



## PRESIDENTE GARCÍA INAUGURÓ CURSO DE INTRODUCCIÓN DE GERENTES PÚBLICOS

→ El 30 de junio se publica lista de primera promoción

Pags.  
5 y 6

### CONTENIDO

Pag.2 | Editorial  
por  
Nuria Esparch

Pags. | 1er Encuentro  
3 y 4 | de Gestores de  
RRHH del Estado

Pag. 6 | Convenios con  
universidades de  
clase mundial

# Servicio Civil: la oportunidad de cambiar y mejorar el Estado

Dicen que las instituciones nacen y se diversifican aprovechando ventanas de oportunidad. Y la Autoridad Nacional del Servicio Civil encontró la suya en junio de 2008, con los Decretos Legislativos (DLeg.) publicados para impulsar el TLC y la reforma del Estado. No fue una idea que se le ocurrió a alguien de repente, sino que fue desarrollándose de a pocos sobre muchos diagnósticos de la realidad de la burocracia peruana.

La Autoridad o, como la llamamos, SERVIR, nace para transformar al Estado desde adentro. Es la Gerencia de Recursos Humanos del Estado que busca mejorar los niveles de eficacia de los servicios que brindamos a los ciudadanos en materia de recursos y políticas públicas.

**“los nuevos gerentes públicos deben lograr que el conjunto tome conciencia de la nueva realidad y busque cómo superarla, encontrando soluciones efectivas”**

Las funciones que nos han dado los DLeg. 1023, 1024, 1025 y 1026 son las de formular las políticas y el desarrollo normativo en materia de recursos humanos; capacitar, formar y evaluar a los trabajadores del Estado; seleccionar y colocar al Cuerpo de Gerentes Públicos en altos cargos y mandos medios; fortalecer las oficinas de Recursos Humanos del Estado y crear el Tribunal del Servicio Civil.

Tras poco más de seis meses de haber iniciado su trabajo, SERVIR ha asumido la responsabilidad de liderar la

reforma del servicio civil. Nuestro primer hito ha sido el I Encuentro de Gestores del Sistema de Recursos Humanos del Sector Público, en el cual congregamos por primera vez después de 20 años a 300 jefes de Recursos Humanos del Ejecutivo y de los 26 gobiernos regionales.

Así, nos enriquecimos con ponencias de expertos nacionales e internacionales. Además, con el encuentro se ha iniciado la construcción de la Red de Oficinas de RRHH que permitirá compartir el conocimiento, recoger consultas y acompañar buenas prácticas.

Por otro lado, estamos a puertas de concluir con el proceso de selección de la primera promoción del Cuerpo de Gerentes Públicos, que colocará a 30 profesionales del más alto nivel en los ministerios de la Mujer y Desarrollo Social, de la Producción y de Salud, así como en los gobiernos regionales de Apurímac, Cajamarca y Junín. El interés ha sido alto: más de mil personas asistieron a las charlas informativas que llevamos a cabo en 10 ciudades del país y contamos con más de 1,600 postulantes a la convocatoria.

Suelen preguntarme cuál es la diferencia entre el gerente privado y el gerente público. Hay respuestas de lo más variopintas, pero la que considero más completa es aquella que dice que el gerente privado puede hacer lo que la ley no le prohíbe y el gerente público sólo lo que la ley le autoriza. Y con un detalle adicional: siempre tiene restricciones presupuestarias.

Ser gerente público implica un gran reto y todo aquel que lo sea deberá ser un líder. Sin recurrir al facilismo de negar el problema, echarle la culpa a otro o adelantar conclu-



siones, los nuevos gerentes públicos deben lograr que el conjunto tome conciencia de la nueva realidad y busque cómo superarla, encontrando soluciones efectivas de algún tipo.

¿Cómo garantizar el éxito de la reforma? Con mucho trabajo, al cual estamos ya comprometidos, pero además contando con el apoyo de todos: Ejecutivo, Congreso, los gobiernos regionales y locales, las oficinas de RRHH, el Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, los gremios profesionales y laborales, universidades y centros de formación, medios de comunicación, entre otros. En SERVIR hemos decidido emprender la reforma del servicio civil con voluntad firme, sabiendo que tendremos múltiples retos en el camino y siendo conscientes de la enorme responsabilidad que tenemos frente a la oportunidad de mejorar nuestra administración pública y los servicios que brindamos a nuestros verdaderos empleadores: los ciudadanos.





# SERVIR ORGANIZÓ I ENCUENTRO DE GESTORES DE RRHH



El Premier Yehude Simon inauguró el evento.

El 7 y 8 de mayo se llevó a cabo el I Encuentro Nacional de Gestores de Recursos Humanos del Sector Público, organizado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. El evento contó con la participación de aproximadamente 300 profesionales de recursos humanos del gobierno nacional y de los 26 gobiernos regionales.

El encuentro sirvió para conocer experiencias internacionales, impulsar la formación de la red de oficinas de Recursos Humanos y difundir los objetivos de la reforma del servicio civil liderada por SERVIR.

La inauguración del evento estuvo a cargo del presidente del Consejo de Ministros, Yehude Simon, quien señaló que SERVIR está demostrando que con profesionalización y responsabilidad se dan los resultados. "Por ello hoy tenemos que darle el lugar que le

corresponde al empleado de la administración pública", dijo Simon.

Por su parte, el titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jorge Villasante, clausuró el encuentro. Durante su discurso destacó que la gestión pública no sólo pasa por administrar recursos sino que debe poner la administración al servicio del ciudadano.



Clausura por el Ministro Jorge Villasante.



## Gestores en acción

Los talleres permitieron el intercambio de experiencias, la reflexión y el debate de modelos de gestión de recursos humanos en el sector público.



### ¿Qué hacer para mejorar e implementar el cambio en la gestión de recursos humanos en la administración pública?

Buscando soluciones los gestores acordaron:

- 1) Convencer a la alta dirección de que el cambio en la gestión de los RRHH es imprescindible para contribuir con el cumplimiento de los objetivos; y que su planeamiento, alineando a la misión y visión debe responder de manera cuantitativa y cualitativa a la pregunta: ¿qué personas necesitamos para cumplir los objetivos que hemos trazado en nuestra entidad?
- 2) Debemos conocer a profundidad a las personas con las que contamos, lo que implica conocer qué conocimientos tiene, qué experiencia ha desarrollado, cuáles son sus habilidades y características personales, es decir sus principales competencias, qué sienten y qué piensan sobre el trabajo que deben realizar y cuáles son los factores que no le permiten desarrollarlo de manera óptima. Así sabremos si las personas con las que contamos son las que realmente necesitamos y si será necesario fortalecer sus capacidades y mejorar sus competencias.
- 3) Este insumo permitirá realizar los procesos de reclutamiento y selección del personal de manera eficiente, planificar la capacitación según los objetivos institucionales y mantener al personal motivado a través de programas de reconocimiento.

Ponencias de primer nivel

# EXPERTOS INTERNACIONALES Y NACIONALES COMPARTIERON SUS EXPERIENCIAS



Mario Pasco Cosmópolis



Francisco Silda - Chile



Juan Carlos Cortázar - BID



Élber Rojas - Colombia

Entre los expositores internacionales del I Encuentro de Gestores del Sistema de Recursos Humanos del Sector Público destacó Juan Carlos Cortázar, especialista en Modernización del Estado del Banco Interamericano de Desarrollo – BID, quien brindó una visión panorámica sobre las diversas reformas del servicio civil en América Latina, cuáles fueron las mejores prácticas y hacia dónde debe dirigirse un cambio de paradigma como el que ha iniciado el Perú.

De otro lado, Francisco Silva Durán, jefe de la División Jurídica de la Dirección Nacional del Servicio Civil de Chile, y Elber Rojas Méndez, director de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, expusieron acerca de las experiencias de implementación y desarrollo del servicio civil en sus respectivos países.

Entre los ponentes nacionales destacó la intervención de Mario Pasco Cosmópolis, ex ministro de Trabajo y socio del Estudio Rodrigo, Elías & Medrano

Abogados, quien ofreció una interesante ponencia acerca de la importancia de la reforma del servicio civil y de cómo se gestó la misma en nuestro país.

Asimismo, Pablo Ferreiro de Babot, director y jefe del Área de Gobierno de Personas del PAD de la Universidad de Piura; Oscar Corcuera Ríos, gerente de Gestión Humana de Graña y Montero (GMD); y César Pera Cáceres, director gerente de People GDH y director de Global Coaching Society para América Latina, tuvieron a su cargo la revisión de temas clave en la gestión de personas durante los talleres de trabajo en los cuales se generaron propuestas de mejora y se conoció la problemática actual del sistema de RRHH.

Cerrando el evento estuvo Manolo Carrasco Eléspuru, director gerente de EXPAD, quien ofreció una charla motivacional orientada a alentar el compromiso de los directivos de recursos humanos de las entidades del Estado a emprender cambios en la gestión de personas y llevar paso a paso la reforma del servicio civil.

En representación de SERVIR, Nuria Esparch, presidenta ejecutiva, y Ricardo Matallana, gerente de Desarrollo Institucional del Sistema, explicaron las funciones de SERVIR como entidad rectora del sistema de recursos humanos del sector público, los objetivos planteados para implementar la reforma, y la necesidad de impulsar la formación de una red de oficinas de recursos humanos del Estado que lidere el proceso de reforma en la gestión de recursos humanos en las regiones del país.



## Expertos en gestión de RRHH



César Pera



Pablo Ferreiro



Óscar Corcuera



Nuria Esparch



Ricardo Matallana



Manolo Carrasco



# PRIMEROS GERENTES PÚBLICOS SALEN EL 30 DE JUNIO



→ “Los gerentes públicos son una manera de resolver un problema que tenemos actualmente: hay dinero pero no gestión. (...) Es un sistema facultativo, no imponemos gerentes, los ministerios, gobiernos regionales los solicitan. Estos deciden cuáles son los puestos claves que mueven el engranaje de su institución y que no deberían ser políticos. Servir les selecciona al gerente y este permanece tres años en el cargo, la institución no puede nombrar a nadie ahí...”. Nuria Esparch, presidenta ejecutiva de Servir

(El Comercio, 18 de enero de 2009)

A finales de junio La Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir presentará a la primera promoción del Cuerpo de Gerentes Públicos (CGGPP), que ocuparán un total de 30 plazas solicitadas por los gobiernos regionales de Apurímac, Cajamarca y Junín; así como por los ministerios de la Mujer y Desarrollo Social, de Salud y de la Producción.

La primera etapa del proceso de selección estuvo a cargo del consorcio Amrop Hever Perú SAC – Apoyo Consultoría SAC – AC Pública SAC, entidad que presentó a Servir ternas y duplas de profesionales de primer nivel para cada plaza disponible.

Los preseleccionados por el consorcio llevaron el curso de introducción, fase final del proceso de selección.

Durante el citado curso, que fue inaugurado por el Presidente de la República, Dr. Alan García Pérez, los 86 postulantes desarrollaron una visión común del rol de quienes realizan gestión pública; homogeneizaron conocimientos claves; e identificaron y consolidaron sus competencias, tanto aquellas actitudinales como las habilidades gerenciales.

En adición, los postulantes fueron evaluados por el Consejo Directivo de Servir, cuya elección final se dará a conocer el 30 de junio.

El curso fue realizado del 12 al 20 de junio en la Escuela Naval del Perú.

Charlas informativas en 9 ciudades del Perú

Durante la semana del 20 al 24 de abril, Servir explicó a cerca de mil profesionales los requisitos para postular al CGGPP, los beneficios a los

que tendrían acceso y las responsabilidades que deberán asumir en caso de ser seleccionados.

Las charlas se llevaron a cabo en Abancay, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Chiclayo, Cusco, Huancayo, Piura, Trujillo y Lima, esta última en dos ocasiones.

## Algunas cifras

- ✓ Más de 1600 postularon al proceso de selección
- ✓ 86 llevaron el curso de introducción
- ✓ 30 son las plazas disponibles
- ✓ 6 entidades públicas han solicitado gerentes
- ✓ 3 años durará el contrato
- ✓ 60 gerentes se colocarían en el 2009
- ✓ 350 gerentes públicos colocará Servir al 2011

## SEPA más

- El DS 030-2009-PCM desarrolla el Régimen Laboral Especial de los GGPP. Entre otros, establece que deberán cumplir al menos el 50% de las metas para mantenerse en el cargo.
- El DS 108-2009-EF establece la escala de ingresos de los GGPP, que va desde los S/. 7 000 hasta los S/.18 500.

Vea ambos documentos en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

# MÁS DE 1600 POSTULARON PARA GERENTE PÚBLICO



Según el último reporte del consorcio Amrop Hever SAC - Apoyo Consultoría SAC y AC Pública SAC, del 14 de mayo, la convocatoria pública a través del aplicativo web tuvo un promedio de 300 registros desde el 20 hasta el 30 de abril. Sin embargo, las postulaciones completas sumaron 1630.

En el gráfico Sector de procedencia, se observa que el 77% de los postulantes procede del sector público, tan solo el 23% de interesados se ubica actualmente en instituciones privadas.

El 59.8% de los postulantes reside en la región Lima (incluyendo el Callao), el 13% se ubica en la costa norte (Lambayeque, La Libertad y Piura), el 8% se encuentra en la zona sur del país (Arequipa y Cusco principalmente). Las demás regiones del país sumadas constituyen el 9.2% del total de postulantes, cada región en este caso muestra un porcentaje inferior al 2%.

Los puestos tipo de Gerente de la Oficina de Administración, Gerente de la Oficina General de Planificación y Presupuesto, Sub Gerente de la Oficina de Planificación, son los que reportan una mayor concentración de postulantes (65.5%).



## SEGUIMOS AVANZANDO...



## CONVENIOS CON UNIVERSIDADES DE NIVEL MUNDIAL

*Con miras a mejorar la oferta de capacitación de nuestros servidores en materia de gestión pública*

Tras 27 semanas de trabajo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR ha establecido acuerdos con prestigiosas universidades del extranjero para capacitar a funcionarios públicos.

Así, se ha firmado un Memorándum de Entendimiento (MOU, por su siglas en inglés) con la Maxwell School of Public Affairs de la Universidad de Syracuse en Nueva York.

Además, se están desarrollando acuerdos similares con la London School of Economics, la Universidad de Chile y la Kennedy School of Government de Harvard.

De igual forma, ya se ha iniciado acercamientos con las universidades Princeton, Columbia y con la Escuela Nacional de Administración de Francia.

Cabe precisar que este trabajo es llevado a cabo por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, área responsable del desarrollo de los sistemas de capacitación y de evaluación de rendimiento de los servidores públicos.

Pronto informaremos sobre la acreditación de programas de capacitación de entidades educativas de todo el país.