

RESOLUCION DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima, 15 ENE 2010

Nº 3 -2010-SERVIR/PE

Visto, el Informe Nº 001-2010-SERVIR/GDCGP de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 009-2009-ANSC-PE se aprobó la Directiva Nº 002-2009-ANSC/GDCGP que establece los Lineamientos de Procesos de Selección para la Incorporación de Gerentes Públicos Año 2009, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 014-2009-ANSC-PE;

Que, de otro lado, con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 015-2009-ANSC-PE se aprobó la Directiva Nº 003-2009/ANSC-GDCGP que Desarrolla los Alcances del Curso de Introducción para la Incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, la cual fue modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 071-2009-ANSC-PE;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 024-2009-ANSC-PE se aprobó la Directiva Nº 005-2009/ANSC-GDCGP que regula el Proceso Abreviado aplicable a Gerentes Públicos en situación de disponibilidad;

Que, mediante documento de visto, la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos, órgano encargado de gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos, así como diseñar y organizar los procesos de selección de Gerentes Públicos y los cursos de introducción, ha propuesto la consolidación de las tres Directivas mencionadas precedentemente;

Que, el Consejo Directivo en la sesión del 07 de enero de 2010 aprobó la propuesta presentada por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos, encargando a la Presidenta Ejecutiva emitir la Resolución respectiva;

Con la visación de la Gerencia General, de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad al Decreto Legislativo Nº 1023 y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 062-2008-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar la Directiva Nº 001 -2010/SERVIR-GDCGP Directiva que aprueba los Lineamientos del Proceso de Selección para la Incorporación de Gerentes Públicos y su Asignación durante el año 2010, que en Anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución así como de la Directiva en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

NURIA ESPARCH FERNANDEZ
Presidenta Ejecutiva
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

DIRECTIVA 01 -2010-SERVIR/GDCGP

DIRECTIVA QUE APRUEBA LOS LINEAMIENTOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE GERENTES PÚBLICOS Y SU ASIGNACION DURANTE EL AÑO 2010

CAPÍTULO I OBJETO, BASE LEGAL, ALCANCE Y FINALIDAD

Artículo 1.- Objeto de la Directiva

Establecer los lineamientos que regulen los procesos de selección para la incorporación de Gerentes Públicos al Cuerpo de Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo 1024, así como su asignación a los cargos de destino requeridos por las entidades públicas solicitantes durante el año 2010.

Artículo 2.- Base Legal

- 2.1 Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante SERVIR).
- 2.2 Decreto Legislativo N° 1024 que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos.
- 2.3 Decreto Supremo N° 062-2008-PCM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- 2.4 Decreto Supremo N° 030-2009-PCM que aprueba el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024.
- 2.5 Todas las demás normas complementarias que establezca SERVIR para el desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos.

Artículo 3.- Alcance

La presente Directiva es de aplicación y cumplimiento por parte de:

- 3.1 Las Gerencias y Oficinas de SERVIR
- 3.2 Las empresas cazatalentos elegidas para la primera etapa de la selección de los postulantes al Cuerpo de Gerentes Públicos.
- 3.3 Los postulantes al Cuerpo de Gerentes Públicos.
- 3.4 Las entidades públicas de los tres niveles de Gobierno en las que presten servicios los postulantes al Cuerpo de Gerentes Públicos.
- 3.5 La entidad veedora del proceso de selección de los postulantes al Cuerpo de Gerentes Públicos.
- 3.6 Las entidades solicitantes de Gerentes Públicos.
- 3.7 En general, todas las personas naturales y/o jurídicas que participen directa o indirectamente en las distintas fases del proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos al Cuerpo de Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo 1024.

Artículo 4.- Finalidad de la Directiva

Conducir con independencia, transparencia e imparcialidad los procesos de selección a nivel nacional de postulantes para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos durante el año

2010, con la finalidad de atraer y seleccionar a los postulantes aptos para las funciones de gerencia o gestión y asignarlos en los cargos de destino requeridos por las entidades solicitantes.

CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCESO DE SELECCION

Artículo 5.- Requisitos para postular

Para postular a un proceso de selección para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos durante el año 2010 se requiere cumplir con lo siguiente:

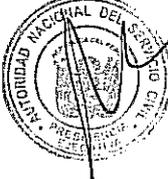
- 5.1 Contar con nacionalidad peruana.
- 5.2 Contar con título universitario o grado académico de maestría o doctorado.
- 5.3 No estar inhabilitado para ejercer función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada.
- 5.4 Contar con la experiencia profesional mínima, la cual no será en ningún caso inferior a cinco (5) años, de los cuales por lo menos dos (2), continuos o alternados, deberán acreditarse como prestación de servicios al Estado, directa o indirectamente, bajo cualquier forma de contratación, en el área de postulación y en los últimos seis (6) años.

La experiencia profesional se computa desde la obtención del grado académico de bachiller.



SERVIR podrá establecer en los correspondientes perfiles de puesto tipo, según la complejidad del cargo a ser cubierto o el nivel de especialización requerida, años adicionales a la experiencia profesional mínima antes referida, así como otros requisitos generales y/o específicos. Posteriormente, dicho número de años adicionales podrá ser reajustado y reducido, respetando el mínimo establecido en el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos, de acuerdo con la evaluación que realice la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos, considerando la experiencia respecto de los Gerentes Públicos asignados y el comportamiento de la oferta de candidatos postulantes.

Artículo 6.- Etapas del proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos



El proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos consta de las siguientes etapas eliminatorias:

- 6.1 Convocatoria y Selección a nivel nacional a cargo de una empresa cazatalentos.
- 6.2 Curso de Introducción a cargo de SERVIR.

Artículo 7.- Criterios de evaluación



Durante el proceso de selección, los postulantes serán evaluados atendiendo a su capacidad profesional, capacidad de aprendizaje, equilibrio emocional, vocación de servicio y valores, verificándose el cumplimiento de los requisitos señalados en el Decreto Legislativo 1024 y

normas reglamentarias, así como los factores de mérito y las competencias requeridas para cada caso.

Artículo 8.- Entidad veedora del proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos 2010

SERVIR podrá solicitar la participación de una entidad privada independiente como veedora de los procesos de selección a realizarse durante el año 2010.

**CAPITULO III
CONVOCATORIA Y SELECCIÓN A CARGO DE EMPRESA CAZATALENTOS**

Artículo 9.- Selección de la empresa cazatalemtos

SERVIR encargará al Programa de Modernización y Descentralización del Estado de la Presidencia del Consejo de Ministros (PMDE) la selección y contratación de empresas cazatalemtos especializadas en el reclutamiento de profesionales para cargos de gerencia y/o gestión para cada uno de los procesos de selección para la incorporación de Gerentes Públicos previstos para el año 2010.

Las empresas cazatalemtos seleccionadas gozarán de independencia en el proceso de selección a su cargo.

Artículo 10.- Convocatoria al proceso de selección

Las convocatorias para el proceso de selección se comunicarán mediante avisos publicados en el diario oficial "El Peruano" y en un diario de mayor circulación nacional, así como en diarios de circulación local de ciudades sede de entidades públicas solicitantes de Gerentes Públicos y sus zonas de influencia, determinadas por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos. Asimismo, estos concursos serán publicitados en la página web de SERVIR y de la correspondiente empresa cazatalemtos.

Por su parte, SERVIR difundirá mediante notas de prensa, spots y charlas informativas en las ciudades sede de entidades públicas solicitantes de Gerentes Públicos y sus zonas de influencia y/u otros medios, la realización de estos procesos.

Artículo 11.- Pautas de evaluación

La empresa cazatalemtos realizará la selección de los postulantes a través de las siguientes evaluaciones, considerando el perfil genérico del Gerente Público y los perfiles específicos por puestos tipo aprobados por SERVIR:

- 11.1 Evaluación curricular
- 11.2 Evaluación de conocimientos técnicos
- 11.3 Evaluación psicológica
- 11.4 Evaluación de competencias
- 11.5 Verificación de documentación presentada y referencias

Artículo 12.- Otras responsabilidades a cargo de la empresa cazatalentos

Sin perjuicio de lo señalado en los términos de referencia para la contratación de la correspondiente empresa cazatalentos, son obligaciones de ésta:

- 12.1 Reclutar candidatos a través de páginas web, la publicación de avisos de convocatoria y búsqueda directa de postulantes (hunting).
- 12.2 Presentar en el plazo que se establezca en el respectivo contrato, el mismo que no excederá de cuarenta y cinco (45) días calendario, contados desde el día siguiente de la publicación del último aviso de convocatoria en el diario de circulación nacional, las propuestas de postulantes seleccionados (ternas o duplas, según las especificaciones de su contrato).

CAPITULO IV CURSO DE INTRODUCCIÓN

Artículo 13.- Aspectos generales del Curso de Introducción

SERVIR establece los objetivos, contenidos, programas, sistema de evaluación, duración y demás aspectos vinculados al Curso de Introducción.

Cada Curso de Introducción tendrá una duración y programas específicos que apruebe en su oportunidad el Consejo Directivo.

El Curso de Introducción se financiará con cargo al presupuesto institucional de SERVIR; con donaciones y transferencias (incluye la cooperación no reembolsable); y con recursos por operaciones oficiales de crédito, sean estos últimos, administrados o no por SERVIR.

Artículo 14.- Participantes en el Curso de Introducción

Participan en el Curso de Introducción los postulantes seleccionados y propuestos por la empresa cazatalentos de acuerdo a lo señalado en el numeral 12.2 de la presente Directiva.

De conformidad con el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1024:

14.1 Los postulantes seleccionados que se encuentren al servicio de la Administración Pública bajo cualquier forma de contratación, quedan autorizados para asistir al Curso de Introducción a tiempo completo, sin perder su retribución. Para estos efectos, SERVIR comunicará a la entidad pública en la que presta servicios el postulante, el inicio del Curso de Introducción.

14.2 Aquellos postulantes seleccionados que no se encuentren al servicio de la Administración Pública recibirán un estipendio, definido en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.

14.3 SERVIR cubrirá los gastos de viaje y estadía de los participantes del Curso de Introducción cuyo domicilio se encuentre fuera del lugar donde éste se desarrolle, de acuerdo con las normas sobre la materia.

Artículo 15.- Objetivos del Curso de Introducción

El Curso de Introducción tiene los siguientes objetivos:

- 15.1 Desarrollar entre los participantes una visión común del rol de los Gerentes Públicos en la administración pública de nuestro país.
- 15.2 Alinear conocimientos claves sobre los temas relevantes para el ejercicio de las funciones de un Gerente Público.
- 15.3 Facilitar la identificación y consolidación de las competencias gerenciales de los candidatos.
- 15.4 Evaluar las competencias (habilidades, actitudes) y los conocimientos técnicos aplicados de los candidatos de acuerdo con los perfiles definidos.

Artículo 16.- Contenido del Curso de Introducción

El Curso de Introducción tendrá el contenido siguiente:

- 16.1 Clase taller sobre el rol del Gerente Público.- Espacio en el que se busca transmitir a los participantes los lineamientos generales sobre el rol y el contexto de actuación del Gerente Público, así como la especificidad del valor público.
- 16.2 Clases Magistrales.- Sesiones expositivas en las que expertos en diversos temas relacionados con la gestión pública presentarán a los participantes conocimientos claves para el éxito de la gestión del Gerente Público.
- 16.3 Talleres de competencias genéricas y específicas del perfil del Gerente Público.- Talleres en los que, mediante metodologías interactivas y actividades dinámicas grupales, permite identificar y evaluar las competencias genéricas de cada participante, así como aquellas necesarias según el perfil de cada puesto tipo, en escenarios simulados de situaciones reales en las que se van a desenvolver los Gerentes Públicos.
- 16.4 Talleres de casos prácticos.- Talleres en los que, mediante actividades y dinámicas individuales y grupales, permite identificar y evaluar el grado de conocimiento aplicado con el que cuenta el participante en los sistemas administrativos y área según su perfil de puesto tipo.
- 16.5 Entrevista del Consejo Directivo de SERVIR.- Entrevista que realizan como mínimo dos miembros del Consejo Directivo o los Comités Evaluadores constituidos por el Gerente General en calidad de secretario y uno de los miembros del Consejo Directivo, a cada uno de los participantes a fin de obtener una evaluación global de sus competencias e idoneidad para el cargo.

Las clases de los numerales 16.1 y 16.2 podrán brindarse de manera presencial o virtual.

Artículo 17.- Sistema de Evaluación

- 17.1 Los componentes del Curso de Introducción a ser evaluados son:
 - Talleres de competencias genéricas y específicas del perfil del Gerente Público
 - Talleres de casos prácticos
 - Entrevista del Consejo Directivo de SERVIR
- 17.2 La evaluación de cada uno de los componentes tendrá una escala de 1 a 5 puntos, con las siguientes equivalencias:

- 1: muy por debajo de lo esperado
- 2: por debajo de lo esperado
- 3: dentro de lo esperado
- 4: por encima de lo esperado
- 5: muy por encima de lo esperado

17.3 El peso de cada uno de los referidos componentes es:

- Talleres de competencias genéricas y específicas del perfil del Gerente Público: 30%
- Talleres de casos prácticos: 30%
- Entrevista del Consejo Directivo de SERVIR: 40%

El participante debe obtener por lo menos el puntaje 3 “dentro de lo esperado” en cada componente del Curso de Introducción como nota mínima aprobatoria.

CAPITULO V INCORPORACIÓN AL CUERPO DE GERENTES PÚBLICOS

Artículo 18.- Incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos

Los postulantes que hayan aprobado el Curso de Introducción serán incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos mediante acuerdo de Consejo Directivo y posterior emisión de la Resolución de Presidencia Ejecutiva correspondiente; y quedarán en disponibilidad para ser asignados a cargos de dirección y gerencias de mando medio de las entidades públicas que lo soliciten.

La incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos no supone el ingreso automático al Régimen Laboral Especial.

Artículo 19.- Publicación de Resultados

Los resultados de los postulantes incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos serán publicados en el diario oficial El Peruano así como en el portal institucional de SERVIR.

Los postulantes que no hubiesen alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio serán informados de sus resultados a través de comunicaciones electrónicas.

Artículo 20.- Código de Gerentes Públicos

Los profesionales que se incorporen al Cuerpo de Gerentes Públicos recibirán un código de identificación que será fijado por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos.

Artículo 21.- Catálogo por Puestos Tipo

Los Gerentes Públicos que se encuentran en situación de disponibilidad serán catalogados por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos de acuerdo con los puestos tipo de las ternas o duplas en que participaron durante el Curso de Introducción, así como según otros puestos tipo en la medida que se ajusten al perfil específico correspondiente.

CAPITULO VI ASIGNACION DE GERENTES PÚBLICOS

Artículo 22.- Asignación de Gerentes Públicos

Los Gerentes Públicos recién incorporados serán asignados a cargos de destino previamente aprobados por el Consejo Directivo y formalizados mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva, siempre que cuenten con vacantes y se ajusten a su perfil profesional.

Cuando con posterioridad al proceso de selección se determine que un cargo ha de ser cubierto con un Gerente Público en disponibilidad, se seguirá el proceso abreviado referido en los artículos 13 y 14 del Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos aprobado por Decreto Supremo N° 030-2009-PCM y regulado por la presente Directiva para la selección del Gerente Público a ser asignado.

Artículo 23.- Declinación de aceptación de asignación.

Los Gerentes Públicos pueden no aceptar el cargo que se les ofrezca por una sola vez, sin expresión de causa.

CAPITULO VII PROCESO ABREVIADO APLICABLE A GERENTES PUBLICOS EN SITUACION DE DISPONIBILIDAD

Artículo 24.- Inicio del Proceso Abreviado

El Proceso Abreviado se iniciará con posterioridad a la realización de un proceso de incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, en las siguientes situaciones:

- 24.1 Cuando se requiera reemplazar a un Gerente Público originalmente asignado por haber quedado vacante el cargo, conforme las causales del artículo 28 del Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos;
- 24.2 Ante un nuevo requerimiento aceptado por SERVIR; o
- 24.3 Cuando la asignación dispuesta por SERVIR no se haya hecho efectiva por causas ajenas a su voluntad.

Artículo 25.- Informe de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos.

La Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos mediante informe indicará los cargos requeridos por las entidades receptoras, el puesto tipo al que corresponden y los Gerentes Públicos en situación de disponibilidad catalogados para dicho puesto tipo.

Artículo 26.- Comité de Gerentes

Se constituirá un comité integrado por tres Gerentes o Jefes de Oficina de SERVIR, como miembros titulares y sus respectivos suplentes. Presidirá el comité el Gerente de Desarrollo del

Cuerpo de Gerentes Públicos o en su defecto, el Gerente General, correspondiéndole convocar a los Gerentes o Jefes de Oficina, según su disponibilidad, que integren dicho Comité.

Considerando lo dispuesto en el artículo precedente, las características del cargo requerido y el perfil de los Gerentes Públicos en situación de disponibilidad catalogados para dicho puesto tipo, el referido Comité efectuará la propuesta de candidato o candidatos que considere idóneos para desempeñar el cargo.

Artículo 27.- Entrevista por parte del Consejo Directivo y aprobación.

El candidato o candidatos propuestos por el Comité serán entrevistados, en forma presencial o virtual a través de medios electrónicos o telemáticos que permitan la comunicación a distancia, por dos o más miembros del Consejo Directivo o los Comités Evaluadores constituidos por el Gerente General en calidad de secretario y uno de los miembros del Consejo Directivo.

Se entiende cumplido el requisito de la entrevista cuando medie seis (06) meses o menos con la última entrevista realizada por dos o más miembros del Consejo Directivo o un Comité Evaluador para la incorporación del Gerente Público o por un proceso abreviado anterior.

El Consejo Directivo aprobará la asignación del Gerente Público al cargo de destino solicitado y dispondrá que la Presidencia Ejecutiva formalice dicha asignación, mediante la emisión de la correspondiente resolución.

CAPITULO VIII DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- La presente Directiva entra en vigencia al día siguiente de la publicación de la Resolución de Presidencia Ejecutiva, que la aprueba, en el Diario Oficial "El Peruano" y será publicada en el portal institucional de SERVIR.

Segunda.- Autorícese a la Presidencia Ejecutiva a establecer los demás aspectos y adoptar las medidas pertinentes que se requieran para la ejecución de lo dispuesto en la presente Directiva.

Tercera.- Deróguese la Directiva N° 002-2009-ANSC/GDCGP que establece los Lineamientos de Procesos de Selección para la Incorporación de Gerentes Públicos Año 2009, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 009-2009-ANSC-PE y modificada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 014-2009-ANSC-PE; la Directiva N° 003-2009/ANSC-GDCGP que Desarrolla los Alcances del Curso de Introducción para la Incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 015-2009-ANSC-PE y modificada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 071-2009-ANSC-PE; y la Directiva N° 005-2009/ANSC-GDCGP que regula el Proceso Abreviado aplicable a Gerentes Públicos en situación de disponibilidad, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 024-2009-ANSC-PE.