



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Reforma del Servicio Civil Peruano

Ayuda Memoria

Enero 2013

El problema actual

- El Estado peruano emplea alrededor de 1 millón 400 mil servidores públicos. Es el más grande empleador del país. Sin embargo, en los últimos 15 años ha existido un caos en la gestión de los recursos humanos del Estado.
- Las personas que laboran para el Estado son contratadas bajo distintos regímenes laborales creados en forma desordenada y sin planificación. Hoy se ha llegado al extremo de que existen más de 500 normas sobre empleo público, más de 102 escalas remunerativas y una planilla pública con 400 diferentes conceptos de pago.
- Por ello, en una misma entidad, a pesar de realizar funciones similares, existen trabajadores con ingresos distintos y diferentes obligaciones. Esto crea un mal clima laboral en las entidades que afecta significativamente la calidad del servicio público.
- Anualmente ingresan a la planilla pública alrededor de 40 mil nuevas personas, lo cual, aumenta en más de mil millones de soles los recursos destinados a la planilla estatal¹.
- En los últimos 10 años, los recursos públicos destinados al pago de remuneraciones pasó de S/. 11 mil millones a S/. 23 mil millones. Lo problemático es que casi ninguno de estos incrementos estuvo asociado a mejor desempeño, ni a meritocracia.
- Según una encuesta de APOYO (2010) a universitarios, la falta de un sistema ordenado de servicio civil en el Estado, genera que sólo el 9% de estudiantes universitarios aspire a trabajar en el Estado al terminar su carrera. El sistema actual ahuyenta a los talentos.
- Asimismo, según APOYO (2012), el 49% de los emprendedores del país cree que la ineficiencia de la Administración Pública es el factor que más afecta el desarrollo de su negocio.
- El actual sistema genera alta rotación, excesivo número de personal temporal, discrecionalidad en la contratación, desincentivos al buen desempeño, distorsiones remunerativas, fuga de talentos, entre otros.

Objetivos de la reforma

- Servir mejor al ciudadano y mejorar la calidad del servicio público.
- Contar, luego de más de 20 años de intentos, con un nuevo Servicio Civil ordenado y basado en la MERITOCRACIA.
- Terminar con el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos, a través de la creación de una nueva y única Carrera Pública.
- Profesionalizar el Servicio Civil a través de la evaluación constante, la capacitación y el cumplimiento de metas. Se busca revalorar la función pública, atraer al talento y que sea un orgullo trabajar para el Estado.

Algunos aspectos claves de la reforma

- La reforma del Servicio Civil implica la creación de un nuevo y único régimen. El personal de los regímenes antiguos (276, 728 y CAS) irá pasando progresivamente al nuevo. El pase de estos trabajadores se realiza por concurso público de méritos y es voluntario.

¹ Fuente: Encuesta Nacional de Hogares ENAHO 2004-2010 y Consulta Amigable SIAF MEF 2000-2010.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

- Dada la capacidad fiscal y operativa del Estado, la reforma será gradual, pero irreversible. El nuevo servicio civil contiene los incentivos necesarios para asegurar un pase ordenado y progresivo al nuevo régimen. Se estima que la reforma total pueda durar entre 5 a 7 años.
- La reforma se aplicará a cerca de 500 mil trabajadores del Estado de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local). Es decir, abarca al 40% del total de servidores públicos.
- No se aplica a las carreras especiales del personal de las FFAA, Policía Nacional, Salud, Educación, así como al régimen de empresas públicas, debido a su regulación especial. Sin embargo, la reforma se aplicará supletoriamente a estos trabajadores en cuanto a principios, incompatibilidades y reglas disciplinarias, en ausencia de regulación específica.
- Los servidores públicos son clasificados en el nuevo régimen en cuatro grupos, de acuerdo a sus funciones: a) funcionarios públicos, b) directivos, c) servidores de carrera y d) servidores de actividades complementarias.
- El nuevo Servicio Civil se organizará en “familias de puestos”. Cada familia se agrupa por puestos con características similares. Por ejemplo, la familia de puestos de gestión financiera, de sistemas administrativos, de atención al ciudadano, entre otros. Esto servirá para orientar los procesos de selección, las evaluaciones de desempeño, los programas de capacitación, la gestión de las remuneraciones, entre otros.
- El eje central de la reforma es la MERITOCRACIA. Se aplicará MERITOCRACIA tanto para el ingreso a la nueva carrera, para el ascenso a puestos superiores como para el cese (en casos de ineficiencia comprobada y reiterada).
- Se eliminará la posibilidad de ingreso al sector público sin concurso público, ni cumplimiento de ningún tipo de perfil profesional. Ningún trabajador ingresará a la carrera pública sin concursos competitivos. Para los ascensos también habrá concursos.
- No es finalidad de la reforma despedir personal. Las evaluaciones anuales están concebidas para ser mecanismos de medición del desempeño y buscan que el trabajador público mejore y se capacite permanentemente.
- La reforma busca ordenar la política remunerativa del Estado en su conjunto. El nuevo Servicio Civil adoptará criterios objetivos y generales al definir la remuneración, lo que permitirá un mayor control de pagos inadecuados. Por ejemplo, se elimina la posibilidad de pago de indemnizaciones al cese de funcionarios públicos de confianza; asimismo, se ordena la enorme cantidad de conceptos “no remunerativos” fijados discrecionalmente y que hoy generan un gran desorden remunerativo.
- Los servidores públicos conservarán sus beneficios laborales fundamentales tales como jornada laboral de 48 horas, gratificaciones, vacaciones, CTS, pensiones y salud. Sus remuneraciones se fijarán en función al puesto y se moverán en base al mérito. La finalidad es que mejoren sus condiciones laborales en el tiempo en base al mérito.
- La reforma garantiza la permanencia de los mejores directivos, del personal más competente y de los profesionales más idóneos de la carrera. Ello permitirá una mayor continuidad en las políticas públicas y sostenibilidad del quehacer del Estado.
- Se creará un régimen especial para municipalidades pequeñas (menos de 20 trabajadores) para facilitar la gestión de su personal (800 gobiernos locales tienen menos de 20 servidores).
- La implementación de la reforma generará un cambio estructural en el servicio público. Tendremos un Estado más eficiente, obras de mejor calidad y servicios públicos orientados al ciudadano.

Lima, 07 de enero de 2012