



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Aprobación del nuevo Servicio Civil significará un cambio estructural en los servicios que presta el Estado al ciudadano

El Proyecto de Ley del Servicio Civil, presentado por el Poder Ejecutivo al Congreso de la República, significará un cambio estructural en la manera como se relaciona el Estado con los ciudadanos. Por primera vez se hará realidad la meritocracia en el Estado, lo que supone que el ingreso a la carrera pública, el ascenso a puestos superiores y el cese de servidores se darán por medio de evaluaciones y concursos competitivos.

El proyecto de Ley se convierte en la primera gran reforma del Servicio Civil después de más de 20 años de intentos. Con su implementación se eliminará el ingreso al Estado por medios discrecionales. La regla será el concurso público y el cumplimiento de un perfil profesional.

El nuevo Servicio Civil busca servir mejor al ciudadano y mejorar la calidad del servicio público a través de la creación de una nueva y única Carrera Pública. De esta forma se terminará con el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos. Asimismo, busca profesionalizar el Servicio Civil a través de la evaluación constante, la capacitación y el cumplimiento de metas.

Este documento que SERVIR pone a disposición de la ciudadanía, contiene las Preguntas Frecuentes sobre la Reforma del Régimen del Servicio Civil Peruano y se complementa con otros dos documentos disponibles en nuestro portal:

- [El Proyecto de Ley y Exposición de Motivos.](#)
- [Una Ayuda Memoria sobre la Reforma.](#)



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

PREGUNTAS FRECUENTES

REFORMA DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL PERUANO

Temas:

1. **Situación actual del régimen del empleo público.....** [2](#)
2. **Problemas específicos en el personal del Estado** [5](#)
3. **La reforma del Servicio Civil** [9](#)
4. **Los Servidores de Carrera** [16](#)
5. **Implementación de la reforma** [18](#)

1. Situación actual del empleo público

¿Cuántas personas trabajan en el Estado peruano?

Actualmente, trabajan 1.4 millones de servidores públicos, según la última Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del 2011. No se contabiliza en esta cifra a los pensionistas. Cada año, ingresan otros cuarenta mil nuevos servidores al Estado¹.

¿Cuánto le cuesta al país el actual régimen de empleo público?

Al 2011, el costo de la planilla pública ascendía a 22,300 millones de soles (cerca al 30% del presupuesto público). Esta cifra es producto de un veloz crecimiento en los últimos años.

¿Cuál ha sido el crecimiento del costo de la planilla pública en los últimos diez años?

Entre el 2000 y el 2011, el costo de la planilla se ha incrementado en un promedio de 9% anual². La planilla pública aumenta año a año en alrededor de mil millones de soles. Si en el año 2000 el costo era de 6,200 millones de soles en el 2011 el costo de la planilla fue de 22,300 millones de soles.

¿Cuáles son los regímenes de contratación que tienen las personas que trabajan para el Estado?

El personal del Estado ha sido contratado a través de tres regímenes: Decreto Legislativo 276 (carrera pública), Decreto Legislativo 728 (régimen de acuerdo a

¹Encuesta Nacional de Hogares 2004-2010.

²Valores constante a soles de 2011. MEF Consulta Amigable SIAF



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

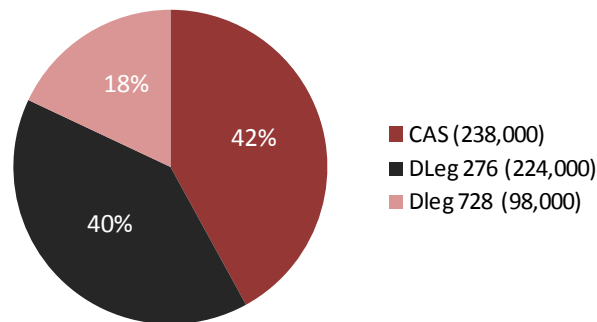
“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

normas para el sector privado) y el Contrato Administrativo de Servicios (conocido como CAS).

¿Cuál es la consecuencia de la existencia de estos regímenes en el Estado?

La coexistencia de estos tres regímenes ha generado un desorden administrativo, distorsiones y desmotivación del personal. A pesar de realizar funciones similares, las reglas y las remuneraciones son diferentes. Se ha llegado al extremo de que existan más de 500 normas sobre empleo público, más de 102 escalas remunerativas y una planilla pública con 400 diferentes conceptos de pago. Los servidores con régimen privado y CAS ganan más que los de la carrera pública (D.Leg. 276), pese a realizar funciones similares. Para el año 2011, al menos 90% de las entidades del nivel nacional contaban, por lo menos, con dos regímenes laborales para un mismo personal.

Regímenes laborales del Servicio Civil (no incluye carreras especiales)



¿Cuál ha sido el papel de los servicios no personales y el CAS?

Ante el desorden del Estado, el mecanismo llamado Servicios No Personales (SNP) sirvió como “válvula de escape” para contratar. Luego se aprobó el CAS en una línea similar. El abuso de estas modalidades de contratación ha generado tensiones en el personal de las entidades, afectando el clima laboral. Es más fácil contratar personal por estos mecanismos, pero generan una serie de distorsiones. Actualmente, cerca de cuatro de cada diez servidores públicos laboran con contratos temporales (los contratos CAS).

¿Cuál es el problema que han generado los contratos temporales en la carrera pública?

Al año 2011, el total del personal de entidades encargadas de importantes funciones, tales como la promoción de grandes proyectos de inversión privada, el planeamiento nacional, la cooperación internacional del Estado peruano, y el archivo y biblioteca nacional, se encontraban bajo el régimen temporal CAS. Asimismo, al 2011, la



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Defensoría del Pueblo, el ente encargado de la identificación de todos los peruanos, la superintendencia de mercados y valores y la entidad encargada de gestionar a nivel nacional las políticas de ciencia y tecnología, entre otras, contaban con más del 80% de su personal bajo el régimen CAS.

¿Por qué es complicado gestionar un sistema laboral público como el existente?

Porque implica lidiar con las más de 500 normas sobre empleo público y manejar una planilla con más de 400 conceptos de pago. Adicionalmente, un 27% de los servidores está contratado bajo modalidades temporales, pese a que gran proporción de estos realiza funciones permanentes. Lo complicado está en que estas personas ingresan sin reglas claras, en su mayoría sin pasar por un concurso público, ni perfiles claros que definan estándares mínimos de capacidades.

¿En general, cómo se resumen los problemas existentes?

Se pueden resumir en siete tipos de problemas:

- Falta de planificación y dirección coherente.
- Distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego.
- Abuso de contrataciones temporales.
- Distorsión del sistema de remuneraciones.
- Alta dispersión normativa.
- Incumplimiento del principio de mérito regulado en diversas normas.
- Ausencia de una política de Estado para la gestión del servicio civil.

En los últimos 15 años ha existido un caos en la gestión de los recursos humanos del Estado.

¿Cuál es la consecuencia?

Sólo dos ejemplos: Según una encuesta de Apoyo en el CADE Universitario 2010, 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 encuesta de Apoyo en CADE Emprendedores del 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 sistema actual limita el crecimiento económico.

Alta rotación, excesivo número de personal temporal, discrecionalidad en la contratación, desincentivos al buen desempeño, distorsiones remunerativas, fuga de talentos, entre otros, son la consecuencia de la falta de un régimen adecuado de Servicio Civil.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

2. Problemas específicos en el personal del Estado

¿Cómo es la situación actual del ingreso de personal al Estado?

Actualmente, el ingreso a la Administración Pública se produce, en la mayoría de los casos, por criterios discrecionales. La entrada por real concurso público ha sido la excepción antes que la regla, muy a pesar de que todos los regímenes laborales exigen que se lleven a cabo concursos de mérito para acceder a un puesto del Estado³. En este contexto, con frecuencia se reciben denuncias de concursos fraguados con perfiles diseñados ‘a la medida’ u otro tipo de irregularidades.

¿Cómo se dan los ascensos?

Los ascensos se dan hoy por “antigüedad” (años acumulados) o el número de capacitaciones (“cartones”) o el nivel de formación con el que cuente el servidor. Con la reforma, los concursos tanto internos como los públicos serán por evaluación de méritos y cumplimiento de perfiles específicos, lo que permitirá contar con un personal profesionalmente muy experimentado e imparcial, suficientemente capacitado para el puesto, en términos de conocimiento, experiencia y habilidades.

¿Cuál es la situación de las evaluaciones de desempeño en los actuales trabajadores públicos? ¿Existen?

Las normas sí contemplan las evaluaciones, pero en la práctica han sido sistemáticamente omitidas. Por cerca de dos décadas, el Estado no realizó ningún tipo de evaluaciones a sus servidores públicos. En la práctica, la evaluación se constituyó en una formalidad sin utilidad para la mejora del desempeño. Sólo a partir del 2007, se empezó a evaluar a algunos servidores. Por ejemplo, los maestros fueron evaluados. En el 2010, SERVIR pudo realizar un diagnóstico de capacidades, la misma que evaluó a los operadores del Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP) y, en el 2011 a los funcionarios del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE).

¿Y cuál es la situación de la capacitación?

En general, la capacitación se desarrolla sin planificación respecto de las metas institucionales de las entidades. Si bien la oferta de capacitaciones de diverso tipo en gestión y políticas públicas ha aumentado en los últimos años, esto no ha implicado necesariamente que la calidad de dicha oferta sea adecuada.

³ Exceptuándose los casos de servidores de confianza, designaciones de libre nombramiento y remoción, y puestos de carácter político.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

¿Cuál es la situación de las remuneraciones y compensaciones?

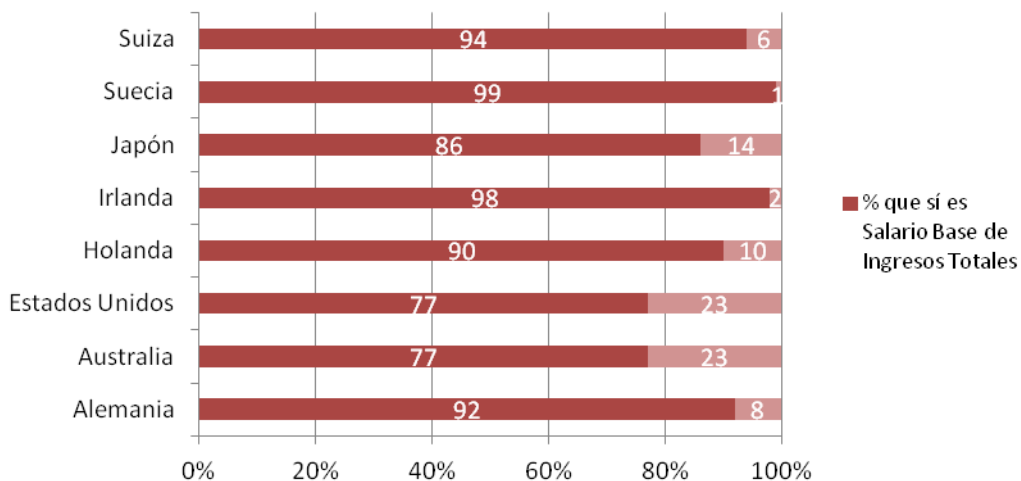
En el régimen del D. Leg. 276 (carrera administrativa), el problema es severo dado que existe una desmesurada cantidad de conceptos de pago casi todos de naturaleza ‘no remunerativa’ vinculados a conceptos de pago poco transparentes (movilidad, ubicación geográfica, número de hijos, etc). Estos ingresos no acumulan para la pensión. Otro problema es que esto da lugar a interpretaciones diversas y contingencias laborales por acciones judiciales en perjuicio del Estado.

Lamentablemente, todo esto ha impedido cumplir con el objetivo de atraer y retener a personal altamente calificado al sector público.

¿Cómo debe ser la remuneración?

La remuneración principal o remuneración base debiera ser la parte más significativa de la remuneración total, ya que constituye la compensación por las habilidades y competencias requeridas para desempeñar las funciones de un puesto específico dentro de una organización. La mayoría de los servicios civiles de países desarrollados opta por gestionar sus compensaciones de modo tal que la remuneración principal o salario base no sea inferior al 80% del total de los ingresos de sus servidores públicos (ver gráfico siguiente)

Remuneración Principal o Salario Base como proporción de Ingresos Totales de servidores públicos en países miembros OCDE



Fuente: Ketelaar, et al. (2007: 18)

Elaboración: SERVIR



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

¿Para qué otro tipo de cálculo sirve la remuneración principal?

También se utiliza para el cálculo de prestaciones muy importantes tales como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la pensión, las cuales son, respectivamente, el pago como medio de previsión ante contingencias que pueden originarse ante el cese en el trabajo, y la renta que recibe el servidor durante su jubilación.

¿Cómo se ha manejado el tema de la remuneración principal en el sector público?

La remuneración principal o base, en el Perú, ha tenido una gestión inadecuada, en especial para la carrera administrativa (DLeg 276). En promedio, para dicho régimen, la base de cálculo para el pago de la CTS corresponde al 6% del ingreso total (94% no remunerativo), mientras que la base de cálculo para las pensiones corresponde al 45% del ingreso total (55% no remunerativo), aún cuando hay entidades con personal bajo el régimen 276 que cuentan con base de cálculo de 8%, 6% y hasta de 1% del ingreso total.

¿Qué otros problemas presentan las remuneraciones en el sector público?

Otro problema son las disparidades para funciones similares. Para varios casos, los servidores del régimen laboral privado (D.Leg 728) cuentan con mejores niveles remunerativos respecto al régimen de la carrera administrativa, tomando en consideración funciones similares. Parte de este problema puede partir de que no existen bandas salariales transversales a segmentos del Estado que compartan criterios objetivos y que, además, reflejen los niveles de ingresos reales que reciben los servidores públicos. Solo el régimen de la carrera administrativa está asociado a una banda salarial transversal al servicio civil, sin embargo esta se encuentra seriamente distorsionada y desde hace varios años no refleja los reales ingresos que reciben los servidores de dicho régimen, ya que la mayor parte de dichos ingresos, que se otorgan mediante conceptos CAFAE y otros no remunerativos ni pensionables, no forma parte de dicha escala. De otro lado, no existen escalas remunerativas para los regímenes D. Leg. 728 y CAS con alcance transversal, sino solo a nivel de cada entidad.

¿Qué consecuencias graves generan un mal sistema remunerativo?

Varias consecuencias negativas:

- a. **Desorden y desigualdad:** Genera una estructura inadecuada donde el pago por conceptos no remunerativos (que no forman parte de la base de cálculo para pensiones o CTS) puede llegar a ser el 99% del ingreso del servidor. Uno de estos conceptos no remunerativos es el CAFAE, que es la principal fuente de ingresos en los trabajadores del Decreto Legislativo 276. La dotación presupuestal de CAFAE varía mucho, dependiendo de cada entidad, lo que genera desorden y desigualdad.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

- b. **Pago desigual:** Hay una alta dispersión horizontal en los ingresos de los servidores, lo que supone que se estaría pagando diferentes remuneraciones para desarrollar las mismas funciones, lo que depende de la entidad o sector y no de las características del puesto y el capital humano requerido.
- c. **Bajo incentivo:** Hay una baja dispersión vertical de los ingresos, lo que no incentiva a los servidores a progresar, pues el pago por desarrollar funciones de mayor complejidad y responsabilidad no confieren una retribución proporcional en términos remunerativos. No se paga por el mérito.

¿Cuál es la situación de los procesos éticos y disciplinarios en el sector público?

Existen diferentes reglas de juego en cuanto al proceso ético-disciplinario, de acuerdo al régimen en que se encuentra el servidor. Es decir, ante la comisión de faltas similares, los servidores de una misma entidad podrían recibir distintas sanciones dependiendo del régimen laboral bajo al que se encuentren sujetos.

¿Hay línea de carrera, ascensos y desarrollo profesional?

Sólo en el papel. Para la carrera administrativa 276 existe una línea de carrera y desarrollo profesional, pero en la realidad no funciona desde los noventa. Como este régimen fue cerrado desde la Ley de Presupuesto de 1992, sólo se producen ascensos, previo concurso de méritos, cuando hay una plaza vacante en casos de renuncia, jubilación, fallecimiento de un servidor, etc. Además, las promociones se encuentran limitadas por las medidas de austeridad presupuestal que no permiten aumentar plazas vacantes. En la práctica, desde hace dos décadas, las promociones dentro de la carrera administrativa están congeladas. El régimen laboral 728 y el CAS no cuentan con un diseño de progresión. En consecuencia, no existe algún diseño de líneas de carrera transversal al servicio civil peruano.

¿La ausencia de ascensos afectan los ingresos de los servidores de carrera?

Así es. Dada la imposibilidad de realizar ascensos, tampoco se produce aumento de sueldos. Esta situación genera desmotivación en el personal de carrera, dado que muchos servidores se encuentran en el mismo nivel remunerativo con el que ingresaron. La carrera se vuelve rígida, inoperativa y con largos tiempos de espera para ascender.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

3. La Reforma del Servicio Civil

¿Cuáles son los objetivos de la reforma del Servicio Civil?

El objetivo principal es mejorar el servicio al ciudadano. Por ello, apunta a ordenar y mejorar la gestión de los recursos humanos para mejorar el desempeño del servidor y el impacto positivo en la ciudadanía. Busca además introducir conceptos como meritocracia, idoneidad y profesionalización de los servidores públicos. La reforma armonizará los deberes y derechos de las personas que trabajan en el Estado, reducirá inequidades, establecerá reglas comunes y garantizará una compensación equivalente para labores desempeñadas en puestos y condiciones similares. La reforma apunta también a garantizar la permanencia de los mejores directivos y la baja rotación del personal más competente, así como la estabilidad de los profesionales de línea media de carrera. Ello permitirá una mayor continuidad en las políticas públicas y sostenibilidad del quehacer del Estado.

¿A quienes comprenderá la reforma?

La reforma abarca a alrededor de 500 mil servidores públicos en los tres niveles de gobierno (Gobierno nacional, regional y local), pertenecientes a los principales regímenes laborales: el régimen de la carrera administrativa (D. Leg. 276), el régimen laboral privado (D. Leg 728) y el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS (D. Leg. 1057)⁴. Comprenderá a funcionarios, directivos, servidores de carrera, servidores de actividades complementarias y, asimismo, servidores de confianza.

¿Quiénes no estarán comprendidos?

No están incluidos los trabajadores de las empresas públicas ni los servidores sujetos a las carreras especiales (maestros, policías, fuerzas armadas y salud), debido a que tienen una regulación especial. Sin embargo, la reforma se les aplica supletoriamente a estos trabajadores en cuanto a principios, incompatibilidades y reglas disciplinarias.

⁴ MEF – Módulo de gestión de recursos humanos 2011. INEI – Registro Nacional de Municipalidades 2010.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

¿Se creará un régimen único?

Sí. La reforma apunta a integrar a los servidores públicos en un solo régimen del servicio civil. La reforma facilitará el tránsito progresivo y voluntario a un sistema único. La nueva carrera pública permitirá la permanencia, movilidad y progresión de los servidores públicos; mientras que el sistema de “familia de puestos”, en el que se basa el sistema, dotará de flexibilidad y especialización necesarias.

¿Qué quiere decir que la base del nuevo Servicio Civil será su organización por “familias de puestos”?

Una *familia de puestos* es la agrupación o clasificación de puestos que tienen características similares, tales como competencias o habilidades semejantes, deberes y responsabilidades, dentro de procesos similares. Así, los servidores se agrupan por el trabajo que efectivamente realizan y no, por ejemplo, por la carrera que estudiaron. Están, entre otros, la familia de servidores que trabaja en sistemas administrativos (presupuesto, planificación, etc.), de atención al ciudadano, de desarrollo de políticas. Actualmente en los distintos servicios civiles en el mundo se tiende a tener entre 10 y 14 familias de puestos. El nuevo Servicio Civil aprovechará los beneficios de estas familias para orientar los procesos de selección y para gestionar la carrera y los puestos, en la medida en que brindan información adecuada acerca de las funciones y capacidades necesarias asociadas a los puestos del Servicio Civil.

¿Cuáles son las ventajas del sistema de “familia de puestos”?

Permite que los puestos de las entidades estén claramente vinculados a funciones diferenciadas así como a grados de complejidad distintos. Por el lado de la gestión, permite una mejor gestión de la carrera, del personal y de los puestos. Orienta los procesos de selección, las evaluaciones de desempeño y la planificación de los programas de capacitación. Respecto de la gestión de las remuneraciones, brinda claridad para la organización de la escala remunerativa y la asignación remunerativa a los puestos, facilitando la definición de remuneraciones y la gestión de los incrementos salariales, y la gestión de las remuneraciones, entre otros. Por el lado de los servidores, permite que los propios servidores sean quienes planifiquen mejor su movilidad o sus líneas de desarrollo.

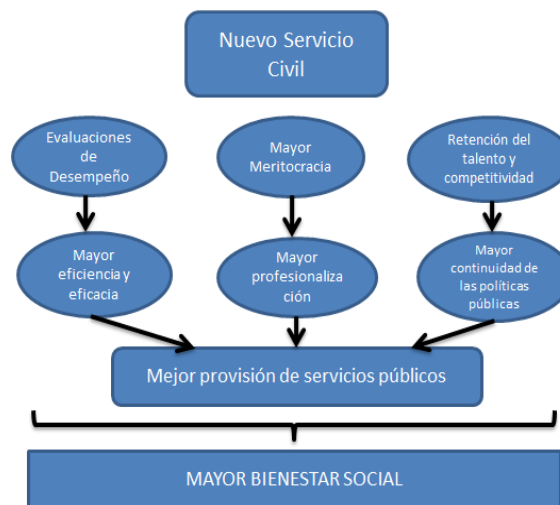
¿Cuál es son la principal orientación de la reforma en cuanto a la meritocracia?

La meritocracia es uno de los pilares centrales de la reforma. Se buscará garantizar que el principio del mérito esté presente tanto en el ingreso, permanencia, movilidad como en las mejoras remunerativas. Todo será por méritos. El acceso a los puestos del

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

servicio civil se dará mediante concursos competitivos, la permanencia estará condicionada al buen desempeño y el ascenso también estará regido por concursos de mérito. Y es que un objetivo fundamental de la reforma es la profesionalización del servicio civil, es decir, contar con el personal más competente e idóneo para el desempeño de las distintas funciones en el Estado.

La meritocracia en el nuevo sistema del servicio civil



Elaboración: SERVIR

¿En cuántos grupos serán clasificados los servidores públicos con la reforma?

Serán clasificados en cuatro grupos y para cada uno habrá reglas específicas de acuerdo a sus funciones. Estos grupos son: Funcionarios Públicos, Directivos, Servidores de Carrera y Servidores de Actividades Complementarias.

¿Quiénes formarán parte del grupo de funcionarios públicos?

Está compuesto principalmente por representantes políticos y titulares de entidades. Las reglas de este grupo están determinadas principalmente por su naturaleza política (de representatividad, de delegación de autoridad y de control político). A diferencia de la carrera administrativa (D. Leg 276), los grupos no estarán diferenciados por el grado académico del servidor, sino por las especiales funciones que realiza. Se agruparán en base al ejercicio de la función de gobierno y de la conducción de entidades. Los funcionarios tendrán derecho a protección y defensa legal en la toma de decisiones, capacitación, vacaciones, pero no tendrán derechos colectivos



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

(sindicalización, negociación colectiva ni huelga). Ejemplo de funcionarios son el Presidente de la República, Ministros de Estado, Congresistas de la República, Presidentes Regionales, Alcaldes, Teniente Alcaldes y Regidores, Magistrados del Tribunal Constitucional, Defensor del Pueblo, entre otros.

¿Quiénes formarán parte del grupo de los directivos?

Está compuesto por quienes tengan función directiva o gerencial para liderar, diseñar e implementar políticas públicas o conducir servicios públicos así como para supervisar y velar por cumplir objetivos explícitamente asignados. Por la naturaleza gerencial de sus funciones, éstos deberán estar altamente orientados hacia la consecución de metas. Se establece que la continuidad de estos directivos estará condicionada al cumplimiento de las metas. Sus contratos serán por períodos fijos (tres años) y podrán permanecer hasta nueve años consecutivos (dos renovaciones, solo si cumplen las metas asignadas). Luego, necesariamente deben pasar por concurso público para ocupar otro puesto de directivo público. Tendrán derecho a capacitación y a derechos colectivos.

¿Quiénes formarán parte de los servidores de carrera?

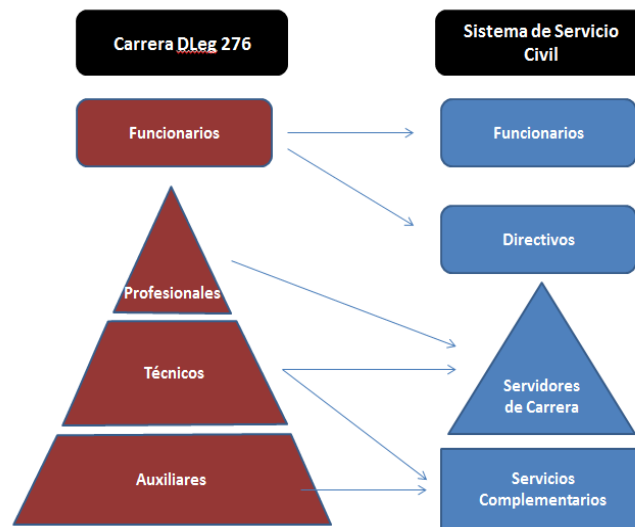
Los servidores de carrera son un aspecto clave en la reforma, como se verá más adelante. Son aquellos que ejercen la función administrativa, la supervisión y control, prestación de servicios diversos del Estado. Sus actividades se desempeñan tanto en las áreas de línea (funciones sustantivas) como de apoyo (funciones de administración interna) de las entidades públicas.

¿Quiénes formarán parte de los servidores de actividades complementarias?

Son aquellos que realizan funciones de soporte y complemento, principalmente por medio de actividades operativas. Ya que no realizan actividades exclusivas del servicio público, no hay mayor necesidad de hacer de este grupo un sistema cerrado, sino, más bien, fomentar su competitividad por lo que el ingreso a los puestos de servicios complementarios se da siempre mediante concursos abiertos donde pueden participar personas tanto del sector público como del sector privado.

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Comparación estructura D. Leg 276 con el nuevo Sistema de Servicio Civil



Elaboración: SERVIR.

¿Quiénes podrán ser considerados servidores de confianza?

El nuevo régimen del servicio civil contempla que puede haber designaciones de servidores de confianza en todos los grupos. Asimismo, plantea que los servidores de confianza cumplan con el perfil del puesto como requisito para poder ocuparlo. De esta manera, si bien el servidor de confianza, por la naturaleza de su condición, no accede por concurso público, sí debe cumplir con el perfil mínimo necesario para desempeñarse adecuadamente en las funciones sobre las que será responsable.

¿Cuántos servidores de confianza podrán existir en el nuevo régimen?

Los servidores de confianza no podrán exceder del 5% del total de servidores de una entidad y, además, en el grupo de directivos, más del 20% de los directivos no podrán ser de confianza. Incumplir los límites generará la nulidad de los contratos de aquellos servidores de confianza que sobrepasaron estos límites, y los altos funcionarios de dichas entidades estarán sujetos a responsabilidad administrativa.

¿A quiénes se aplicará la evaluación del desempeño y la capacitación?

Las evaluaciones de desempeño serán para todos los servidores públicos (a excepción de funcionarios públicos y servidores de confianza por la naturaleza de sus funciones). Estas evaluaciones serán anuales y buscarán la mejora continua. Se hará efectiva tomando como referencia su relación con el logro de objetivos institucionales. Asimismo, se impulsará la transparencia y objetividad en la asignación de factores a



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

evaluar, de modo que el servidor siempre conozca con precisión qué se espera de su desempeño.

Los resultados de las evaluaciones anuales generarán:

- a) Personal de rendimiento distinguido,
- b) Personal de buen rendimiento,
- c) Personal de rendimiento sujeto a observación,
- d) Personal de ineficiencia comprobada.

¿Cómo premiará o castigará el nuevo régimen los resultados de las evaluaciones?

El desempeño sobresaliente o de ‘rendimiento distinguido’ podrá dar lugar a un aumento de la remuneración hasta un tope del nivel de familia de puestos en que esté ubicado el servidor público, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal. Esto solo podrá tener lugar en caso se obtenga la calificación de ‘rendimiento distinguido’ en dos años consecutivos, privilegiando de esta manera la continuidad del buen desempeño. De manera complementaria, el bajo desempeño ‘sostenido’ (o recurrente) en un servidor público podrá dar lugar al despido por ‘ineficiencia comprobada’. Así, se concluirá la relación laboral del servidor que haya sido calificado en dos oportunidades con ‘rendimiento sujeto a observación’ y que, asimismo, haya recibido la capacitación pertinente.

¿Qué se hará en los casos de aquellos servidores que tienen déficit de conocimientos o competencias?

Cuando los resultados de las evaluaciones den cuenta de brechas de conocimientos o competencias, estos servirán como insumo para planificar las capacitaciones que requiere el servidor. Las capacitaciones estarán dirigidas a cumplir los objetivos institucionales, al cierre de brechas de competencias y conocimientos respecto a las funciones que realizan los servidores públicos, y a la mejora continua del desempeño de estos. SERVIR podrá certificar a programas, universidades e institutos que ofrezcan capacitaciones de calidad para las funciones que se realizan en el servicio civil peruano.

¿Cuáles serán las novedades de la reforma en cuanto al sistema de pagos, remuneraciones o compensaciones?

La gestión de las remuneraciones buscará atraer y retener al talento y personal más idóneo, promoviendo una política de remuneraciones racional, de manera que permita:

- a) mayor predictibilidad en los pagos que reciban los servidores públicos, de forma tal que exista claridad sobre lo que les corresponde percibir;
- b) que el Estado pueda tener un mejor control de la planilla y genere un ahorro en costos administrativos, y



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

- c) que el Estado cuente con mejor información para tomar decisiones adecuadas en materia de gestión de las compensaciones.

Paradójicamente, hoy en día, en comparación con el sector privado, los servidores públicos menos calificados resultan ser los mejor remunerados en el servicio civil peruano. La reforma apunta a hacer efectivo el principio de competitividad; en virtud del cual el Estado podrá orientar y gestionar mejor las compensaciones con el objeto de retener al talento y al personal más idóneo para el servicio público. Asimismo, la gestión de las compensaciones buscará garantizar el principio de equidad, en razón del cual al trabajo desempeñado en un puesto y en condiciones similares, le corresponde similar compensación. En este sentido, se busca que las compensaciones dentro de la misma entidad guarden relación con el nivel de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto; así como que las compensaciones de puestos semejantes, entre entidades distintas de la Administración Pública, sean comparables entre sí.

¿Cómo será la estructura de las remuneraciones o compensaciones?

La estructura estará conformada por una parte económica y una parte no económica. Las compensaciones de los servidores públicos se determinarán en relación con las familias de puestos y las bandas salariales. De esta manera, la remuneración de los servidores se calculará a partir de una valorización principal, establecida a nivel centralizado; la valorización ajustada del puesto, correspondiente al valor específico del puesto en una entidad; y, cuando fuera el caso, la valorización priorizada, en función de las actividades de un puesto que conlleven condiciones atípicas para su desempeño. Las valorizaciones principal y específica de puesto, equivalentes a una remuneración principal o salario base, conformarán la mayor parte de los ingresos totales de los servidores públicos del nuevo régimen de servicio civil.

¿Cómo será el régimen disciplinario y el procedimiento de sanciones?

La reforma incluye principios particulares para el procedimiento sancionador, asegurando una mayor protección de los derechos de los servidores públicos. En ese sentido, con la aplicación del *principio de razonabilidad y proporcionalidad*, se busca que la sanción impuesta sea adecuada, necesaria y estrictamente proporcional a la dimensión de la infracción, evitándose que frente a un mismo hecho en condiciones semejantes se impongan diferentes sanciones. Para ello, la autoridad que conduce el procedimiento disciplinario debe observar criterios objetivos para la determinación y graduación de la sanción administrativa.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

¿La reforma prevé una defensa legal de los servidores públicos para dar seguridad a la toma de decisiones?

Con la finalidad de brindar seguridad al accionar de los servidores públicos, éstos contarán con derecho a defensa y asesoría legal, asesoría contable y económica o afín para su defensa, con recursos de la entidad, en procesos judiciales, administrativos e investigaciones policiales para los casos de actos, decisiones y omisiones adoptadas en el ejercicio de sus funciones. Si al terminar el proceso, el servidor público es encontrado responsable, deberá rembolsar los costos del asesoramiento y/o defensa especializada.

4. Los Servidores de Carrera

¿Qué cambios se prevén en los servidores de carrera?

El grupo de servidores de carrera abarca al grueso de personas que ejecutan las políticas y servicios públicos. En este grupo se buscará que las políticas públicas y los servicios puedan ser prestados de manera sostenida, independientemente del cambio en el gobierno de turno, y ejecutados de forma altamente profesional. Por tanto, se incentiva la permanencia, especialización, imparcialidad y desarrollo de líneas de carrera dentro del Estado para estas funciones de ‘línea media’.

¿Cómo será el ingreso a esta nueva carrera pública?

El ingreso será a una familia de puestos en una entidad, al cual se accede mediante concurso público. En adelante, para acceder a puestos públicos de carrera de mayor jerarquía y compensación, se requerirá competir en concursos internos de mérito en los que participa todo el personal del servicio civil de carrera. Esto permite asegurar que personas que ya vienen laborando en el Estado y conocen la forma de trabajo, los principios normativos y las características de la exigencia y responsabilidad asociada, ocupen los puestos públicos de carrera.

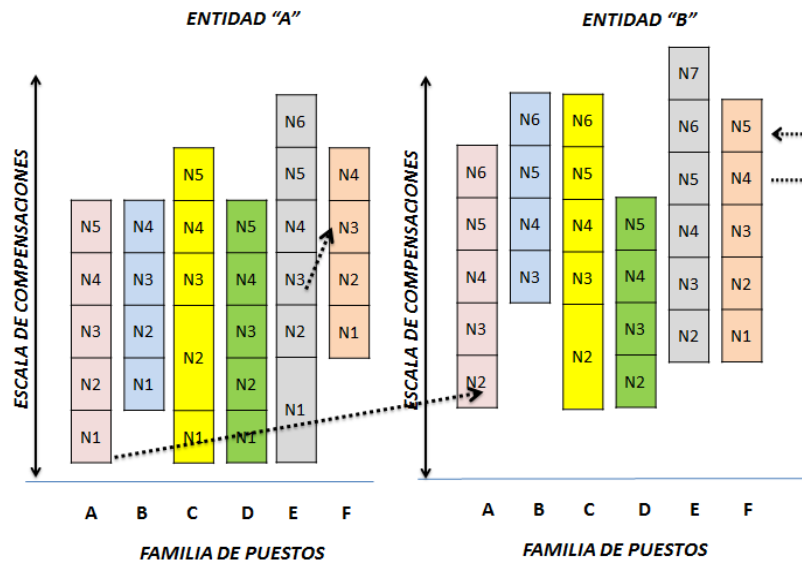
¿Podrá un servidor de carrera postular en otras familias de puestos de otras entidades?

La línea de carrera permite que un servidor de carrera postule a un puesto en otra familia de puestos, pudiendo ser un puesto en su misma entidad o en otra. También a un nivel similar o superior al que ocupa. Esta característica favorece las motivaciones de crecimiento laboral propias del servidor público, que puede elegir desempeñarse en puestos de otras familias u otras entidades compitiendo por un salario igual o mayor.

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

La progresión hacia niveles superiores solo podrá darse hasta dos niveles por encima del nivel que ocupa el servidor público.

Movilidad en el Servicio Civil de Carrera



Elaboración: SERVIR

¿Cómo se asegura la continuidad del servidor en la carrera?

Los servidores deberán cumplir un tiempo mínimo determinado de permanencia en cada nivel. Estas reglas tienen como justificación garantizar mínimos niveles de experiencia en labores de servicio público para poder progresar a cargos de mayor responsabilidad y complejidad. Complementariamente, ya que este grupo será de gran experiencia y capacidad en las funciones que se realizan en el servicio público, el nuevo régimen contempla que los servidores de carrera tengan derecho a regresar a dicho grupo luego de terminados los plazos en los que hayan ocupado puestos directivos. Esta propuesta permite tener una visión del Estado como un único sistema que dará al servidor público la oportunidad de movilidad entre diferentes entidades públicas, manteniendo su condición de servidor público de carrera.

¿Los funcionarios de carrera tendrán protección contra el despido arbitrario?

Sí, habrá una protección frente al despido arbitrario y una continuidad en la carrera en base a su buen rendimiento. Se apunta, a un trabajo de horizonte estable en que se evalúa y capacita para lograr un mejor desempeño del servidor público.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

¿Cómo se benefician los que pasan a la carrera pública?

El ordenamiento y entrada en vigencia del Servicio Civil genera beneficios para los que pasan al nuevo régimen de carrera pública, según el siguiente cuadro.

Mejoras	CAS	276	728
Incremento en ingresos vía gratificaciones y CTS	X	X	
Incremento en ingresos futuros (mayor remuneración pensionable)	X	X	
Carrera y capacidad de progresión y movilidad entre entidades	X	X	X
Mayor permanencia (por carrera)	X		X
Capacitación, mayor equidad remunerativa, claridad en régimen sancionador, entre otros.	X	X	X

5. Implementación de la reforma

¿Cómo se realizará la implementación de la reforma? ¿Significará cambios dramáticos en el personal del sector público?

Será progresiva y flexible y se iniciará con las entidades que defina el reglamento. La implementación total del nuevo régimen se hará en un plazo máximo de cinco a siete años, buscando adaptarse a las necesidades de las entidades y del entorno, también será gradual en su implementación, en función de la disponibilidad fiscal y considerando la heterogeneidad de las entidades en los distintos niveles de gobierno

¿Cuáles serán las primeras acciones en las entidades elegidas para el inicio de la reforma?

En las entidades donde comience la implementación del nuevo régimen, se realizará un mapeo de puestos, un análisis de los servicios que ofrece la entidad y la carga laboral que demanda. De corresponder, se realizará una propuesta de reorganización de la entidad que, en concordancia con el diseño de familia de puestos, incluirá una nueva definición de perfiles, la valorización de los puestos y la estimación de la cantidad de personal necesario. En el marco de la reestructuración, se efectuará el tránsito de los servidores hacia el nuevo régimen de servicio civil. Dicho tránsito se llevará a cabo previo concurso. Luego de este proceso, los puestos vacantes en una entidad serán sujetos a concurso público de méritos.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

¿En el nuevo régimen, se podrá contratar a trabajadores de los regímenes anteriores?

No, en las entidades que pasen al nuevo régimen, quedará prohibida la contratación de nuevo personal bajo los regímenes de los D. Leg. 276, 728 y 1057. También quedará suspendida cualquier forma de progresión bajo dichos regímenes. Los servidores que se trasladen libremente al nuevo régimen adquirirán los nuevos derechos y obligaciones de éste, dejando de percibir los derechos y beneficios propios de los anteriores regímenes.

¿Las entidades que no sean elegidas para el inicio de la reforma podrán seguir contratando con los regímenes vigentes?

Mientras una entidad no esté en proceso de incorporación al nuevo régimen, podrá seguir contratando al mismo personal bajo el régimen CAS. No podrá contratar personal nuevo bajo el régimen 276 y 728. En el mismo marco del proceso gradual de implementación, las entidades podrán cubrir sus puestos directivos con las personas del Cuerpo de Gerentes Públicos (CGP) y de los egresados de la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP). Asimismo las entidades podrán realizar concursos públicos de méritos.

¿Se establecerá un régimen especial para las municipalidades pequeñas?

El nuevo régimen prevé reglas especiales para las municipalidades que cuenten hasta con 20 servidores públicos bajo cualquier régimen laboral o modalidad de contratación. En razón de sus particularidades, dichas municipalidades podrán contar con condiciones, requisitos, procedimientos y metodologías especiales. La reforma es flexible y busca adaptarse a las necesidades del país y a la heterogeneidad de las entidades en los distintos niveles de gobierno.

¿Cuántas municipalidades existen en esa situación?

Existen novecientos gobiernos locales que cuentan con menos de veinte servidores públicos para poblaciones que, en promedio, no superan los tres mil habitantes. El actual diseño del servicio civil no contempla reglas que otorguen un marco de flexibilidad más adecuado para entidades muy pequeñas como estas, las cuales pueden verse desbordadas por la misma carga administrativa de la gestión del personal que se exige a entidades con alcance nacional.