



# LA REFORMA DEL SERVICIO CIVIL

Autoridad Nacional del Servicio Civil

2015

# AGENDA

1. La Autoridad Nacional del Servicio Civil
2. La Reforma del Servicio Civil
3. El Tránsito al nuevo régimen

# **1. La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR**

# La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

## ¿QUÉ ES SERVIR?

- Es la autoridad técnico – normativa rectora del SAGRH.
  - Emite las reglas de juego (principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos) transversales.
  - Supervisa su cumplimiento.
  - Resuelve los conflictos a través del Tribunal del Servicio Civil.
- Sus reglas se aplican a los tres niveles de gobierno (nacional, regional, local) incluyendo carreras especiales (profesores, diplomáticos, servidores penitenciarios, etc.).
- Creada en 2008 luego de 13 años sin rectoría (el INAP fue desactivado en 1995).

**FINALIDAD DE SERVIR:**  
Contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil.

## 2. La Reforma del Servicio Civil

# La política de Modernización del Estado y el servicio civil

- Objetivo: Promover en el Perú una Administración Pública **eficiente**, enfocada en **resultados** y que **rinda cuentas** a los ciudadanos.

## Pilares centrales para un Estado moderno al servicio de los ciudadanos



# La Reforma del Servicio Civil

## Problemas encontrados

1. Incremento anual y no planificado del servicio civil en 40 000 personas (aprox.) desde 2004.
2. Demasiados regímenes de vinculación entre el Estado y quienes ejercen función pública: Distintos derechos y deberes.
3. Ausencia de una carrera pública (real): Contratación temporal y afectación a la continuidad de políticas públicas. No se rige por el mérito
4. Debilidad de los rrhh en el Estado: Problemas en el servicio que se presta a los ciudadanos y ciudadanas.

## Objetivos de la reforma: Ley 30057

1. Contar con un Servicio Civil planificado, que ofrezca servicios de calidad a los ciudadanos.
2. Terminar gradualmente con el desorden e inequidades en contrataciones, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores.
3. ‘Profesionalizar’ el Servicio Civil e instaurar la meritocracia.
4. Consolidar el SAGRH del Estado: Fortalecer las Oficinas de Recursos Humanos y contar con instrumentos modernos de gestión.

# Ámbito de aplicación

## ¿A quiénes se les aplica la LSC?

- **Todas las entidades públicas: 2000 aprox.** (de las cuales aprox. 900 municipios con menos de 20 servidores)
- **Servidores Públicos: 560 000** (aprox.) de 1 400 000

## ¿Qué reglas de la LSC se aplica a los servidores...?

- **A Servidores 276, CAS y 728 (aunque no pasen), incluidos :** Gestión del rendimiento, Capacitación, Derechos colectivos, Régimen Disciplinario, Principios y reglas generales.
- **Solo a los que pasen al nuevo régimen:** Deberes, Derechos, compensaciones, Reglas de grupos, entre otros

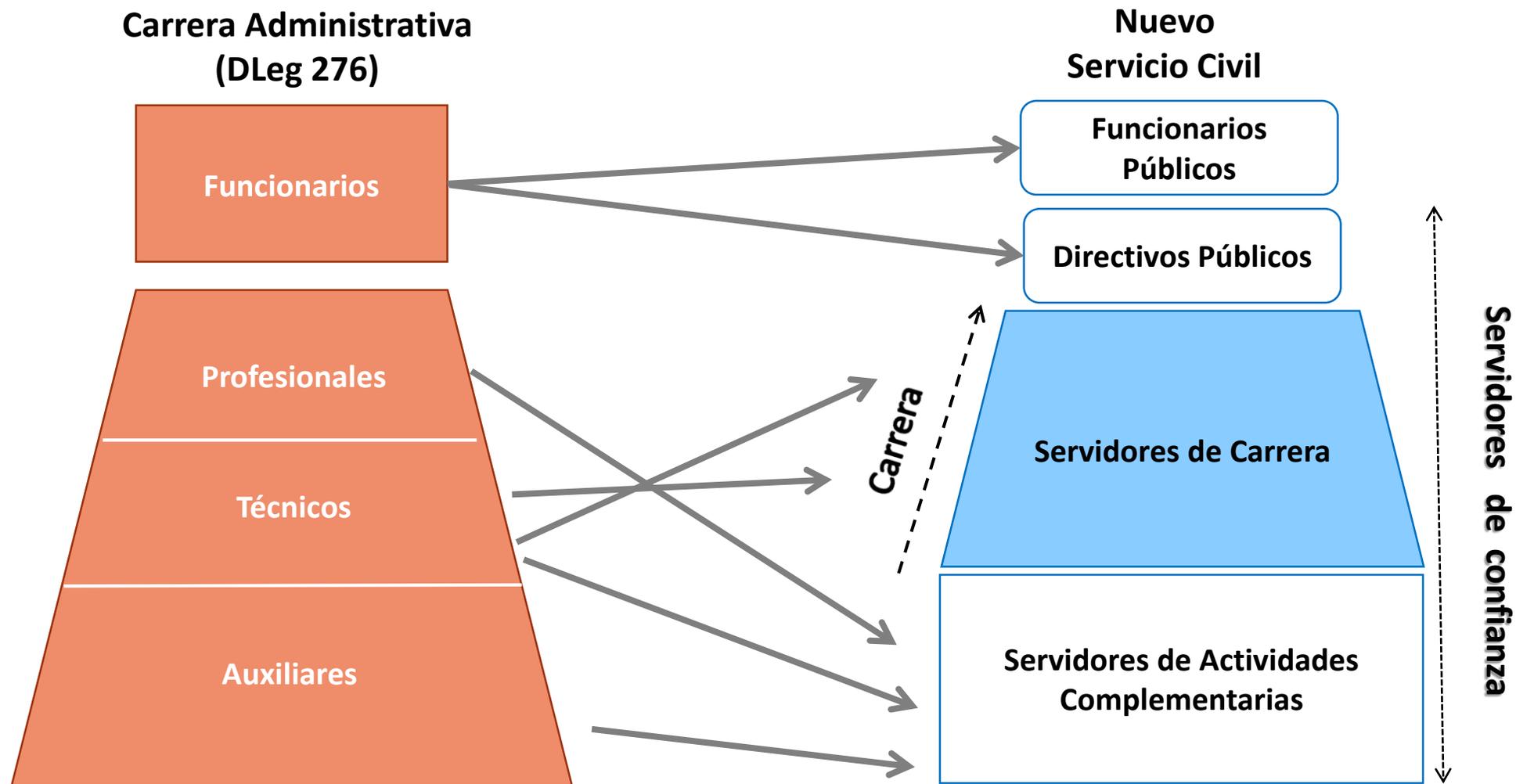
## ¿Quiénes están exceptuados de la LSC?

- Los servidores de carreras especiales
- Los que están en las 5 entidades expresamente excluidas (BCR, SBS, Congreso, Contraloría, SUNAT)
- Obreros de gobiernos regionales y locales
- Empresas públicas

\*

\* Se les aplica supletoriamente la LSC

# ESTRUCTURA DEL SERVICIO CIVIL



# Características de la Reforma

1. Instauration del Mérito.
2. Reforma Gradual e Irreversible.
3. Reforma integral.
4. Cambio de concepción en la carrera.
5. Capacitación con criterios claros y objetivos
6. Gestión del Rendimiento para mejorar el desempeño.

# Características de la Reforma

## 1. Instauration del mérito:

El ingreso, la permanencia y la progresión en base al mérito.

Ingreso y progresión por concursos públicos.

## 2. Reforma gradual e irreversible:

Es obligatoria para las entidades: Todas (tres niveles de gobierno) pasarán en un plazo máximo de 6 años.

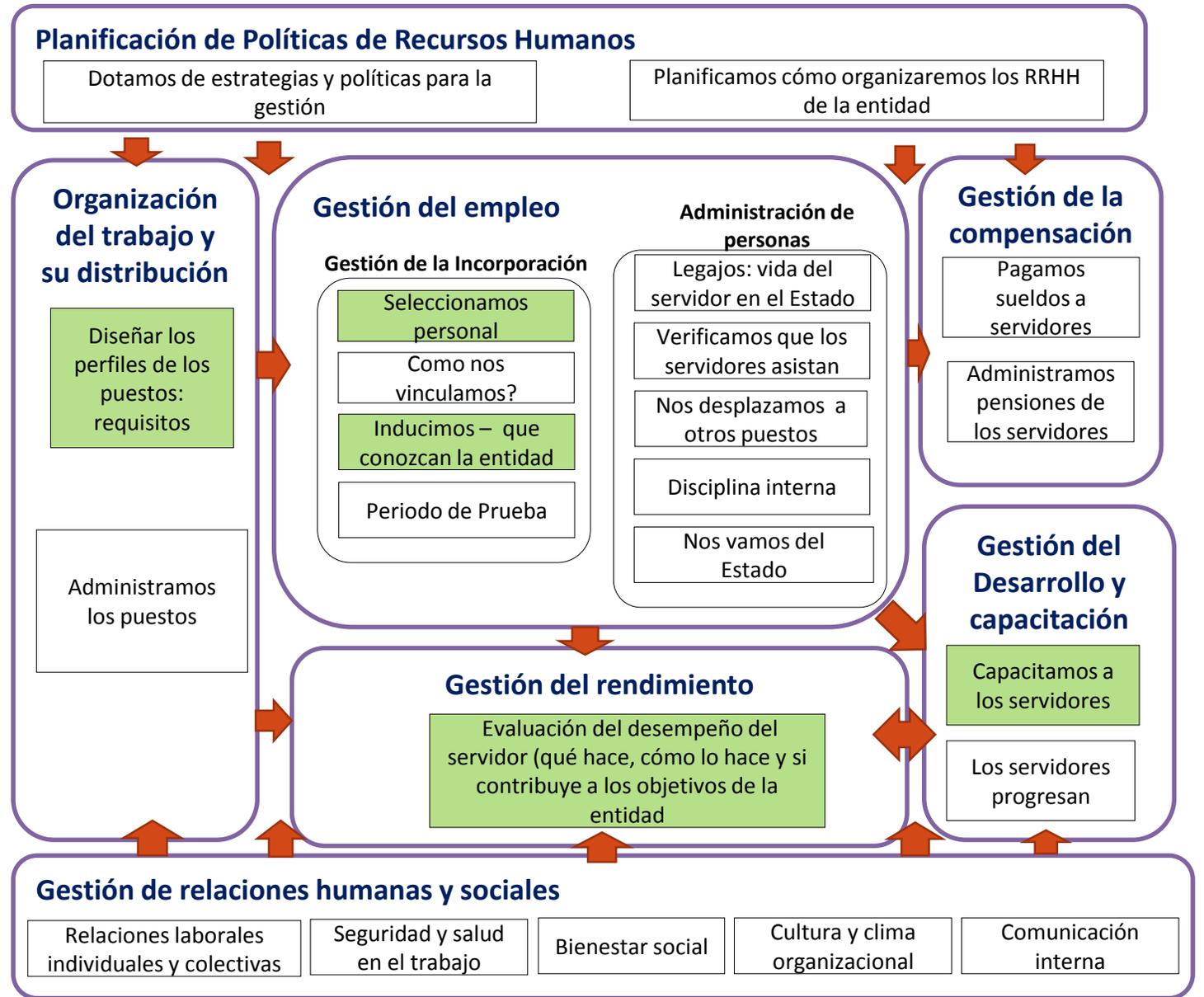
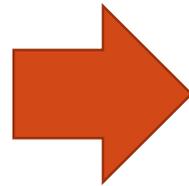
Es voluntaria para los servidores  
276 y 728.

# Características de la Reforma

**3. Reforma integral:**

a) Mejora la gestión de las personas a través de un tratamiento integral de los recursos humanos (SAGRH en la LSC)

b) Mejora los procesos internos.



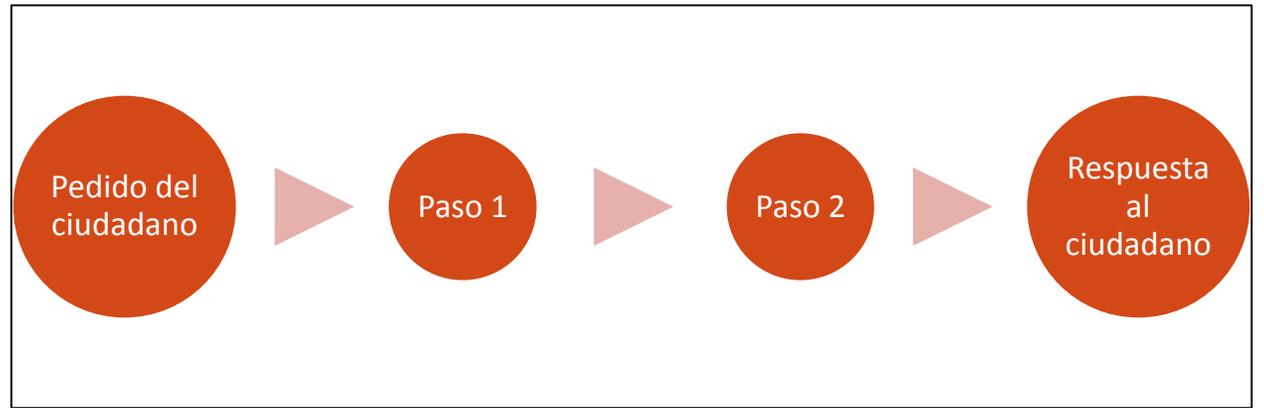
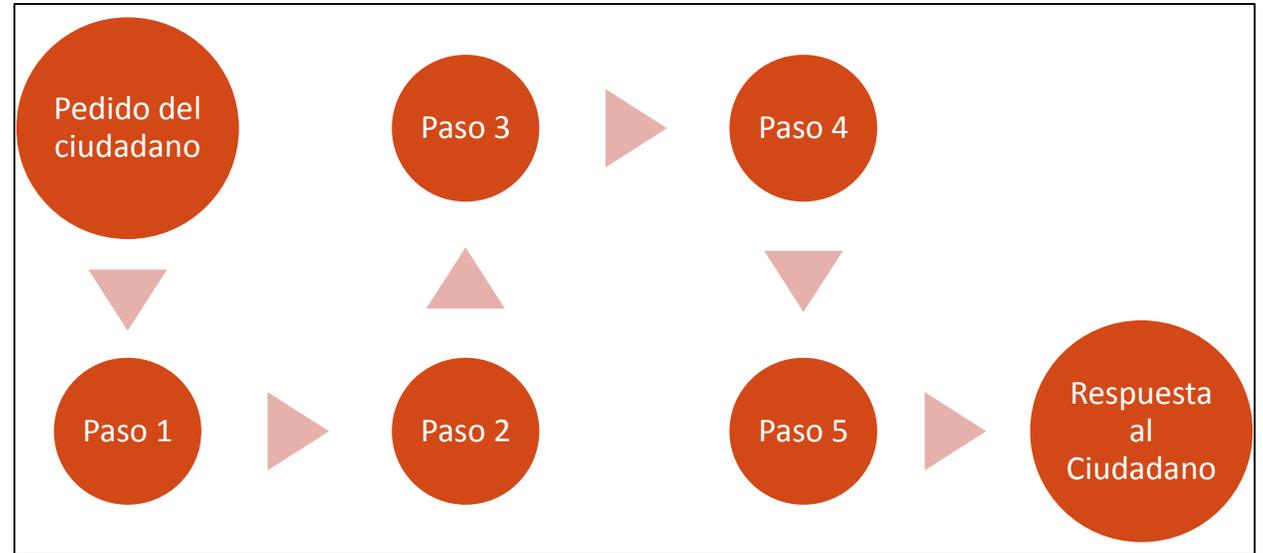
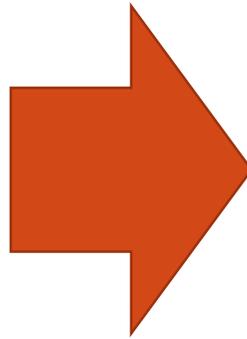
Subsistemas priorizados (empezando)

# Características de la Reforma

## 3. Reforma integral:

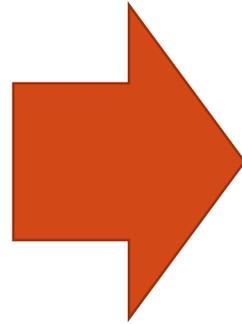
a) Mejora la gestión de las personas a través de un tratamiento integral de los recursos humanos y

b) Mejora los procesos internos.



# Características de la Reforma

**4. Cambio de concepción en la carrera:** enfocada en puestos y no en personas

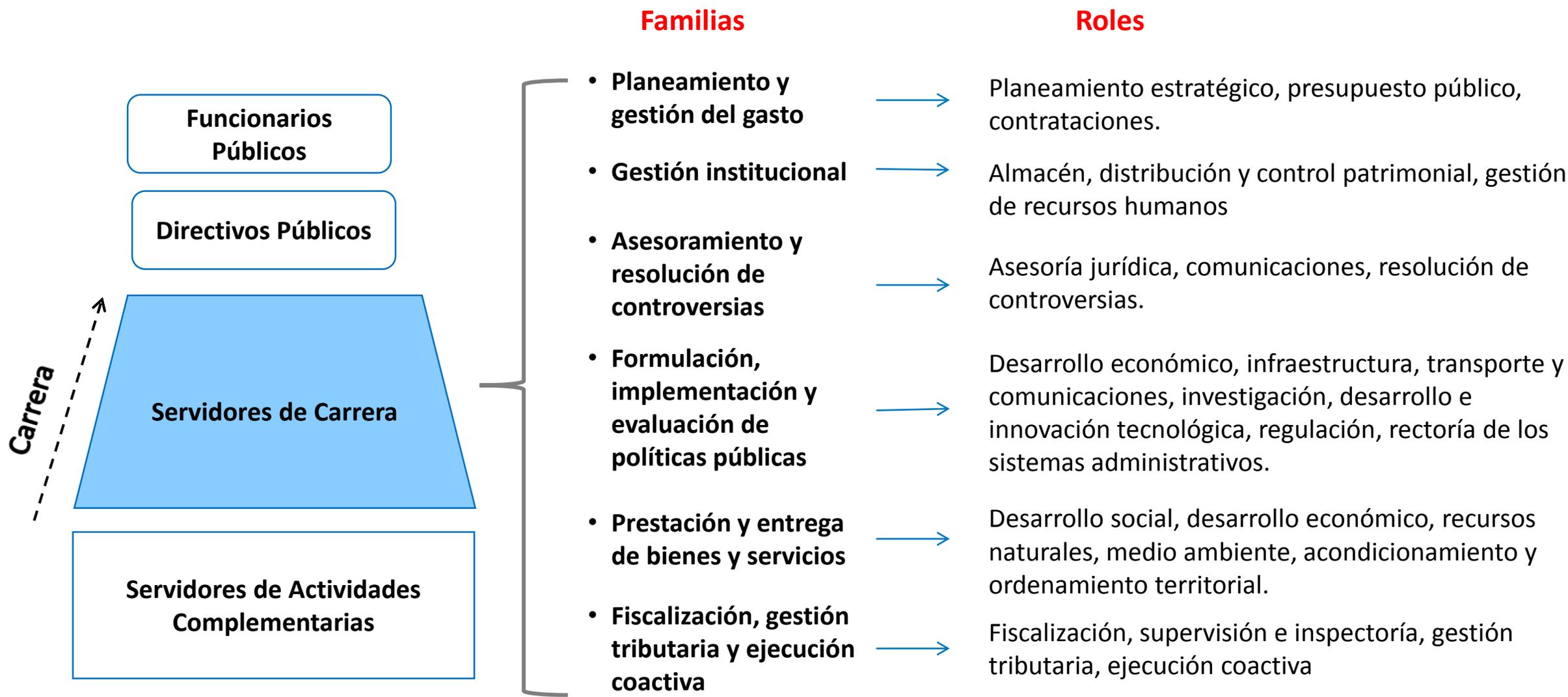


Del “**grado de instrucción**” del Servidor (profesional, técnico, auxiliar - en régimen D. Leg. 276)

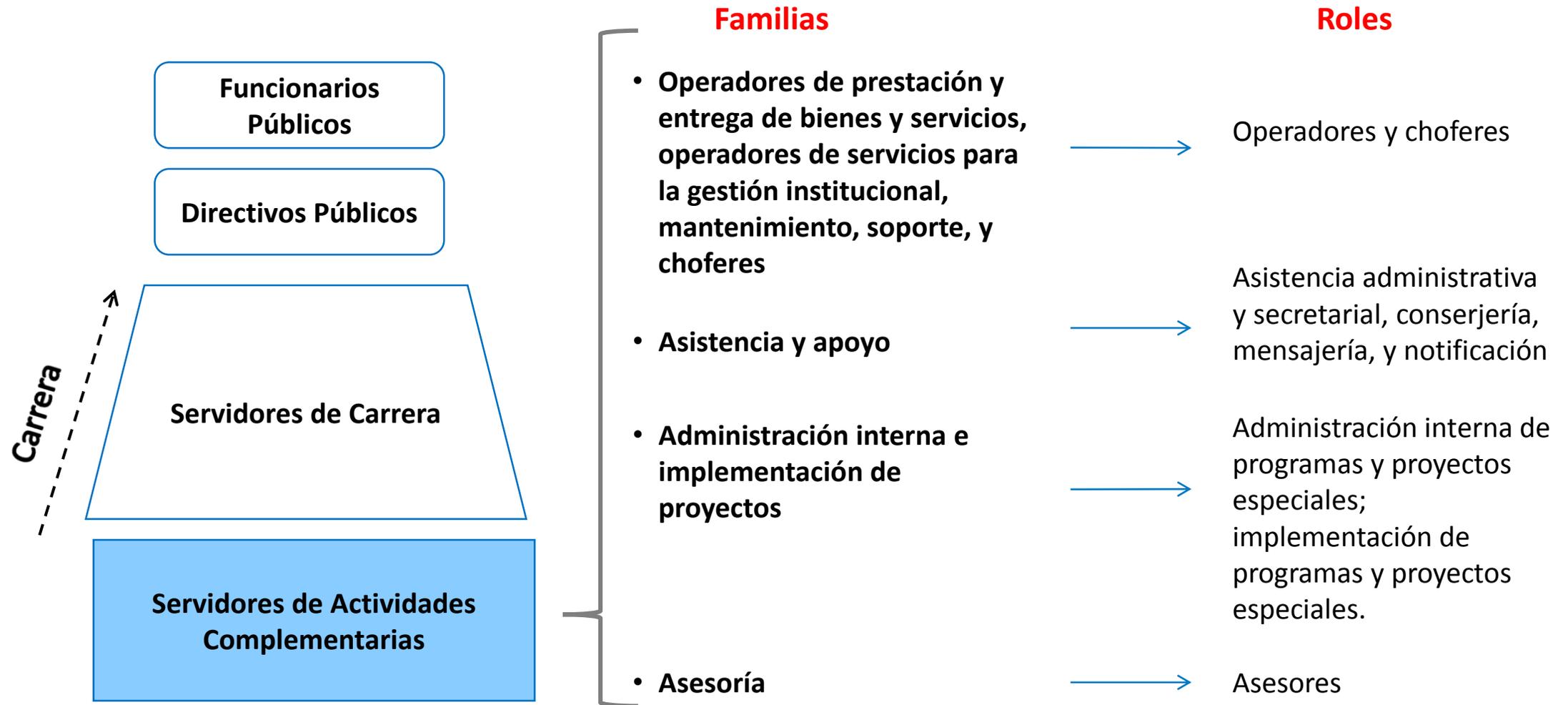


A “**familias de puestos**”  
Conjunto de Puestos con funciones y características similares (necesidades del Estado). Ej. En toda entidad hay un planificador (familia de planeamiento y gestión del gasto)

# Ejemplos de Familias de puestos – servidores de carrera



## FAMILIAS DE PUESTOS: SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS



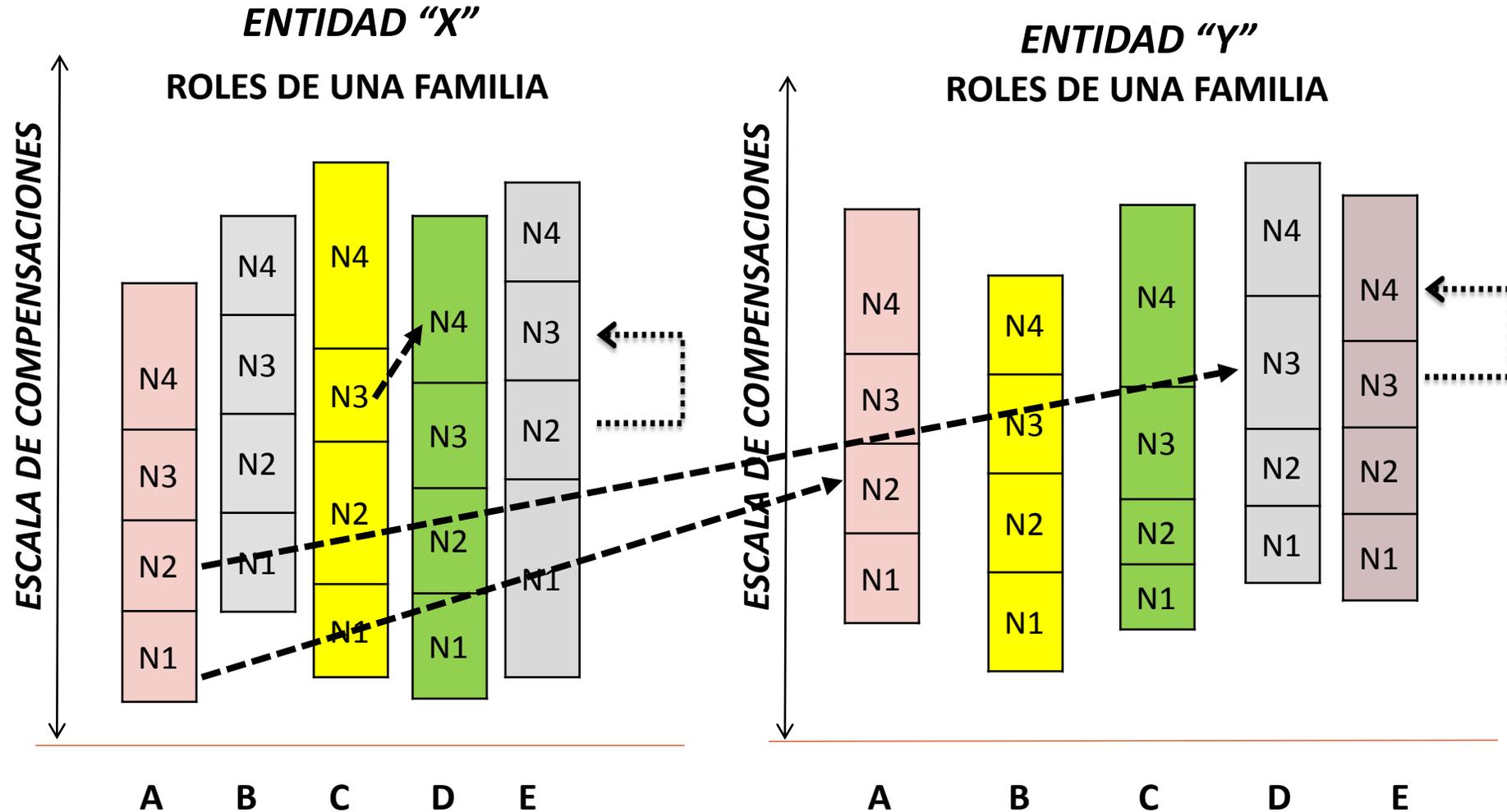
# Ventajas de una gestión por familias de puestos

## VENTAJAS:

- Permite mejor gestión de la capacitación;
- Permite mejor gestión de las compensaciones
- Permite progresión vertical ordenada en la entidad y una progresión transversal entre las distintas entidades de los tres niveles de gobierno (profesionalización)

# Movilidad en la carrera por familias: Progresión vertical y transversal

Ej: Familia de planeamiento y gestión del gasto. Roles: planeamiento estratégico, presupuesto público, contrataciones, contabilidad, tesorería.



# Características de la Reforma

**5. Capacitación: para mejorar el desempeño del servidor y así mejorar el servicio al ciudadano**

2 modalidades: FL y FP



## Características de la Capacitación:

- Alineada a los objetivos de la entidad
- Alineada a las necesidades del puesto
- Equidad: en función al grupo
- Transparencia



## Formación laboral (FL)

**(cierre de brechas: actualización, nuevas normas, nuevas tecnologías, etc):**

**¿Quiénes tienen acceso? TODOS LOS GRUPOS:** funcionarios y confianza (con límites económicos), directivos, carrera y actividades complementarias.

## Formación profesional (FP)

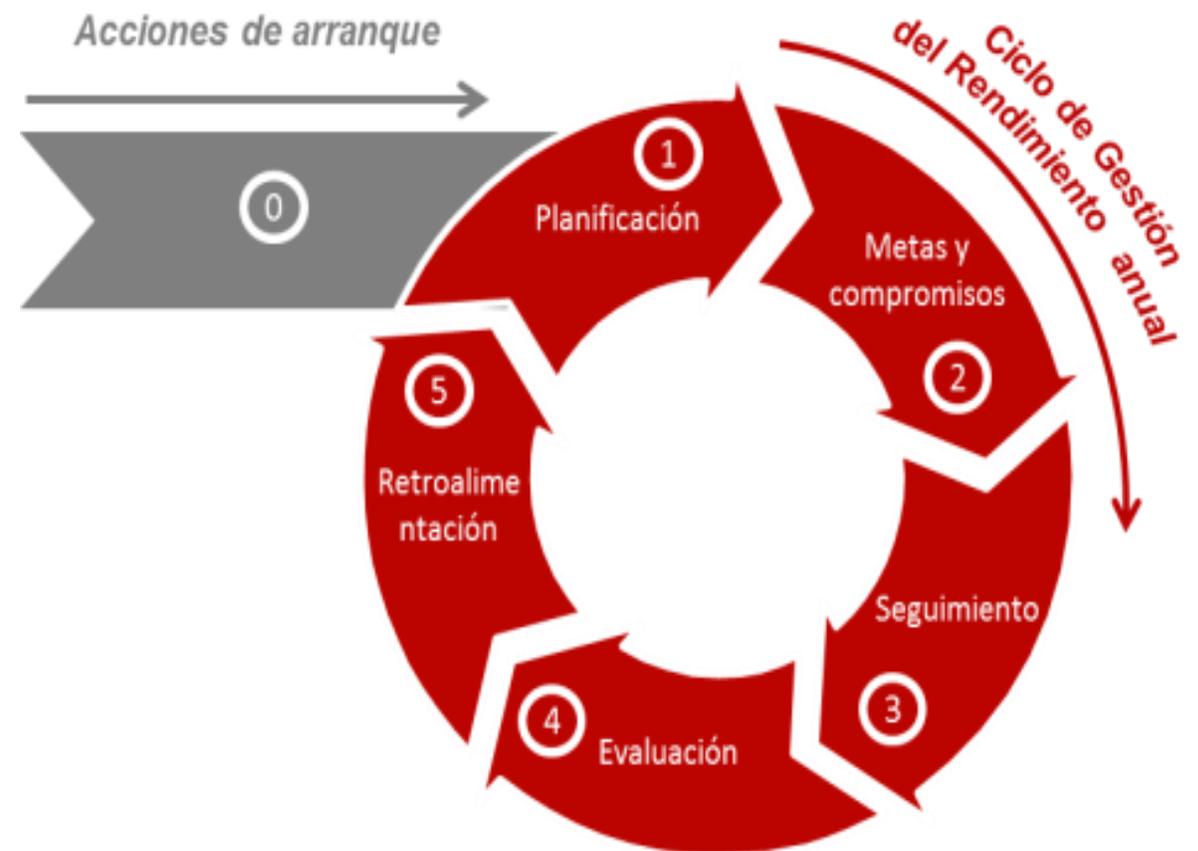
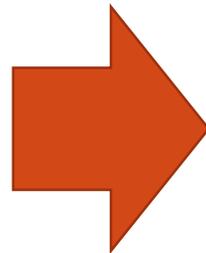
**(posgrado: maestrías y doctorados)**

**¿Quiénes tienen acceso?:** SERVIDORES DE CARRERA

# CARACTERÍSTICAS DE LA REFORMA

## 6. La Gestión del Rendimiento: Un ciclo que permitirá

- **Al servidor:** cómo se está desempeñando y cómo puede mejorar.
- **A la entidad:** si se está cumpliendo con los objetivos y cómo puede mejorar.



# Características de la Reforma

## LA ETAPA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

### 6. La Gestión del Rendimiento



- **¿Qué se evaluará?:**

Cumplimiento de metas (gestión por resultados).

- **¿Cuándo se evaluará?**

- ✓ Ciclo anual

- ✓ Implementación gradual (por grupos de entidades, por grupos de servidores, según lo determine SERVIR)

- **¿Cómo se evaluará?:** Con Metodologías diferenciadas según:

- Tipo de entidad (por ej. Con menos de 20 servidores)
- Tipo de función del servidor.

- **¿Quiénes son los actores de la gestión del rendimiento?**

- SERVIR: Supervisa
- ORH: Conduce
- Jefe inmediato: evalúa
- El Comité Institucional de Evaluación: confirma calificación
- Servidor civil: evaluado

# ¿Cuánto más podría ganar un servidor 276 si pasara al nuevo régimen?

Puesto: especialista legal de un Ministerio

Edad: 56 años

## Régimen actual (DLeg. 276)

Ingresos mensuales: S/.1,470

82%

18%

CAFAE: S/.1,205

**Aguinaldo: S/.600**

---

**CTS** (a partir de 2014 y por los 9 años que le restan para los 65 años): **S/. 260**

Todo se vuelve remunerativo



## Nuevo régimen

Ingresos mensuales: S/. 1,470

100%

Remuneración total

**Aguinaldo: S/.2,940**

---

**CTS** (si pasa, recibiría por año): **S/. 1,470**

**CTS** (a partir de 2014, considerando la misma compensación por 9 años de servicio): **S/.13,230**

# ¿Cuánto más podría ganar un servidor CAS si pasara al nuevo régimen?

Puesto: contador en Gobierno Regional  
Edad: 38 años

## Régimen actual (CAS)

Ingresos mensuales: S/. 1,200

Aguinaldo: S/.600

---

CTS : S/.0

## Nuevo régimen

Ingresos mensuales: S/. 1,200

Aguinaldo: S/. 2,400

---

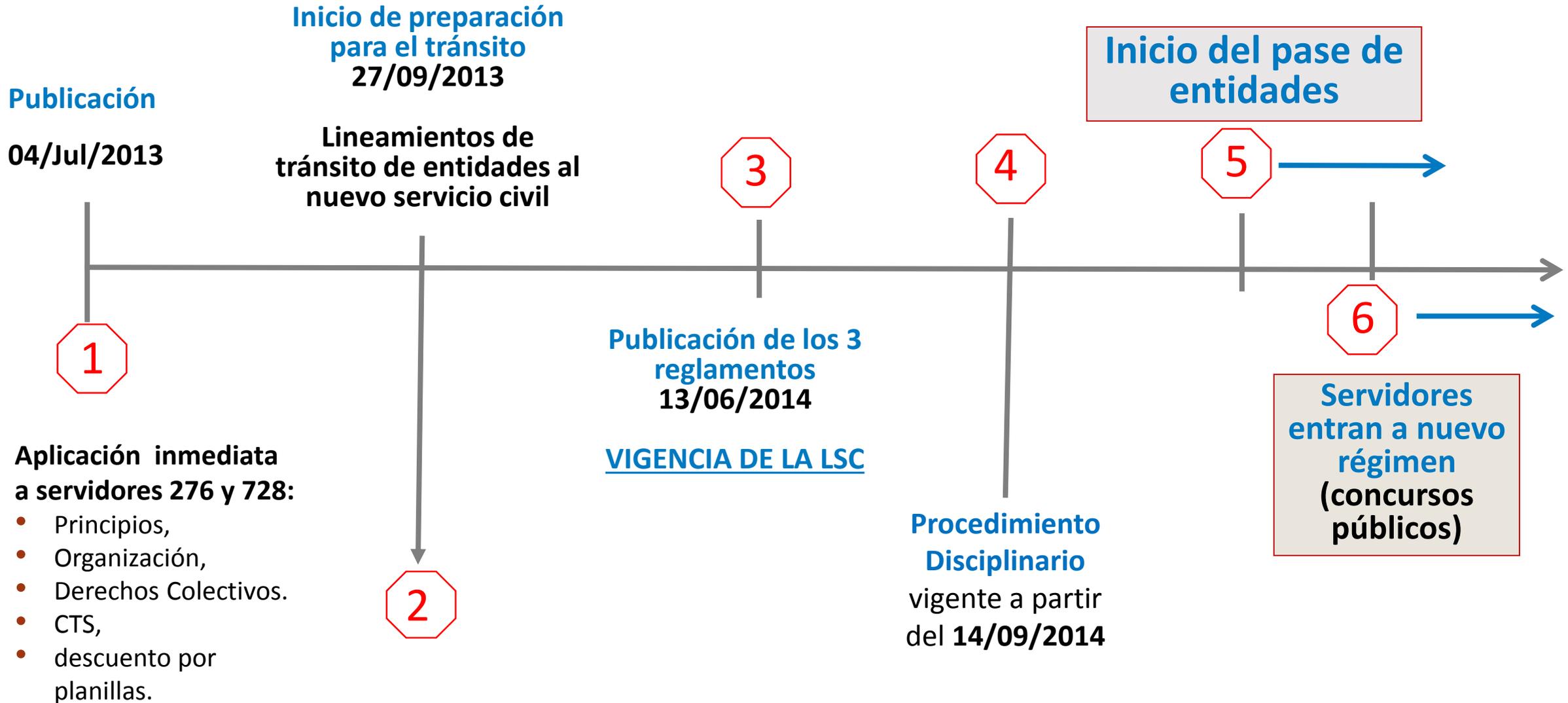
CTS (27 años): S/. 32,400

**Recibe CTS**



### **3. El Tránsito al Nuevo Régimen**

# Momentos en la implementación y entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil



# ¿Cómo pasa una entidad al Nuevo Régimen?

## 1. ME PREPARO

Conformo equipo y garantizo que todos conozcan la Ley y la ruta

## 2. ANÁLISIS SITUACIONAL

(a) fotografía del hoy: ¿cuántos somos?, ¿qué hacemos?, ¿qué servicios prestamos?  
(b) Análisis información

## 3. MEJORA INTERNA

Implemento mejoras internas; ajusto instrumentos de gestión (de ser el caso)

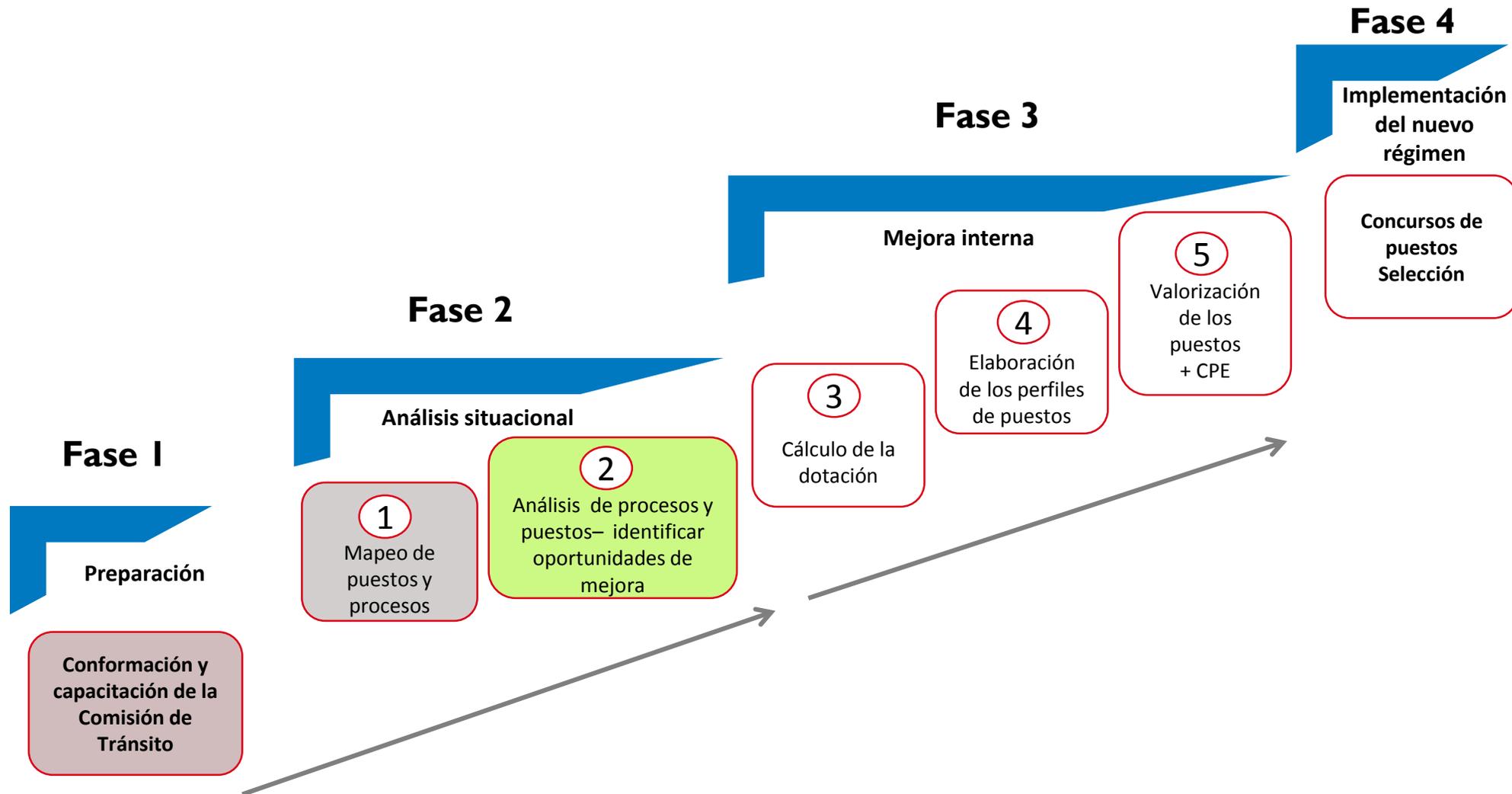
**Elaboro CPE**

## 4. IMPLEMENTACIÓN DE LA LSC

Concurso meritocrático para ocupar puestos

**SERVIR hace un seguimiento permanente a lo largo de todo el proceso**

# Hoja de ruta para el tránsito al nuevo régimen



# Reglas para el tránsito de servidores al nuevo servicio civil

## Concursos:

- Cerrados (al interior del Estado) para el 90% de puestos.
- Abiertos (cualquiera puede postular) para el 10% de puestos como máximo por convocatoria.
- Si un concurso es declarado desierto, el segundo concurso es abierto.
- Los CAS, 276 y 728 podrán postular al cerrado (si trabajan en el Estado en algún momento a partir del 4 de julio de 2013).
- Los locadores solo postulan a concursos abiertos.

# Reglas para el tránsito de servidores al nuevo servicio civil

## Servidores que pasen al nuevo régimen durante implementación

- No requerirán hacerlo desde el primer nivel de la carrera (durante el tránsito de la entidad, una vez que culmine el tránsito, solo pueden concursar al primer nivel).
- Antes de pasar al nuevo régimen, se liquidan los beneficios obtenidos en el régimen 276, 728 o CAS según sus reglas.

## Servidores 276 y 728 que concursen y no ganen o que no concursen

- Permanecen en su régimen hasta cuando quieran.
- La LSC prohíbe ceses colectivos o compra de renunciadas.

# Beneficios de la Reforma

## Para los servidores (todos los grupos)

- Capacitación para mejorar el desempeño y cubrir las brechas.
- Equidad remunerativa:
  - CAS y 276 pasan de 12 a 14 sueldos anuales /
  - 1 sueldo por año por CTS + totalidad del sueldo es pensionable.
- Uniformidad en el régimen sancionador.
- Carrera: capacidad de progresión y movilidad.

## Para los ciudadanos (y el Estado)

- Mayor calidad en el servicio gracias a personal más calificado y mejora interna de entidades.
- Mayor continuidad en las políticas públicas y memoria institucional debido a menor rotación de personal.
- Mejor control y uso de recursos públicos gracias a reglas ordenadas.

**Gracias**

Cualquier consulta o duda adicional sobre la Ley, escríbanos  
a: [nuevoserviciocivil@servir.gob.pe](mailto:nuevoserviciocivil@servir.gob.pe)  
o llame al **0800 - 10024**