

# La Reforma del Servicio Civil

**Dante Mendoza A.**

Director

Escuela Nacional de Administración Pública

Autoridad Nacional del Servicio Civil

[dmendoza@servir.gob.pe](mailto:dmendoza@servir.gob.pe)



ENTRE EL CAOS Y LA DESESPERACIÓN

# 1. REGÍMENES LABORALES EN EL PERÚ







LA LUZ AL FINAL DEL CAMINO

## 2. LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL



# 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 3 entidades expresamente excluidas (BCR, SBS, Congreso) (\*)
- Obreros de gobiernos regionales y locales
- Empresas públicas

(\*) Se les aplica supletoriamente la LSC



# Características de la Reforma

- 1. Instauro el 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.**



## 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 al nuevo régimen.

Es voluntaria para los servidores 276 y 728

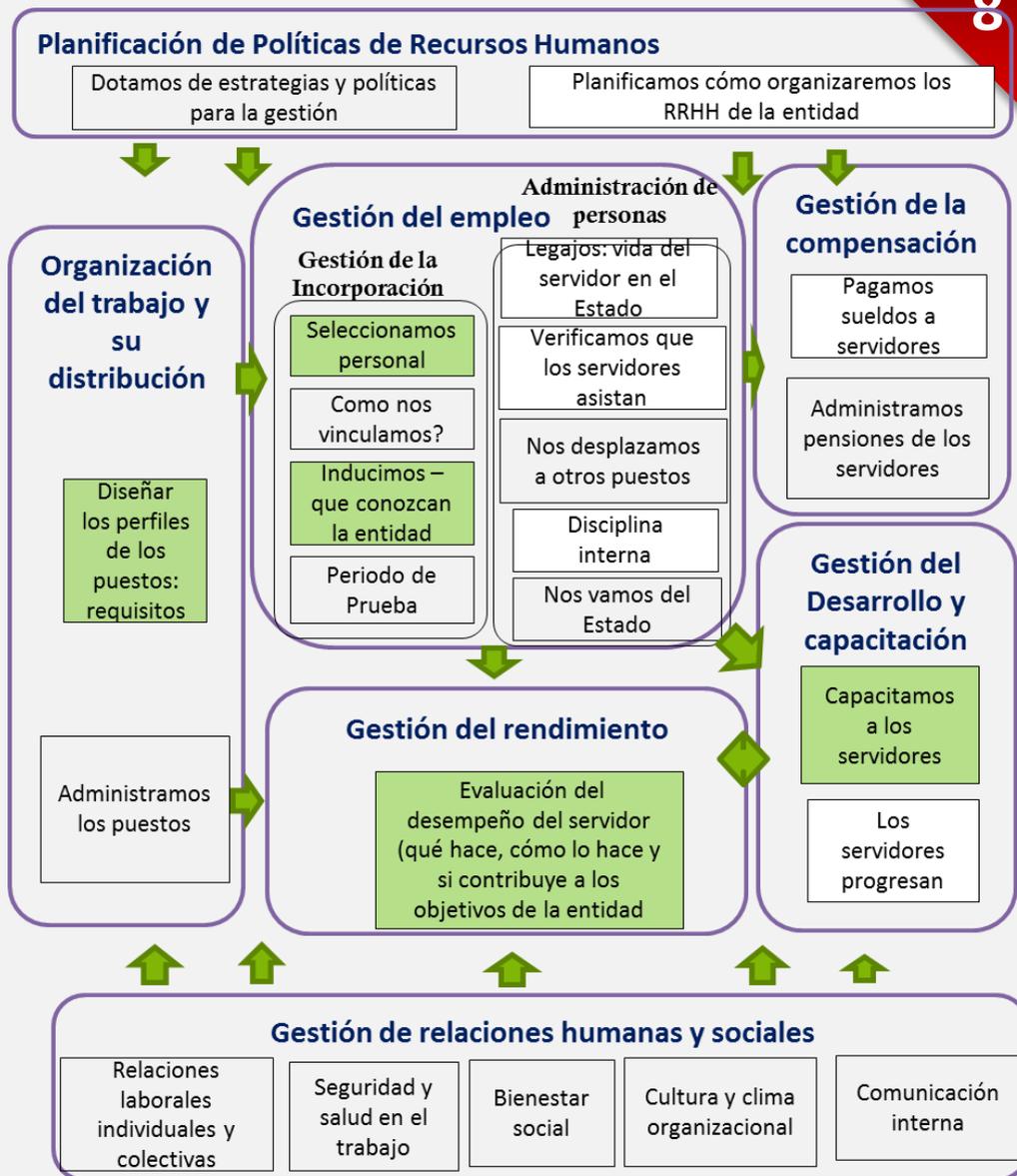
# Características de la Reforma

**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.

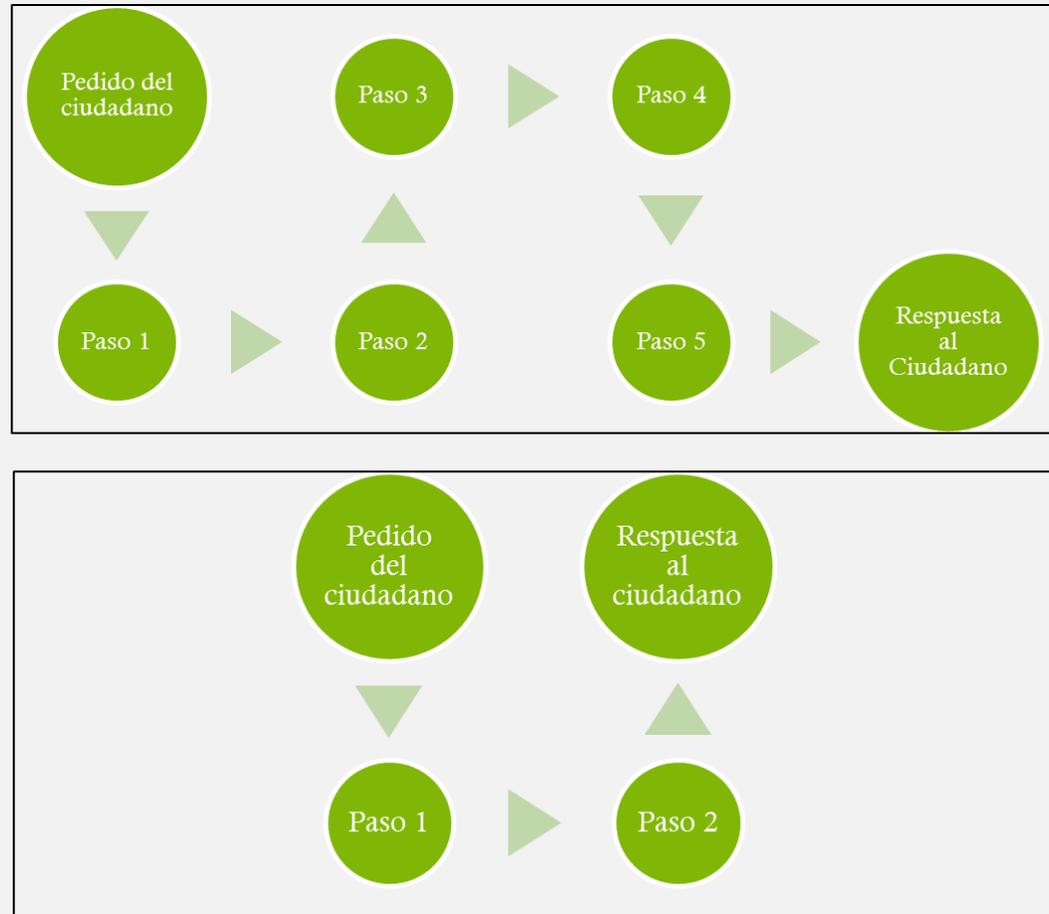
 Subsistemas priorizados (empezando)



# 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.



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

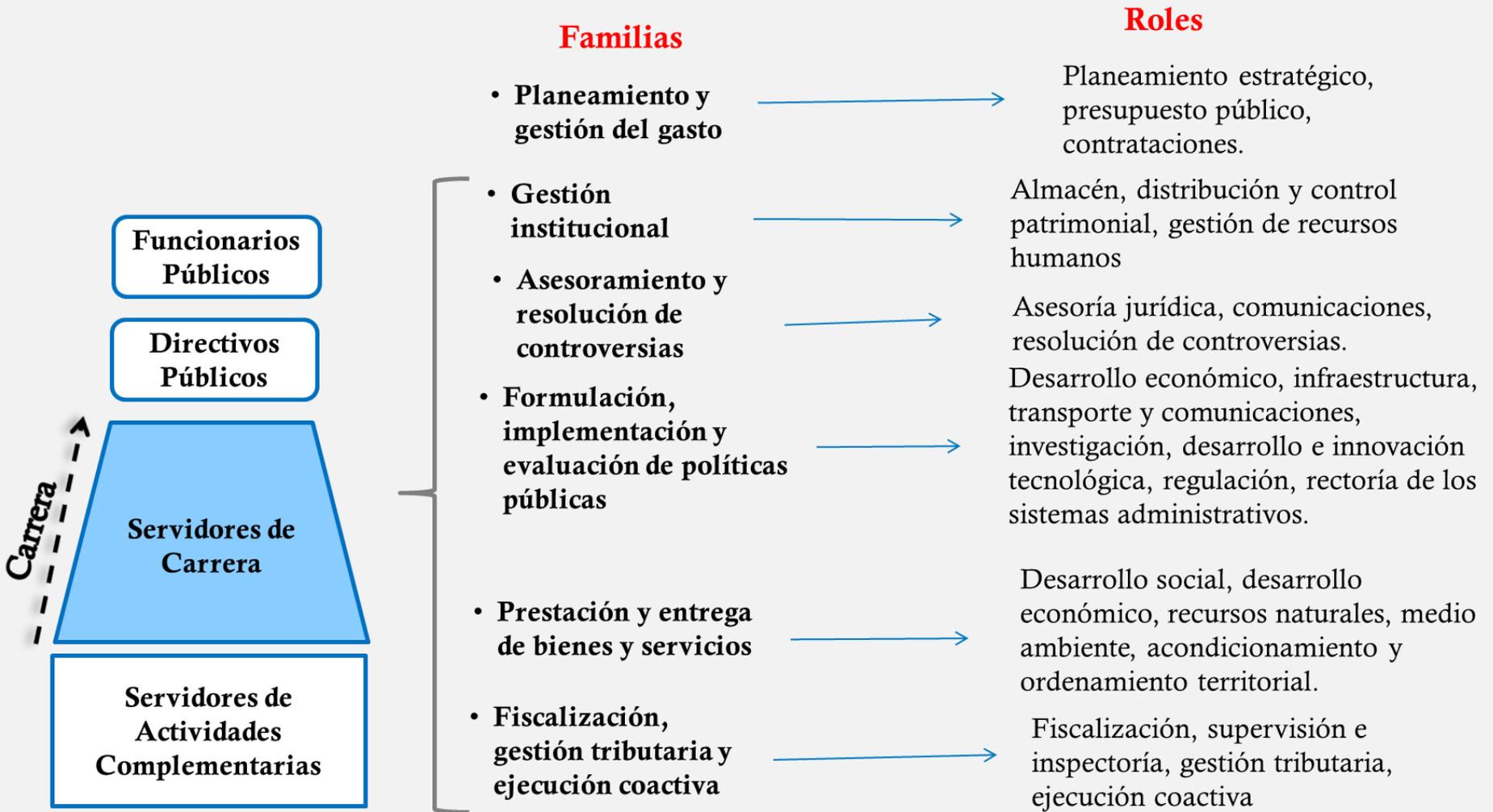


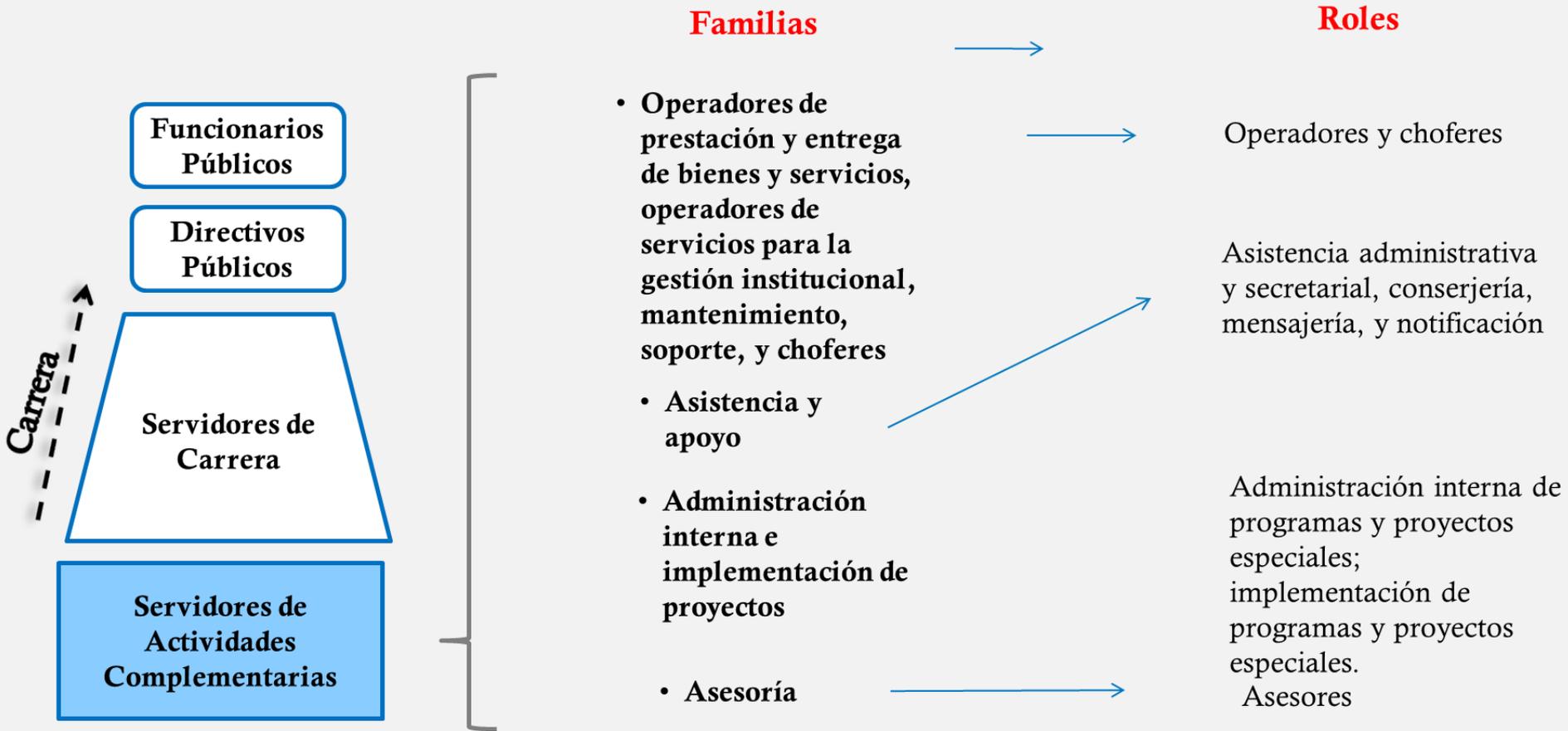
Del “**grado de instrucción**” del Servidor (profesional, técnico, auxiliar - en régimen D. Leg. 276)



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





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

2 modalidades: FL y FP

Características:

- 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**

## 6. La Gestión del Rendimiento



- **¿Qué se evaluará?:**

Cumplimiento de metas (gestión por resultados)

- **¿Cuándo se evaluará?**

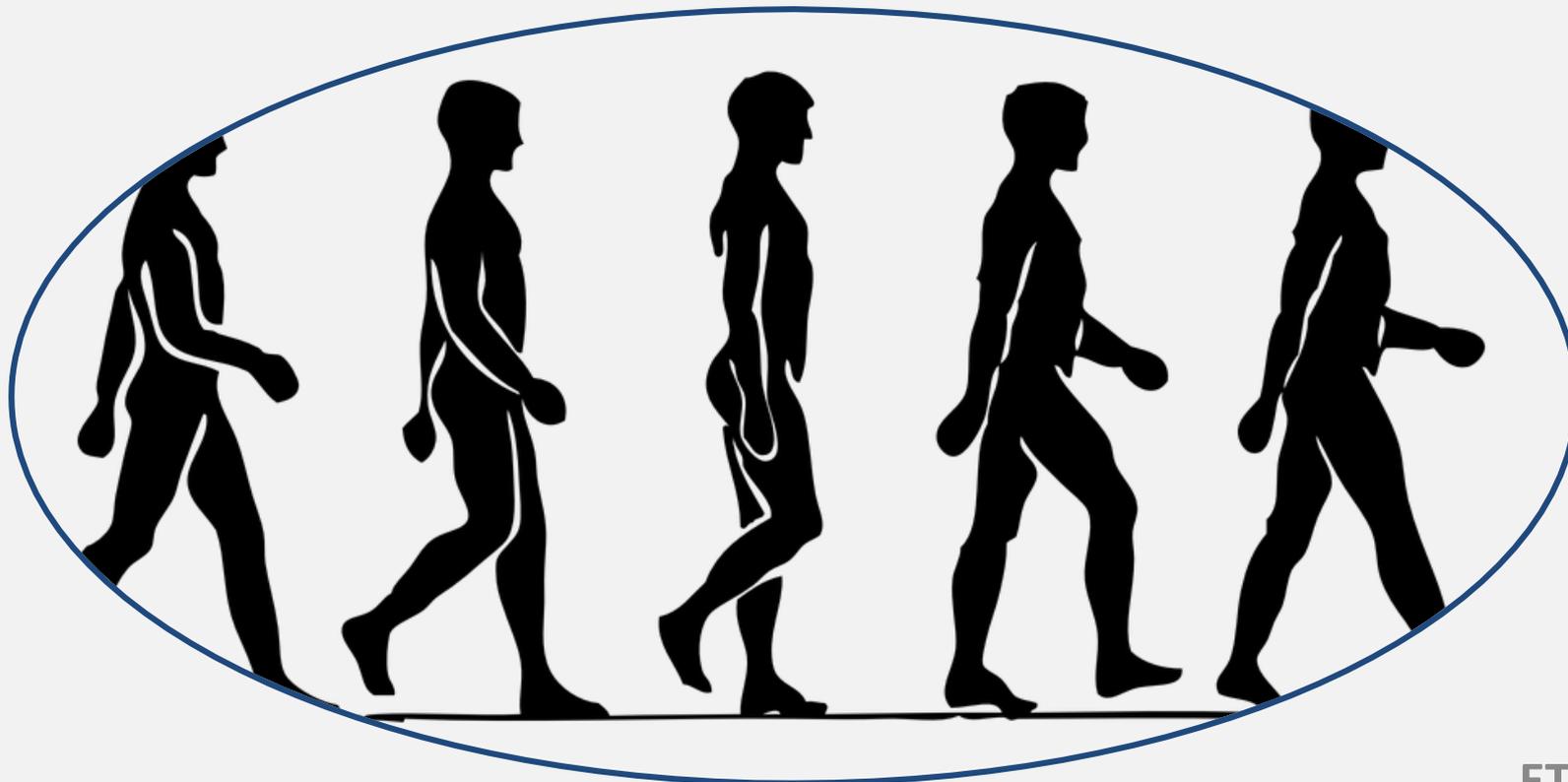
- ✓ Ciclo anual
- ✓ Implementación gradual (por grupos de entidades, por grupos de servidores, según lo determine SERVIR)

- **¿Cómo se evaluará?:** 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

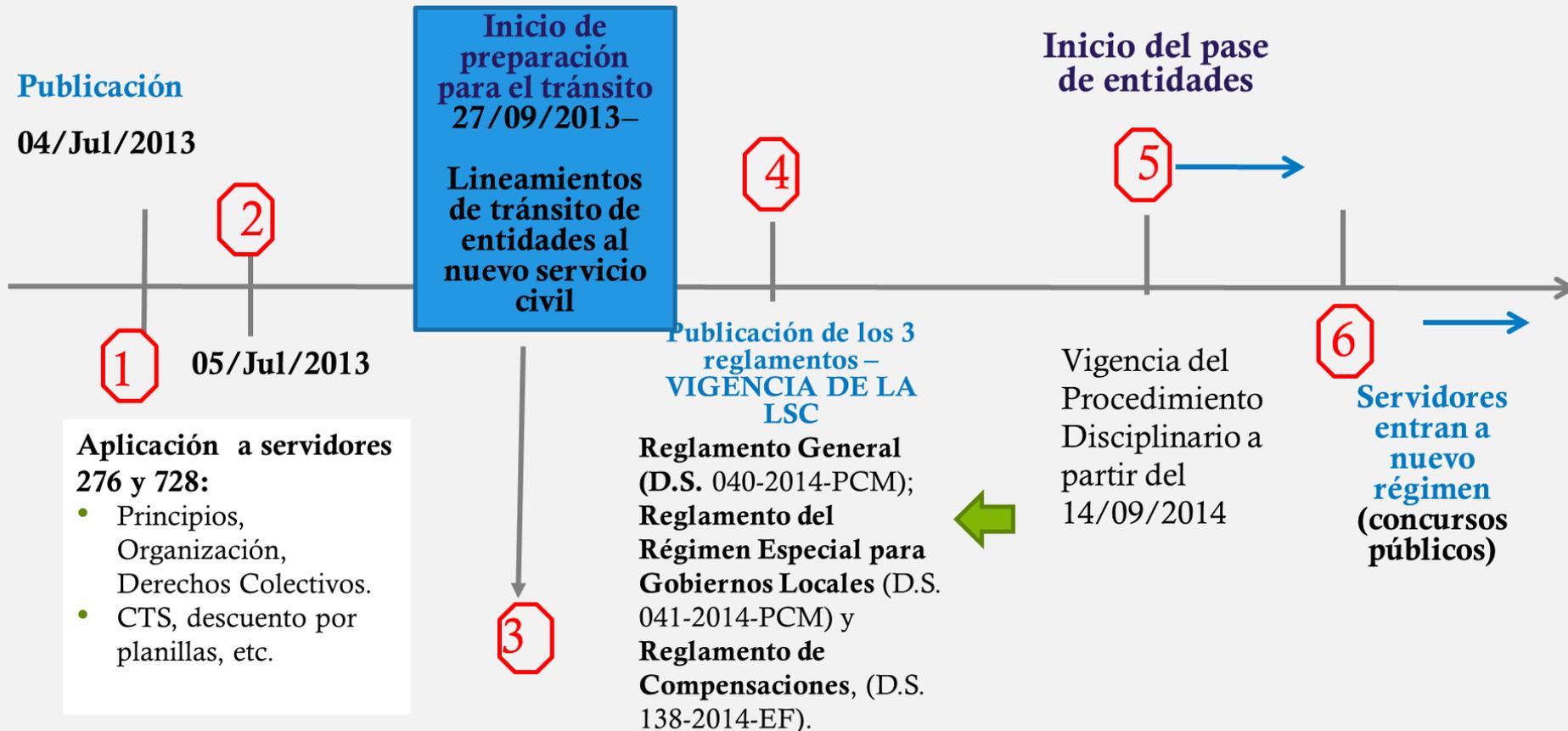


ETAPAS

### 3. EL TRÁNSITO A LA NUEVA LEY DEL SERVICIO CIVIL



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



## Aplicación a servidores 276 y 728:

- Principios, Organización, Derechos Colectivos.
- CTS, descuento por planillas, etc.

# ¿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 de información

## 3. MEJORA INTERNA

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

Elaboro CPE

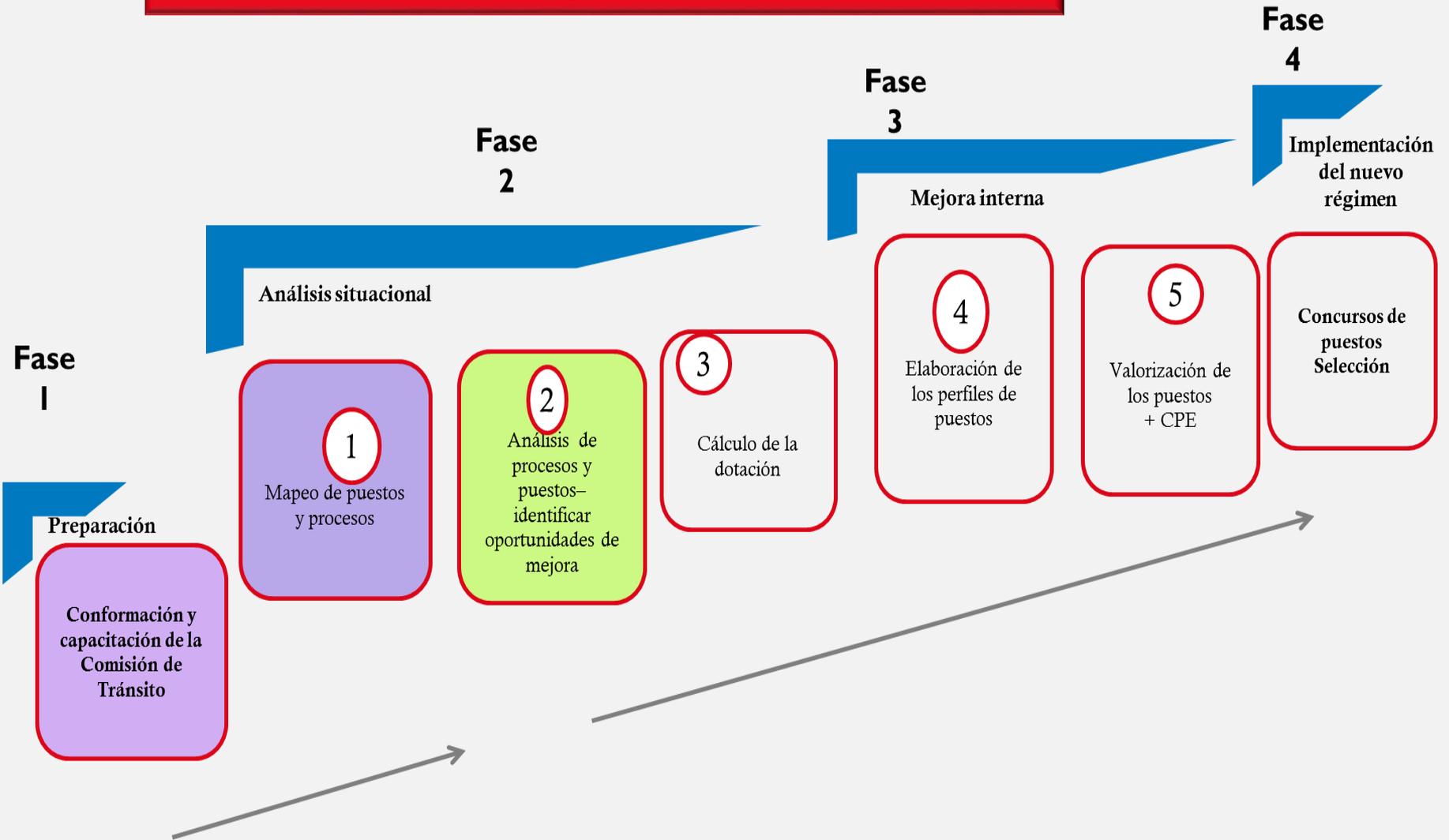
## 4. IMPLEMENTACIÓN DE LA LSC

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

## 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, 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

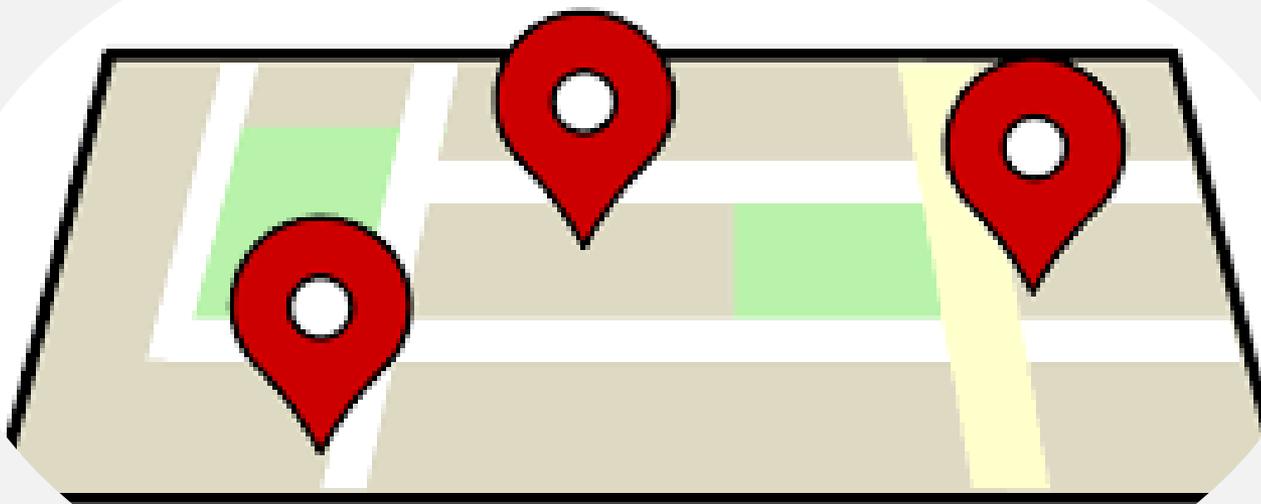
## Para los servidores (todos los grupos)

- ◆ 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 mas 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.





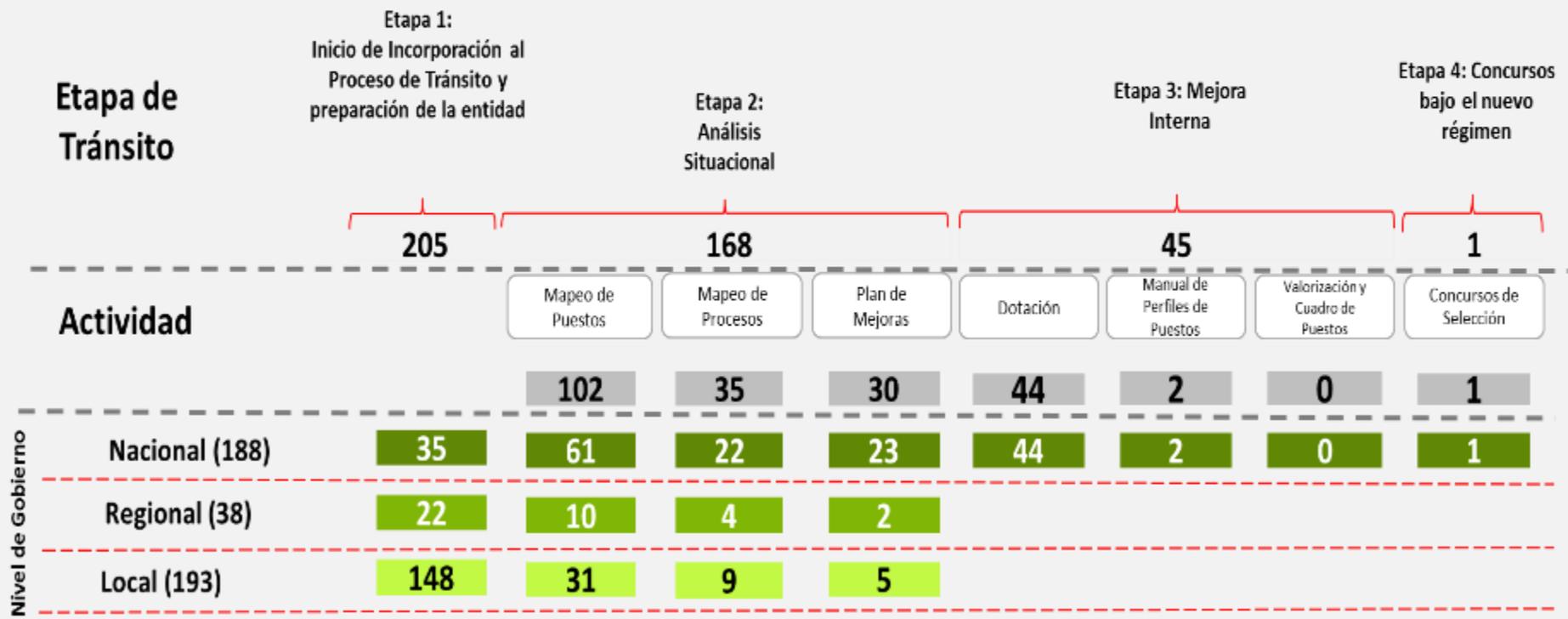
A SEPTIEMBRE DE 2018

## 4. EL TRÁNSITO HOY



# Entidades en Proceso de Tránsito

## Avance de entidades: detalle de avance

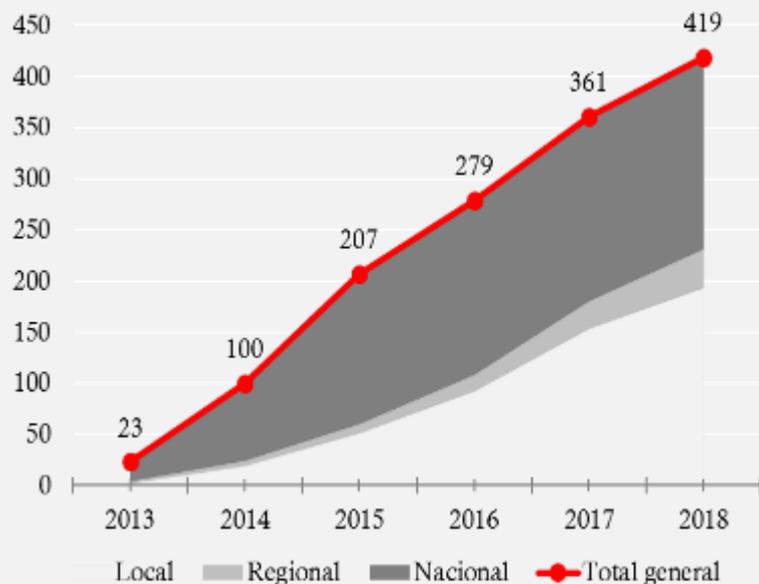


Resolución de inicio 64

# Entidades en Proceso de Tránsito

## Avance de entidades

Entidades en Tránsito 2013-2018



419  
entidades en  
proceso de  
tránsito

Nacional 188

Regional 38

Local 193

OPE	31
OTE	31
Programa/Proyecto	34
Universidad	39
Ministerios	19
OCA	5
Reguladoras	4
Otros (Hospitales, FMP, Marina, FAP)	25
Gobierno Regional	15
Otros (ZOFRA, Majes, Beneficencia, DRE)	23
Municipalidad Distrital	113
Municipalidad Provincial	68
Otros (SATs, Beneficencias)	12

### Estas cifras implican:

- Las 419 entidades implican más de 100 mil servidores civiles.
  - El 100% de Ministerios en Proceso de Tránsito (19 ministerios).
  - El 83% de Universidades en Procesos de Tránsito (39 de 47 universidades).

# Entidades en Proceso de Tránsito

## Resoluciones de Inicio

- ✓ 64 entidades de nivel nacional han recibido RI, como reconocimiento del avance significativo de la entidad en el tránsito.
- ✓ Las entidades que han recibido RI agrupan, aproximadamente, **60,000 servidores civiles.**
- ✓ Del total de servidores civiles en entidades con RI:
  - ✓ 60% CAS
  - ✓ 9% D. Leg. N°276 y 9% D. Leg. N°728
  - ✓ 22% otros (18% locadores de servicios)

### ENTIDADES CON RESOLUCIÓN DE INICIO

MINISTERIOS 12	MEF MIDIS MINCETUR	MININTER MINAGRI MINJUS	MINEM MVCS MIMP	PRODUCE MINDEF MINAM
OPE 17	ACFFA CONADIS INDECI AGN COFOPRI	DEVIDA SIS DP CONIDA	IGP IRTP INS BNP	PERU COMPRAS OSINFOR SUTRAN INPE
OPE 16	CEPLAN CONCYTEC ONP SANIPES	SENASA SERFOR SERNANP APN	SUNEDU SUSALUD OEFA SERVIR	INACAL ANA SENACE INGEMET
PROGRAMA / PROYECTO 9	PROVIAS NACIONAL JUNTOS AGRO RURAL	COPESCO QALIWARMA	PNSU FONCODES	PENSION 65 CUNAMAS
OCA 1	TC			
Otros 1	CVH			
ENTIDADES REGIONALES Y LOCALES 8	SERPAR MP Pachitea	SAT LIMA MD Lince	GR PIURA GR APURIMAC	MP Sánchez Carrión AUTODEMA





## Escuela Nacional de Administración Pública

*La facultad de saber servir*



HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE

