

Memoria Anual de la Autoridad Nacional del Servicio Civil | 2010



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

INDICE

- I. PRESENTACIÓN
- II. OBJETIVOS INSTITUCIONALES 2010
- III. AVANCES DE LA REFORMA
- IV. CAMBIOS EN EL CONSEJO DIRECTIVO
- V. ESTADOS FINANCIEROS

1 | PRESENTACIÓN

Han pasado dos años desde que iniciamos la construcción de una reforma largamente postergada y crucial para el desarrollo del país. Para la Reforma del Servicio Civil el 2010 ha sido un año lleno de desafíos, así como para SERVIR ha sido un periodo en el que hemos seguido creciendo como institución.

En el 2010 elaboramos la sistematización de información relacionada a 12 países reconocidos por contar con servicios civiles eficientes, y que constituyen insumos a tomar en cuenta para la elaboración del modelo del servicio civil peruano. También culminamos el diagnóstico preliminar sobre el Servicio Civil Peruano y analizamos información relacionada a remuneraciones, brechas salariales y al régimen CAS. En adición, se inició el diseño de dos proyectos de Ley que buscan regular de un lado a Funcionarios Públicos, Empleados de Confianza y Directivos, y de otro lado una propuesta para unificar el procedimiento disciplinario de todas las personas al servicio de la administración pública.

El Registro Nacional de Personal del Servicio Civil inició su construcción el año pasado, tarea ardua pero esencial para el diseño e implementación de las políticas del servicio civil. También hemos continuado con el fortalecimiento de las oficinas de Recursos Humanos, focalizando la intervención a través de redes y poniendo énfasis en el desarrollo de sus capacidades de gestión y planificación de la gestión de las personas al servicio del Estado. Asimismo, llevamos a cabo un diagnóstico de las oficinas de RRHH, desarrollamos un perfil del Gerente de RRHH y un modelo de Oficina de RRHH. En el 2010 también realizamos un nuevo Encuentro de Gestores que reunió a 190 gestores provenientes del Gobierno Nacional y gobiernos regionales.

Además de culminar el Diagnóstico de Conocimientos sobre el Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP), llevamos a cabo otro Diagnóstico sobre el Sistema Nacional de Abastecimiento. La suma de ambos ejercicios supera los cinco mil (5,000) servidores públicos de los tres niveles de gobierno. En adición, esta experiencia permitió censar a las personas que laboran en dichos sistemas administrativos del Estado, generar perfiles de puestos en el caso del SNIP y probar una herramienta de evaluación de plataforma virtual que permite medir el conocimiento sobre las funciones que realizan los trabajadores en su quehacer diario y que no generó despidos, a la vez que fomentó una nueva cultura de evaluación.

Al cierre del 2010 el Cuerpo de Gerentes Públicos contó 80 profesionales incorporados, de los cuales el 71% fueron asignados a entidades del Gobierno Nacional y a gobiernos regionales.

Respecto de la resolución de conflictos, en el 2010 inició funciones la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil. Durante el año ingresaron 9447 recursos de apelación de los cuales se resolvieron 3286. Dada la carga procesal se ha previsto el inicio de funciones de una segunda sala para inicios del 2011.

La organización Ciudadanos al Día ha reconocido nuestros avances, en tanto la selección por competencias del Cuerpo de Gerentes Públicos, el diagnóstico de conocimientos sobre el SNIP y la primera etapa de nuestra estrategia de posicionamiento institucional lograron ser reconocidas como buenas prácticas gubernamentales.

Mención especial merece un cambio a nivel del Consejo Directivo de SERVIR, que desde enero de 2010 cuenta con un nuevo miembro debido al sensible fallecimiento de Don Juan Muñoz. El nuevo Director General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, Roger Díaz Alarcón, se integró al máximo órgano de SERVIR.

Por más de 15 años el Estado peruano careció de políticas de gestión de sus recursos humanos que son necesarias y urgentes. Sin embargo, la reforma del Servicio Civil es de largo plazo y de implementación progresiva. Es prioritario que avancemos sin prisa pero sin pausa en la construcción de un servicio civil que permita la implementación y mantenimientos de las políticas que los peruanos demandan y merecen para seguir creciendo.

2 | OBJETIVOS INSTITUCIONALES 2010

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un Organismo Técnico Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno.

Corresponde a SERVIR ejercer la rectoría del sistema administrativo de gestión de los recursos humanos del sector público (incluidas las entidades del gobierno nacional, los gobiernos regionales y locales). Es por ello que el objetivo estratégico general 2010 adoptado fue el siguiente:

Objetivos Institucionales 2010

Objetivo Estratégico General

Establecer los cimientos que permitan mejorar la gestión del recurso humano del Estado a fin de consolidar la legitimidad de la reforma del Servicio Civil

Para alcanzar este objetivo se establecieron los objetivos estratégicos específicos siguientes:

Objetivos Estratégicos Específicos

OEE1 - Diseñar un modelo de Servicio Civil para la reforma

OEE2 - Contar con un marco legal alineado con el modelo de la reforma del Servicio Civil

OEE3 - Consolidar la imagen de SERVIR en la ciudadanía como una institución pública moderna, técnica y honesta que impulsa la mejora de los RRHH del Estado.

OEE4 - Contar con una Red de RRHH (incluyendo personas, soporte tecnológico y normativo implementada).

OEE5 - Posicionar a SERVIR como actor clave entre los funcionarios y ciudadanos.

OEE6 - Establecer un modelo de oficina de RRHH en entidades públicas.

OEE7 - Diseñar políticas de evaluación de desempeño y capacitación.

OEE8 - Contar con un Cuerpo de Gerentes Públicos idóneo y eficaz.

OEE9 - Diseñar e implementar el Sistema de Registro de Personas al servicio del Estado

3 | AVANCES DE LA REFORMA

MARCO INSTITUCIONAL

La reforma del servicio civil iniciada por el actual gobierno constituye un aspecto fundamental para mejorar la eficacia de la administración pública y la calidad de los servicios al ciudadano. La ausencia de un ente rector del Servicio Civil por más de 15 años y de una Política de Estado en esta materia, ha llevado a un desorden funcional y normativo en materia de recursos humanos que se traduce en falta de estrategias para asegurar la idoneidad del personal en las tareas fundamentales del Estado, ausencia de métodos meritocráticos de ingreso de personal nuevo, distorsiones remunerativas y carencia de información que permita reconocer las particularidades y necesidades de cada nivel de gobierno en torno a la gestión del Servicio Civil, entre otros.

Existe consenso en reconocer que el empleo público, y la forma en que éste se gerencia, ha evolucionado de manera importante en los últimos años producto de varios factores: la búsqueda de una mayor disciplina fiscal ha dado lugar a que los recursos sean manejados de una manera más exhaustiva con indicadores de eficacia y eficiencia; la crisis de legitimidad de lo público ante la ciudadanía, producto de la percepción de que el Estado no responde a las expectativas y necesidades de la población; los cambios en el mundo del trabajo, donde priman las relaciones más individualizadas y una mayor tecnología lo que ha conducido a reducir los equipos a núcleos más pequeños pero más sofisticados; y finalmente la emergencia del gerencialismo, que ha implicado articular las viejas racionalidades burocráticas con las de gestión con un carácter más empresarial dirigidas al rendimiento y la productividad de los servicios. En este contexto surge la necesidad de la “puesta en valor” de los recursos humanos, entendiendo que en el sector público la productividad y efectividad de los servicios se realiza a través de las personas, lo que obliga a una evolución de los sistemas de empleo¹.

En el caso peruano, la gestión de los recursos humanos se ha caracterizado por la falta de planificación y dirección coherente que permita contar con un servicio civil eficiente y orientado hacia el ciudadano. La complejidad existente en la gestión de los recursos humanos en el sector público producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales, la distorsión del sistema de remuneraciones, laproliferación de contrataciones temporales y la alta dispersión legislativa existente, ha generado la necesidad de una reforma integral del servicio civil que permita mejorar la administración del Estado.

La reforma del servicio civil en el Perú resulta crucial para posibilitar mejores servicios públicos dirigidos a los ciudadanos y mejorar también la calidad de la elaboración y ejecución de las políticas públicas. Estas son las motivaciones que conllevaron a crear una entidad especializada y transversal para la gestión de los recursos humanos del Estado.

Con la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR se ha dado un paso significativo en el camino a la reforma del servicio civil y, con ella, de la administración pública. En la medida que se logre desarrollar de forma progresiva un sistema de servicio civil unificado, coherente, técnicamente sólido y protegido de presiones políticas injustificadas, el país podrá contar con una masa crítica de recursos humanos que pueda impulsar esta reforma en cada una de las entidades públicas.

Considerando que en el mundo actual la competitividad de los países no sólo se sustenta en las capacidades de su sector privado sino también en la calidad de los servicios brindados por su sector público, la reforma del servicio civil en el Perú constituye un tema esencial en el proceso de modernización del Estado.

1. ECHEBARRÍA, Koldo: La reforma del Servicio Civil: tendencias y desafíos. Revista de Servicio Civil nº19. P.6.

La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo establece los Sistemas Administrativos del Estado, entre ellos el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos². Por ello el Poder Ejecutivo en uso de las atribuciones otorgadas por el Poder Legislativo, creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como un Organismo Técnico Especializado rector de dicho Sistema Administrativo.

Las normas que regulan el funcionamiento de SERVIR son:

- ◆ Decreto Legislativo N° 1023 – Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- ◆ Decreto Legislativo N° 1024 – Crea el Cuerpo de Gerentes Públicos.
- ◆ Decreto Legislativo N° 1025 –Aprueba normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- ◆ Decreto Legislativo N° 1026 –Establece un régimen especial de Modernización Facultativa de Gobiernos Regionales y Locales.

La reforma del servicio civil, que se ha iniciado en el Perú con la creación de SERVIR, busca mejorar la calidad de la gestión pública sustentada en los principios de servicio al ciudadano, mérito, igualdad y flexibilidad. La implementación de métodos de evaluación de desempeño permanente para el fortalecimiento y desarrollo de los recursos humanos, garantizará que se brinde servicios públicos de calidad a los ciudadanos.

El acompañamiento en el proceso de fortalecimiento de las capacidades de las oficinas de recursos humanos de las dependencias públicas, buscará dotarlas de herramientas modernas para la gestión de los recursos humanos al servicio del Estado.



Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos: Principales logros

La Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos está encargada de formular las políticas nacionales y proponer normativas del sistema de recursos humanos, bajo principios de igualdad de oportunidades en el ingreso al servicio civil y de capacidad y mérito en el desarrollo de las personas al servicio del Estado.

Según la Encuesta Nacional de Hogares, elaborada por el INEI, cada año aproximadamente 40 mil personas nuevas entran a trabajar al Estado. La mayoría ingresa sin procesos de selección meritocráticos y sin formar parte de un proceso de planeamiento de recursos humanos en sus respectivas entidades, situación que ha empezado a revertirse en este gobierno, regulando procesos de selección en los Contratos Administrativos de Servicios y creando el Cuerpo de Gerentes Públicos, entre otras acciones.

Otro dato de interés es que, desde 1999, el gasto en servidores públicos se ha triplicado, en la misma proporción que el presupuesto de la Nación³. Una economía en crecimiento, así como el incremento de expectativas sobre el aumento de los bienes y servicios que provee el Estado, exigen profundizar medidas que mejoren la calidad del gobierno y vinculen el gasto con medidas que aseguren e incentiven el desempeño de los servidores públicos.

Asimismo, se ha advertido que cada entidad pública define sus propios criterios de selección de personal, ascenso, salida y nivel remunerativo, lo que redundaba en inadecuadas dispersiones en los salarios, condiciones de trabajo y calidad de los servidores públicos.

Como primeros pasos para resolver estas situaciones, SERVIR, como ente rector, ha iniciado el acompañamiento en la gestión de las entidades públicas en la aplicación de las normas sobre servicio civil. Para ello, elaboró el Texto Único Ordenado de la Normativa del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 007-2010-PCM, que compila diversos dispositivos de rango legal que regulan los aspectos sustantivos del régimen de los servidores públicos. Asimismo, ha identificado y compilado el cuerpo normativo del Servicio Civil vigente en el Perú para que sea utilizado como herramienta por los operadores del Sistema y público en general, el cual se encuentra publicado en la página institucional de SERVIR.

3. Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas, Consulta Amigable SIAF. Elaboración: SERVIR.

En adición, a fin de generar predictibilidad en el Sistema, se viene publicando a través de nuestro portal las opiniones legales que emitimos, para que éstas sean de público conocimiento y sirvan de orientación a los operadores del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Similar proceso se realiza con las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil. A la fecha se han entregado más de 1000 opiniones técnicas y más de 3500 respuestas electrónicas que contribuyen a la coherencia de la gestión de los recursos humanos en el Estado.

En el año 2010 se ha sistematizado información relacionada a los Servicios Civiles de 12 países. A partir de la investigación bibliográfica sobre los servicios civiles de 12 países, cuyas reformas han tenido repercusión positiva en mejorar la eficacia en la gestión gubernamental, se obtuvieron documentos que sistematizan la información revisada por cada uno de los subprocesos de gestión y que significan insumos previos para la elaboración del modelo del servicio civil peruano que considere las experiencias internacionales exitosas pero ajustadas a nuestra realidad.

Producto del estudio de estas experiencias internacionales se ha corroborado que la modernización del servicio civil desde el segmento de los directivos públicos es la mejor vía a seguir. Los directivos constituyen un grupo clave por la posición que ocupan en sus organizaciones, así como por su nivel de responsabilidad y acceso a la toma de decisiones. Esto los convierte en un grupo clave para impulsar el proceso de reforma. Actualmente, en el nivel nacional, sólo el 28% de directivos públicos ingresa por concurso público. Es necesario ampliar la incorporación de profesionales idóneos en el nivel directivo.

El presente gobierno ha elaborado dos proyectos de Ley que avanzan en la línea de lo citado en el párrafo anterior; el primero en lo referido al grupo de directivos, funcionarios y empleados de confianza. El segundo unifica y potencia normas sobre ética y responsabilidades de las personas que trabajan en el Estado.

Adicionalmente a los proyectos de ley señalados, se ha iniciado el desarrollo de los siguientes proyectos:

- ◆ Proyecto de ley de gestión del servicio civil.
- ◆ Proyecto de ley de carrera administrativa.
- ◆ Proyecto de ley del sistema de gestión de las compensaciones de las personas al servicio del Estado.

De otro lado, se realizó el Análisis de ingresos de personas bajo la modalidad CAS en el Poder Ejecutivo, mediante el cual se recopiló y analizó información respecto de las escalas remunerativas y dispersión de ingresos en función de los grupos ocupacionales y el régimen laboral de 54 entidades del Poder Ejecutivo y Organismos Constitucionalmente Autónomos.

Asimismo, con ocasión del reconocimiento por parte del Tribunal Constitucional del carácter de régimen laboral especial de la Contratación Administrativa de Servicios, SERVIR ha asumido competencia sobre el mismo, y en esa línea, ha propuesto a la Presidencia del Consejo de Ministros el Proyecto de Decreto Supremo, que regula la sindicalización y huelga para las personas contratadas a través del Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Adicionalmente, se realizaron los siguientes estudios:

- ◆ Análisis de conceptos remunerativos bajo el régimen 276 que permitió la identificación de los 22 conceptos remunerativos que son pagados bajo el Decreto Legislativo 276.
- ◆ Análisis de brechas salariales, logrando identificar las brechas salariales entre el sector público y privado a nivel de Poder Ejecutivo y OCAs, incluyendo las diferenciaciones por grupo ocupacional.
- ◆ Análisis de conceptos no remunerativos, que permitió sistematizar la información legal de 13 conceptos no remunerativos, las entidades que los aplican, su valor económico, así como la dispersión del valor del concepto CAFAE entre sectores y grupo ocupacional.

Estos análisis son importantes porque tienen por finalidad de contribuir a la construcción de propuestas para una adecuada política remunerativa, en el marco del proceso de reordenamiento del servicio civil peruano.

En el intento de identificar algunos parámetros de medición de los recursos humanos al servicio del Estado, se ha podido establecer que para el año 2011 se destinarán aproximadamente 1,600 millones de soles adicionales a pagar la planilla del Estado⁴. En total, durante el año 2010, el Estado orientó el 28% del presupuesto público, es decir cerca de 25 mil millones de soles, a pagar a las personas que trabajan en el sector público.

Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos: Principales logros

La Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos es responsable de la selección, conducción y gestión de los profesionales que integran el Cuerpo de Gerentes Públicos; además propone la asignación de Gerentes Públicos en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno.

Durante el año 2009, se han realizado 2 Procesos de Selección, donde participaron en conjunto más de 5,000 profesionales. Cabe resaltar que ambos procesos contaron con la participación de la Asociación Civil Transparencia como veedora, a fin de cimentar aún más la confianza de la ciudadanía. De los miles de postulantes, al 2009, el Cuerpo de Gerentes Públicos incorporó a 79 profesionales de primer nivel.

Estos procesos de selección incorporaron la metodología de selección por competencias, para lo cual se elaboraron perfiles por competencias: un Perfil Genérico común a todos los Gerentes Públicos y Perfiles Específicos por cada puesto tiporequerido.

La primera etapa del proceso de selección estuvo a cargo de empresas especializadas en selección de ejecutivos. Asimismo, la segunda etapa, denominada, "Curso de Introducción" estuvo compuesta por tres componentes evaluables consistentes en Evaluaciones de Competencias (tipo Assessment Center), Talleres de casos prácticos y Entrevistas con miembros del Consejo Directivo de SERVIR, siendo un requisito que los postulantes aprueben los 3 componentes.

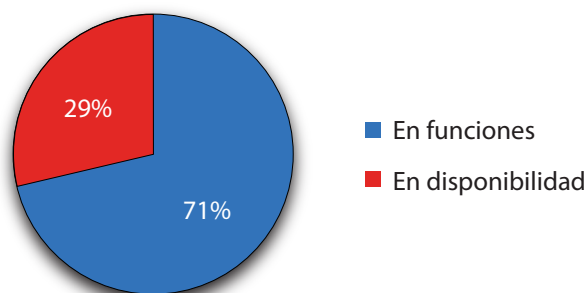
Por restricciones presupuestales, en el año 2010 se incorporaron sólo 09 profesionales más al Cuerpo de Gerentes Públicos; no obstante durante el último trimestre del año 2010, se excluyó por vencimiento de 12 meses sin ser asignados a entidades de destino, a ocho (08) Gerentes Públicos.

Al cierre del año 2010 el total de Gerentes Públicos incorporados al Cuerpo eran 80, de los cuales 57 gerentes (71%) fueron asignados a entidades gubernamentales del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales.

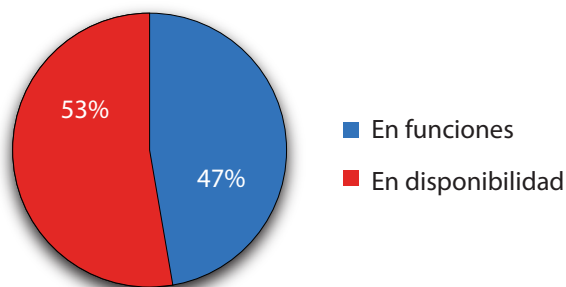
Han sido 12 entidades del Gobierno Nacional y 7 Gobiernos Regionales los beneficiados con estas dos promociones de Gerentes Públicos. La distribución de directivos entre ambos niveles de gobierno ha sido equitativa: 47% a Gobiernos Regionales y 53% a entidades del Gobierno Nacional.

Asimismo, los directivos no asignados se encuentran en situación de disponibilidad para cubrir los requerimientos futuros de las diversas entidades públicas demandantes.

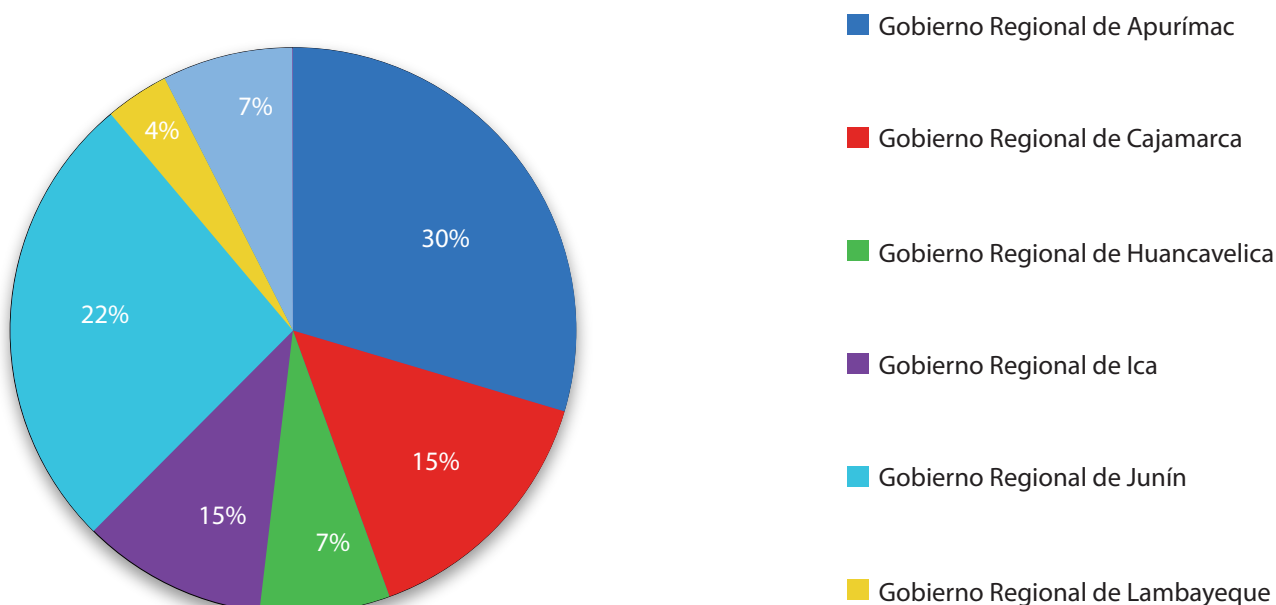
Situación de GGPP a Dic - 2010



Distribución según Lugar y Entidad de Asignación Cuerpo de Gerentes Públicos - GGPP en funciones

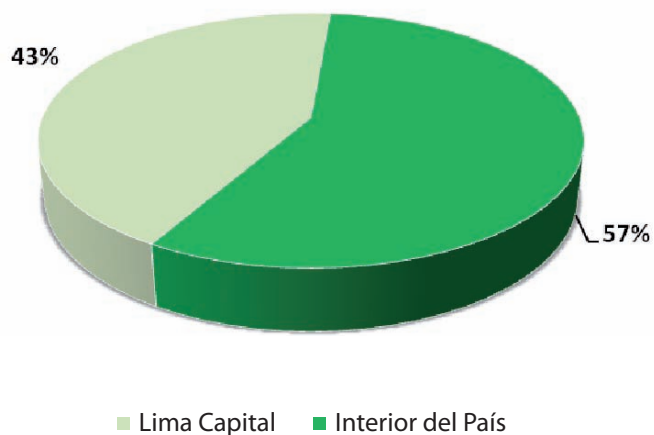


Distribución GGPP en funciones en GR (27) a Dic - 2010



Entre varios aspectos positivos a resaltar, se puede señalar que el Cuerpo de Gerentes Públicos constituye un instrumento para identificar y movilizar el talento que se encuentra en todo el país. La mayoría de los Gerentes Públicos han nacido fuera de Lima Metropolitana.

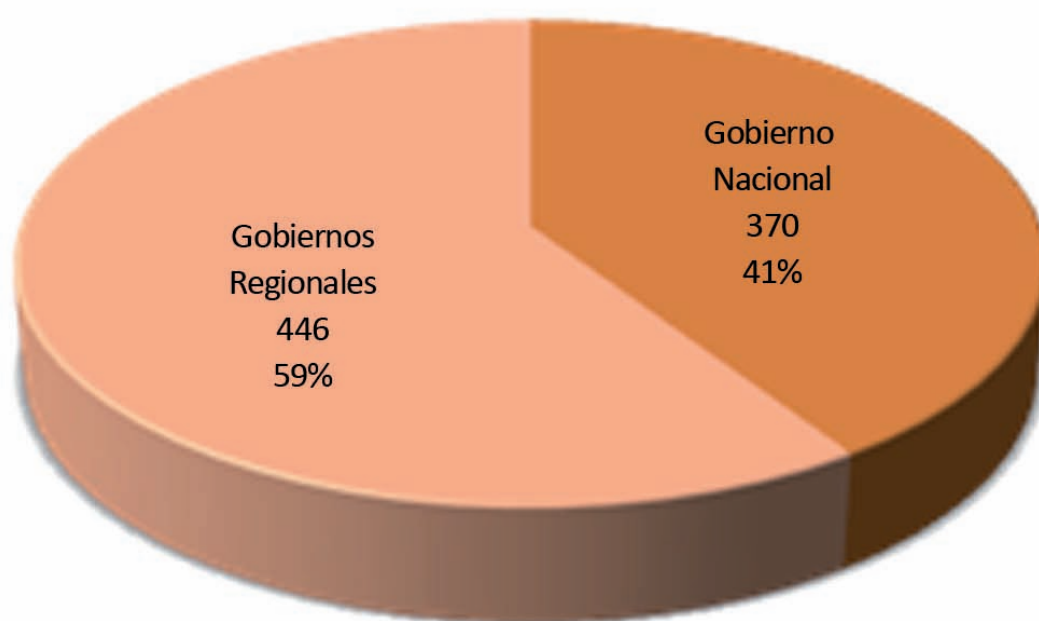
Distribución según Lugar de Nacimiento Cuerpo de Gerentes Públicos - GP Incorporados



Durante el año 2010 la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos desarrolló un Programa de Coaching Ejecutivo a 55 Gerentes Públicos, a fin de fortalecer sus capacidades directivas y proveerles de un adecuado soporte en procesos de inserción en las entidades de destino.

En el año 2010, SERVIR ha desarrollado eventos de capacitación de los sistemas administrativos de abastecimiento, presupuesto público, inversión pública y planeamiento estratégico, cada uno con una duración no menor de 12 horas académicas, que han beneficiado a 753 personas de las entidades en las que se habían asignado Gerentes Públicos. Estos eventos de capacitación tuvieron la finalidad de consolidar el proceso de incorporación de los Gerentes Públicos en las entidades de destino y se encuentran dirigidos a los equipos de profesionales que trabajan directa e indirectamente con los Gerentes Públicos, fortaleciendo su desarrollo de capacidades. A continuación se identifica, según el nivel de gobierno correspondiente, el total de personas que integraban equipos de Gerentes Públicos y que fueron capacitadas:

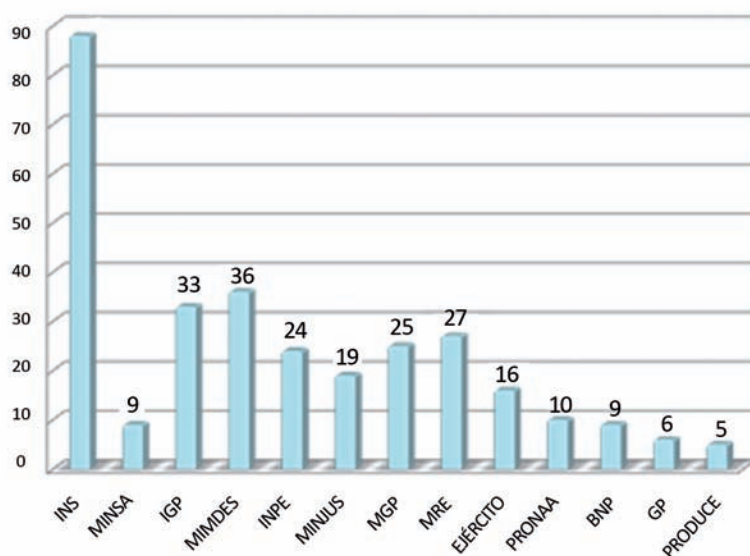
Personas Capacitadas 2010



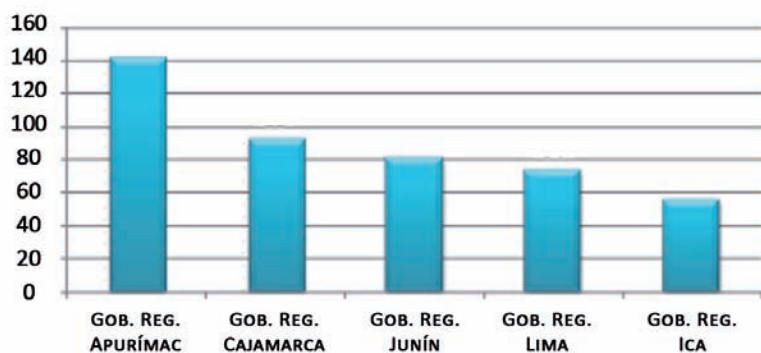
	ABRIL - DICIEMBRE
GOBIERNO NACIONAL	307
GOBIERNOS REGIONALES	446
TOTAL	753

GOBIERNO NACIONAL	ABRIL - DICIEMBRE
INS	88
MINSA	9
IGP	33
MIMDES	36
INPE	24
MINJUS	19
MGP	25
MRE	27
EJÉRCITO	16
PRONAA	10
BNP	9
GP	6
PRODUCE	5
TOTAL	753

Personas Capacitadas - Gobiernos Nacionales



PERSONAS CAPACITADAS - GOBIERNO REGIONAL



GOBIERNO REGIONALES	ABRIL - DICIEMBRE
GOB. REG. APURÍMAC	142
GOB. REG. CAJAMARCA	93
GOB. REG. JUNÍN	81
GOB. REG. LIMA	74
GOB. REG. ICA	56
TOTAL	446

Asimismo, la Gerencia ha diseñado una propuesta para la evaluación de cumplimiento de metas de los Gerentes Públicos que sirve de documento base para la medición de resultados. Es precisamente esta metodología de evaluación la que viene siendo aplicada a la primera y segunda promoción de Gerentes Públicos, y será verificada en el futuro para su mejoramiento continuo.

Gerencia de Desarrollo Institucional del Sistema: Principales logros

La Gerencia de Desarrollo Institucional del Sistema está encargada de fortalecer el Sistema de Gestión de Recursos Humanos (GRH) y de facilitar el ejercicio de la función rectora.

Para ello, es fundamental construir capacidades de gestión de recursos humanos dentro de las entidades públicas así como fortalecer el proceso de descentralización, a fin de expandir el uso de herramientas de gestión en beneficio del ciudadano, a través del fortalecimiento del propio servidor público y del propio sistema de empleo público.

En ese sentido, esta Gerencia viene desarrollando las siguientes estrategias con las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) y con las Unidades de Recursos Humanos (URH):

Desarrollo de capacidades (ORH)

- ◆ Encuentros anuales. Difusión avances, espacio de diálogo.
- ◆ Cursos presenciales, e-learning.
- ◆ Plan de formación de equipos de ORH
- ◆

Comunicación permanente con los gestores de Recursos Humanos

- ◆ Red de ORH
- ◆ Alianzas con Gob. Regionales para desarrollar ORH.
- ◆ Boletín electrónico mensual.
- ◆ Mesas bimensuales de diálogo con Sectores.
- ◆

Acreditación del Sistema

- ◆ Diagnóstico de ORH
- ◆ Modelo de ORH Ministerios y Gobiernos Regionales
- ◆ Estructura de ORH y perfil de GRH.

Información de Registro

- ◆ RNSDD – Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido
- ◆ RNPSC - Registro Nacional de Personal del Servicio Civil

Oficinas en RED

- ◆ Sistema integrado de Comunidades Virtuales
- ◆ Plataforma E-Learning

Diagnóstico de ORH

Se cuenta con el diagnóstico de ORH a nivel nacional en los tres niveles de gobierno, el cual midió desarrollo a nivel de sub sistemas y de recursos técnicos y políticos. Dicha información servirá de insumo para el diseño y propuesta de herramientas para mejorar la gestión del Sistema de Recursos Humanos del Estado.

El estudio, basado en metodología utilizada en diversas iniciativas internacionales similares, contempló tres posibles resultados: Deficiente, Insuficiente y Adecuado. A nivel General, el diagnóstico muestra que las ORH tienen un nivel de desempeño Deficiente. Por ello, porque las ORH los brazos implementadores de la reforma del Servicio Civil, una de las labores prioritarias de SERVIR consiste en su fortalecimiento y modernización.

Piloto para la implementación del Modelo de ORH

El Plan Piloto para implementación del modelo de ORH, toma como base el diagnóstico de URH y el modelo de URH, con la finalidad de seguir en el proceso camino a la certificación de capacidades del SGRH. En este sentido, en los meses de octubre, noviembre y diciembre, se desarrolló la primera etapa del piloto para la implementación del modelo de ORH, en la que participaron 04 ministerios: Salud; Trabajo y Promoción Social; Vivienda, Construcción y Saneamiento y Justicia.

En esta primera etapa se logró validar la propuesta del modelo de ORH y brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de 03 procesos: Planificación de RRHH, capacitación y análisis de puesto. Cabe precisar que estos 03 procesos se establecieron como estratégicos por su nivel de incidencia en la organización.

Objetivos del piloto:

- ◆ Poner a disposición de las entidades públicas, al modelo de ORH como un instrumento para un necesario proceso modernizador de las entidades públicas.
- ◆ Establecer el camino y los pasos para la implementación del modelo de ORH.
- ◆ Generar una alianza con los jefes de entidades a favor de un cambio de estatus de las unidades de recursos humanos en forma gradual, flexible y adaptativa.
- ◆ Apoyar el posicionamiento de Servir como el organismo especializado en políticas y gestión de RR HH del sector público.

Funciones y estructura de la ORH

Para el desarrollo gradual de las oficinas de RRHH se propone una estructura, funciones generales y jerarquización que logre la eficiencia e integración de los procesos de RRHH. La estructura propuesta parte de la Gerencia de RRHH, un área de Soporte como es la Planificación de RRHH y dos sub áreas: Administración de RRHH y Desarrollo Humano con sus respectivas funciones generales, la implementación de la misma debe tener como consideración previa las capacidades técnico operativas internas, la revisión de los documentos de gestión, y la definición de estrategias que relacionen directamente las acciones de RRHH con los objetivos estratégicos de la institución, propuesta que viene siendo validada a través del piloto y con la Secretaría de Gestión Pública.

Perfil del Gerente de RRHH

Basado en un análisis de puesto con la metodología de MPC de Alfredo Paredes y Asociados, metodología que fue adaptada con un enfoque conductual. El desarrollo de esta metodología contó con la participación de representantes de Ministerios y Gobiernos Regionales. Asimismo, para la validación de la misión del puesto se realizó un panel de expertos, conformado por 10 representantes de instituciones públicas (entre las que figuran reguladoras, organismos constitucionalmente autónomos e instituciones privadas de gran envergadura a nivel nacional), mediante el cual se elaboró el Perfil del Gerente de RRHH, que reúne una serie de características que dicho profesional debe poseer para cumplir con su función y generar valor en su gestión. Así, se obtuvo:

Misión del Gerente de RRHH

“Generar estrategias para atraer, desarrollar y retener al talento humano, generando y fortaleciendo una cultura de servicio al ciudadano; y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales”.

Competencias Críticas:

1. Planificación y organización
2. Orientación a resultados
3. Diálogo efectivo y articulador
4. Relación con su entorno
5. Liderazgo catalizador

Competencias Generales:

6. Orientación al cliente interno y externo
7. Impacto e influencia

E-Learning

Se ha desarrollado también una herramienta para dictar cursos de capacitación de manera no presencial. El objetivo es generar espacios de aprendizaje que logren abarcar paulatinamente todo el territorio nacional.

Encuentros Nacionales de Gestores de Recursos Humanos

Como parte de las actividades de la Gerencia se desarrollan reuniones anuales para los gestores de Recursos Humanos a nivel de Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, con la finalidad de fortalecer la Gestión de Recursos Humanos a través de la presentación de experiencias, creando espacios de diálogo y reflexión, espacios que permitan conocer las diferentes realidades, y la interacción entre los gestores de Recursos Humanos.

En el 2010 se llevó a cabo 1 evento

II Encuentro Nacional de Gestores del Sistema de Recursos Humanos

Gobierno Nacional y gobiernos regionales
Lima - 07 al 09 de julio de 2010
190 participantes

Líderes de Red

Al cierre de 2010 se cuenta con 09 redes de gestores de RRHH en cada sede central de los gobiernos regionales que se detallan a continuación. Las redes de gobiernos regionales se suman a las redes en ministerios con el objetivo de mantener una comunicación fluida, para la atención de consultas y el intercambio de información de manera periódica.

MINISTERIOS	OPDES
Ministerio del Ambiente	5
Ministerio de Justicia	25
Ministerio de Relaciones Exteriores	2
Ministerio de Economía y Finanzas	8
Ministerio de Salud	39
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	5
Ministerio de Agricultura	18
Ministerio de Transportes y Comunicaciones	6
Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento	5
Ministerio de la Mujer y Desarrollo social	110
Ministerio de Cultura	7
Total	230

GORE	Ejecutoras
Ica	14
Apurímac	14
Lima	21
Huánuco	12
San Martín	17
Piura	18
Cajamarca	18
Tumbes	10
Junín	14
	138

Asimismo, se continuó con exposiciones en gobiernos regionales, en los que se desarrollaron las siguientes actividades:

- ◆ Reuniones con Oficinas de RRHH de la Región.
- ◆ Dar a conocer los Decretos Legislativo N° 1023, 1024, 1025 y 1026
- ◆ Fortalecer el liderazgo de las Oficinas de RRHH de los Gobiernos Regionales
- ◆ Fomentar la formalización de las redes en los Gobiernos Regionales
- ◆ Dar a conocer SERVIR y las líneas de acción.

Para el caso de los ministerios, también se formalizaron los líderes de red de 11 sedes centrales de ministerios de acuerdo al detalle siguiente:

Red de Gestores

Esta herramienta promueve el acceso a nuestra red virtual y la interacción, a través de diferentes herramientas como foros, intercambio de información, publicación de contenidos relacionados a la gestión de RRHH, consultas sobre herramientas modernas de gestión de RRHH, con la finalidad de validar contenidos y preparar a las oficinas de RRHH para las reformas graduales que se vayan implementando. A diciembre de 2010 contamos con 107 usuarios a la red.

Registro Nacional de Personal del Servicio Civil (RNSC)

El RNSC es un sistema para el registro de información de la totalidad de personas al servicio del Estado. Constituye la herramienta base que dará respuestas a preguntas como por ejemplo ¿cuántos servidores públicos somos?, ¿dónde están o cuál es su sede de trabajo?, ¿cuál es la remuneración que perciben?, entre otras. En ese sentido, el RNSC brindará información esencial para la toma de decisiones en materia de gestión de Recursos Humanos en el Sector Público y para continuar en el diseño de un proceso de reforma que permita una implementación gradual y prudente. El Registro está en construcción y se cuenta a la fecha con información correspondiente a más de 600 mil servidores públicos de los tres niveles de gobierno.

Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD)

SERVIR continúa a cargo de la gestión del RNSDD, el cual es un sistema de información que se encarga de llevar el registro de funcionarios y servidores públicos con sanciones por infracciones laborales o faltas al Código de Ética, mandatos judiciales y otras que determine la ley en la función pública. Este registro permite a los operadores autorizados por cada entidad realizar consultas, actualizar o ingresar información referida al sistema.

Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento: Principales logros

La Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento (GDCR) tiene la responsabilidad de desarrollar políticas de capacitación y evaluación de los recursos humanos al servicio del Estado. Para ello, diseña procesos, instrumentos, metodologías y lineamientos necesarios para la optimización de la gestión de la capacitación y evaluación de desempeño en las entidades públicas.

En el 2010, la GDCR condujo un proceso de evaluación masivo de servidores públicos, a través de la implementación de Diagnóstico de Conocimientos. Este sistema virtual, de acceso remoto, permite la evaluación de los conocimientos de los servidores públicos sobre las funciones que realizan en su labor diaria en las diferentes entidades del Estado. Siendo el tema de evaluación especialmente sensible, el sistema fue implementado progresivamente y garantizando la pertinencia de las pruebas a las funciones específicas que las personas desempeñan en el Estado.

En ese sentido, se decidió iniciar la aplicación del Diagnóstico en los sistemas administrativos, en la medida que éstos contienen puestos, funciones y tareas transversales a las entidades públicas, indistintamente del nivel de gobierno. El primer sistema administrativo en el que se aplicaron las pruebas fue el de Inversión Pública, al que le siguió el Sistema Nacional de Abastecimiento. De estas experiencias se desprendieron los siguientes resultados:

Perfiles por puesto tipo

Con el apoyo de un equipo de especialistas en temas de recursos humanos y en coordinación con la Dirección Nacional de Programación Multianual (DGPM) se revisó la normativa existente y se realizaron entrevistas a actores clave delente rector y a funcionarios de los diferentes niveles de gobierno a fin de identificar características particulares por puesto existente.

De este trabajo resultaron cinco puestos tipo en el SNIP (responsable de Oficina de Programación de Inversiones (OPI), responsable de Unidad Formuladores (UF), Coordinador de Asistencia Técnica (CAT), evaluador y formulador). Éstos se

Perfiles por puesto tipo

Con el apoyo de un equipo de especialistas en temas de recursos humanos y en coordinación con la Dirección Nacional de Programación Multianual (DGPM) se revisó la normativa existente y se realizaron entrevistas a actores clave delente rector y a funcionarios de los diferentes niveles de gobierno a fin de identificar características particulares por puesto existente.

De este trabajo resultaron cinco puestos tipo en el SNIP (responsable de Oficina de Programación de Inversiones (OPI), responsable de Unidad Formuladores (UF), Coordinador de Asistencia Técnica (CAT), evaluador y formulador). Éstos se

5. Para el caso de las contrataciones públicas, las pruebas se diseñaron tomando en cuenta funciones y no puestos, pues no existen puestos tipo definidos para el Sistema. Para ello, se trabajó con el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), ente rector del Sistema, en la identificación de las funciones de los procesos de contrataciones (Programación, Actos preparatorios, Procedimientos regulares, Supuestos no previstos, Interposición de apelaciones, Procedimiento de formalización, Irregularidades en el contrato).

Registro de participantes

Para desarrollar el Diagnóstico, se requería conocer las identidades de las personas a ser evaluadas y sus funciones o puestos para asignarles las pruebas adecuadamente. Para ello, SERVIR desarrolló un censo de los operadores de inversiones y contrataciones.

En total se recibió, y cotejó con RENIEC, información de 7,196 operadores del SNIP (3,550) y OSCE (3,646) a nivel nacional.

Evaluación

A lo largo de 13 fechas, 2,247 operadores de inversiones y 2,832 de contrataciones rindieron las pruebas de conocimientos. Las pruebas eran producidas automáticamente en base a un algoritmo basado en parámetros clave (puesto, nivel de gobierno y sector, en el caso del SNIP; funciones que realiza el operador, en el caso de contrataciones) y eran asignadas a los evaluados. Las pruebas duraban 60 minutos y alrededor de 30 minutos después de finalizadas, cada evaluado recibía su resultado en su cuenta de correo, indicándole los temas en los cuales necesitaban capacitación, haciendo la especificación por áreas o funciones.

Informes

Una vez concluida la última fecha de evaluación, se procesó y analizó el total de resultados para la elaboración de informes detallados para los entes rectores de los sistemas administrativos evaluados: la Dirección Nacional de Programación Multianual (DGPM) y el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE). Adicionalmente, un reporte era enviado a los titulares de las entidades públicas evaluadas con el consolidado de resultados de los operadores pertenecientes a su entidad que rindieron las pruebas de conocimientos.

Finalmente, con la intención de compartir los resultados del Diagnóstico de Conocimientos con otros actores interesados se diseñaron mapas interactivos a través de los cuales las personas pueden identificar, por área geográfica, dónde se requiere capacitación y en qué temas.

Protocolo

Como resultado de la experiencia de implementación del Diagnóstico de Conocimientos, se elaboró un protocolo que abarca las etapas de preparación, ejecución y retroalimentación del proceso. Esta sistematización se realizó gracias al financiamiento de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) a través del Programa ProDescentralización. De esta forma, se aseguraba la replicabilidad de las pruebas al sistematizarse las características del modelo, los pasos necesarios y otros asuntos requeridos para la puesta en marcha del Diagnóstico de Conocimientos.

Pruebas abiertas

Considerando las expectativas de los servidores que no rindieron la evaluación, otros especialistas externos que brindan servicios al Estado y el interés general alrededor de los Diagnósticos de Conocimientos, se dispuso una prueba abierta al público en la web que reúne las mismas características que aquéllas aplicadas en evaluaciones formales.

Luego de culminar con el diagnóstico de conocimientos de los operadores de adquisiciones, SERVIR, con el apoyo de la Agencia de Cooperación Técnica Alemana (GTZ), iniciaron la planificación de la evaluación de los correspondientes al Sistema de Administración Financiera (SAFI), que incluyen los sistemas administrativos de presupuesto público, contabilidad, tesorería y endeudamiento. Para ello, se llevaron a cabo 11 talleres con los representantes de estos sistemas con el fin de precisar las funciones que realizan los operadores respectivos, en los tres niveles de gobierno. SERVIR viene coordinando con el MEF la programación de las siguientes etapas de diseño y la implementación de estos diagnósticos de conocimientos.

Ambos ejercicios contribuyen a validar instrumentos modernos de evaluación de las personas, generan confianza en las evaluaciones de desempeño y son la base para diseñar estrategias de capacitación que mejoren los servicios al ciudadano y las condiciones laborales y dignidad de todos los servidores públicos.

En adición, la GDCR ha producido un estudio que contiene la sistematización de buenas prácticas de los sectores público y privado en materia de capacitación y evaluación de recursos humanos.

De otro lado, en el marco de ofrecer una señal que distinga la calidad de los programas de maestría locales, la GDCR preparó un documento preliminar de diseño del sistema de acreditación, el cual fue puesto a consideración y discusión con distintos especialistas, incluyendo representantes de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) de España. Estos profesionales nos visitaron como parte de la asistencia técnica financiada por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

El sistema de acreditación busca otorgar un sello de calidad a quienes cumplen con estándares mínimos deseados. Así, el Estado fortalece su rol regulador y se preocupa por la provisión de capacitación en temas y regiones en las que no exista oferta suficiente de calidad.

Por último, en el marco del reconocimiento de la trayectoria, desempeño y aporte de los funcionarios públicos al Estado, se logró la aprobación en sesión del Consejo Directivo del documento que brinda los lineamientos para la operación de la Orden del Servicio Civil, así como de su respectivo Reglamento.

Todos estos esfuerzos en materia de evaluación y capacitación buscan revertir la gestión de las acciones actuales, las mismas que se caracterizan por ocurrir de manera reactiva y con una escasa o nula planificación, lo cual impide una adecuada priorización, además de una oportuna vinculación al ciclo presupuestal.



Tribunal del Servicio Civil: Principales logros

Es Tribunal del Servicio Civil (TSC) es el órgano administrativo de alcance nacional que resuelve en última instancia las controversias individuales que se generan al interior del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, entre el Estado y sus trabajadores, respecto de las siguientes materias: acceso al servicio civil, pago de retribuciones, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.

Cuenta con independencia técnica para resolver las materias de: acceso al servicio civil, pago de retribuciones, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.

Resuelve en última instancia administrativa los recursos de apelación interpuestos contra actos de las entidades del Sector Público y sus resoluciones pueden ser impugnadas ante el Poder Judicial mediante una acción contencioso administrativa.

La labor del TSC es de suma importancia dada la abundancia y frecuente divergencia en la normatividad que regula el servicio civil en el Perú, la cual ha generado criterios interpretativos diversos que se han traducido en una jurisprudencia judicial contradictoria que podría ser fuente de inseguridad jurídica para los trabajadores y afectar la continuidad de la provisión de servicios de las entidades al ciudadano.

La creación del TSC desde el 2008, permite contar con un organismo técnico autónomo que interprete la legislación del servicio civil con criterios especializados, que permitan establecer pautas comunes, predictibilidad y transparencia en la solución de conflictos.

El trabajo del Tribunal se ha centrado en atender los recursos de apelación de los 9447 recursos que han ingresado durante el año 2010; de los cuales se resolvieron 3286 dentro del plazo establecido en las normas vigentes. El 70% (4313) de los recursos de apelación restantes (6161) aún se encuentran dentro del plazo para resolver.

Para ello, se logró implementar el marco normativo, sustantivo y procesal del Tribunal del Servicio Civil para una adecuada implementación de su primera sala. En tal sentido, el 14 de enero del año 2010 se aprueba el Proyecto de Reglamento del Tribunal del Servicio Civil mediante Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, el 23 de enero mediante el Decreto Supremo N° 014-2010-PCM se aprueba una modificación del Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR que incluye las funciones de la Secretaría Técnica del Tribunal; con fecha 5 de marzo mediante Decreto Supremo N° 076-2010-EF se aprueba el monto por concepto de dietas que perciben los vocales del Tribunal del Servicio Civil.

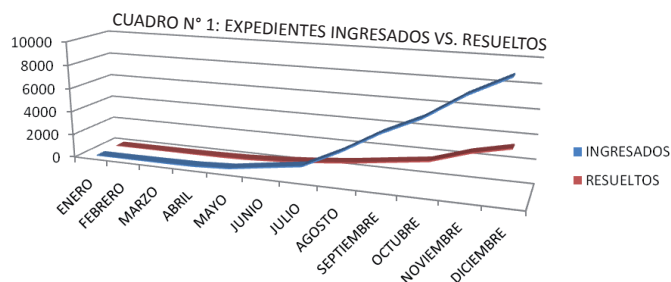
Asimismo, mediante Resoluciones de Presidencia Ejecutiva 05 y 90-2010-SERVIR/PE, emitidas el 22 de enero y el 28 de diciembre de 2010, respectivamente, se estableció la competencia de las Salas del Tribunal del Servicio Civil, la misma que está orientada a la resolución de controversias planteadas contra actos de las entidades del Gobierno Nacional. Debido a la alta carga procesal, para el año 2011 se ha contemplado abrir una segunda Sala en el Tribunal del Servicio Civil.

Es importante mencionar que durante el año 2010 el Tribunal del Servicio Civil emitió tres precedentes de observancia obligatoria, los cuales permitirán a las entidades de los tres niveles de gobierno adoptar los lineamientos establecidos en los mismos, de manera que al aplicarlos se gestione de forma más eficiente los recursos humanos y se reduzca el número de recursos de apelación que ingresen al Tribunal del Servicio Civil. Los tres (3) precedentes de observancia obligatoria publicados en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010 versan sobre los siguientes temas:

- ◆ Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC.- Adecuación de las instancias administrativas de las entidades del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a la competencia del Tribunal del Servicio Civil.
- ◆ Resolución de Sala Plena N° 002-2010-SERVIR/TSC.- Competencia del Tribunal para evaluar el despido del régimen laboral de la actividad privada.
- ◆ Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC.- Aplicación del Principio de Inmediatez.

Casos resueltos

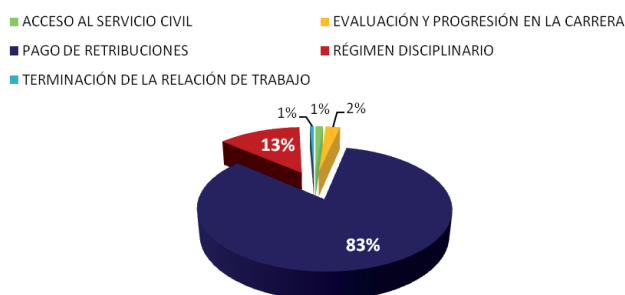
Pese a la gran carga procesal que ha venido afrontando el Tribunal del Servicio Civil al 31 de diciembre de 2010, con un ingreso de nueve mil cuatrocientos cuarenta y siete (9 447) expedientes; a dicha fecha, se encuentran resueltos tres mil doscientos ochenta y seis expedientes (3 286). Como se aprecia en el Cuadro N° 1, pese al incremento de los casos resueltos por el Tribunal del Servicio Civil, el nivel de aumento de los casos ingresados es cada vez mayor desde el mes de julio de 2010.



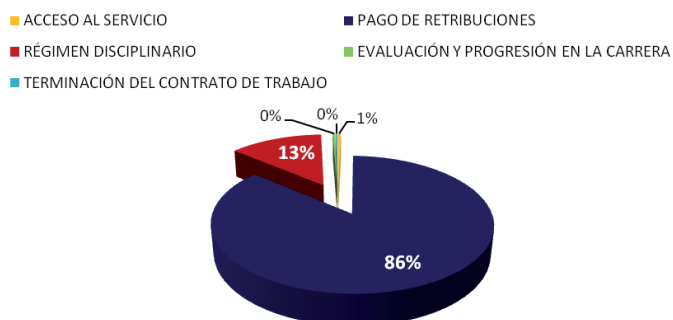
Materias

Sobre este punto, se debe precisar que el pago de retribuciones es actualmente la materia más recurrida, seguida del régimen disciplinario que, sumadas, representan más del 90% de los casos presentados, así como de los casos resueltos, como se aprecia en los cuadros Nos 2 y 3, respectivamente.

CUADRO N° 2: INGRESADOS POR MATERIA (9447)



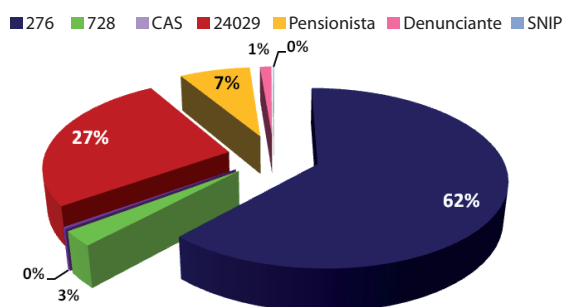
CUADRO N° 3: RESUELTOS POR MATERIA (3286)



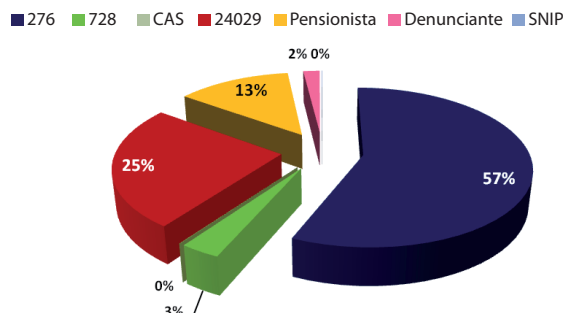
Regímenes

Respecto de los regímenes que atiende el Tribunal del Servicio Civil, como se muestra en el Cuadro N° 4, tenemos que el 62% de los recursos de apelación se encuentran bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 276, el 27% bajo el régimen especial del profesorado y el 3% bajo el régimen laboral de la actividad privada, entre otros. Similar distribución, la podemos encontrar en los casos resueltos mostrados en el Cuadro N° 5.

CUADRO N° 4: INGRESADOS POR RÉGIMEN (9447)



CUADRO N° 5: RESUELTOS POR RÉGIMEN (3286)



Sectores

Respecto de los sectores en los que se han presentado los recursos de apelación que atiende el Tribunal del Servicio Civil, tenemos que el 42% corresponden al Sector Educación, el 40% al Sector Salud y la diferencia se distribuye en el resto de sectores, tal como se aprecia en el Cuadro N° 6. Similar distribución, la podemos encontrar en los casos resueltos (Cuadro N° 7).

CUADRO N° 6: INGRESADOS POR SECTOR (9447)



* ENTIDADES CON MENOS DE 2%
JUSTICIA, UNIVERSIDADES, MINISTERIO PÚBLICO, MIMDES, TRANSPORTES, CULTURA, TRABAJO, AGRICULTURA, PCM, DEFENSA, GOB. LOCALES, GOB. REGIONALES, RENIEC, ECONOMÍA, INTERIOR, RELACIONES EXTERIORES, VIVIENDA, SBS, PRODUCCIÓN

CUADRO N° 7: RESUELTOS POR SECTOR (3286)



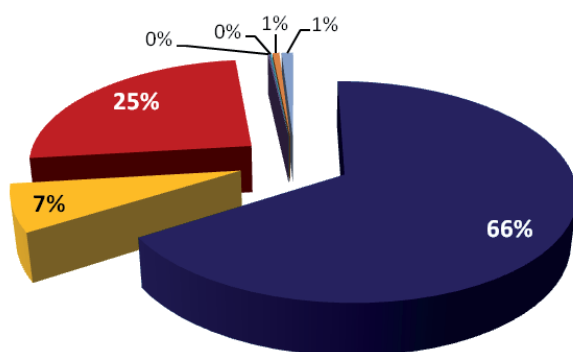
* ENTIDADES CON MENOS DE 2%
JUSTICIA, UNIVERSIDADES, MINISTERIO PÚBLICO, MIMDES, TRANSPORTES, CULTURA, TRABAJO, AGRICULTURA, PCM, DEFENSA, GOB. LOCALES, GOB. REGIONALES, RENIEC, ECONOMÍA, INTERIOR, RELACIONES EXTERIORES, VIVIENDA

Sentido de las resoluciones y oficios

Finalmente, de los recursos presentados, el 66% han sido declarados fundados, el 7%, infundados, el 25% improcedentes y el 4% corresponde a casos de nulidad, desistimiento, entre otros (Cuadro N° 8).

CUADRO N° 8: SENTIDO DE LAS RESOLUCIONES Y OFICIOS

■ FUNDADOS ■ INFUNDADOS ■ IMPROCEDENTES ■ NULIDAD
■ DESISTIMIENTO ■ NO PRESENTADOS ■ DEVUELTOS



Para mayor información revise el
Informe de Gestión 2010 - Tribunal del Servicio Civil

Planes institucionales e instrumentos de gestión

SERVIR con la finalidad de asegurar una gestión coherente y alineada, que permita el cumplimiento de los objetivos tanto estratégicos como institucionales, así como de sus correspondientes metas, cuenta con los siguientes planes institucionales debidamente aprobados por el Consejo Directivo y formalizados con la correspondiente Resolución de Presidencia Ejecutiva, conforme al siguiente detalle:

- Plan Estratégico Institucional 2010, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 007-2010-SERVIR-PE.
- Plan Operativo Institucional 2010, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 008-2010-SERVIR-PE.

c) Plan de Mediano Plazo (PMP).- La primera disposición complementaria transitoria del Decreto Legislativo N° 1023 mediante el cual se crea a SERVIR, dispone que el Consejo Directivo debe aprobar en un plazo no mayor de un año desde su instalación, el Plan de Mediano Plazo para la implementación progresiva de las funciones de SERVIR, el cual debe ser actualizado de forma bianual hasta su total implementación. Su aprobación se efectuó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 079-2009-ANSC-PE. El PMP es un instrumento de gestión que orienta la implementación progresiva de funciones de la Entidad, considerando las condiciones presupuestales, el desarrollo de los sistemas de información, la capacidad de las entidades públicas y demás factores técnicos que fueren aplicables, previstos en el referido Plan.

El Plan de Implementación resulta un instrumento fundamental, ya que identifica, organiza y ordena secuencialmente las diversas actividades, responsables y plazos que la institución deberá considerar para implementar exitosamente sus funciones.

d) Plan Operativo Informático 2011, aprobado por Acuerdo de Consejo Directivo N° 015 -2010-SERVIR- CD.

Adicionalmente a ello, se ha incluido al Servicio Civil como Política Nacional de obligatorio cumplimiento por las entidades del Gobierno Nacional (Decreto Supremo N° 086-2010-PCM). Con el propósito de verificar su cumplimiento se han propuesto a la Presidencia del Consejo de Ministros los indicadores correspondientes a ser atendidos por las diferentes entidades, conforme al siguiente detalle:

Política Nacional del Servicio Civil	Indicador
Contar con información completa y actualizada de las personas al servicio civil para el ejercicio de la rectoría del Sistema.	Porcentaje de entidades públicas que reporta información actualizada para el Registro Nacional del Servicio Civil RNSC, según los lineamientos establecidos por SERVIR
Profesionalizar la función directiva que contribuya a la mejora de capacidades en la gestión de las entidades públicas	Porcentaje de puestos directivos designados mediante procesos de selección meritocráticos, respecto del total de puestos directivos designados, conforme a los lineamientos establecidos por SERVIR
Desarrollar estrategias de capacitación de las entidades públicas orientadas a la mejora continua de competencias	Porcentaje de entidades públicas que cuentan con Plan de Desarrollo de las Personas aprobados, respecto del total de entidades obligadas

De otro lado, a fin de asegurar una adecuada gestión institucional, se cuenta con los siguientes instrumentos de gestión:

- a) Reglamento de Organización y Funciones – ROF, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 014-2010-PCM.
- b) Manual de Organización y Funciones – MOF, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 027-2010-SERVIR-PE
- c) Clasificador de Cargos, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 66-2010-SERVIR/PE.
- d) Cuadro de Asignación de Personal – CAP, aprobado por Resolución Suprema N° 236-2008-PCM.
- e) Presupuesto Analítico de Personal – PAP, aprobado por Resolución de Gerencia General N° 017-2010-SERVIR-GG
- f) Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA, aprobado por Decreto Supremo N° 047-2010-PCM.

Asimismo, SERVIR apuesta por una gestión moderna y eficiente, liderando la adopción de instrumentos o sistemas de gestión que si bien no tienen carácter obligatorio, sin embargo coadyuvan directamente con la ejecución organizada, predictiva y con una adecuada mitigación de riesgos, del ejercicio de nuestras funciones y procedimientos, asegurando el mejor cumplimiento de las metas institucionales, tal es el caso principalmente, de los siguientes instrumentos:

- a) Manual de Procesos, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 18-2010-SERVIR-PE.
- b) Sistema de control interno, instaurado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2009-ANSC-PE y actualizado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 026-2011-SERVIR-PE.



Reconocimientos

En el 2010, la organización Ciudadanos al Día reconoció tres prácticas de SERVIR como Buenas Prácticas en Gestión Pública, en el marco del Premio BPG 2010 que dicha institución lleva a cabo anualmente. Las prácticas que lograron tales distinciones fueron:

- ◆ El proceso de selección de profesionales para el Cuerpo de Gerentes Públicos, finalista en la categoría Sistemas de Gestión Interna.
- ◆ El Diagnóstico de conocimientos sobre el Sistema Nacional de inversión Pública, en la categoría Incidencia Pública.
- ◆ La primera etapa de la estrategia de posicionamiento de SERVIR, finalista en la categoría Relaciones con la Prensa.

4 | CAMBIOS EN EL CONSEJO DIRECTIVO

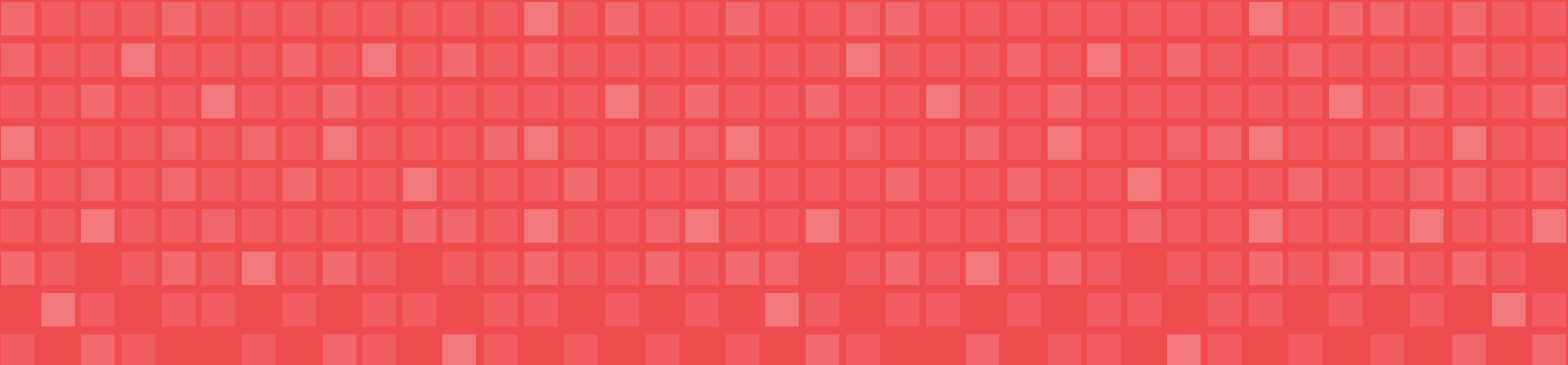


Roger Díaz Alarcón, Director General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas

El Consejo Directivo de SERVIR cuenta con un nuevo miembro. A partir del mes de enero de 2010 Roger Díaz Alarcón, Director General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, se integró al Consejo Directivo de SERVIR en reemplazo de Don Juan Muñoz Romero, quien falleció en dicho mes.

Roger Díaz cuenta con amplia experiencia en el sector público, destacando sus servicios en el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA). Como funcionario del MEF ha ejercido la representación en Consejos Directivos de instituciones y programas como DEVIDA, FONDEBOSQUE, PROFONAMPE, INCAGRO, PSI, COFOPRI, CONACA y PROSAAMER.

Es Ingeniero Agrónomo por la Universidad Nacional Agraria La Molina y Magíster en Economía, especialización en Desarrollo Empresarial y Regional, por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En adición, cuenta con estudios de postgrado en Gestión de Políticas Agrarias, Gestión Agrícola Empresarial y en Planeamiento Estratégico. Desde enero de 2010 está a cargo de la Dirección Nacional de Presupuesto Público del MEF.



5 | ESTADOS FINANCIEROS 2010

En esta sección encontrara:

BALANCE GENERAL
ESTADO DE GESTIÓN
ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO NETO
ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO

BALANCE GENERAL
Al 31 de diciembre de 2010 y 2009
(EN NUEVOS SOLES)

SECTOR : 01 PRESIDENCIA CONSEJO MINISTROS
ENTIDAD : 023 AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Fecha : 29/03/2011
Hora : 02:46:15
Pag. : 1 de 1
F. Int. : 29/03/2011 02:26:24 AM
EF-1

ACTIVO		PASIVO Y PATRIMONIO		
ACTIVO CORRIENTE	2010	2009	PASIVO CORRIENTE	
Nota			Nota	
Efectivo y Equivalente de Efectivo	3 10,604.49	1,814.04	Obligaciones Tesoro Público	15 422,306.17
Inversiones Disponibles	4 0.00	0.00	Sobregiros Bancarios	16 0.00
Cuentas por Cobrar (Neto)	5 0.00	0.00	Cuentas por Pagar	17 182,413.64
Otras Cuentas por Cobrar (Neto)	6 0.00	0.00	Operaciones de Crédito	18 0.00
Existencias (Neto)	7 48,859.81	103,594.86	Parte Cte. Deudas a Largo Plazo	19 0.00
Gastos Pagados por Anticipado	8 20,380.24	8,847.35	Otras Cuentas del Pasivo	20 12,508.56
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	79,844.54	114,256.25	TOTAL PASIVO CORRIENTE	617,228.37
ACTIVO NO CORRIENTE			PASIVO NO CORRIENTE	
Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	9 0.00	0.00	Deudas a Largo Plazo	21 0.00
Otras Ctas. por Cobrar a Largo Plazo	10 0.00	0.00	Beneficios Sociales y Oblig. Prev.	22 1,011,341.16
Inversiones (Neto)	11 0.00	0.00	Ingresos Diferidos	23 0.00
Edificios, Estructuras y Act. no Prod. (Neto)	12 0.00	0.00	Otras Cuentas del Pasivo	24 0.00
Vehiculos, Maquinarias y Otros (Neto)	13 1,380,111.23	633,139.95	Provisiones	25 0.00
Otras Cuentas del Activo (Neto)	14 187,307.00	118,281.33	TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	1,011,341.16
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	1,567,418.23	751,421.28	TOTAL PASIVO	1,628,569.53
TOTAL ACTIVO	1,647,262.77	865,677.53	PATRIMONIO	
Cuentas de Orden	30 830,884.55	759,032.29	Hacienda Nacional	26 (1,973.39)
			Hacienda Nacional Adicional	27 (6,063.65)
			Reservas	28 0.00
			Resultados Acumulados	29 26,730.28
			TOTAL PATRIMONIO	18,693.24
			TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	1,647,262.77
			Cuentas de Orden	30 830,884.55

DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
LUIS ANDRÉS ILLINOES Soriano
JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

MACFLO CEDAMANO RODRIGUEZ
TITULAR DE LA ENTIDAD
PRESIDENTE GENERAL
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

- Las Notas forman parte integrante de los Estados Financieros

ESTADO DE GESTION
Por los años terminados el 31 de diciembre de 2010 y 2009
(EN NUEVOS SOLES)

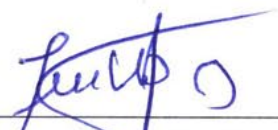
EF-2

SECTOR : 01 PRESIDENCIA CONSEJO MINISTROS
ENTIDAD : 023 AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

		2010	2009
INGRESOS			
Ingresos Tributarios Netos	31	0.00	0.00
Ingresos No Tributarios	32	563.76	361.20
Traspasos y Remesas Recibidas	33	18,360,584.62	8,527,601.56
Donaciones y Transferencias Recibidas	34	414,157.48	400,671.56
TOTAL INGRESOS		18,775,305.86	8,928,634.32
COSTOS Y GASTOS			
Costo de Ventas	35	0.00	0.00
Gastos en Bienes y Servicios	36	(4,743,529.62)	(4,901,533.74)
Gastos de Personal	37	(11,928,414.48)	(5,547,114.98)
Gastos por Pens.Prest.y Asistencia Social	38	0.00	0.00
Donaciones y Transferencias Otorgadas	39	0.00	0.00
Traspasos y Remesas Otorgadas	40	(21,204.25)	(80,049.95)
Estimaciones y Provisiones del Ejercicio	41	(235,711.68)	(48,218.54)
TOTAL COSTOS Y GASTOS		(16,928,860.03)	(10,576,917.21)
RESULTADO DE OPERACION		1,846,445.83	(1,648,282.89)
OTROS INGRESOS Y GASTOS			
Ingresos Financieros	42	0.00	0.00
Gastos Financieros	43	0.00	0.00
Otros Ingresos	44	4,949.08	4,312.01
Otros Gastos	45	(10,573.19)	(11,460.64)
TOTAL OTROS INGRESOS Y GASTOS		(5,624.11)	(7,148.63)
RESULTADO DEL EJERCICIO SUPERAVIT (DEFICIT)		1,840,821.72	(1,655,431.52)



CONTADOR GENERAL
C.P.C. EDUARDO ORTIZ CRISÓSTOMO
CONTADOR
Mat. N° 27449



DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
Luis Andrés Millos Soriano
JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL



TITULAR DE LA ENTIDAD
MARCELO CEDAMANO RODRIGUEZ
Gerente General
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Las Notas forman parte integrante de los Estados Financieros

ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO NETO

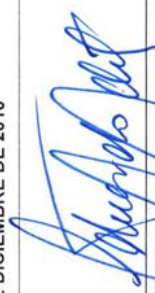
Por los años terminados el 31 de diciembre de 2010 y 2009

(EN NUEVOS SOLES)

EF-3

SECTOR : 01 PRESIDENCIA CONSEJO MINISTROS
ENTIDAD : 023 AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CONCEPTOS	HACIENDA NACIONAL	HACIENDA NAC. ADICIONAL	RESERVAS	RESULTADOS ACUMULADOS	TOTAL
SALDOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2008	0.00	0.00	0.00	(202,338.11)	(202,338.11)
Ajuste de Ejercicios Anteriores	0.00	0.00	0.00	(11,719.15)	(11,719.15)
Trasposos y Remesas del Tesoro Público	0.00	(1,973.39)	0.00	0.00	(1,973.39)
Trasposos y Remesas de Otras entidades	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Trasposos de Documentos	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Otras Operaciones Patrimoniales (Nota)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Superávit (Déficit) del Ejercicio	0.00	0.00	0.00	(1,655,431.52)	(1,655,431.52)
Traslados entre Cuentas Patrimoniales	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Traslados de saldos por Fusión y/o Liquidación	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
SALDOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2009	0.00	(1,973.39)	0.00	(1,870,088.78)	(1,872,062.17)
Ajuste de Ejercicios Anteriores	0.00	0.00	0.00	55,997.34	55,997.34
Trasposos y Remesas del Tesoro Público	0.00	(6,063.65)	0.00	0.00	(6,063.65)
Trasposos y Remesas de Otras entidades	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Trasposos de Documentos	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Otras Operaciones Patrimoniales (Nota)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Superávit (Déficit) del Ejercicio	0.00	0.00	0.00	1,840,821.72	1,840,821.72
Traslados entre Cuentas Patrimoniales	(1,973.39)	1,973.39	0.00	0.00	0.00
Traslados de saldos por Fusión y/o Liquidación	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
SALDOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2010	(1,973.39)	(6,063.65)	0.00	26,730.28	18,693.24


C. P. C. CONTRALOR GENERAL
C. P. C. CONTRALOR GENERAL
Mat. N° 27449
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
- La Nota debe ser explicativa.


DIRECTOR GENERAL
DE ADMINISTRACIÓN
Luis Andrés Millones Soriano
JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL


..TITULAR DE LA ENTIDAD....
MARCELO CEDAMANS RODRIGUEZ
Gerente General
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

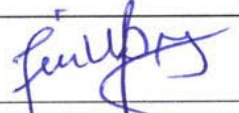
ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO
Por los años terminados el 31 de diciembre de 2010 y 2009
(EN NUEVOS SOLES)

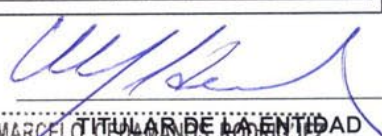
EF-4

SECTOR : 01 PRESIDENCIA CONSEJO MINISTROS
ENTIDAD : 023 AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CONCEPTOS	2010	2009
A.- ACTIVIDADES DE OPERACION		
Cobranza de Impuestos, Contribuciones y Derechos Administrativos (Nota)	0.00	0.00
Cobranza de Aportes por regulación	0.00	0.00
Cobranza de Venta de Bienes y Servicios y Renta de la Propiedad	563.76	361.20
Donaciones y Transferencias Corrientes Recibidas (Nota)	0.00	0.00
Traspasos y Remesas Corrientes Recibidas del Tesoro Público	17,658,328.60	8,207,969.54
Otros (Nota)	61,738.30	242,382.95
MENOS		
Pago a Proveedores de Bienes y Servicios (Nota)	(6,311,662.91)	(3,519,163.40)
Pago de Remuneraciones y Obligaciones Sociales	(11,550,229.08)	(4,864,043.53)
Pago de Otras Retribuciones y Complementarias	0.00	0.00
Pago de Pensiones y Otros Beneficios	0.00	0.00
Pago por Prestaciones y Asistencia Social	0.00	0.00
Donaciones y Transferencias Corrientes Otorgadas (Nota)	0.00	0.00
Traspasos y Remesas Corriente Entregadas del Tesoro Público	0.00	0.00
Otros (Nota)	0.00	(23,179.79)
AUMENTO (DISMINUCION) DEL EFECTIVO Y EQUIVALENTE DE EFECTIVO PROVENIENTE DE ACTIVIDAD DE OPERACIÓN	(141,261.33)	44,326.97
B.- ACTIVIDADES DE INVERSION		
Cobranza por Venta de Vehículos, Maquinarias y Otros	0.00	0.00
Cobranza por Venta de Edificios y Activos No Producidos (Nota)	0.00	0.00
Cobranza por Venta de Otras Cuentas del Activo (Nota)	0.00	0.00
Otros (Nota)	0.00	0.00
MENOS		
Pago por Compra de Vehículos, Maquinarias y Otros	(562,634.92)	(247,535.09)
Pago por Compra de Edificios, Estructuras y Activos no Prod. (Nota)	0.00	0.00
Pago por Construcciones en Curso (Nota)	0.00	0.00
Pago por Compra de Otras Cuentas del Activo (Nota)	(88,840.48)	(115,136.47)
Otros (Nota)	(10,573.19)	0.00
AUMENTO (DISMINUCION) DEL EFECTIVO Y EQUIVALENTE DE EFECTIVO PROVENIENTE DE ACTIVIDAD DE INVERSION	(662,048.59)	(362,671.56)
C.- ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO		
Donaciones y Transferencias de Capital Recibidas (Nota)	0.00	0.00
Traspasos y Remesas de Capital Recibidas del Tesoro Público	702,256.02	317,658.63
Cobranza por Colocaciones de Valores y Otros Documentos (Nota)	0.00	0.00
Endeudamiento Interno y/o Externo (Nota)	0.00	0.00
Otros (Nota)	115,908.00	0.00
MENOS		
Donaciones y Transferencias de Capital Entregadas (Nota)	0.00	0.00
Traspasos y Remesas de Capital Entregadas al Tesoro Público	(6,063.65)	0.00
Amortización, Intereses, Comisiones y Otros Gastos de la Deuda (Nota)	0.00	0.00
Otros (Nota)	0.00	0.00
Traslado de saldos por Fusión y/o Liquidación	0.00	0.00
AUMENTO (DISMINUCION) DEL EFECTIVO Y EQUIVALENTE DE EFECTIVO PROVENIENTE DE ACTIVIDAD DE FINANCIAMIENTO	812,100.37	317,658.63
D.- AUMENTO (DISMINUCION) DEL EFECTIVO Y EQUIVALENTE DE EFECTIVO	8,790.45	(685.96)
E.- SALDO EFECTIVO Y EQUIVALENTE DE EFECTIVO AL INICIO DEL EJERCICIO	1,814.04	2,500.00
F.- SALDO EFECTIVO Y EQUIVALENTE DE EFECTIVO AL FINALIZAR EL EJERCICIO	10,604.49	1,814.04


CONTADOR GENERAL
C.P.C. EDUARDO MARTÍN CRISÓSTOMO
CONTADOR


DIRECTOR GENERAL
L.D. ADMINISTRACIÓN
JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL


MARCELO CELDAMANO RODRÍGUEZ
Gerente General
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

