



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 1160-2017-SERVIR/GPGSC



A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Tránsito al régimen del Servicio Civil

Referencia : Oficio N° 22-2017-SITRAMUNC-MPC

Fecha : Lima, 13 de octubre de 2017

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, formulan a SERVIR las siguientes consultas:

- ¿Cuál debe ser el procedimiento a seguir para dar inicio al trámite del tránsito hacia la implementación del Servicio Civil en nuestra entidad?
- ¿Existe sanción y responsabilidad de la no adecuación e implementación de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Casma?
- Si no se logra implementar y adecuar la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Casma, ¿cómo se verían afectados los trabajadores de dicha entidad?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales por cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre el tránsito de entidades y servidores al régimen del Servicio Civil

- 2.4 En principio, debe tenerse en cuenta lo expuesto en el Informe Técnico N° 943-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó lo siguiente:



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

"3.1 La reforma del servicio civil tiene como marco normativo a la Ley del Servicio Civil, la cual tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; y, asimismo, tiene por finalidad que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

3.2 Hay dos tipos de tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil, Ley N° 30057. El primero es el tránsito de las entidades, el cual es obligatorio; mientras que el segundo es el tránsito de los servidores, el cual es voluntario y previo concurso público.

3.3 Las entidades que al 31 de diciembre de 2017 no hayan iniciado el proceso de adecuación, serán comprendidas en el mismo automáticamente a partir del 1 de enero 2018, para lo que SERVIR emitirá la resolución de inicio que las incorpore formalmente al proceso de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil. No obstante, es recién con la aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) que se considera que la entidad ha transitado al régimen del Servicio Civil, pudiendo entonces convocar a concursos bajo este nuevo régimen.

3.4 Una vez que la entidad ha transitado al régimen del Servicio Civil, los servidores de los Decretos Legislativos Nos. 276 y 728 – que así lo deseen (voluntariamente) – pueden (previo concurso público de méritos) transitar al nuevo régimen del Servicio Civil, o pueden optar por permanecer en su régimen actual. No es necesario que los servidores comuniquen de esta decisión a SERVIR".

- 2.5 Como puede advertirse, los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nos. 276 o 728 no transitan automáticamente al régimen del Servicio Civil. En efecto, dichos servidores pueden – si así lo consideran – transitar (previo concurso público de méritos) al nuevo régimen del Servicio Civil o pueden optar por permanecer en su régimen (en cuyo caso percibirán los beneficios previstos en su régimen respectivo hasta su cese).

Sobre el procedimiento para el tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil

- 2.6 Para efectos del tránsito de una entidad al régimen del Servicio Civil debe seguirse la ruta establecida en el documento "Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, Ley 30057", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE, la cual está compuesta por etapas que implican una revisión de la situación actual de la entidad, así como una mejora de su organización y de sus recursos humanos, con el objetivo de sentar las bases para mejorar el desempeño de las entidades y los servidores públicos.



Sobre las responsabilidades en el marco del tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil

- 2.7 Conforme al numeral 1 del documento "Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, Ley 30057", la implementación del régimen del Servicio Civil exige el compromiso de la entidad en su conjunto y, en especial, de la Alta Dirección, para el cumplimiento de cada etapa.
- 2.8 De la revisión a detalle de las etapas para el tránsito de las entidades al nuevo régimen del Servicio Civil (conforme al numeral 3 del documento "Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al

**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Ministerio de
del Servicio Civil****Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil**

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

régimen del Servicio Civil, Ley 30057”), puede advertirse – entre otras – las siguientes acciones a realizar por parte de las entidades, las mismas que a su vez nos remiten a determinadas responsabilidades:

- Conformar la Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil: en el caso de los gobiernos locales, debe darse mediante resolución expedida por el Alcalde (literal “d” de la Etapa 1).
- Impulsar el proceso de tránsito al nuevo régimen, difusión y supervisión de cada etapa y, en representación de la entidad, coordinar con SERVIR el desarrollo de las etapas: a cargo de la Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil (literal “a” de la Etapa 1).
- Colaborar brindando información requerida para el análisis situacional: a cargo de todos los órganos y unidades orgánicas (literal “b” de la Etapa 2).

Asimismo, cabe precisar que – en el marco de las etapas para el tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil – las entidades deben hacer uso de las metodologías y herramientas puestas a disposición por parte de SERVIR, como se evidencia a través de las siguientes acciones:

- Recoger información de la situación de la entidad sobre puestos y procesos, mediante las herramientas de Mapeo de Puestos y Mapeo de Procesos, respectivamente (literales “a”, “c” y “d” de la Etapa 2):
 - Respecto al Mapeo de Puestos, en el numeral 5.2 de la Directiva N° 001-2017-SERVIR/GDSRH “Normas para la aplicación del mapeo de puestos de la entidad”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 086-2017-SERVIR-PE, se establecen expresamente las responsabilidades¹.
 - Respecto al Mapeo de Procesos, en el numeral 5.2 de la Directiva N° 002-2017-SERVIR/GDSRH “Normas para la elaboración del Mapeo de procesos y el Plan de Mejoras de las Entidades Públicas en Proceso de Tránsito”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 087-2017-SERVIR-PE, se establecen expresamente las responsabilidades que comprende².

¹ “5.2 RESPONSABILIDADES

(...)

- 5.2.2 El titular de la entidad impulsa y avala el cumplimiento de la presente directiva en el marco del proceso de tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil. Asimismo, remite a SERVIR la matriz y reporte final de mapeo de puestos aprobados por la Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil de la entidad, en adelante Comisión de Tránsito.
- 5.2.3 La Comisión de Tránsito conduce el proceso de tránsito y aprueba mediante Acta la matriz y reporte final de mapeo de puestos de la entidad.
- 5.2.4 La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces – en adelante la ORH, tiene las siguientes responsabilidades: a. Dirige las actividades necesarias para desarrollar el mapeo de puestos en la entidad. b. Efectúa el análisis de la información recopilada y elabora las propuestas de matriz y reporte final de mapeo de puestos que serán remitidos a la Comisión de Tránsito de la entidad.
- 5.2.5 Los órganos y unidades orgánicas se encargan de brindar la información pertinente, destinando tiempo y recursos para ello, validan propuestas y resultados en relación a los puestos de sus áreas respectivas y las funciones que ejecutan, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces”.

² “5.2. RESPONSABILIDADES

La presente directiva comprende las siguientes responsabilidades:

(...)

5.2.2. El Titular de la entidad:

- Impulsa y avala el cumplimiento de la presente directiva en el marco del proceso de tránsito.
- Remite a SERVIR la versión final del Mapeo de Procesos y del Plan de Mejoras de la Entidad, que incluye la Carta de Compromiso de la entidad respecto a la implementación de las mejoras.

5.2.3. La Comisión de Tránsito de la entidad:

- Aprueba la propuesta de Mapeo de Procesos y el Plan de Mejoras que la entidad remitirá a SERVIR.

5.2.4. La Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces en la entidad – en adelante, la OPP:



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- Realizar el análisis y determina la Dotación de personal respecto a la organización de puestos y presupuesto (literal "c" de la Etapa 3): en el numeral 5.2 de la Directiva N° 003-2017-SERVIR/GDSRH "Normas para la Determinación de Dotación de Servidores Civiles en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 087-2017-SERVIR-PE, se establecen expresamente las responsabilidades que comprende³.
- Establecer los puestos necesarios y los perfiles de dichos puestos, elaborando – a partir de ello – el Manual de Perfiles de Puestos – MPP (literal "d" de la Etapa 3): en el artículo 13 de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE, se establecen expresamente las responsabilidades con relación al MPP⁴.

Es la responsable de la elaboración del Mapeo de Procesos y Plan de Mejoras, y brinda acompañamiento técnico a los demás órganos y unidades orgánicas de la entidad para el recojo y validación de la información demandada por la herramienta, en coordinación permanente con la Oficina de Recursos Humanos, o lo que haga sus veces.

5.2.5. Los órganos y unidades orgánicas de la entidad:

Brindan la información pertinente, destinando tiempo y recursos para ello, valida propuestas y resultados, en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y la Oficina de Recursos Humanos".

³ "5.2. RESPONSABILIDADES

La presente directiva comprende las siguientes responsabilidades:

(...)

5.2.2. El Titular de la entidad:

- *Impulsa y avala el cumplimiento de la presente directiva en el marco del proceso de tránsito de la entidad al régimen del servicio civil.*
- *Remite a SERVIR la propuesta de Informe de Dotación.*
- *Aprueba la dotación de la entidad.*

5.2.3. La Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil de la entidad (en adelante, Comisión de Tránsito):

- *Aprueba la propuesta de Informe de Dotación que será elevada al titular de la entidad, quien a su vez la remitirá a SERVIR.*

5.2.4. La Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces en la entidad— en adelante, la OPP:

- *Asegura que la propuesta de dotación guarde relación con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Operaciones (MOP) vigente de la entidad.*
- *Visa la propuesta de Informe de Dotación que será elevada a la Comisión de Tránsito.*

5.2.5. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la entidad- en adelante, la ORH, tiene las siguientes responsabilidades:

- *Determina la dotación en coordinación con los órganos y unidades orgánicas de la entidad.*
- *Proyecta y visa la propuesta de Informe de Dotación que será elevado a la Comisión de Tránsito.*

5.2.6. Los órganos y unidades orgánicas de la entidad:

- *Brindan información pertinente a la Oficina de Recursos Humanos, destinando tiempo y recursos para el correcto desarrollo del ejercicio de dotación.*
- *Validan propuestas y resultados de la determinación de dotación previo a la elaboración del Informe de Dotación, en lo que les corresponda, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces".*

⁴ "Artículo 13.- Responsabilidades con relación al MPP

a) La oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, tiene las siguientes responsabilidades:

- *Dirige el proceso de diseño de puestos en su entidad.*
- *Elabora el MPP, utilizando la metodología aprobada por SERVIR, contenida en el Anexo N° 2 de la presente Directiva "Guía Metodológica para la Elaboración del Manual de Perfiles de Puestos — MPP", para lo cual deberá observar:*
 - o *Que los perfiles de puestos contengan información coherente conforme a lo establecido en la presente Directiva.*
 - o *Que las funciones del puesto se encuentren enmarcadas dentro de las funciones generales del respectivo órgano y unidad orgánica donde pertenece el puesto.*
 - o *Que no se presente duplicidad en las funciones del puesto frente a las desarrolladas por otro puesto del mismo o diferente órgano o unidad orgánica.*
 - o *Que el MPP guarde coherencia y alineamiento con el informe de la fase tres de la metodología de Dimensionamiento.*
- *Coordina la validación de la información de los perfiles con las áreas competentes.*
- *Visa los perfiles de puesto que conforman el MPP.*

b) Los órganos y las unidades orgánicas de la entidad validan y visan los perfiles de puesto que conforman el MPP correspondientes a cada órgano o unidad orgánica.

c) La oficina de racionalización, o la que haga sus veces, deberá emitir opinión favorable al proyecto del MPP, en relación a la verificación de la coherencia y alineamiento con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

- Elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE (literal “f” de la Etapa 3): en el numeral 4.2 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE”⁵, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR-PE y modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR-PE, se establecen expresamente las responsabilidades⁶.

2.9 Como puede observarse el proceso de implementación del régimen del Servicio Civil en las entidades públicas exige el compromiso de la entidad en su conjunto y, en especial, de la Alta Dirección, para el cumplimiento de cada etapa; siendo que en cada una de las etapas es posible advertir las responsabilidades, conforme se ha expuesto en el numeral anterior.

Sobre cómo afecta a los servidores el que una entidad no transite al régimen del Servicio Civil

- 2.10 Sobre este punto, en principio, cabe precisar que – en la medida que el tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil es obligatorio – no se contempla un supuesto en el que una entidad no llegue a transitar. Así, lo que actualmente se tiene es que existen entidades que ya cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación del régimen del Servicio Civil y otras que aún no.
- 2.11 En atención a lo anterior, debe tenerse en cuenta que el hecho de que una entidad cuente con resolución de inicio del proceso de implementación del régimen del Servicio Civil implica que ha demostrado un nivel de “avance significativo” en el cumplimiento de las etapas previstas en el Lineamiento para el Tránsito de una entidad pública al Régimen del Servicio Civil, esto es, cuando ha realizado el mapeo de puestos, el mapeo de procesos y ha elaborado un informe que contenga el listado de las mejoras identificadas, el listado de las mejoras priorizadas y otras mejoras según los lineamientos generales que disponga SERVIR, de acuerdo con el artículo 3 de la Directiva N° 003-2015-SERVIR/GPGSC “Inicio del Proceso de Implementación del Nuevo Régimen de Servicio Civil”.
- 2.12 Siendo ello así, se colige que si bien la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene como uno de sus principales objetivos establecer un régimen uniforme para las personas que prestan servicios al Estado, el objetivo más importante que tiene es lograr un cambio institucional y cultural tanto en las

d) El titular de la entidad tiene las siguientes responsabilidades:

- Remite oficio con la propuesta de MPP a SERVIR, para que este último emita informe de opinión favorable.
- Aprueba el MPP, posteriormente a la emisión de la opinión favorable de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR.

(...)”

⁵ Conforme al artículo 128 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la directiva que emite SERVIR para la elaboración del CPE por las entidades es de obligatorio cumplimiento, bajo responsabilidad del titular de la entidad.

⁶ “4.2 RESPONSABILIDADES

- 4.2.1 La Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, elabora la propuesta de CPE, Plan de Implementación y el informe técnico sustentatorio y, una vez aprobado, administra el CPE.
- 4.2.2 La Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la entidad, o la que haga sus veces, apoya el proceso de elaboración del CPE en lo referido al alineamiento de puestos a los órganos y unidades orgánicas de la estructura orgánica de la entidad y visa el informe técnico sustentatorio.
- 4.2.3 El titular de la entidad o el titular del órgano competente para aprobar los instrumentos de gestión conforme a la normativa de creación o reglamentaria de la entidad, aprueba la propuesta de CPE y el Plan de Implementación; y los remite a SERVIR; así como las propuestas de modificación del CPE de corresponder. También, aprueba el Registro de Servidores Civiles de Confianza y sus actualizaciones.

(...)”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

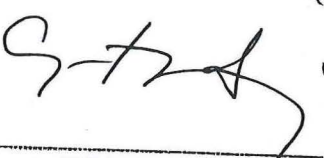
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

organizaciones como en las personas que trabajan para él, por lo que representa una reforma con visión de largo plazo. En tal sentido, las entidades que hayan iniciado el proceso de implementación del régimen del Servicio Civil cuentan con herramientas para la mejora de su organización (respecto a la gestión de sus procesos y a la calidad de los servicios que prestan a la ciudadanía) y de sus recursos humanos (mediante la promoción del desarrollo de sus servidores), a diferencia de aquellas entidades que aún no lo hayan iniciado.

III. Conclusiones

- 3.1. Hay dos tipos de tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil, Ley N° 30057. El primero es el tránsito de las entidades, el cual es obligatorio; mientras que el segundo es el tránsito de los servidores, el cual es voluntario y previo concurso público.
- 3.2. Las entidades para transitar al régimen del Servicio Civil deben seguir la ruta establecida en el documento "Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, Ley 30057", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE.
- 3.3. El proceso de implementación del régimen del Servicio Civil en las entidades públicas exige el compromiso de la entidad en su conjunto y, en especial, de la Alta Dirección, para el cumplimiento de cada etapa; siendo que en cada una de las etapas es posible advertir las responsabilidades, conforme a lo expuesto en el numeral 2.8 del presente informe técnico.
- 3.4. En la medida que una entidad que cuenta con resolución de inicio del proceso de implementación del régimen del Servicio Civil ha realizado el mapeo de sus puestos y de sus procesos, se tiene que dicha entidad cuenta con herramientas para la mejora de su organización y de sus recursos humanos, a diferencia de aquellas entidades que aún no hayan iniciado el proceso de implementación del régimen del Servicio Civil.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (a) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL