

Unidad 2

Reforma del servicio civil y modernización de la gestión pública

Cinthy Arguedas Gourzong





El servicio civil

El servicio civil peruano esta conformado por todas las personas que están al servicio del Estado.

Los llamamos servidores civiles por las funciones que realizan de servicio a la ciudadanía.

Es también por extensión, el conjunto de normas y medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado.



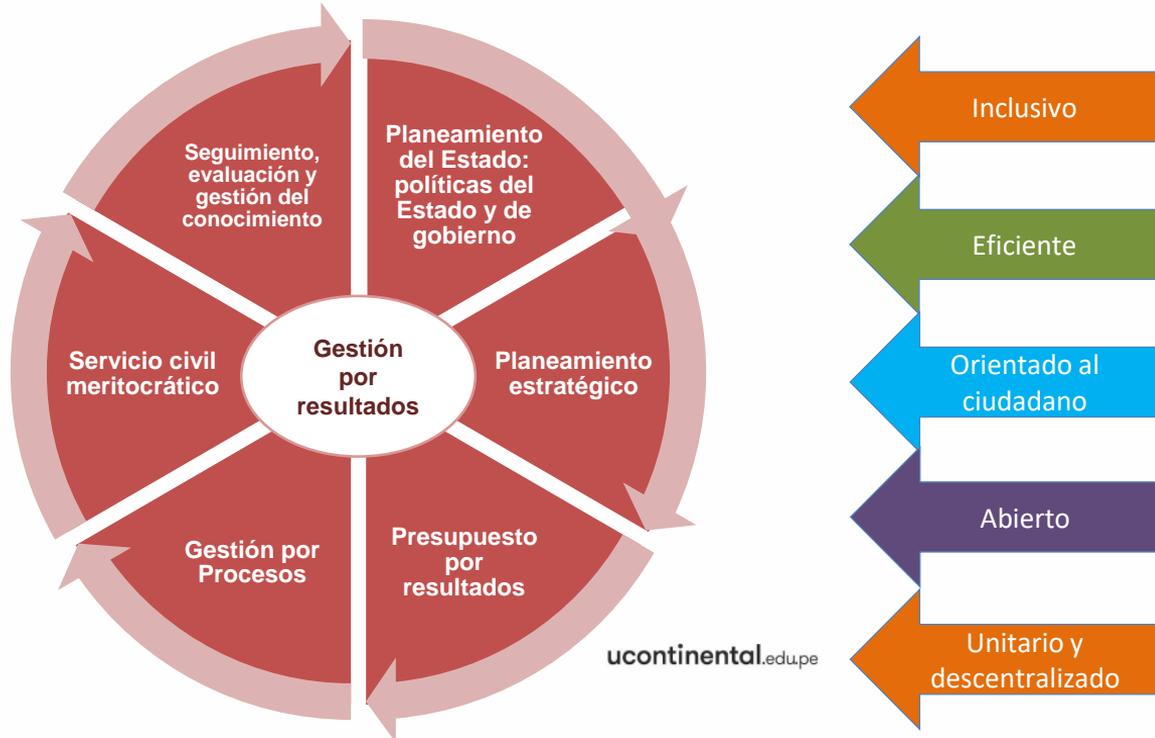


**¿Cómo se enmarca la reforma del servicio civil
en la modernización de la gestión pública?**



La gestión pública moderna

La gestión pública moderna es una **gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano**. No se sirve a sí misma, sino que está enfocada en conocer y atender de manera óptima las necesidades de los ciudadanos.





Problemas encontrados en el Servicio Civil peruano

- ✓ Demasiados regímenes de vinculación entre el Estado y quienes ejercen función pública (DESORDEN).
- ✓ Distintos derechos y deberes.
- ✓ Distintos regímenes disciplinarios.
- ✓ Distintas remuneraciones (diferentes remuneraciones para similares funciones).
- ✓ Contratación temporal: afectación a la continuidad de políticas públicas.
- ✓ Ausencia de una carrera pública (real).



¿Servicio al ciudadano?

El desorden que existe en el Servicio Civil peruano ha generado inequidades en el tratamiento a los servidores y esto a su vez, ha impactado en el servicio al ciudadano.



Servicio civil meritocrático: Objetivos

- Contar con un Servicio Civil orientado a los ciudadanos y a la gestión por resultados.
- Profesionalizar el Servicio Civil: Meritocracia, retención de personal idóneo.
- Ordenar deberes y derechos de los servidores públicos: responsabilidades, remuneraciones, entre otros.
- Consolidar el Sistema de Gestión de Personas del Estado y sus actores clave: Contar con instrumentos y técnicas modernas de gestión, fortalecer las oficinas de recursos humanos.



Capacitación en el Servicio Civil

La **Capacitación** busca que mejore el desempeño del servidor civil para mejorar, a su vez, el servicio al ciudadano.

Reglas claras con criterios objetivos:

- Transparencia: las entidades tendrán que evidenciar en qué, cómo, y cuánto gastan en capacitación.
- Pertinencia: que la capacitación se imparta según:
 - Las exigencias del puesto y al mérito Ej. Un especialista en política pesquera no podría ser capacitado en gestión hospitalaria.
 - Alineada a cumplimiento de logros institucionales Ej. Meta: reducir el tiempo de atención de los pedidos de información. Capacitación incidirá en la mejora del tiempo de atención.
- Es obligatoria cuando el servidor obtiene un rendimiento deficiente en su evaluación.



Capacitación en el servicio civil

Equidad: modalidades (formación laboral o formación profesional) según al grupo al que pertenece el servidor (funcionario, de carrera, etc.)

Servidores de Carrera:

Formación Laboral
y Formación
Profesional

Funcionarios y Servidores de Confianza: solo formación laboral (con límites de carácter económico)

Directivos públicos que no sean de confianza: (i) formación laboral; (ii) excepcionalmente a maestrías si provienen de fondo sectorial, fideicomiso del Estado

Servidores de Actividades complementarias:
Formación laboral



Evaluación de desempeño en el Servicio Civil

Evaluaciones de Desempeño:

OBJETIVOS



Estimula el buen rendimiento y el compromiso el Servidor civil con el servicio al ciudadano.

Evidencia necesidades de capacitación.

- **Reglas mínimas de cumplimiento obligatorio:**
 - i. Relacionada a las funciones del puesto.
 - ii. Criterios objetivos: metas de la entidad y metas del servidor.
 - iii. El servidor conoce por anticipado el procedimiento, sobre qué se le evaluará y cuándo se le evaluará.
- **SERVIR norma el procedimiento y fiscaliza ejecución.**
- **Anual y obligatoria para todos los regímenes**



*Muchas
Gracias!*