

# PROPUESTAS DEL BICENTENARIO

**El servicio civil como estrategia para mejores servicios en el Estado**

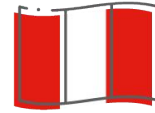
**Autor: Janeyri Boyer**

Lima, julio 2023

# Agenda

---

- Diagnóstico **1**
- ¿Qué hacer? **2**
- Conclusiones **3**



PROPUESTAS DEL  
BICEN | ENARIO

 INSTITUTO

# Diagnóstico






# Importancia del servicio civil

¿Por qué importa que una política de Estado sobre el servicio civil se haga realidad en el Perú?

- Un servicio civil consolidado es lo que permitiría que un Estado goce de buena salud democrática y que las personas accedan a mejores servicios.
- Es importante para los propios servidores públicos, porque permite predictibilidad en las reglas de juego.
- Reduce inequidades en las remuneraciones debido a perfiles neutrales al sexo del candidato al puesto y a la posible arbitrariedad de jefes o jefas.
- Permite generar los suficientes incentivos para que el talento humano del sector público permanezca y siga desarrollándose.






# ¿Cuáles son los problemas del servicio civil?

Problema	Descripción
 <b>Desorden normativo y de regímenes</b>	Existen más de 500 normas sobre el servicio civil y más de 15 regímenes laborales, lo que complica todos los procesos asociados con gestión de recursos humanos.
 <b>Desorden en las compensaciones</b>	Existen más de 400 reglas que regulan el pago a los servidores civiles y más de 198 conceptos de pago, entre remunerativos y no remunerativos. La gestión de las compensaciones en las entidades públicas se torna muy compleja.
 <b>Ausencia de carrera en el Estado</b>	En la década de 1990, la carrera administrativa quedó congelada. Asimismo, tanto el régimen de la actividad privada como el contrato administrativo de servicios (CAS) son sistemas de puestos, por lo que carecen de mecanismos formales de promoción.



# ¿Cuáles son los problemas del servicio civil?

Problema	Descripción
 <b>Ausencia de evaluaciones de desempeño</b>	La evaluación del desempeño está establecida a nivel normativo, pero en la práctica no se realiza, por lo que no hay evidencia para la mejora del desempeño.
 <b>Alto porcentaje de contratación temporal</b>	Se emplea a alrededor de 1 400 000 servidores civiles a nivel nacional, regional y local. Sin embargo, cuatro de cada diez están contratados bajo modalidades temporales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).
 <b>Inadecuada organización, incorporación y administración de directivos</b>	Se percibe que la función directiva no es atractiva por temas como compensaciones, rotación, inestabilidad por la escasez de voluntad política para impulsar cambios, entre otros (Cortés y Prieto, 2018).



# ¿Qué ha ocurrido con la reforma del servicio civil?

En 2013 se aprobó la Ley 30057, la Ley del Servicio Civil (LSC), que constituye la reforma más importante de los últimos veinte años. Sin embargo, **se identifican 7 grandes dificultades en la implementación de la reforma del servicio civil:**

1

El propio diseño del pase de las entidades a la reforma. Los esfuerzos de simplificación han sido insuficientes.

2

Las capacidades de las autoridades a cargo de la reforma. El insuficiente nivel de formación, especialización y de visión de los servidores de las oficinas de recursos humanos de la propia SERVIR.

3

La falta de voluntad política para su implementación, la inestabilidad política y las amenazas contra la autoridad rectora

4

La evaluación de desempeño en la práctica se realiza en pocas entidades y los resultados no están siendo utilizados aún para mejorar la gestión.



# ¿Qué ha ocurrido con la reforma del servicio civil?

5

La falta de un presupuesto sostenido y sostenible para implementar la reforma del servicio civil

6

El modelo de remuneraciones de la reforma requiere mejoras para que responda a su finalidad en todas las entidades públicas.

7

La ausencia de mecanismos de información eficaces para el despliegue de información sobre la reforma.

8

La ausencia de información que es clave para hacer seguimiento a la reforma.





# ¿Qué hacer?



PROPUESTAS DEL  
BICEN | ENARIO

VIDENZA  
INSTITUTO

# Acciones urgentes para un servicio civil de calidad



Contar con una fuente de información centralizada, directa y confiable para la institución rectora, las propias entidades, y los servidores.



Reglas claras, sencillas, que respondan a propósitos estratégicos de mejora de servicios y conexión con las personas. Simplificar la telaraña normativa.



Considerar la heterogeneidad sociocultural y económica del territorio peruano y de sus entidades públicas para segmentar y priorizar teniendo en cuenta las capacidades técnicas de dicho territorio.



Seguir impulsando el mérito, idoneidad, integridad, desempeño y la posibilidad de que exista una carrera pública.

**Para la OCDE (2021) “los mínimos a considerar son la organización y planificación, la atracción del talento, la retención y el desarrollo de dicho talento, y la evaluación de su desempeño.”**



# ¿Cómo se debe dar la transición hacia el régimen de la Ley del Servicio Civil si el pase directo no es viable?

- Poner las mayores balas en el diseño de perfiles tipo o transversales, en la elaboración conjunta (SERVIR y entidad pública) de los perfiles que necesita cada entidad, y en la constatación de que esos son los perfiles que el Estado necesita para reclutar.
- Definir cuáles serían las entidades que estratégicamente deberían pasar y obligarlas legalmente a hacerlo.



# ¿Cómo se debe dar la transición hacia el régimen de la Ley del Servicio Civil si el pase directo no es viable?



- Conectar los puestos (con perfiles hechos) con las personas, usar mecanismos meritocráticos sencillos, abreviados, pero con una estrategia de supervisión prevista por SERVIR en sinergia con la Contraloría.
- Un reclutamiento más eficaz y orden que permita luego gestionar y rastrear con mayor certeza lo que hay, identificar cuáles son las brechas por cerrar y fortalecer a los que ya están en el Estado.



# La reforma del servicio civil en el corto, mediano y largo plazo

La implementación podría recibir el símil de una autopista de tres carriles.



## Corto

- Dar la señal que el régimen está vivo y que es viable.
- Que se realicen concursos en las 14 entidades que ya culminaron su tránsito.



## Medio

- Redefinir la modalidad de tránsito de las entidades públicas para que este sea corto y con respeto al mérito y a la idoneidad.
- Mejorar el reglamento de compensaciones.



## Largo

- Aprobar el reglamento de compensaciones para Gobiernos locales.
- Establecer un modelo de gestión del segmento directivo.
- Afinar el modelo de carrera pública.



# SERVIR como Organismo Constitucional Autónomo

Se necesita suficiente autoridad y poder para hacer cumplir las reglas de organización del Estado y acompañar al universo heterogéneo de entidades públicas a que presten los mejores servicios posibles a las personas.

Se requiere una rectoría estratégica que privilegie una mirada por propósito y una rectoría operativa que acompañe a los operadores del sistema en el ciclo de vida de los servidores públicos, no solo de forma esporádica o cuando emite sus normas.



# Conclusiones



# La reforma del Servicio Civil

## Un compromiso que trasciende al centro del gobierno

Para la gobernanza es central el fortalecimiento de SERVIR, para lograrlo se requiere de:



Concentrarse en la organización, atracción y retención de talento, en su desarrollo y evaluación.



Promover y defender mérito, idoneidad e integridad. Para eso, se requiere coherencia y consistencia.



Ser conscientes de la urgencia de invertir en el desarrollo de capacidades y habilidades tecnológicas de los servidores públicos.



Considerar objetivos en el corto, mediano y largo plazo para la transición de los operadores



Dotar de autonomía al ente rector y dejarlo sancionar.



Dejar de postergar la reforma porque el servicio civil es una herramienta flexible y estratégica para hacer realidad los planes de gobierno y las políticas de Estado.

