



UNIVERSIDAD
RICARDO PALMA



Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Mag. Humberto Tamariz Cuentas
Agosto 2022

OBJETIVO DEL CURSO

El curso mejora las capacidades de los participantes, con el conocimiento y entendimiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos SAGRH y la Ley del Servicio Civil, así como con el de los lineamientos para la implementación del nuevo régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en las entidades públicas a través del proceso de tránsito al nuevo régimen. En particular, desarrolla los procesos de la gestión de la incorporación, capacitación y evaluación del desempeño integrantes del SAGRH.

MÓDULO I INTRODUCCIÓN

El Servicio Civil



MÓDULO I

1 Organización del Estado

2 Los sistemas en la
Administración Pública

3 Modernización y Reforma
del Servicio Civil



UNIVERSIDAD
RICARDO PALMA



1. Organización del Estado

**3 niveles de gobierno:
Nacional, regional y
local**

**3 poderes del Estado:
Ejecutivo, Legislativo
y Judicial**

Modelo Constitucional y Estructura del Estado

**Organismos
Constitucionalmente
Autónomos**



Finalidad del Estado

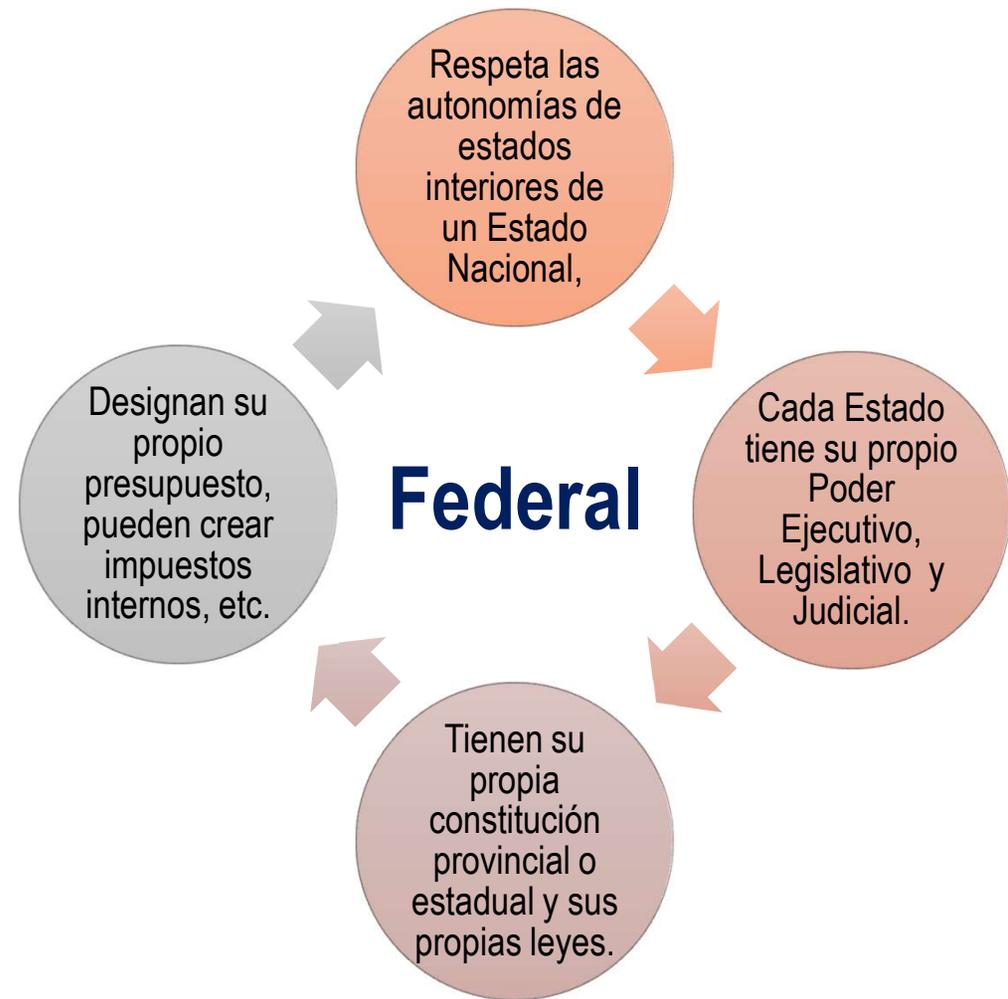
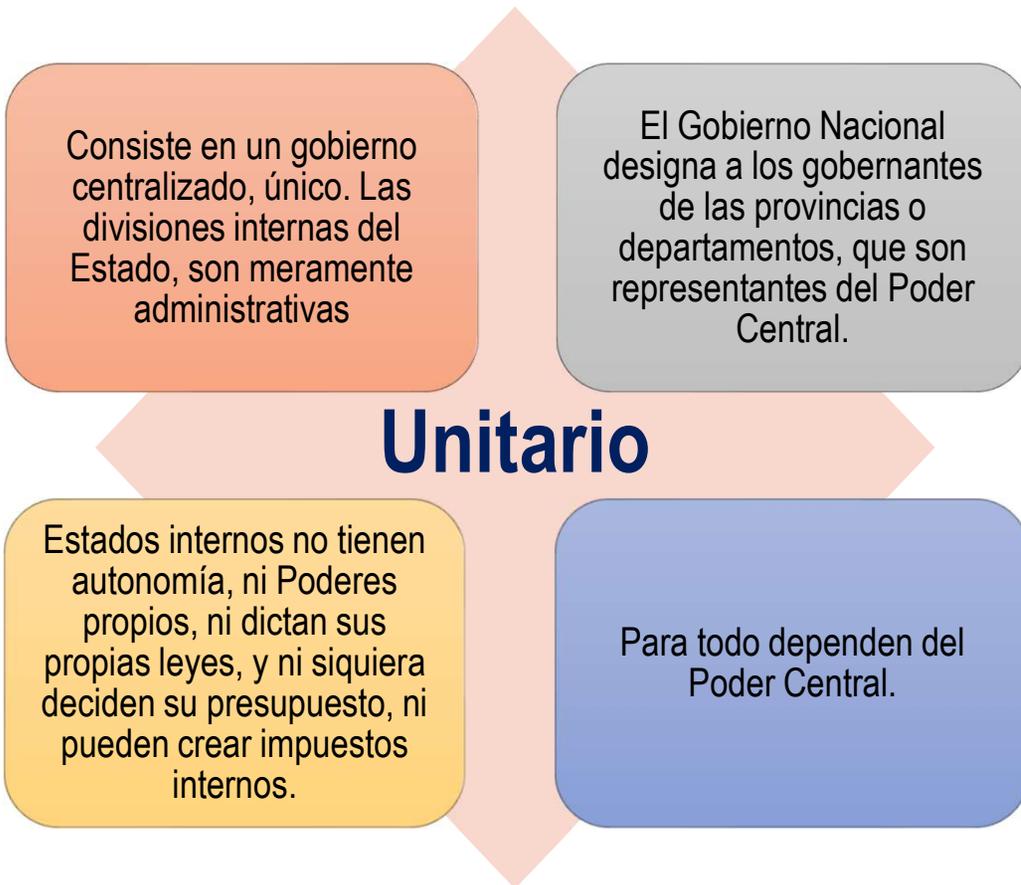
El Estado, fue creado para ordenar y servir a la sociedad. Su existencia se justifica por los fines que históricamente se le viene asignando. Tiene como fines generales:

- a. El equilibrio de las relaciones externas con otros Estados.
- b. El mantenimiento y preservación del orden interno.
- c. El desarrollo de la sociedad en todos sus ámbitos.

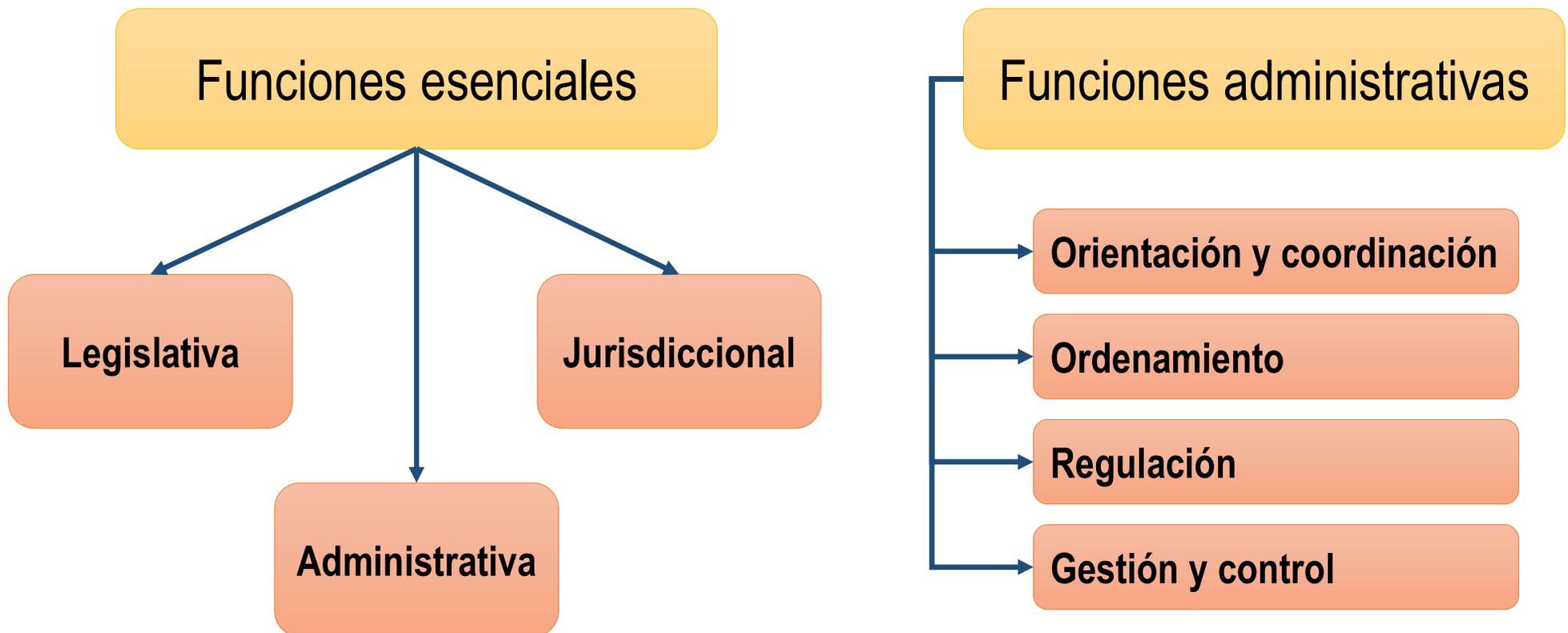
Estructura Básica del Estado Peruano



Forma de Estado



Funciones del Estado



¿Cómo se define la intervención del Estado?

- Asigna recursos.
- Establece las reglas de juego para facilitar la convivencia.
- Redistribuye la riqueza.



Principio de Legalidad Administrativa

La Administración Pública obedece a un principio de legalidad debido a que debe desarrollar sus funciones y acciones según la Constitución y las normas legales vigentes.

Recorta la discrecionalidad de la Administración Pública respecto de su actuación, toda vez que cualquier decisión que adopte deberá basarse plenamente en el marco normativo vigente.

Ley orgánica del Poder Ejecutivo, Título Preliminar

Artículo 1: Principio de Legalidad

“Las autoridades, funcionarios y servidores del Poder Ejecutivo están sometidos a la Constitución Política del Perú, a las leyes y a las demás normas del ordenamiento jurídico. Desarrollan sus funciones dentro de las facultades que les estén conferidas”.

Ley del Procedimiento Administrativo General, **Título Preliminar**

Artículo IV: Principios del procedimiento administrativo

“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

SECTORES – GOBIERNO NACIONAL

Ambiente	
Comercio Exterior y Turismo	
Cultura	
Desarrollo Agrario y Riego	
Desarrollo e Inclusión	
Defensa	
Economía y Finanzas	
Educación	
Energía y Minas	
Interior	
Justicia y Derechos Humanos	
Mujer y Poblaciones Vulnerables	
Producción	
Relaciones Exteriores	
Presidencia del Consejo de Ministros	Ministerio de Salud Personas que atendemos Personas
Salud	
Trabajo y Promoción del Empleo	
Transportes y Comunicaciones	
Vivienda, Construcción y Saneamiento	



ORGANISMOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS

*Son aquellos órganos a los cuales está confiada la actividad directa e inmediata del Estado, y que, en los límites del derecho objetivo, que los coordina entre sí, pero no los subordina unos a otros, gozan de una completa independencia y paridad recíproca, se encuentran en el vértice de la organización estatal, no tiene superiores y son sustancialmente iguales entre sí.
Surgen a partir de la Segunda Guerra Mundial y surgen a su vez por un enriquecimiento de las teorías de la división de poderes que postulan que dentro de un Estado solamente habían tres funciones: legislativa, ejecutiva y judicial.*

Organismos Autónomos

- Ministerio Público
- BCR
- Poder Judicial
- Magistratura
- Tribunal Constitucional
- JNE
- ONPE
- RENIEC
- Municipalidades
- Defensoría del Pueblo
- Gob. Regionales

Ley Orgánica de Municipalidades

Las Leyes Orgánicas del Tribunal Constitucional, Poder Judicial, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, RENIEC, ONPE, Banco Central de Reserva, Gobiernos Regionales y Municipalidades han sido agrupadas en esta Sección para que se acceda a ellos directamente.

Esta normatividad se encuentra actualizada, concordada y con inclusión de Fe de Erratas.



Junta Nacional de Justicia





Presentación del docente y alumnos del curso

SLIDE MODELO:
Pueden Duplicar
y Editar.

NOMBRES Y
APELLIDOS /
Profesión: / Cargo: /
Entidad: /Ámbito: /
Área o Unidad
Orgánica:



2. Los sistemas en la Administración Pública

Definición

“Son los conjuntos de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública que requieren ser realizadas por todas o varias entidades de los Poderes del Estado, los Organismos Constitucionales y los niveles de gobierno”.

Artículo 43 de la LOPE (Ley N° 29158) – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.



Los sistemas en la Administración Pública



Tipos de Sistemas

FUNCIONALES

- Tienen por finalidad asegurar el cumplimiento de políticas públicas que requieren la participación de todas o varias entidades del Estado.
- Las materias son agricultura, ambiente, comercio, turismo, economía, salud, educación, trabajo, mujer, etc.

Por ejemplo, Defensa o Defensa Civil, SIS, Sistema Educativo, Sistemas productivos, etc.

ADMINISTRATIVOS

- Tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y la eficiencia en su uso.
- El Poder Ejecutivo tiene la rectoría de los Sistemas Administrativos, con excepción del Sistema Nacional de Control.

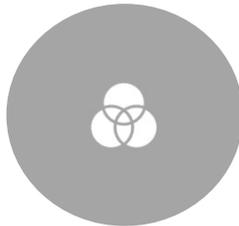
Entes Rectores de Sistemas Administrativos

- El Poder Ejecutivo **tiene la rectoría** de los Sistemas Administrativos, con excepción del Sistema Nacional de Control.
- En ejercicio de la rectoría, el Poder Ejecutivo es responsable de reglamentar y operar los Sistemas Administrativos, aplicables a todas las entidades de la Administración Pública, independientemente de su nivel de gobierno y con arreglo a la Ley de Procedimiento Administrativo General. Esta disposición no afecta la autonomía de los Organismos Constitucionales, con arreglo a la Constitución Política del Perú y a sus respectivas Leyes Orgánicas.

Funciones de los entes rectores de sistema administrativo (1/2)



Programar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar la gestión del Sistema;



Expedir las normas reglamentarias que regulan el Sistema;



Mantener actualizada y la sistemática y la normatividad del Sistema;



Emitir opinión vinculante sobre la materia del Sistema;



Capacitar y difundir la normatividad del Sistema en la Administración Pública;

Funciones de los entes rectores de sistema administrativo (2/2)



Llevar registros y producir información relevante de manera actualizada y oportuna;



Supervisar y dar seguimiento a la aplicación de la normatividad de los procesos técnicos de los Sistemas;



Promover el perfeccionamiento y simplificación permanente de los procesos técnicos del Sistema Administrativo; y,



Las demás que señalen las leyes correspondientes.



Gestión de Recursos Humanos.



Abastecimiento.



Presupuesto Público.



Tesorería.



Endeudamiento Público.



Contabilidad.



Inversión Pública.



Planeamiento Estratégico.



Defensa Judicial del Estado.



Control.



Modernización de la Gestión Pública.



SISTEMAS ADMINISTRATIVOS

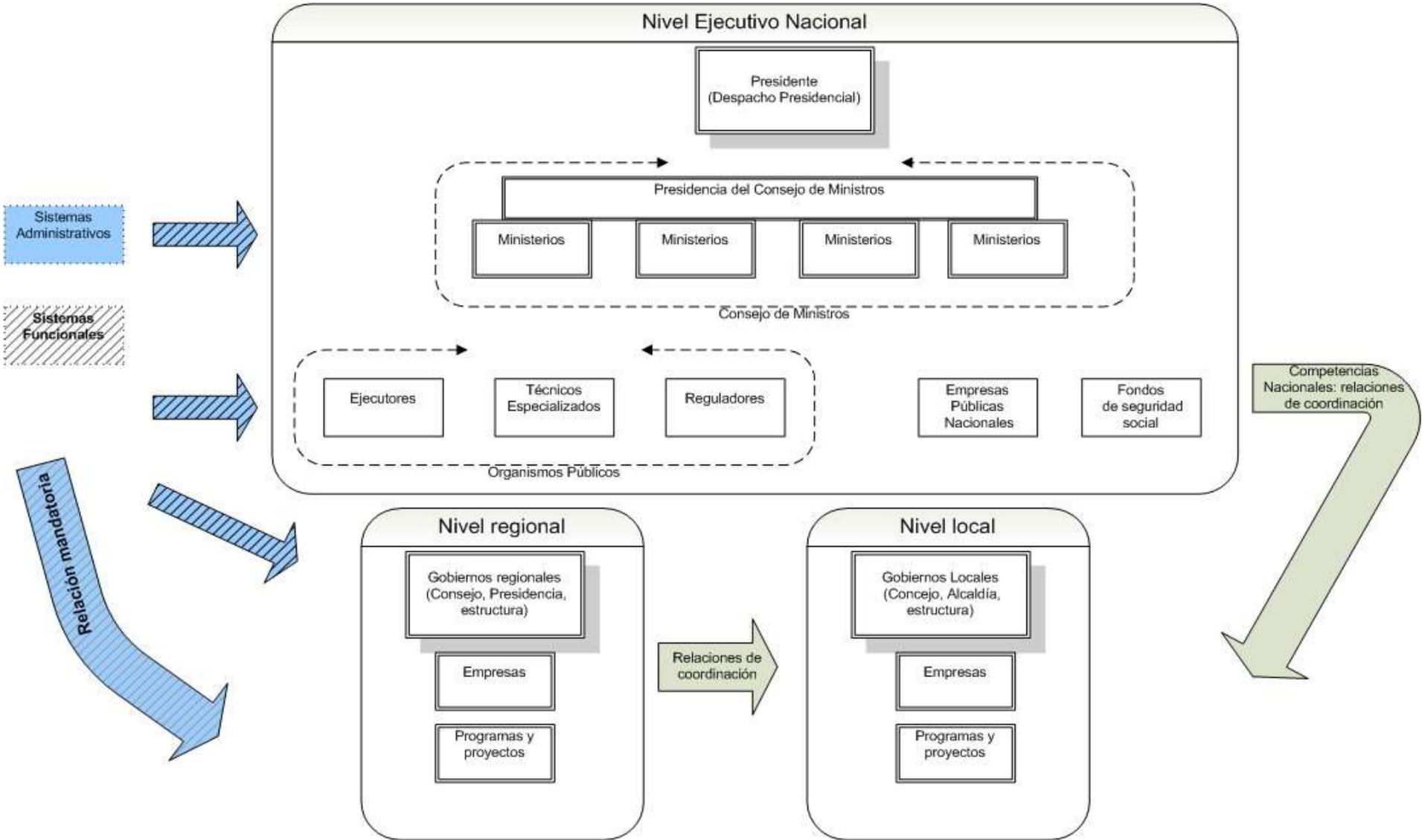




Mapa mental: Sistema Administrativo

Grupo	Sistema administrativo
1	Presupuesto Público
2	Inversión Pública
3	Planeamiento Estratégico
4	Control
5	Modernización de la gestión pública

- SISTEMA ADMINISTRATIVO (Definición)
- ENTE RECTOR (Breve Descripción)
- PRINCIPIOS (Indicar fuente)
- PRINCIPAL NORMATIVA DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO
- PROCESO DEL SA (Indicar fuente)
- OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE



3. Modernización y Reforma del Servicio Civil

Reforma del Estado

Cambio contundente y esporádico de la estructura o funcionamiento del Estado.

Una nueva y mejor manera de hacer las cosas.

Requiere de componentes políticos y técnicos.

Modernización del Estado

Cambios pequeños y constantes del funcionamiento del Estado.

Mejoras en la manera en que se hacen las cosas.

Requiere de constante evaluación, monitoreo y retroalimentación.

Concepto del Servicio Civil

- Un SC en sentido amplio, entendido como el sistema de gestión del empleo público y los recursos humanos adscritos al servicio de las organizaciones públicas existentes en una realidad determinada.
- Un SC en un sentido mas restringido y concreto, como un sistema de articulación del empleo público mediante el que determinados países garantizan, con enfoques, sistemas e instrumentos diversos, ciertos elementos básicos para la existencia de administraciones públicas profesionales.

La calidad de los sistemas de servicio civil en América Latina y el Caribe: una metodología de evaluación; Francisco Longo Martínez; VIII Congreso Internacional del CLAD (2003)

Concepto del Servicio Civil



Elementos que deberían de tener un Servicio Civil

- Un proceso de selección de los empleados públicos en el que priman los principios de igualdad y mérito.
- Un sistema de carrera orientado a la promoción de las personas objetivamente más capaces.
- Un conjunto de derechos y deberes, entre los que destaca el derecho a la estabilidad en el servicio público, frente a la arbitrariedad de la dirección política.



Tipos de servicios civiles

Elementos	Servicios civiles de carrera	Servicios civiles de empleo
Premisa valorativa	Las actividades del Estado tienen mayor importancia relativa que las actividades privadas	Las actividades del Estado tienen la misma importancia relativa que las actividades privadas
Premisa sobre la carrera profesional de los funcionarios	Carrera de por vida en el sector público	Carrera mixta entre el sector público y el sector privado
Ingreso	A la base de la organización	A cualquier puesto de la organización
	A cuerpos o grupos	A empleos o puestos
	No hay ingreso lateral	Sí hay ingreso lateral
Método de selección	Concurso público	Variable (concurso, entrevistas, revisión curricular, <i>assesment center</i> , etc.)
Niveles académicos	Suele ser requisito indispensable	Importancia relativa (competencias)
Experiencia laboral previa	No suele considerarse (aunque la antigüedad en sector público puede ser valorada)	Base de la contratación (se toma en cuenta la experiencia en el sector privado)
Ascensos	Por antigüedad (se consideran también los méritos; pueden usarse concursos internos)	Por concurso (antigüedad en el servicio puede ser tomada en cuenta)
Carrera potencial del funcionario	Previamente establecida en Estatuto	Concursos sucesivos

Fuente: Robert Polet, "La Fonction Publique dans l'Europe des Quinze: Réalités et Perspectives", EIPASCOPE, 1999

Servicio Civil en el Perú

El servicio civil peruano esta conformado por todas las personas que trabajan al servicio del Estado. Los llamamos servidores públicos por las funciones que realizan de servicio a la ciudadanía.

Servicio civil, también es por extensión, el conjunto de reglas y normas que rigen la gestión de recursos humanos en el Estado.



Servicio Civil en el Perú



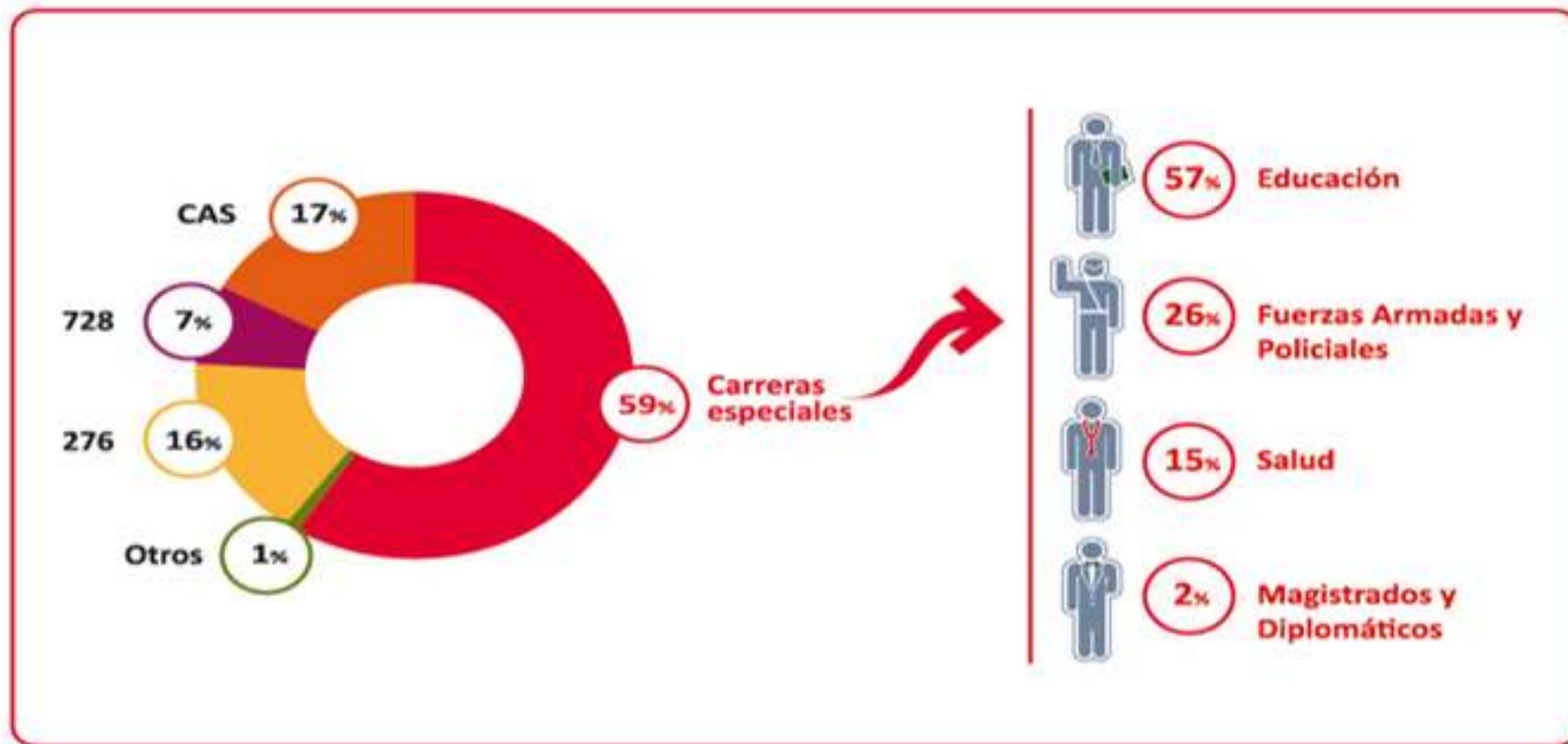
Ley 30057, Ley del Servicio Civil

Ley 30745, Ley de Carrera del Trabajador Judicial

Fuente: Características del Servicio Civil Peruano - SERVIR

TC declaró inconstitucional la Ley y su Reglamento

Servicio Civil en el Perú



Fuente: Características del Servicio Civil Peruano - SERVIR

Diagnóstico del Servicio Civil en el Perú

- Ausencia de planificación en los recursos humanos
- Desorden normativo y de regímenes
- Desorden en las compensaciones
- Debilidad en las contrataciones de personal
- Ausencia de carrera en el Estado
- Ausencia de evaluaciones de desempeño
- Alto porcentaje de contratación temporal
- Debilidades en la capacitación
- Inadecuada organización, incorporación y administración de directivos



Fuente: La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública
Juan Carlos Cortés Carcelén / Tracy Alexandra Prieto Barragán; XX Congreso Internacional del CLAD 2015

Problemas actuales en la gestión del Servicio Civil



Intentos de Reforma del Servicio Civil en el Perú



Elaboración: SERVIR – GPGRH

Fuente: “El Servicio Civil Peruano” - 2012

¿Por qué es necesaria la Modernización de la Gestión Pública?

Estructuras organizacionales con un enfoque vertical. Organizaciones disfuncionales.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA QUE SE MIRA A SÍ MISMA

Ajeno a la obtención de resultados para el ciudadano.



Dificultades para diseñar buenos planes que se articulen con su presupuesto.

Ineficiencias en los procesos que no agregan valor.



PROBLEMÁTICA
Bajo desempeño del Estado,
lo que genera desconfianza e insatisfacción ciudadana



Inadecuada política y gestión de recursos humanos.

Falta de seguimiento y evaluación de los resultados e impactos esperados.



Carencia de sistemas y métodos de gestión de la información y el conocimiento.

Carencias en infraestructura, equipamiento y logística de las entidades.



A partir de ello, la SGP-PCM se ha propuesto emprender un **PROCESO DE REFORMA INTEGRAL DE GESTIÓN A NIVEL GERENCIAL U OPERACIONAL:**

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GUIADA POR LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS PARA EL CIUDADANO

Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública

La **Modernización** es un proceso político-técnico de transformación de actitudes y de fortalecimiento de aptitudes, de agilización de procesos, simplificación de procedimientos, sistemas funcionales y administrativos, relaciones y estructuras administrativas, con el fin de hacerlos compatibles con los nuevos roles de todos los niveles de gobierno.



SERVIR y la reforma del servicio civil

- **Autoridad** técnico – normativa **rectora** del Sistema Administrativo de Gestión de **Recursos Humanos**.
 - Emite las reglas de juego (principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos) transversales.
 - Supervisa su cumplimiento.
 - Resuelve los conflictos a través del Tribunal del Servicio Civil.

- Sus **reglas** se **aplican** a los **tres niveles de gobierno**, incluyendo carreras especiales.

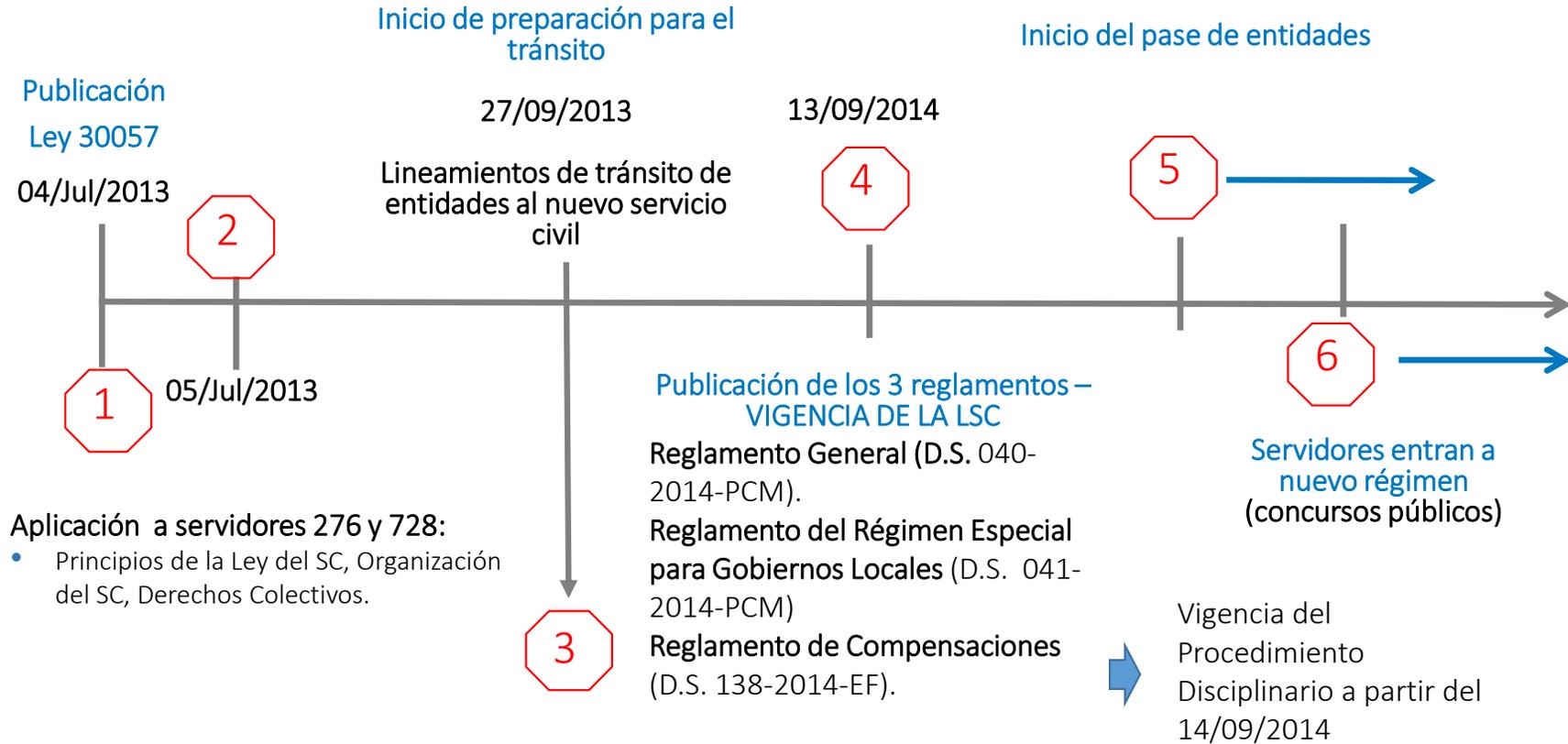
FINALIDAD DE
SERVIR:
Contribuir a la
mejora continua
de la
administración
del Estado a
través del
fortalecimiento
del servicio civil

¿Por qué apostar por la meritocracia?

- **Profesionalización.** ingreso, permanencia y progresión por **concurso público**. Restricción de personal de confianza.
- Contribución a **logro de objetivos** institucionales de manera **eficiente**.
- Buena **prestación de servicios** con enfoque a la **ciudadanía**.
- Desarrollo de las **personas**.
- **Reducción** de actos de **corrupción**.



Reforma del servicio civil - Línea de tiempo



Las normas sobre capacitación y evaluación, así como sobre el régimen disciplinario y régimen sancionador, se aplican con la vigencia de las normas reglamentarias de dichas materias.

¿Qué implica la reforma del servicio civil?

- Ofrecer **servicios de calidad** en favor de la **ciudadanía**
- **Cambio**: organizacional y cultural
- Enfoque en las **personas**: cambio de paradigma Estado-trabajador a Estado-ciudadano
- **LSC** aprobada en 2013 y reglamentos en 2014



**REFORMA
DEL SERVICIO
CIVIL**

Ley N° 30057, Ley del servicio civil

OBJETO DE LA LEY

Establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, además de aquellas encargadas de su gestión.

Que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, prestando servicios de calidad, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

FINALIDAD DE LA LEY

Principios de la Ley del Servicio Civil

Interés General

Eficacia y Eficiencia

Igualdad de oportunidades

Mérito

Provisión presupuestaria

Legalidad y especialidad
normativa

PRINCIPIOS

Transparencia

Rendición de cuentas de la
gestión

Probidad y ética pública

Flexibilidad

Protección contra el término
arbitrario del servicio Civil

La reforma del servicio civil

Problemas encontrados

1. Incremento anual y no planificado del servicio civil en 40 000 personas (aprox.) desde 2004.
2. Demasiados regímenes de vinculación entre el Estado y quienes ejercen función pública: Distintos derechos y deberes.
3. Ausencia de una carrera pública (real): Contratación temporal y afectación a la continuidad de políticas públicas. No se rige por el mérito
4. Problemas en el servicio que se presta a los ciudadanos y ciudadanas.

Objetivos de la reforma: Ley 30057

1. Contar con un Servicio Civil planificado, que ofrezca servicios de calidad a los ciudadanos.
2. Terminar gradualmente con el desorden e inequidades en contrataciones, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores.
3. 'Profesionalizar' el Servicio Civil e instaurar la meritocracia.
4. Consolidar el SAGRH del Estado: Fortalecer las Oficinas de Recursos Humanos y contar con instrumentos modernos de gestión.

Objetivos de la reforma del servicio civil

Contar con un Servicio Civil que ofrezca servicios de calidad en favor de la ciudadanía

'Profesionalizar' el Servicio Civil: ingreso, permanencia y progresión basados en Mérito

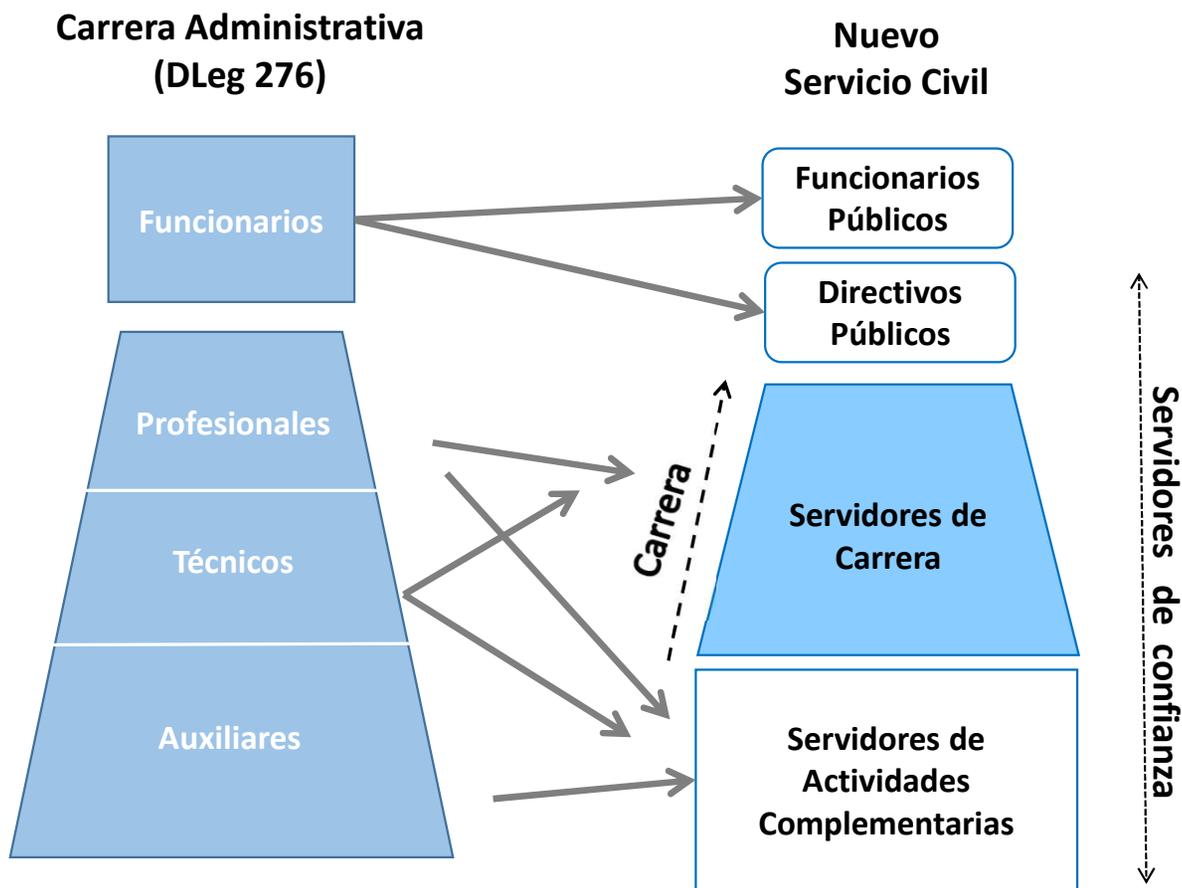
Gradualmente, alcanzar un único régimen: terminar con el desorden en contrataciones, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores

Consolidar el Sistema de Gestión de Personas del Estado y sus actores clave: contar con instrumentos y técnicas modernas de gestión y fortalecer las Oficinas de Recursos Humanos



Nueva tipología del servicio civil

Estructura del Servicio Civil



Ámbito de aplicación

¿A quiénes se les aplica la LSC?	¿Qué reglas de la LSC se aplica a los servidores...?	¿Quiénes están exceptuados de la LSC?
<ul style="list-style-type: none">• Todas las entidades públicas: 2000 aprox. (de las cuales aprox. 900 municipios con menos de 20 servidores)• Servidores Públicos: 560 000 (aprox.) de 1 400 000	<ul style="list-style-type: none">• A Servidores 276, CAS y 728 (aunque no pasen): Gestión del rendimiento, Capacitación, Derechos colectivos, Régimen Disciplinario, Principios y reglas generales, CTS.• Solo a los que pasen al nuevo régimen: Deberes, Derechos, compensaciones, Reglas de grupos, entre otros	<ul style="list-style-type: none">• Los servidores de carreras especiales• Los que están en las entidades expresamente excluidas (BCR, Congreso) *• Obreros de gobiernos regionales y locales• Empresas públicas

* Se les aplica supletoriamente la LSC

Características de la reforma del servicio civil

1. Instauro el mérito:

El ingreso, la permanencia y la progresión en base al mérito.

Ingreso y progresión por concursos públicos

2. Reforma gradual e irreversible:

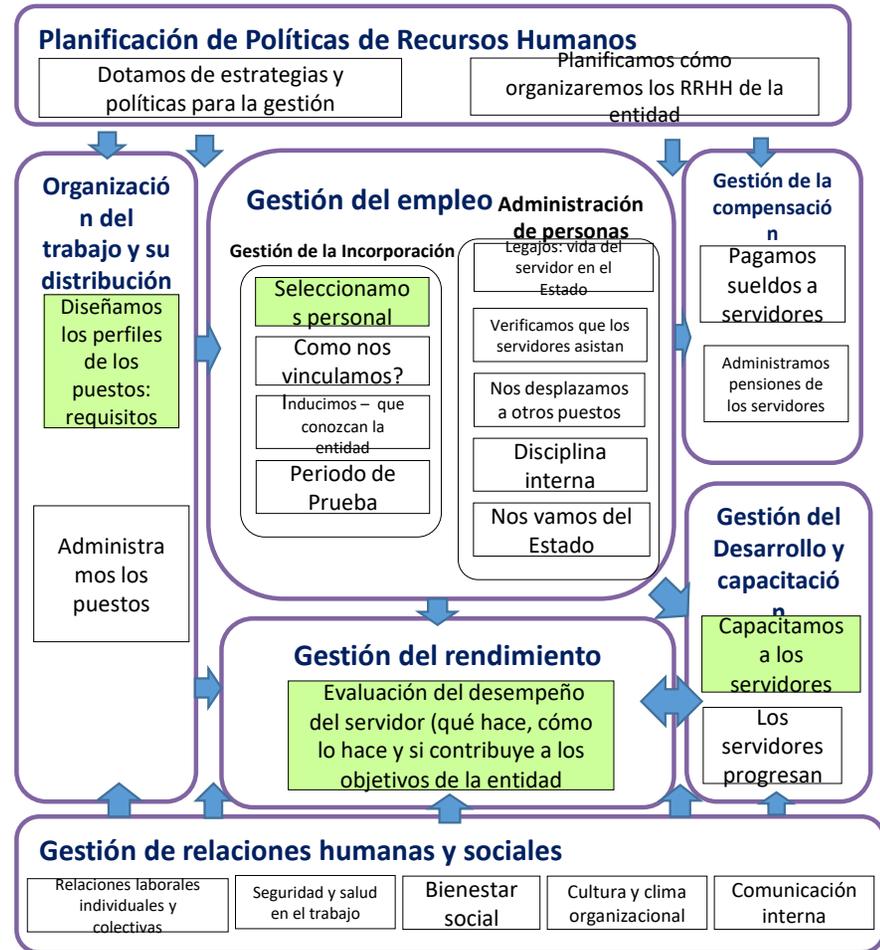
Es obligatoria para las entidades: Todas (tres niveles de gobierno) inicialmente en un plazo máximo de 6 años, que posteriormente se amplió.

Es voluntaria para los servidores bajo el D.L.276, D.L.728 y D.L.1057

3. Reforma integral:

a) Mejora la gestión de las personas a través de un tratamiento integral de los recursos humanos (SAGRH en la LSC)

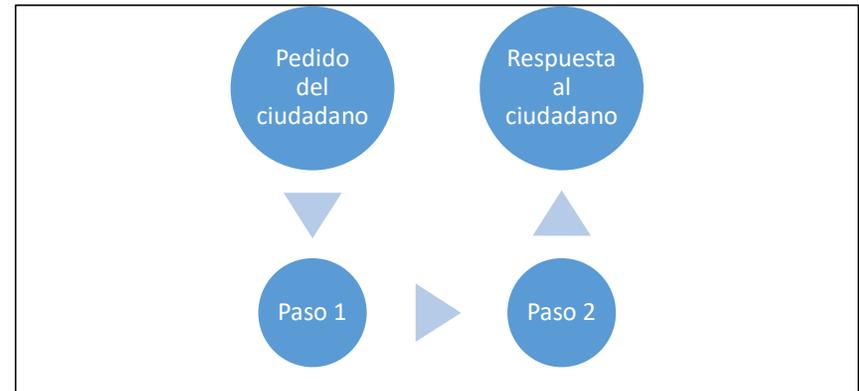
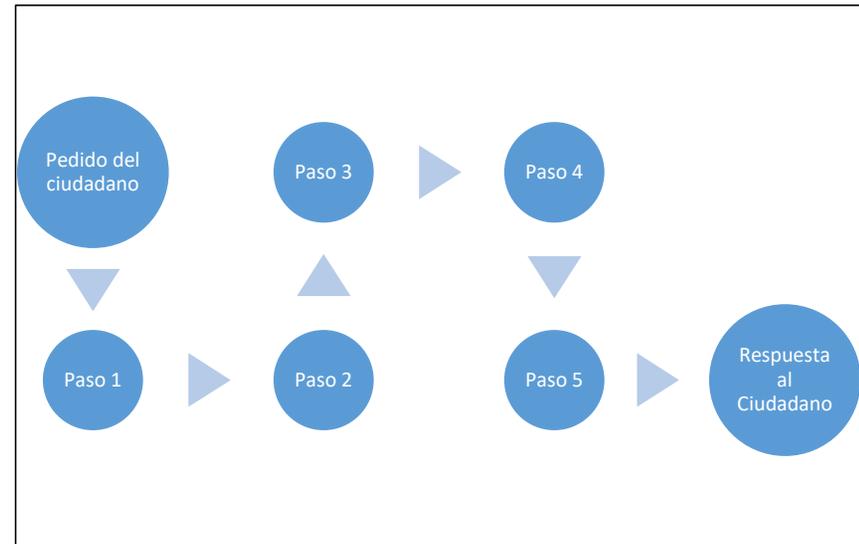
b) Mejora los procesos internos



3. Reforma integral:

a) Mejora la gestión de las personas a través de un tratamiento integral de los recursos humanos (SAGRH en la LSC)

b) Mejora los procesos internos



4. Cambio de concepción en la carrera:

enfocada en puestos y no en personas “de perfiles hechos para la persona a perfiles diseñados en atención a las necesidades del puesto”

VENTAJA:

Permite mejor gestión de la capacitación; de la progresión vertical y transversal; y de las compensaciones.



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

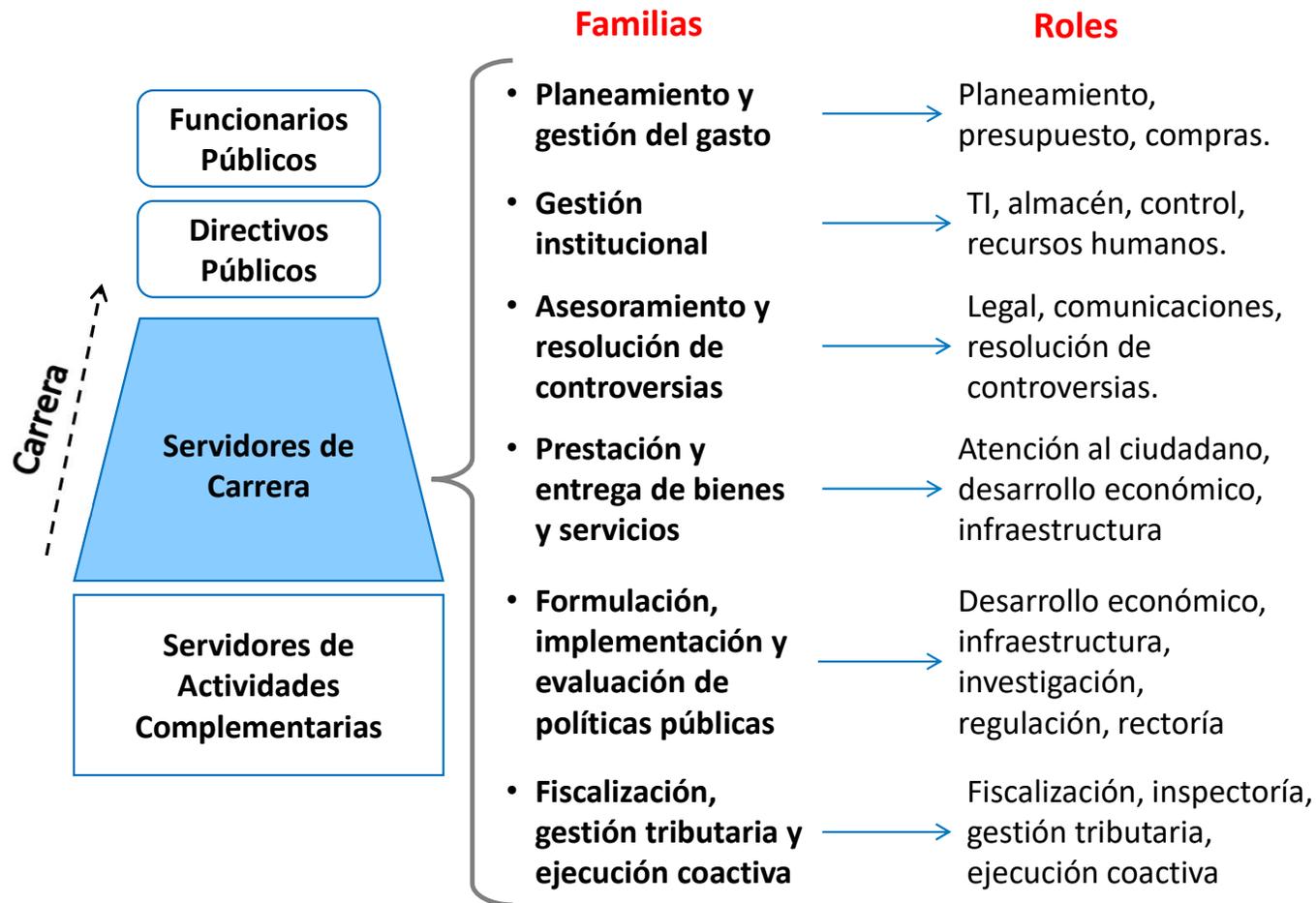


A “familias de puestos”

Conjunto de Puestos con funciones y características similares (necesidades del Estado).

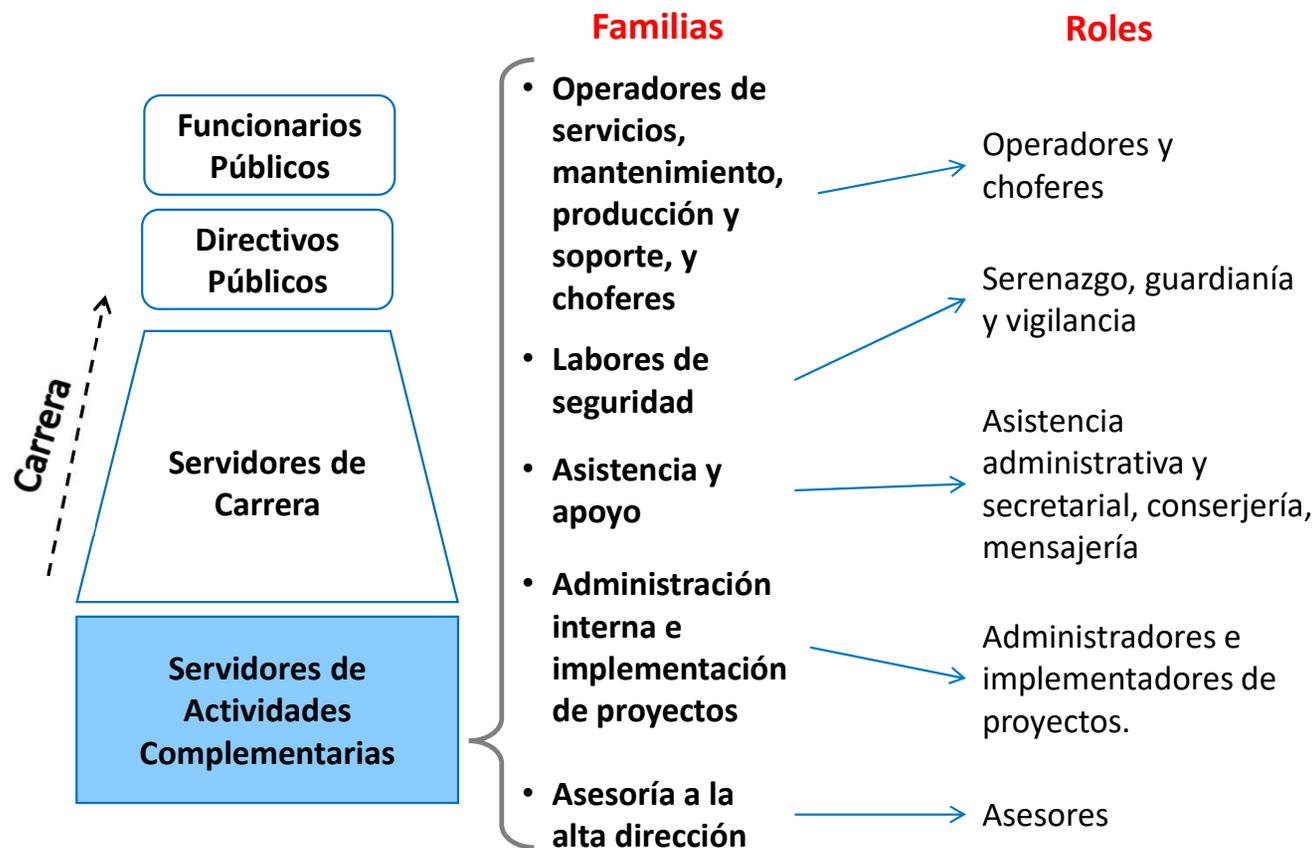
Ej. En toda entidad hay un planificador (familia de planeamiento y gestión del gasto)

FAMILIAS DE PUESTOS SERVIDORES DE CARRERA



FAMILIAS DE PUESTOS

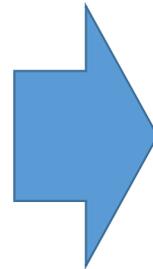
SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS



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

- Alineada a los objetivos de la entidad
- Alineada a las necesidades del puesto
- Equidad
- Transparencia

2 modalidades:



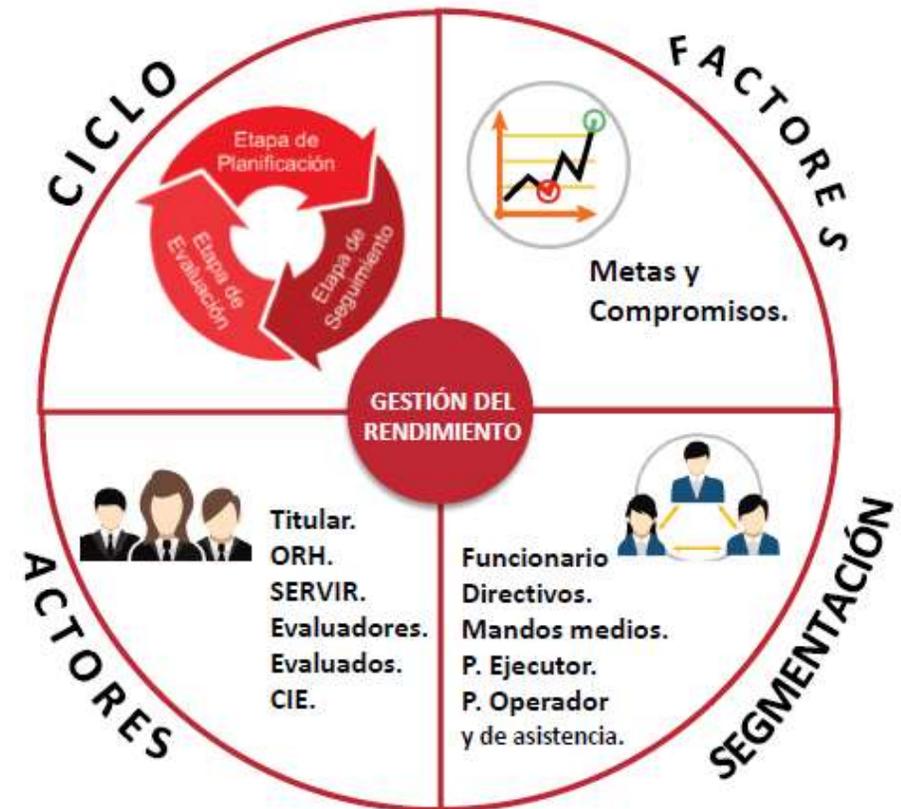
Formación laboral
(cierre de brechas: actualización, nuevas normas, nuevas tecnologías, etc.)

¿Quiénes tienen acceso? TODOS LOS GRUPOS: funcionarios y confianza (con límites económicos), directivos, carrera y actividades complementarias.

Formación profesional
(posgrado: maestrías y doctorados)
¿Quiénes tienen acceso?: SERVIDORES DE CARRERA

6. La Gestión del Rendimiento: Un ciclo que permitirá

- **Al servidor:** cómo se está desempeñando y cómo puede mejorar.
- **A la entidad:** si se está cumpliendo con los objetivos y cómo puede mejorar.



¿Cómo pasa una entidad al Nuevo Régimen?



VIDEO



**Optimización del Proceso de
Tránsito a la Ley del Servicio Civil**



UNIVERSIDAD
RICARDO PALMA



Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Mag. Humberto Tamariz Cuentas
Agosto 2022