

# El tránsito al régimen del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos  
(GDSRH)

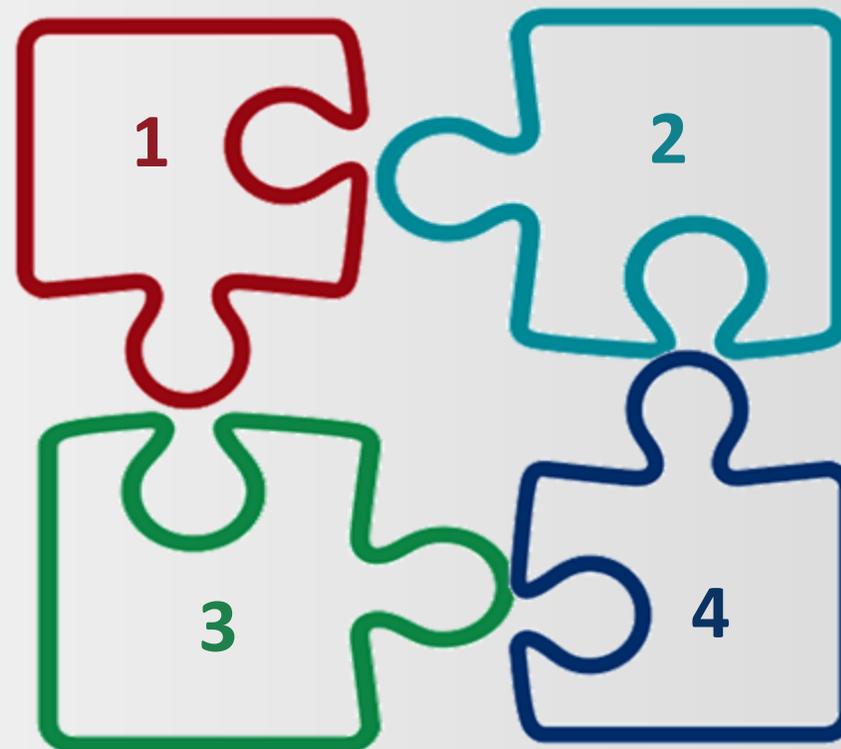
Mayo 2024

# La reforma del Servicio Civil

# El Servicio Civil Peruano

Es el **conjunto de personas** que están **al servicio del Estado**, llamados servidores civiles

Promueve la existencia de **incentivos que ayuden a valorar** el rendimiento del personal al servicio del Estado



Son las **medidas institucionales** por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe **armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas** al servicio del Estado.

Se basa en el **mérito, la igualdad de oportunidades y el aseguramiento de la calidad de los servicios** del Estado en beneficio de la ciudadanía

# Problemas en la gestión de RRHH



- ❖ No existe una **Carrera Pública**
- ❖ No se atrae ni se retiene el talento, por el contrario, se tiene **crecimiento desordenado**
- ❖ Continuos **cuestionamientos a las contrataciones y remuneraciones** asignadas.
- ❖ Percepción de **inequidad laboral**
- ❖ Los servicios brindados no se encuentran **enfocados a la ciudadanía**

# Visión de la reforma del servicio civil

## Visión del país



Igualdad de oportunidades

Acceso con meritocracia e idoneidad

**Reforma del Servicio Civil**

Línea de carrera basada en el mérito y el rendimiento

Remuneraciones en base a criterios objetivos, más beneficios sociales



## Resultado



**Bienes y servicios de calidad a la ciudadanía**



# Limitaciones de la implementación durante los últimos años

Al 2023, 19 entidades cuentan con CPE

Complejidad de la estructura del Estado

Alta rotación



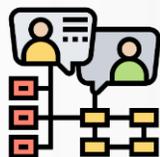
Voluntad política

Complejidad del proceso para el tránsito de las entidades

# Aspectos relevantes del proceso de tránsito al régimen del **Servicio Civil**

## Una nueva estructura de RR. HH.

### Situación actual



Diseño de RR. HH. **no responde a la estructura** y necesidades organizacionales de la entidad.



**Desorden en las denominaciones** y estructuras de puestos.



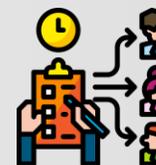
**Incertidumbre** en los mecanismos de progresión.



### Régimen del Servicio Civil



Nueva estructura de RR. HH. basado en los **objetivos y prioridades institucionales**.



**Reglas claras** para la estructura de puestos y denominaciones, alineadas a la **misión** de la entidad.



Fortalecimiento de la **carrera pública** con oportunidad de progresión y ascenso de los servidores.

## Un nuevo enfoque en las compensaciones

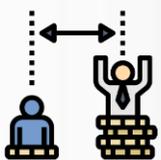
### Situación actual



**Desigualdad en remuneraciones** sujeto a la discrecionalidad de la entidad



**Precarización del empleo** y ausencia de beneficios sociales completos



**Brechas salariales** entre los diferentes regímenes laborales y entre entidades

### Régimen del Servicio Civil

Cálculo de **remuneración con reglas claras y preestablecidas** (metodología del MEF):

- Tipo de entidad: Ministerios, organismos, otros.
- Grupo de servidores civiles: directivos, servidores de carrera, de actividades complementarias.
- Nivel o categoría de servidor: Coordinador, especialista, otros.
- En relación a sus funciones y complejidad.



Beneficios sociales como **gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) y 100% pensionable.**

## Reglas claras para el acceso al servicio civil

### Situación actual



#### Direccionamiento en la definición de perfiles

- Diseño de perfiles "hechos a medida"
- Posiciones con remuneraciones altas sin un grado académico y/o experiencia laboral mínima
- Débil relación entre los puestos y las funciones reales



#### Acceso al servicio público sin criterios objetivos

- Procesos de selección diversos y poco claros

### Régimen del Servicio Civil



- Aplicación de criterios de **coherencia, consistencia** y **pertinencia** en las diferentes etapas



- Cumplimiento del **Manual de Puestos Tipo** (predictibilidad)



- Obligatoriedad de la **opinión técnica** de SERVIR

## Proceso de tránsito al régimen del servicio civil



### PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA SU IMPLEMENTACIÓN:

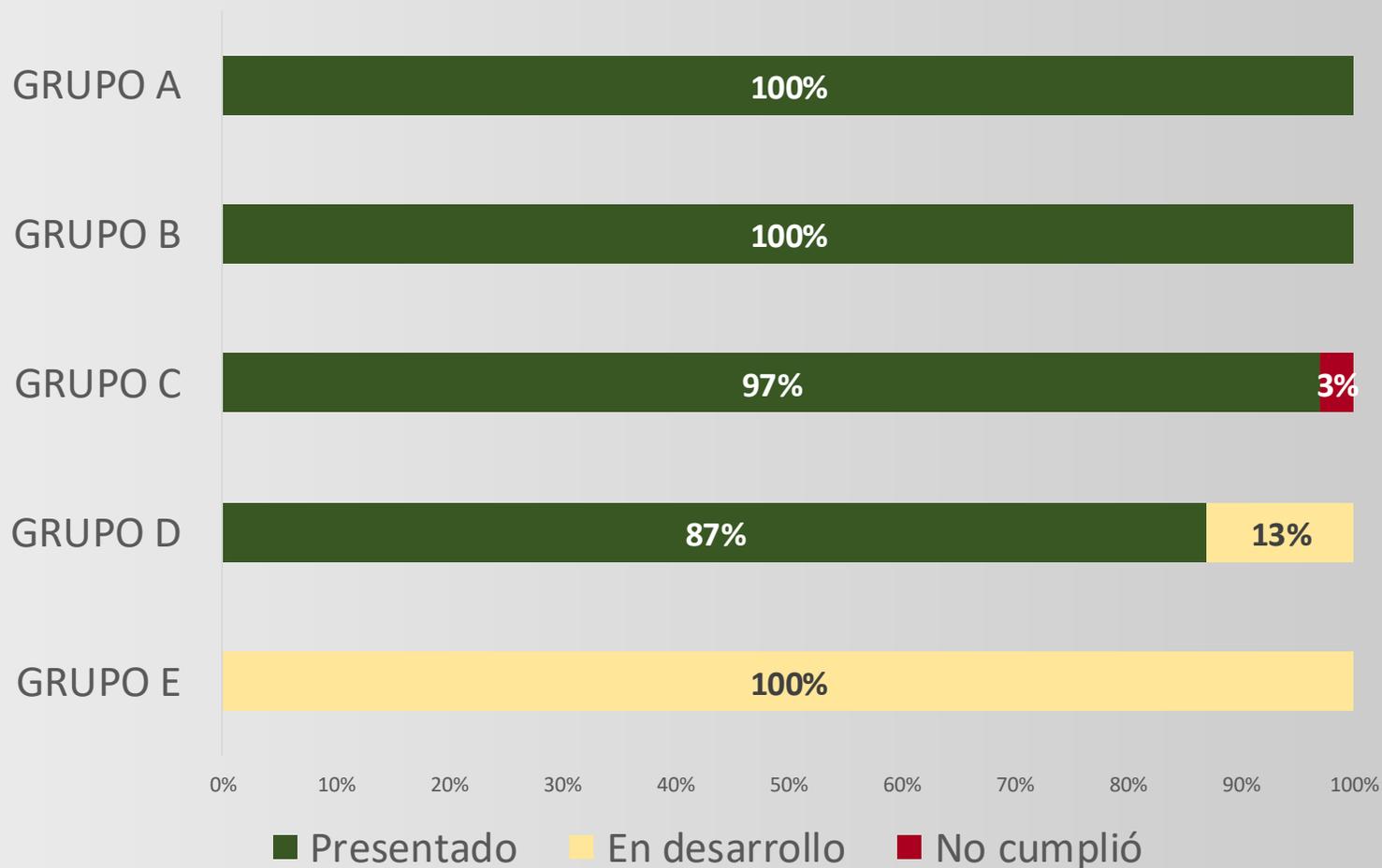
PRIORIZACIÓN

SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

ENFOQUE EN LOS SERVIDORES

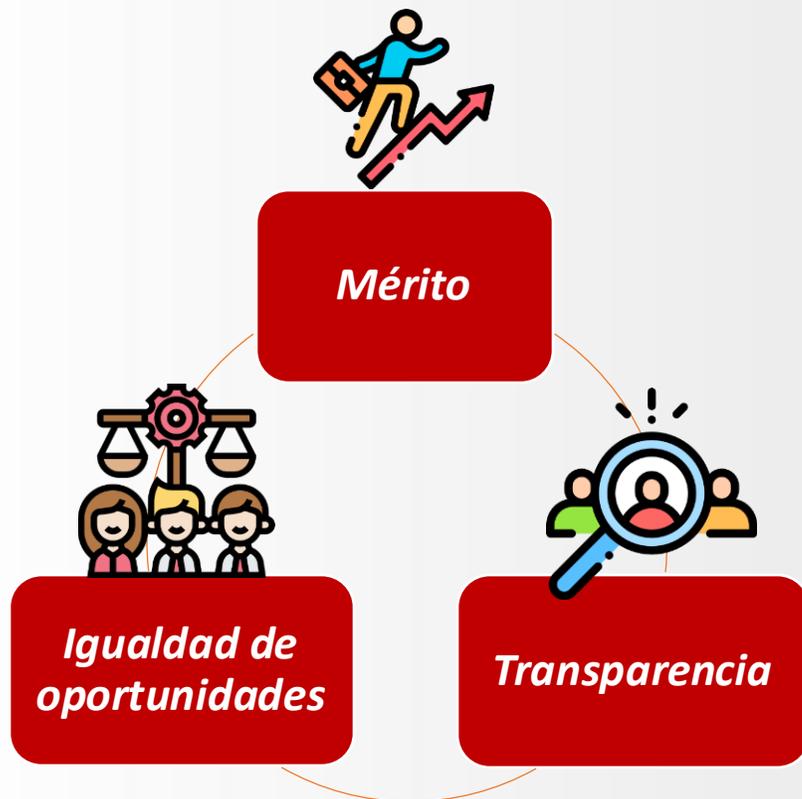
## Avances en la implementación del Tránsito al Régimen del Servicio Civil en el Poder Ejecutivo

Más de 90 entidades han presentado su CPE en el marco del Decreto Legislativo 1602



# Concursos públicos de méritos y mecanismos de garantía para su correcto desarrollo

## Principios que rigen el proceso de selección del régimen del Servicio Civil



Perfil de Puesto



Proceso de selección  
Concurso público de  
méritos



Herramienta  
que asegura la  
meritocracia

## Concurso público de méritos

1

CPM  
Abierto

Dirigido a **todo ciudadano** que cumpla con el perfil del puesto concursado.

2

CPM  
Transversal

*Proceso por el que se accede a un puesto distinto en la propia entidad o en una entidad diferente.*

*Dirigido solo a **servidores civiles de carrera de la LSC\*** con vínculo vigente en una entidad pública o con 2 años o menos, posteriores a su renuncia a un puesto de servidor de carrera.*

3

CPM  
Para el traslado  
(CPMT)

*Concursos simplificados dirigido a los servidores 276, 728 , 1057, FAG , PAC y GP, pueden ser:*

### 1. Cerrados al Estado

Con vínculo a partir del 4 de julio del 2013 con alguna entidad del estado.

### 2. Cerrados a la Entidad

Con vínculo vigente.

Orientados a la retención y progresión del talento  
Enfoque meritocrático (Fin del tarjetazo)

## ¿Si ingreso al régimen perderé mi estabilidad?

Los servidores de los Decretos Legislativos 276, 728 y CAS, que **voluntariamente** decidan transitar al régimen (CPMT):

- **Adquieren** de inmediato la **condición de indeterminado**.
- **No** pasan por un **período de prueba**.
- Se contabiliza para el cálculo de **vacaciones, gratificaciones y CTS**, desde el primer día del periodo laborado en la LSC.
- **No están obligados a renunciar** para postular



## ¿El tránsito de los servidores al régimen del Servicio Civil será obligatorio?

El tránsito de los servidores de los regímenes 276, 728 y CAS, **ES VOLUNTARIO**



- Quienes no opten por el tránsito **mantendrán sus derechos y estabilidad laboral.**
- **Ningún servidor será despedido** a causa de la reforma.
- **No existe normativa de SERVIR que permita realizar despidos arbitrarios o masivos.**

## Garantías del Concurso Público de Méritos

- **BASES DEL CONCURSO** Se utiliza un modelo estandarizado por SERVIR.
- **CRITERIOS DE CALIFICACIÓN** Se establecen en las bases aspectos como procedimientos, puntajes mínimos y máximos, así como criterios a tomar en cuenta en cada una de las etapas del CPM.

### ACCIONES PREVIAS

- **VEEDURÍAS PARA CONCURSOS PÚBLICOS DE MÉRITOS** A través de la participación del oficial de integridad o de un representante o quién haga sus veces.
- **TRANSPARENCIA** Para la publicación, convocatoria y ejecución de los concursos Públicos de Méritos, se utilizará una **plataforma virtual de acceso público**.

### DURANTE EL CPM

- **FISCALIZACIÓN POSTERIOR** La ORH debe iniciar los actos de acuerdo al Artículo 7 de la Directiva N° 001-2023-SERVIR-GDSRH - Normas para la gestión de proceso de administración de legajos.
- **TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL** Resuelve en última instancia las apelaciones sobre los resultados finales del Concursos Público de Méritos.

### AL TÉRMINO DEL CPM

Además, se cuenta con el mecanismo de **ACCIÓN DE SUPERVISIÓN** de SERVIR



✉ (+51 1) 206 - 3370

✉ info@servir.gob.pe

🌐 www.gob.pe/servir

📍 Pasaje Francisco de Zela 150, piso 10 Jesús María, Lima.

