

ESTRATEGIA DE SERVIR PARA UN PERÚ EN LA OCDE

JANEYRI BOYER CARRERA – DRA.
PRESIDENTA DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

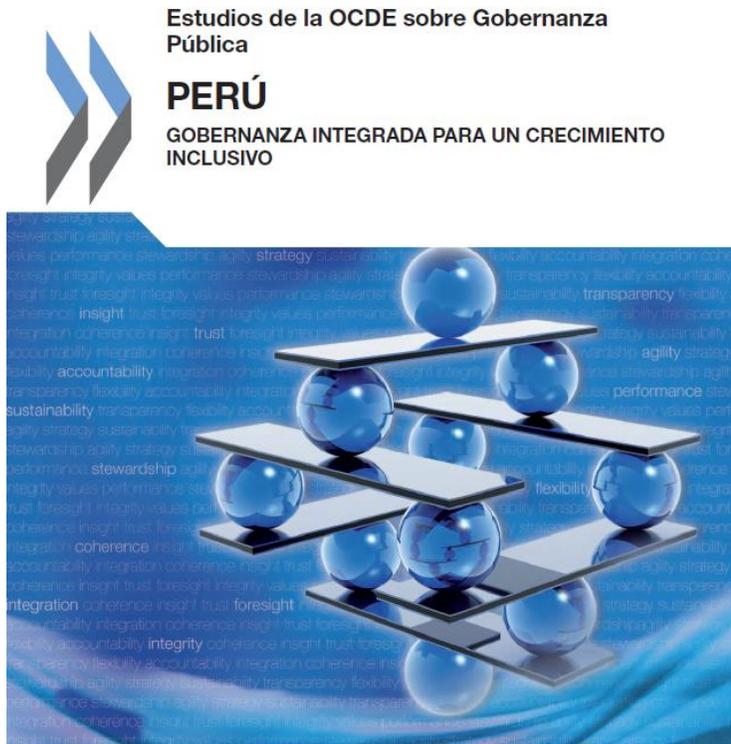
Agenda

Invitación recibida con **Oficio N° 073-2022/CESIP-OCDE-CR**

1. Plan de trabajo que ejecuta SERVIR frente al proceso de adhesión a la OCDE
2. Posición frente a la propuesta de adscripción de SERVIR al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo

Contexto

Estudios de la OCDE con conclusiones para SERVIR



Aportes sobre el Servicio Civil y el Centro de Gobierno

La reforma del servicio civil es fundamental en la agenda de modernización de la gestión pública y es indicador de un importante compromiso con los principios de buena gobernanza establecidos por los países de la OCDE.

Priorizaciones en el servicio civil: 1) gestión de directivos (gestión centralizada) 2) Desarrollo de competencias de ORH; 3) implementar una gestión del rendimiento orientada a resultados



La autonomía institucional de SERVIR debería preservarse bajo esta reforma.

Servir debe permanecer en el Centro de Gobierno

Que se asegure que la reforma reciba apoyo político; 1) que la PCM y el MEF colaboren en una estructura de gobernanza para implementarla; 2) que reciba los recursos

Sistema de Integridad Pública



Impulsar una carrera pública meritocrática en el servicio civil



Establecer procesos de inducción con contenidos homogéneos



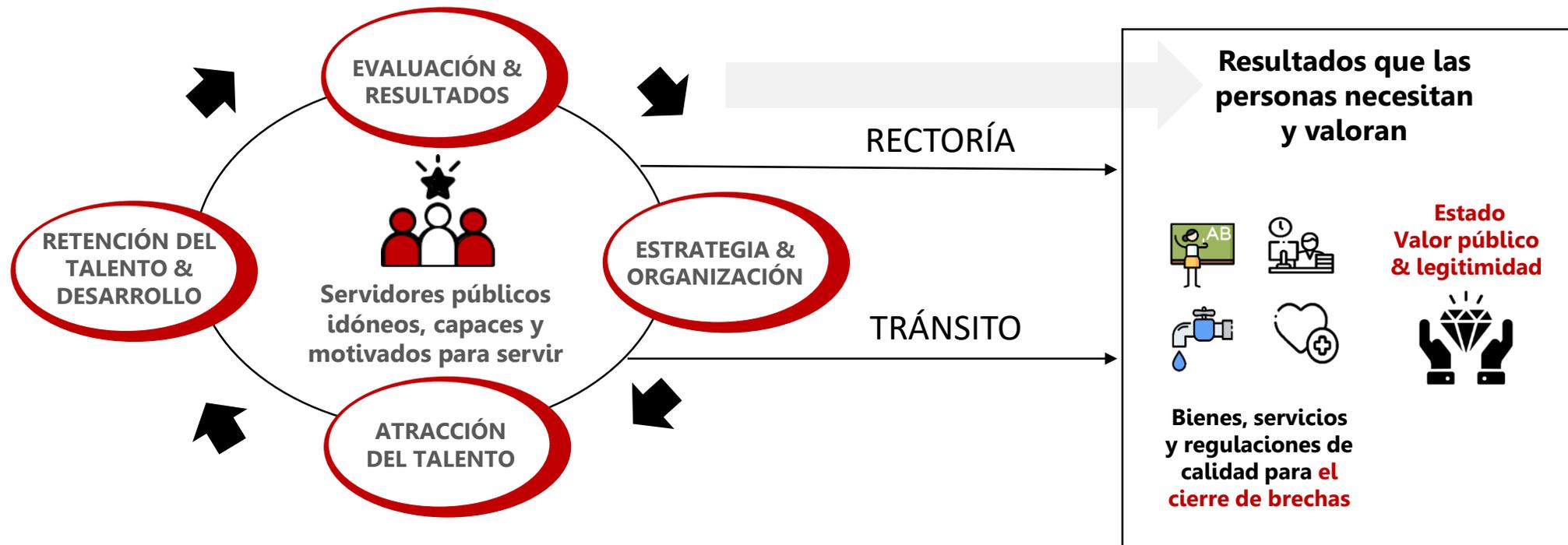
Promover una cultura de integridad y ética pública tanto en los servidores civiles como en la ciudadanía



Fortalecer la implementación de gestión de rendimiento

Agenda de trabajo

Líneas de intervención para un **servicio civil de calidad**



- 1** **Reforma del servicio civil.** De un tránsito entidad por entidad a un tránsito transversal con enfoque territorial. Para el 2022 – DCF 102 de la Ley de Presupuesto.
- 2** **Un SERVIR desconcentrado.** Los GORES y GOLOs demandan un acompañamiento más cercano y oportuno.
- 3** **Mejora de servicios para la población – ecosistemas de mérito e idoneidad:** propuesta de intervención con inducción para directivos y servidores, acceso de talento joven de regiones, desarrollo sostenible de capacidades y evaluación de desempeño.
- 4** **Fortalecer Oficinas de Recursos Humanos:** herramientas para la gestión
- 5** **Creación de Oficina de diálogo sindical,** para institucionalizar el diálogo con las organizaciones sindicales, explicar el trabajo de SERVIR, la reforma así como recoger demandas y recomendaciones.
- 6** **Fortalecer supervisión:** atender denuncias tanto de servidores por tratos injustos, como de ciudadanos por malos servidores; y preservar mérito e idoneidad.

1 Reforma del servicio civil

- En el contexto actual, es **necesario dar impulso a la reforma del Servicio Civil** para mejorar la gestión pública y la eficiencia del gasto público en personal en el mediano plazo.
- Sin embargo, el **procedimiento de tránsito ha tenido resultados muy limitados** y pone en riesgo la continuidad de la reforma.



Existe una **relación positiva entre un servicio civil profesional y la confianza ciudadana**, siempre que se asegure: mérito, capacidad, vocación de servicio, eficacia, responsabilidad, honestidad y valores democráticos.

Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003)



“Una **reforma comprehensiva del servicio civil es un componente esencial** de los esfuerzos de Perú para mejorar la gobernabilidad. [El marco normativo aprobado a la fecha] es un paso en la dirección correcta, pero implementación será clave.”

FMI (2022) Estrategia de crecimiento económico - Artículo IV



“El gasto en remuneraciones podría ser mayor que el previsto en las proyecciones del MMM dicho **gasto podría incrementarse si se aprueban otras medidas en el Congreso**(...) El crecimiento del **gasto poco flexible** en los últimos años podría incrementar la rigidez presupuestaria y dificultar la consolidación fiscal.”

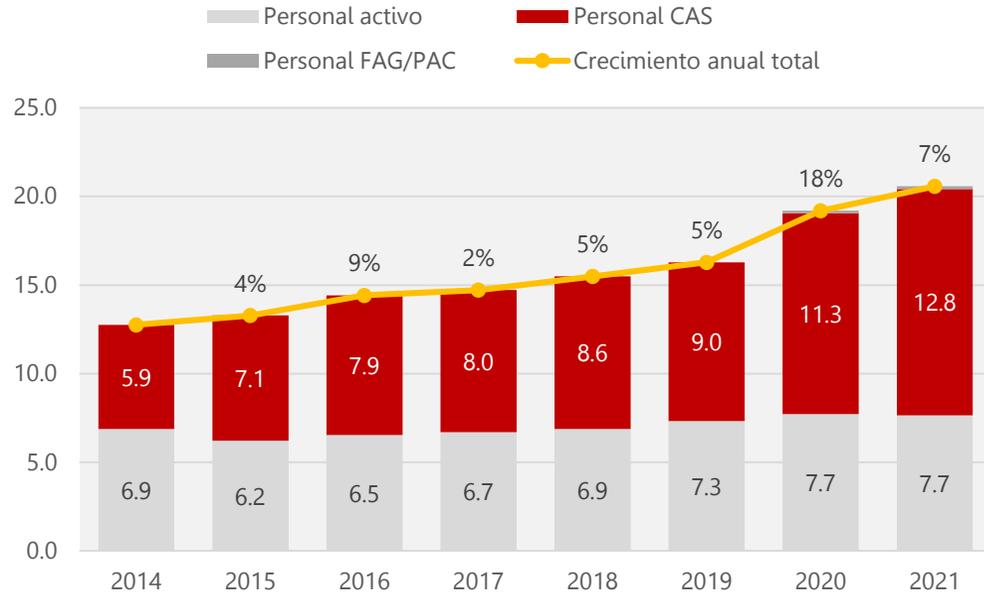
Consejo Fiscal (2021) Informe de Consolidación fiscal

El tránsito es prioritario para el país, para atender coyuntura política y contexto macroeconómico

- A través de la reforma se busca garantizar idoneidad y mérito para **mejorar el desempeño del servicio civil**. Evidencia internacional sugiere ganancias de 25% en productividad (BID).
- Proponer una reforma de servicio civil que **considere preocupaciones de trabajadores y que sea responsable fiscalmente**. Actualmente hay más de 3 proyectos de Ley que pueden generar aun más rigideces al sistema.

1 Reforma del servicio civil: situación actual

Gasto en personal, sin carreras especiales



Fuente: Consulta Amigable 2015-2021, MEF. Series estadísticas, BCRP
 Nota: No incluye gastos variables ni ocasionales, ni aportes a seguridad social. Se considera PIM.

- El crecimiento en el **año 2020** se debe en parte a que se contrató **personal de salud con contratos CAS**.
- Años anteriores el gasto en **planilla de personal civil** crecía a razón de **5% anual**.

Ranking de servicios públicos

País	2007	2020	Var.
Chile	3	6	-3
Argentina	4	4	0
Cuba	5	7	-2
Uruguay	6	2	+4
Perú	13	19	-6
Venezuela	15	23	-8
Trinidad & Tobago	10	5	+5

Fuente: The Fund for Peace (2020)

- En el **ranking de servicios** públicos, entre 2007 y 2020 hemos **descendido de la posición 13 a la 19** de los 25 países evaluados por The Fund for Peace.
- Este ranking evalúa acceso a servicios básicos y **percepción ciudadana sobre la efectividad del sector público**.

1 Reforma del servicio civil: situación actual



Se observa **heterogeneidad y desorden** en las remuneraciones para los cerca de **500,000 servidores públicos** en el servicio civil (sin considerar carreras especiales).

Características de los regímenes laborales (GN, GR y GL) y locadores de servicio

Concepto	CAS	D. Leg. 276	D. Leg. 728	Servicio civil	TOTAL ¹	Locadores servicio
Número de trabajadores ¹	237,899	154,273	91,444	671	484,287	134,320
Remuneración (mediana)	2,289	2,132	4,144	10,777**	2,398	1,500
Remuneración (promedio)	3,198	2,503	4,684	14,080**	3,272	1,972
CTS	No	1*	1*	1	-	-
Aguinaldo o gratificación	S/ 300	S/ 300	completas	completas	-	-
Otros beneficios y bonificaciones		Escolaridad, entre otros	Escolaridad, entre otros		-	-

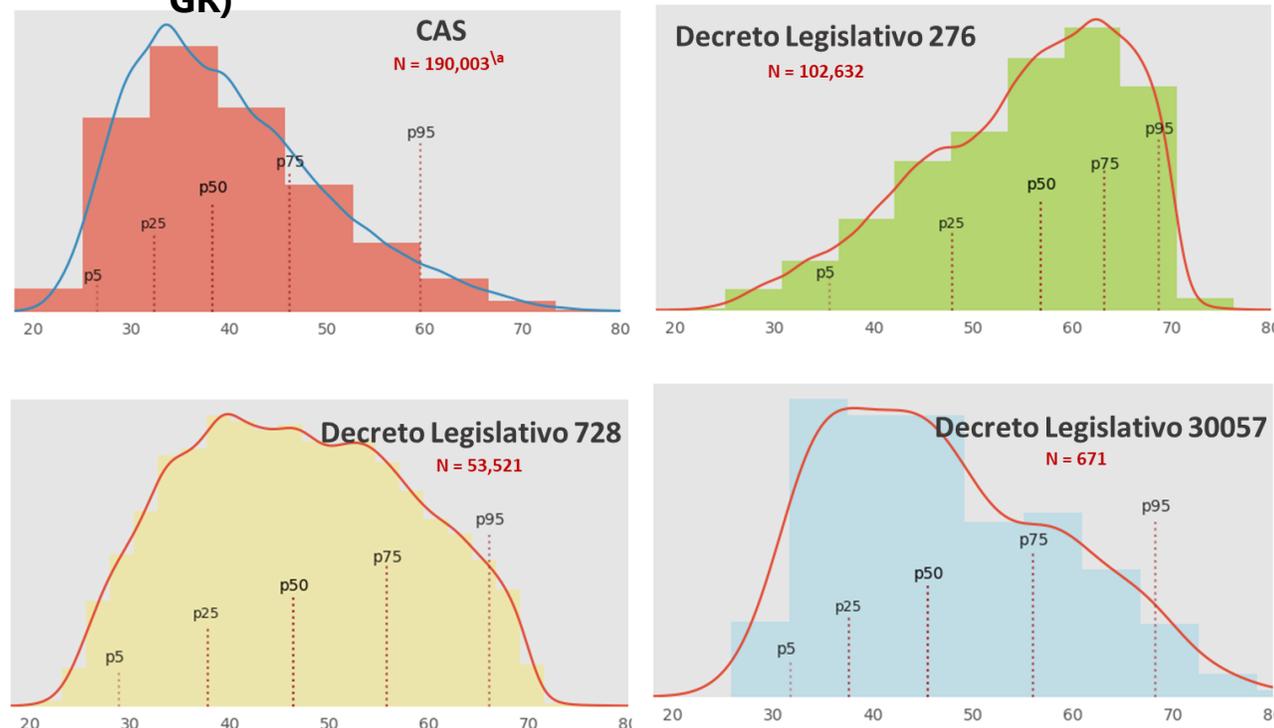
Fuente: AISRHSP, Planilla Electrónica y ENAHO.

1/ En total el sector público está compuesto por 1,425,142 servidores. Lo completan las carreras especiales (52%), puestos que debieran transitar a carrera especial (6%) y otros regímenes (8%).

* Se otorga al momento del retiro o la desvinculación de la entidad.

** Las remuneraciones presentan sesgo, pues actualmente el régimen incluye principalmente a funcionarios y directivos.

Distribución de edad del personal en el servicio civil (GN, GR)



^{1a} No incorpora CAS de profesionales de la salud

Fuente: AIRHSP, no incluye gobiernos locales. Solo plazas ocupadas.

Idoneidad y mérito en segmento directivo

¿Cuál es la apuesta estratégica de Servir para mejorar la calidad de nuestro segmento directivo?



Atracción de talento y meritocracia en el acceso



- En 2022: Implementación 102 DCF
- A partir de 2023: Concursos 30057



Adecuada reglamentación, supervisión y sanción



- Ley 31419, Reglamento y mejora de Directivas
- Supervisión y sanción (rectoría)

Resolver situación de CAS con propuesta de tránsito mejorada



¿Por qué es necesario hacer ajustes en el tránsito?

- **Cumplir con lo dispuesto por el TC** de manera ordenada y responsable fiscalmente, preservando espíritu de la reforma.
- Tránsito actual **depende de decisiones individuales y no de rectores**. Por ello, las entidades plantean exigencias altas, en términos de dotación y presupuesto, para continuar el proceso. Más del 85% de entidades requieren incremento mayor a 15% de presupuesto para mantener su dotación.
- Simplificación de **procesos y AT tiene límite**. A ese ritmo culminará tránsito en 2050.



¿Qué es lo que se plantea?

- **Tránsito transversal por grupos de servidores (directivos, ORH, abastecimiento)**. Permite economías de escala, instaurar meritocracia e idoneidad en grupos estratégicos, y control del proceso por parte de Servir y MEF. Se propone clasificar a entidades por tamaño y función, y planificar en conjunto con rectores administrativos y funcionales las dotaciones para cumplir con procesos críticos, respetando techos presupuestales



Implementación escalonada y ordenada

- **Hasta 2026:** Tránsito por grupo de servidores, a partir de dotaciones definidas con rectores y techos presupuestales. Servidores son incluidos en documentos de gestión actuales (CAP provisional y PAP).
- **Entre 2026 y 2029:** Culminar tránsito de todas las entidades con documentos de gestión completos para tener la dotación ordenada (CPE y MPP).
- **A partir de 2030:** Fin de la contratación bajo otros regímenes.

Los GORE y GOLO demandan un acompañamiento más cercano y oportuno



Asistencia técnica



- Gobierno Regional de Cusco
- Gobierno Regional de Puno
- Gobierno Regional de Apurímac
- Gobierno Regional de Arequipa
- Unidades Ejecutoras de Salud y Educación del GORE Cusco
- Municipalidad Provincial de Cusco
- Municipalidad Provincial de Canchis
- Municipalidad Provincial de la Convención

Los GORE y GOLO demandan un acompañamiento más cercano y oportuno

Cronograma de visitas y acompañamiento técnico

Tipo de Visita	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
Nueva	Arequipa	Cajamarca/ Madre de Dios	La Libertad	Piura	Ayacucho	Puno	Huancaveli ca	Junín	Tacna
Seguimiento	Cusco	Arequipa	Cajamarca/ Madre de Dios	La Libertad	Piura	Ayacucho	Puno	Huancaveli ca	Junín

Ante la prioridad identificada por el gobierno de descentralizar mayores recursos, SERVIR propone una **acción articulada de fortalecimiento y transferencia de capacidades** con enfoque territorial para mejorar la ejecución de inversión pública.

Propuesta de valor



Mejores servidores: a través de la atracción de talento, retención & desarrollo profesional

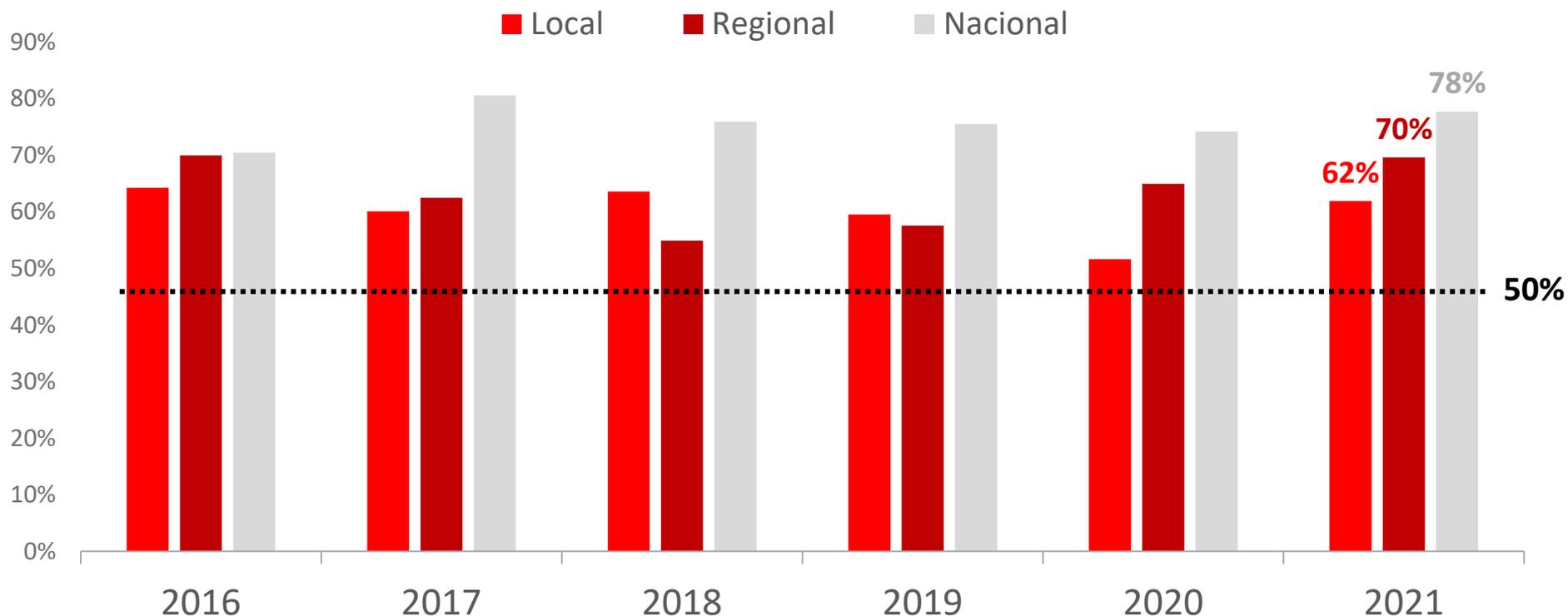


Mejores servicios a la ciudadanía



Un problema crítico y persistente es el bajo nivel de ejecución en inversiones, con énfasis en los niveles regional y local

Nivel de ejecución en proyectos de inversión, según nivel de gobierno (2016-2021)

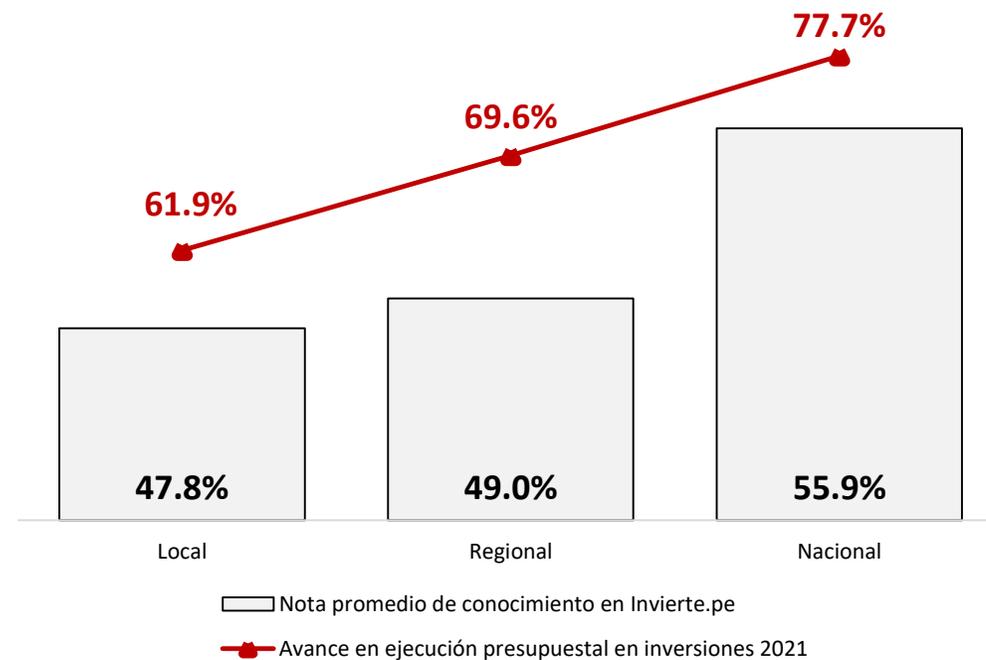
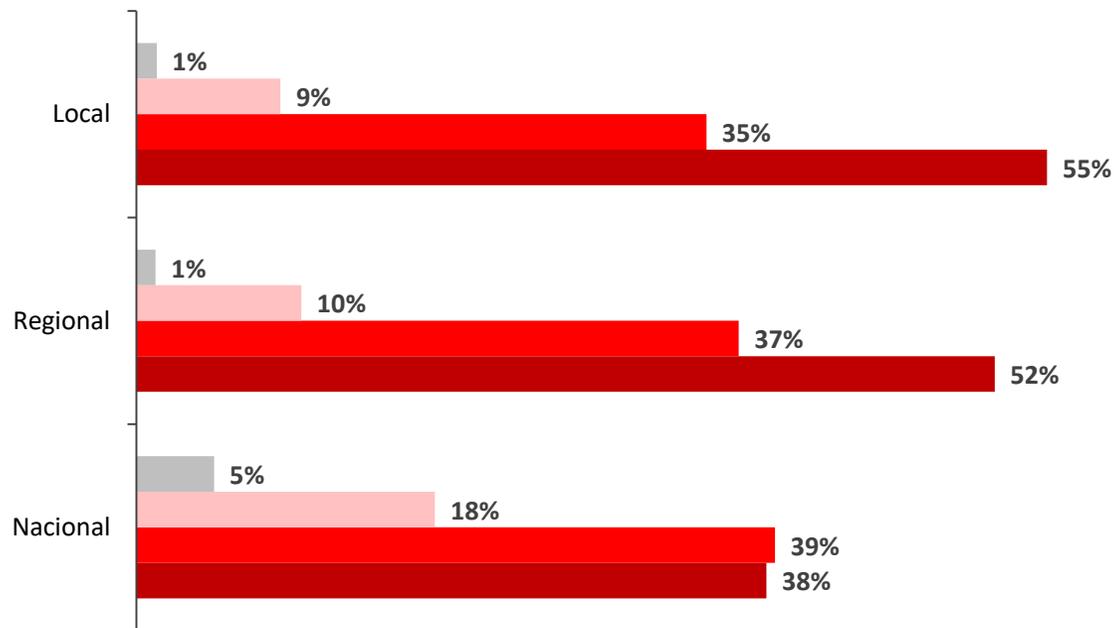


Si bien hay una estrategia de AT, la brecha de conocimientos en inversiones sigue siendo significativa

El 90% de personal censado en el diagnóstico de conocimientos requiere capacitación

Brecha de conocimientos es crítica en inversiones y está relacionada a baja ejecución regional y local

Promedio de nota de evaluados en Invierte.pe vs nivel de ejecución en inversiones, según nivel de gobierno



Se requiere un giro en el enfoque de la formación tradicional hacia la formación en el trabajo, para la transferencia de capacidades



Gobiernos regionales**Gobiernos locales****Adicionales (MODSERV)**
GR Cusco y GR La Libertad

Top 10 pliegos con mayor saldo por ejecutar en proyectos priorizados

Top 5 pliegos con mayor saldo de PIM no ejecutado en 2020 (FFTO: RO)



Pliego	Saldo de ejecución 2020 MM (S/)	Saldo en Proyectos priorizados MM (S/)	PIA 2022 en proyectos MM (S/)	# Proyectos PIA 2020	# Proyectos priorizados
GR Arequipa	290	1,958	779	169	16
GR Ayacucho	169	770	352	92	17
GR Puno	33	625	301	83	14
GR Huancavelica	90	465	216	157	14
GR Cajamarca	297	608	420	60	10
GR Junín	78	391	341	25	7
GR Tacna	28	581	142	33	11
GR Pasco	31	444	250	39	12
GR Piura	585	392	621	95	10
GR Amazonas	28	272	247	68	6
MD Nueva Cajamarca (San Martín)	103	-	n.d. ^{\a}	n.d. ^{\a}	-
MP Castilla – Aplao (Arequipa)	75	-	72	38	-
MD Encañada (Cajamarca)	47	-	n.d. ^{\a}	n.d. ^{\a}	-
MP Sanchez Cerro (La Libertad)	146	-	100	51	-
MP Aymaraes (Apurímac)	29	-	47	43	-
TOTAL	2,029	6,506	3,888	953	117

Fuentes:

Presupuesto y Ejecución 2020-2021 (Datos Abiertos – MEF)

Proyecto Ley - Presupuesto Público 2022 (Datos Abiertos – MEF) Banco de Inversiones (invierte.pe)

Anexo 2: Listado de Proyectos Priorizados por el MEF

Compromisos de desempeño + Esquema de

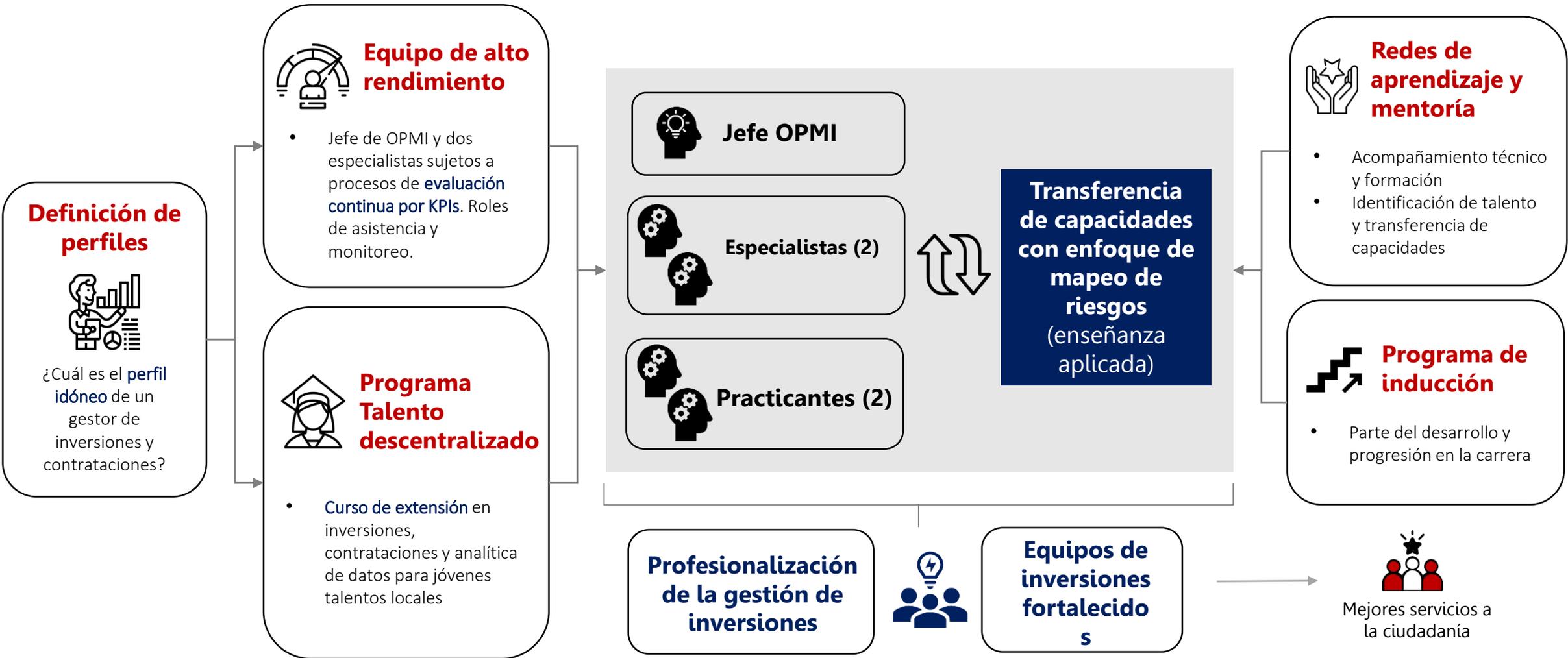
1

Atracción de talento

2

Retención y desarrollo

Articulación PCM-MEF-GR-GL



CONCLUSIONES

- **La gestión del servicio civil del Perú es el cimiento de la gobernanza efectiva y una mejor prestación de servicios a la población**
- La OCDE recomienda **que SERVIR sea autónomo y forme parte del Centro de Gobierno** (que lidera PCM) – en todos los países OCDE existe una agencia central de gestión de recursos humanos en el CdG *.
- SERVIR viene impulsando una RUTA clara para cumplir con las recomendaciones de la OCDE y coadyuvar a que el Perú esté listo para la evaluación de gobernanza pública en esta materia.
- Es indispensable el compromiso político al más alto nivel para preservar la autonomía institucional de SERVIR a fin de que continúe en el camino de seguir trabajando por un servicio civil meritocrático y por la consecuente mejora de los servicios que el Estado presta al país.

GRACIAS

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Consecuencias de la disolución del INAP (1995)

- Ausencia de organismo rector en empleo público (cada entidad definía sus reglas y procedimientos)
- Ausencia de unidad regulatoria en materia de empleo público (que llevó a tener más de 500 normas aplicables a servidores públicos)
- Ausencia y distorsión en las formas de acceso al servicio público (diferentes formas de contratación sin establecimiento de perfiles o reglas mínimas para un acceso meritocrático)
- Ausencia de un registro único de servidores públicos (no se conocía el número real de servidores públicos)
- Dispersión y distorsión de conceptos remunerativos y de compensaciones (cada entidad los definía en base a su capacidad presupuestal y liberalidad del empleador)
- Distorsiones y ausencia de políticas de capacitación (generación de direccionamiento en las capacitaciones)
- Ausencia de una instancia imparcial para resolver, en segunda instancia, las controversias individuales de los servidores públicos.