



IWC S.A.C.

“Profesionales trabajando con imaginación”

**DOTACIÓN DE SERVIDORES CIVILES EN LA
ENTIDAD PÚBLICA**



“Profesionales trabajando con imaginación”

Etapa 3 del proceso de tránsito: Aplicación de mejoras internas

“Esta etapa tiene por objeto asegurar que los esfuerzos de la entidad se orienten a la prestación efectiva de servicios de calidad a los ciudadanos mediante la mejora de sus procesos y la actualización de sus instrumentos de gestión” Res. Pres. Eje. N°. 034-2017-SERVIR/PE.

Tránsito de las Entidades Públicas

Según los “Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al Régimen del Servicio Civil, Ley N° 30057” aprobada mediante Resol. Pres. Ejec. 034-2017-SERVIR/PE y su modificatoria aprobada mediante Resol. Pres. Ejec. 307-2017-SERVIR/PE establece la nueva ruta para pasar el régimen de servicio civil en cuatro etapas:

Etapa 1: Inicio de Incorporación al procesos de tránsito y Preparación de la Entidad

- Conformación de una Comisión de Tránsito al Régimen.
- Garantizar que los servidores conozcan los objetivos que se persiguen en el proceso de tránsito
- Conocimiento de las metodologías e instrumentos de procesos de tránsito

Etapa 2: Análisis situacional de la Entidad

- **Mapeo de Puestos**
- Mapeo de Procesos y plan de mejoras (de puestos y procesos)

Etapa 3: Aplicación de mejoras internas

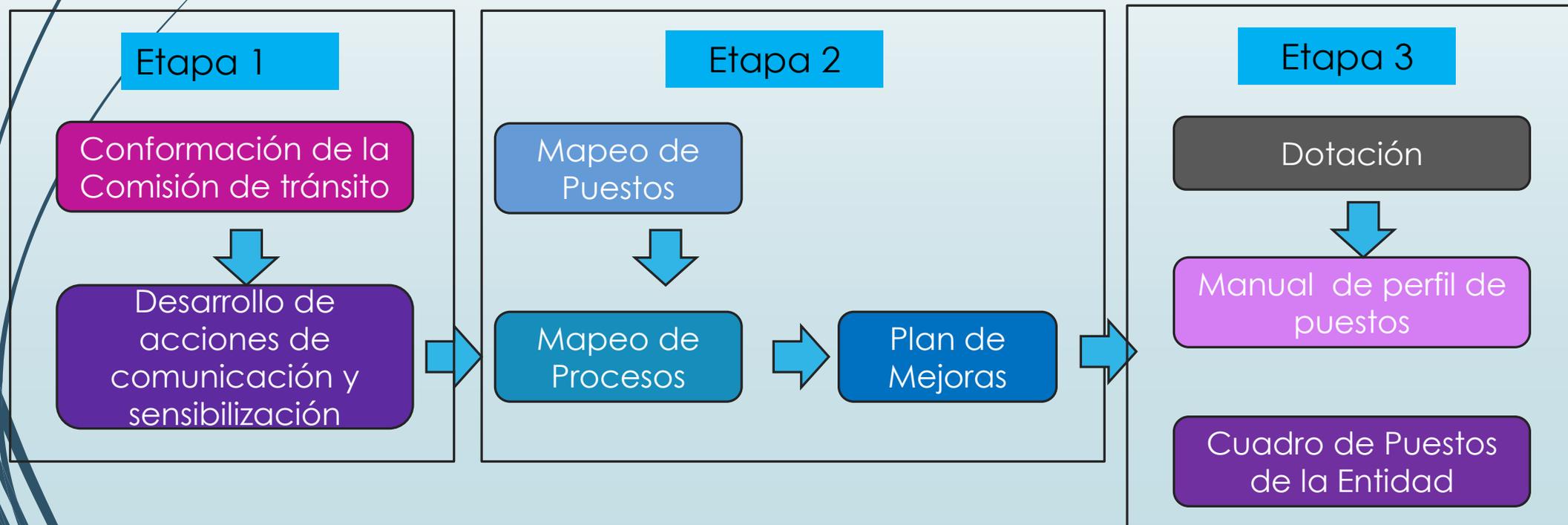
- Documentos actualizados y aprobados
- Análisis y determinación de la dotación
- Perfiles de Puestos definidos y valorizados
- Elaboración del Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE.

Etapa 4. Concurso bajo el nuevo régimen

- Convocatoria a concursos públicos
- Implementación de procesos mejorados

Determinación de la dotación del Recurso Humano

Consiste en buscar la óptima dotación del recurso humano que considera la demanda por un servicio o producto que requiere la ciudadanía, las características del mercado laboral, además de las limitaciones normativas, políticas, de infraestructura y presupuestales. En este sentido se desarrollan dos actividades: El Análisis de la dotación actual y una propuesta de dotación.



Determinación de la dotación en el marco del proceso de tránsito

Según los “Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al Régimen del Servicio Civil, Ley N° 30057” aprobada mediante Resol. Pres. Ejec. 034-2017-SERVIR/PE, la dotación se desarrolla dentro de la tercera etapa del procesos de tránsito que consta de dos actividades:

Actividad 1:

Análisis de la dotación actual

Actividad 2:

Propuesta de dotación

QUÉ OFRECEMOS EN EL SERVICIO

- ❑ Elaborar el Informe sobre el análisis de dotación actual del recurso humanos, según la clasificación de puestos
- ❑ Elaborar la propuesta de Informe de la dotación del recurso humano, según la clasificación de puestos
- ❑ Recomendaciones sobre la gestión del recurso humano



**IMPORTANCIA DE LA
GESTIÓN DEL RECURSO
HUMANO**



Actividad 1: Análisis de dotación actual:

- Se desarrolla en base a la información recopilada durante el Mapeo de Puestos
- Se debe asignar a los puestos actuales la información de grupo, familia de puestos, rol y nivel/categoría
- La entidad analizará la dotación actual a fin de determinar si los grupos de servicio civil; familias de puestos y roles, niveles de carrera; y categorías de los servidores de actividades complementarias de la dotación actual son los pertinentes y necesarios para realizar las distintas funciones de los org., y unid.
- El análisis se realizará en base a parámetros como: la naturaleza y complejidad de las funciones; la estrategia y la infraestructura de la entidad; la oferta del mercado laboral; y las restricciones y reglas presupuestales.
- El resultado del análisis son espacios de mejora de su dotación actual vinculado a la modificación de grupos, familias de puestos, roles, niveles, categorías, entre otros elementos; que serán posteriormente implementados en la propuesta de dotación.

Actividad 2: Propuesta de dotación:

Considera la dotación de acuerdo a la naturaleza del órgano, de acuerdo al grupo de servicio civil y de acuerdo al grupo de servidores civiles. En el primer caso, naturaleza del órgano debemos considerar:

- No menos del 60% del total de posiciones de la entidad, forman parte de los órganos y/o unidades orgánicas de línea, alta dirección, consultivas y desconcentradas.
- No más del 30% del total de posiciones de la entidad forman parte de los órganos y/o unidades orgánicas de apoyo y asesoramiento.
- El 10% restante podrá ser utilizados en puestos de órganos y unidades de otra naturaleza jurídica consignados en el ROF o MOP.
- La entidad deberá contar con una reducida cantidad de puestos correspondientes a las familias de puestos y roles catalogados en la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGS, Anexo 2, como de Administración interna, Apoyo y Asesoramiento, en los órganos de línea, desconcentrados, consultivo, entre otros distintos a los de apoyo y asesoramiento.
- Solo se puede solicitar excepciones si los órganos de apoyo o asesoramiento desarrollan funciones vinculadas a la misión de la entidad.

BENEFICIOS DE LOS SERVICIOS DE IWC



- Desarrollo metodológico adecuado al producto, que garantiza la validez del resultado.
- Asesoría personalizada.
- Elaboración de productos con profesionales especializados
- Entrega de los productos del servicio en los plazos establecidos.
- Control de la calidad mediante supervisión interna y externa.
- Levantamiento de nuevas observaciones hasta 60 días luego de la entrega del informe final (MÁXIMO DOS).

MUCHAS GRACIAS !!!



Contáctenos:

Dirección: Av. Arequipa 1384 Ofic.1503 - Santa Beatriz-Lima

Teléfono: (01) 265-4782 / RPC: (01) 997721190



Email: informes@iwcperu.com
ventas@iwcperu.com

Web: iwcperu.com.pe
Skipe: [imagineworksconsulting](https://www.skype.com/join/imagineworksconsulting)
