



**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

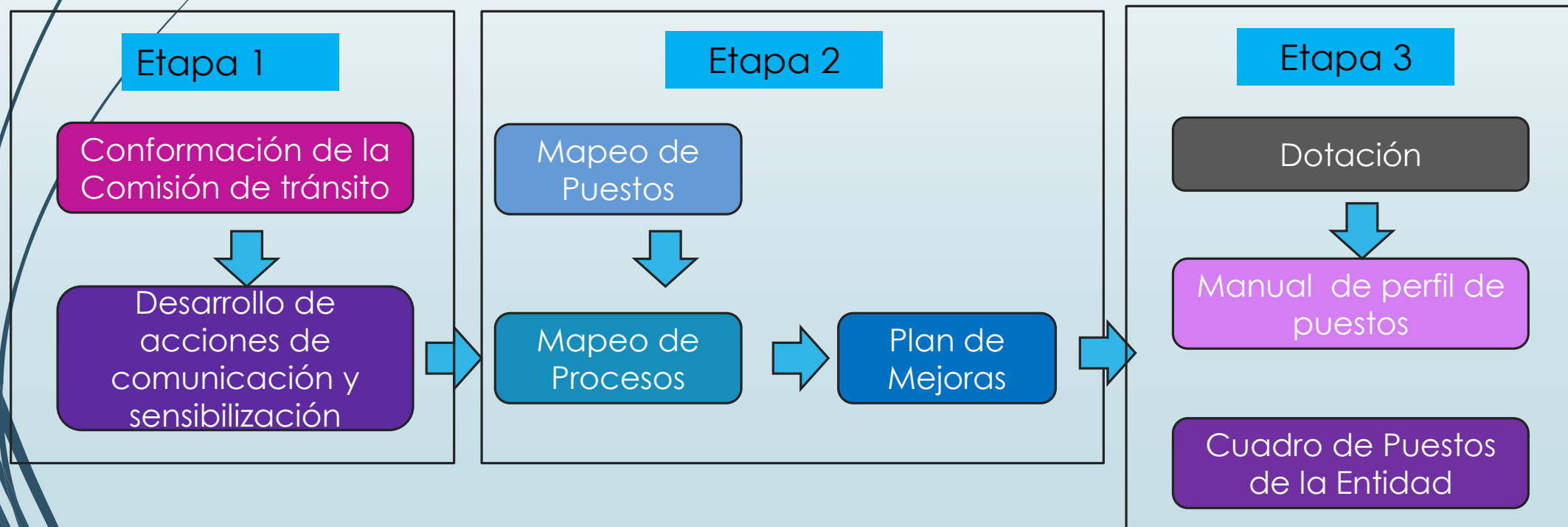
- Documentos actualizados y aprobados
- Análisis y determinación de la dotación
- Perfiles de Puestos definidos y valorizados
- Elaboración del Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE.

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](mailto:informes@iwcperu.com)  
[ventas@iwcperu.com](mailto:ventas@iwcperu.com)

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

---