



UNIVERSIDAD
RICARDO PALMA



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO

Mag. Humberto Tamariz Cuentas
Julio 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 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.

MÓDULO I

El SAGRH como parte de la modernización del Estado y la Ley del Servicio Civil



MÓDULO I

1 Marco histórico, rectoría,
objetivos y características SC

2 Tipología de entidades.

3 Principios del SAGRH



UNIVERSIDAD
RICARDO PALMA



1. Marco histórico, rectoría, objetivos y características servicio civil





Presentación del docente y alumnos del curso

SLIDE MODELO:
Pueden Duplicar
y Editar.

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



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.



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



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>assessment 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



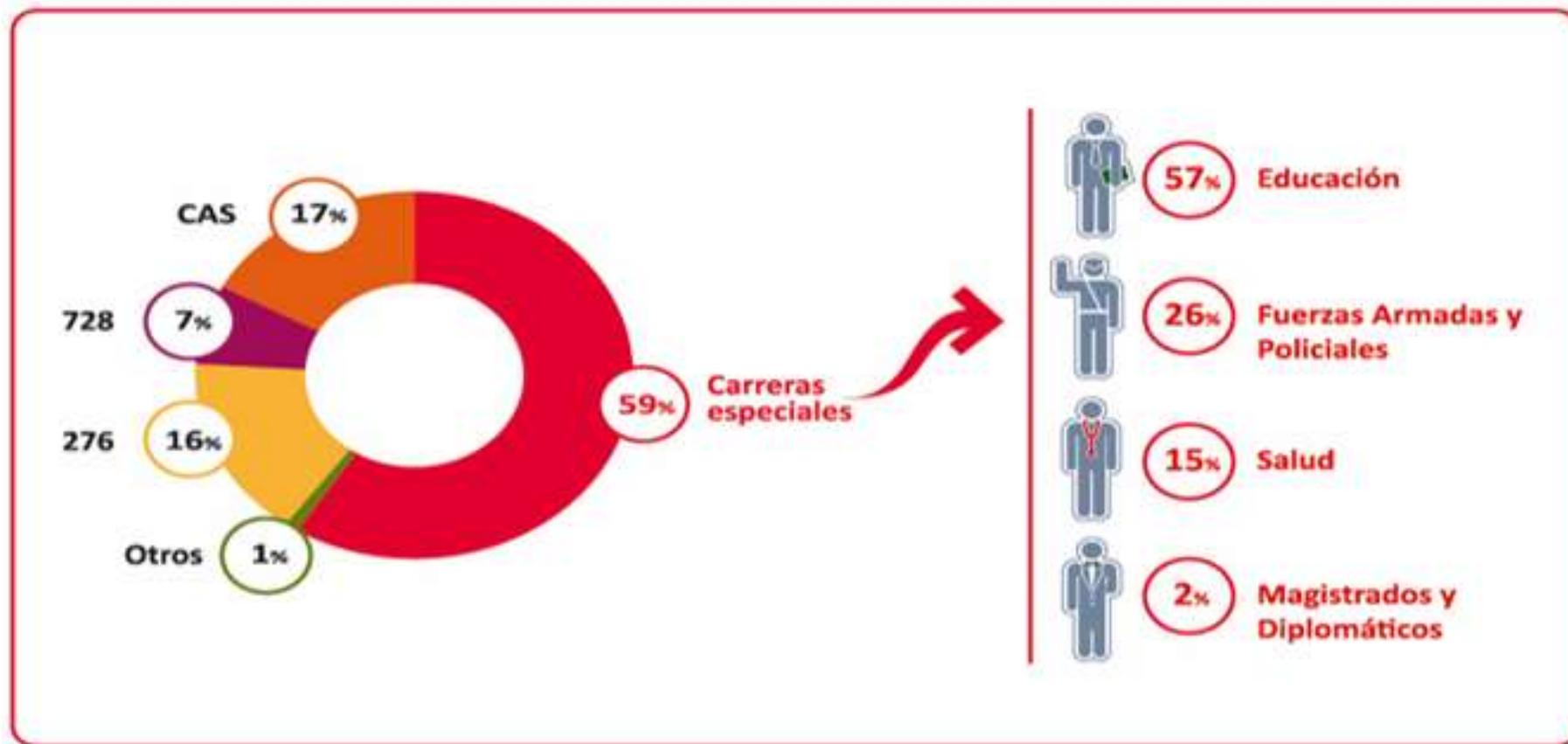
Ley 30057, Ley del Servicio Civil

Ley 30745, Ley de Carrera del Trabajador Judicial

Fuente: Características del Servicio Civil Peruano - SERVIR

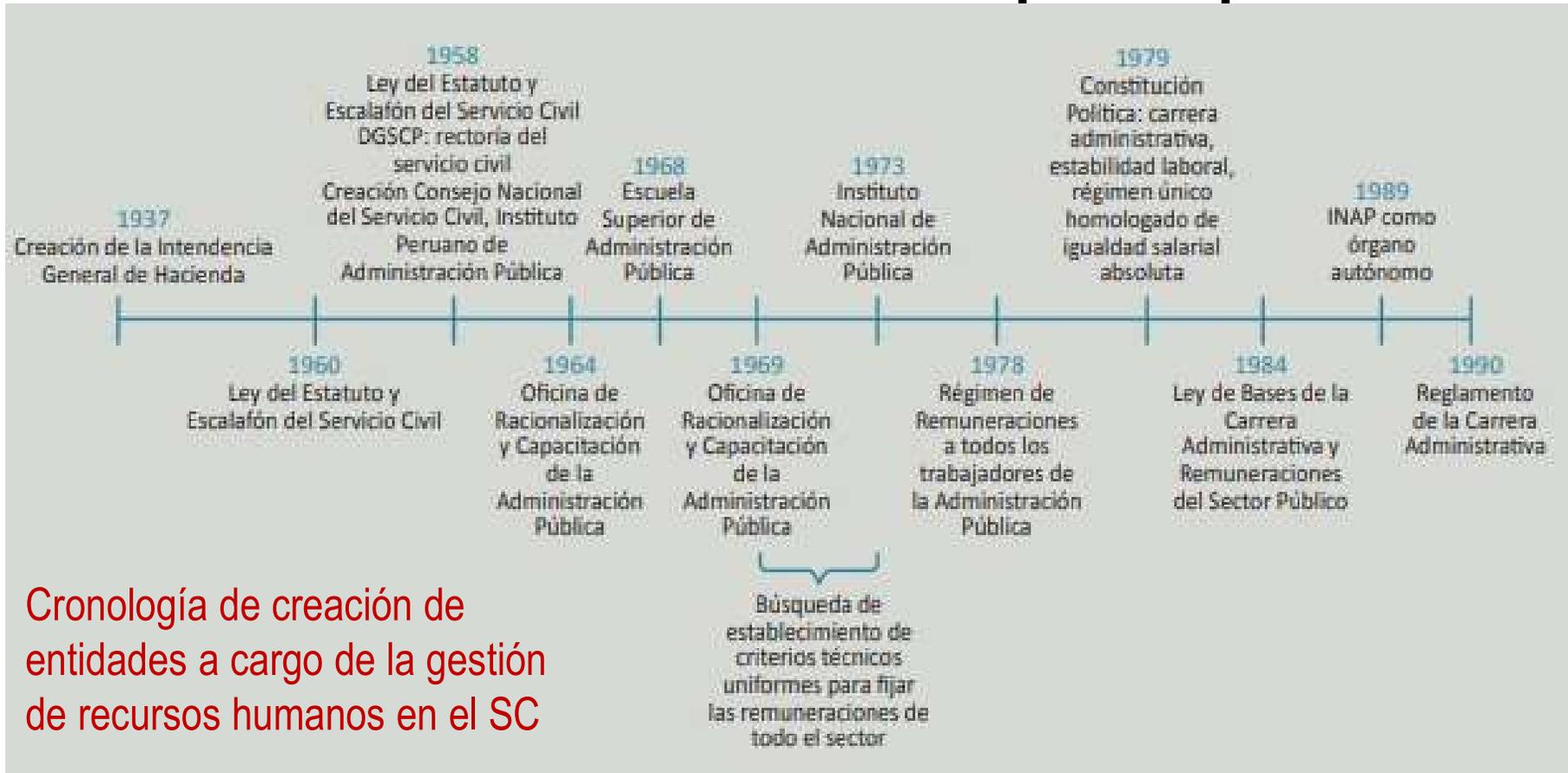
TC declaró inconstitucional la Ley y su Reglamento

Servicio Civil en el Perú



Fuente: Características del Servicio Civil Peruano - SERVIR

Marco Histórico del empleo público



Elaboración: SERVIR – GPGRH

Fuente: "El Servicio Civil Peruano" - 2012

Intentos de Reforma del Servicio Civil



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.

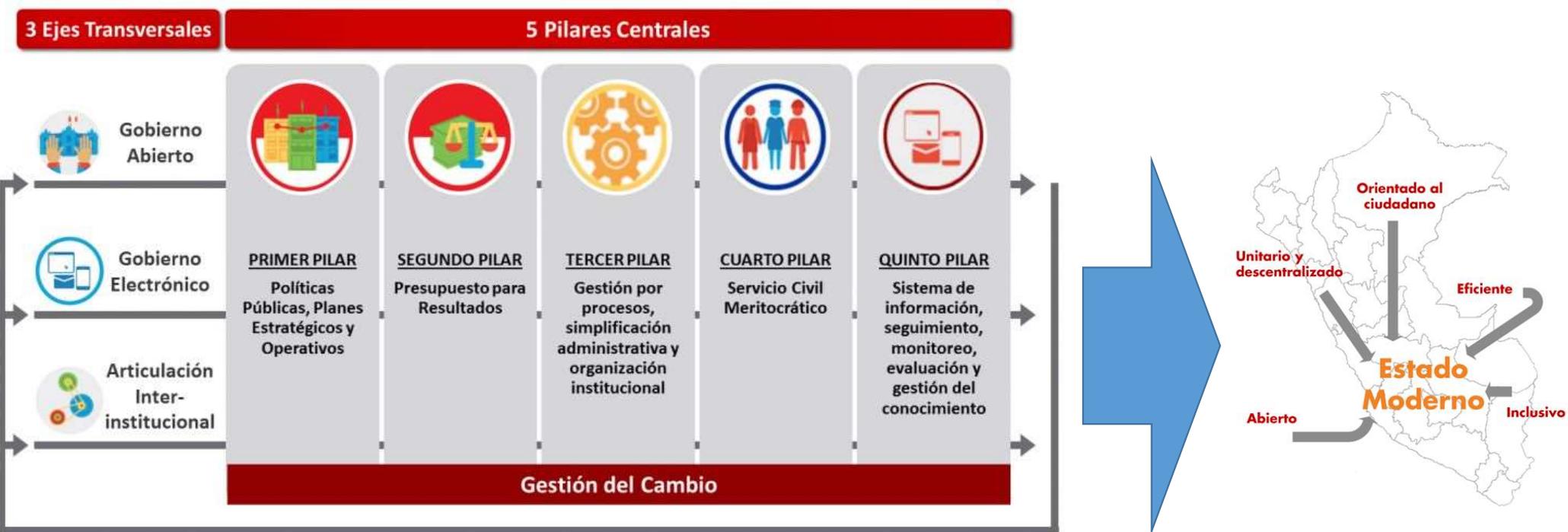


A partir de ello, la SGP-PCM se ha propuesto emprender un **PROCESO DE REFORMA INTEGRAL DE GESTIÓN A NIVEL GERENCIAL U OPERACIONAL:**

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.



¿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**.



¿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**

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

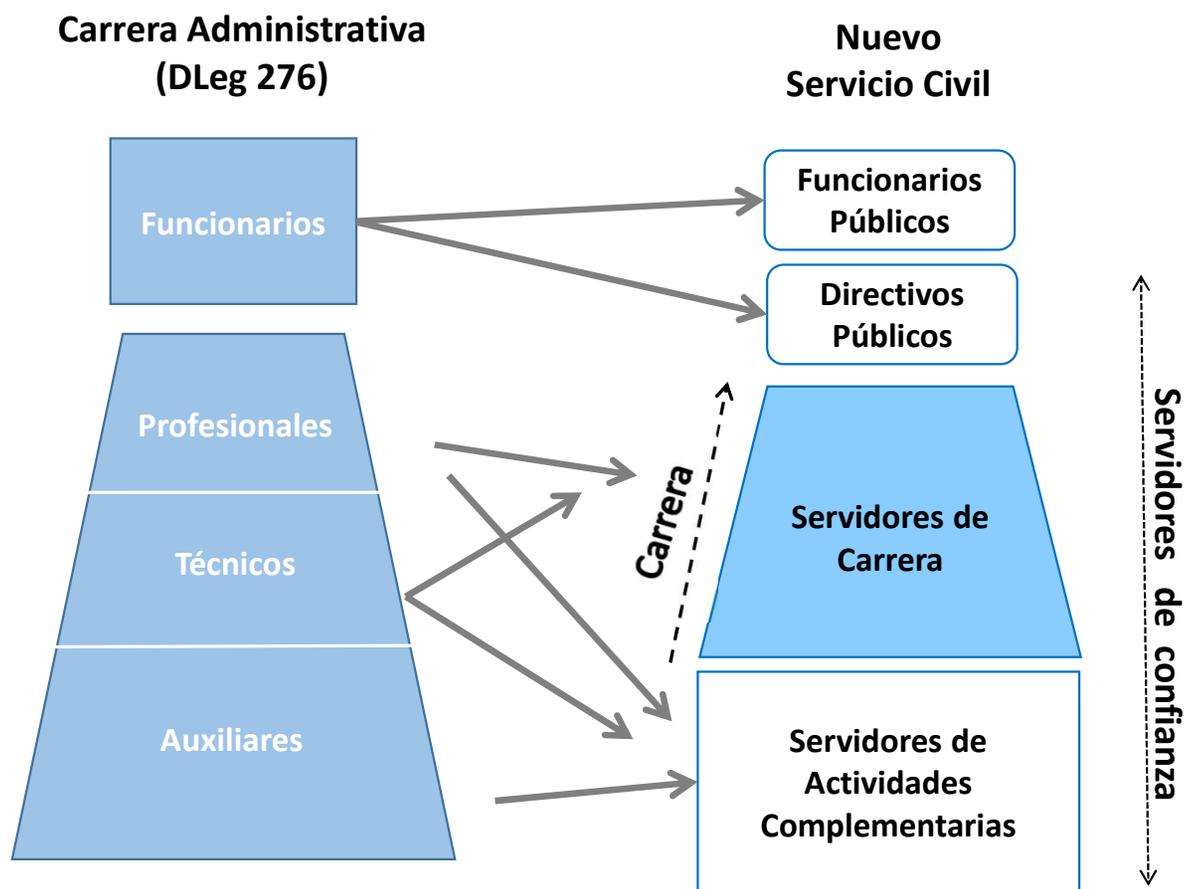
Gradualmente, alcanzar un único régimen: terminar con el desorden en contrataciones, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores

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:

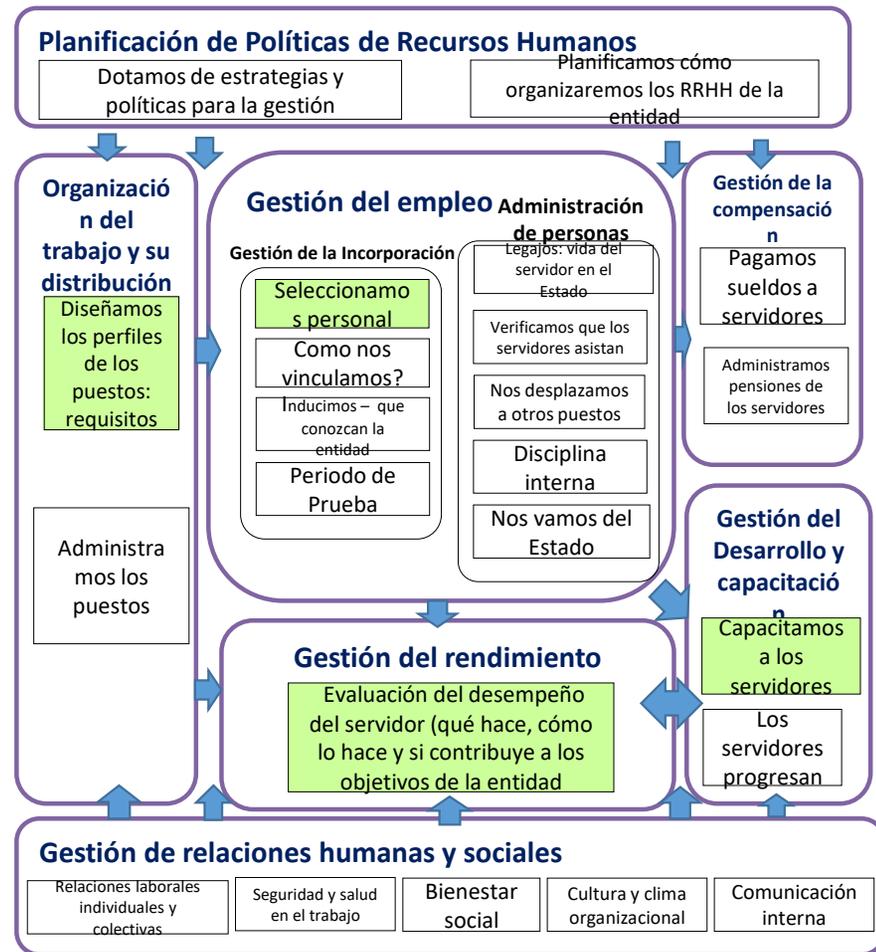
Es obligatoria para las entidades: Todas (tres niveles de gobierno) inicialmente en un plazo máximo de 6 años, que posteriormente se amplió.

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)

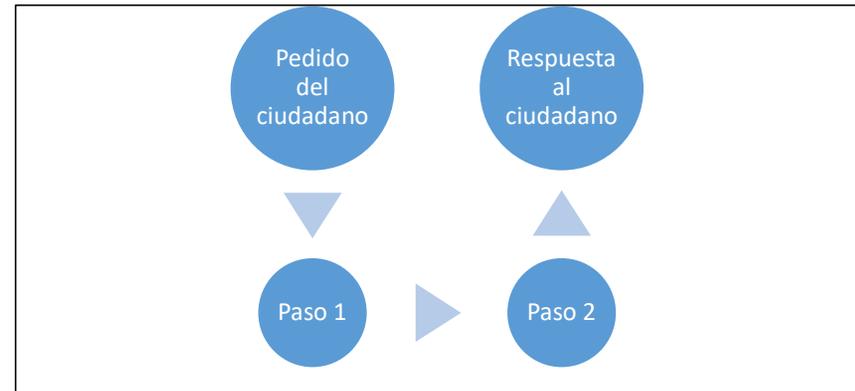
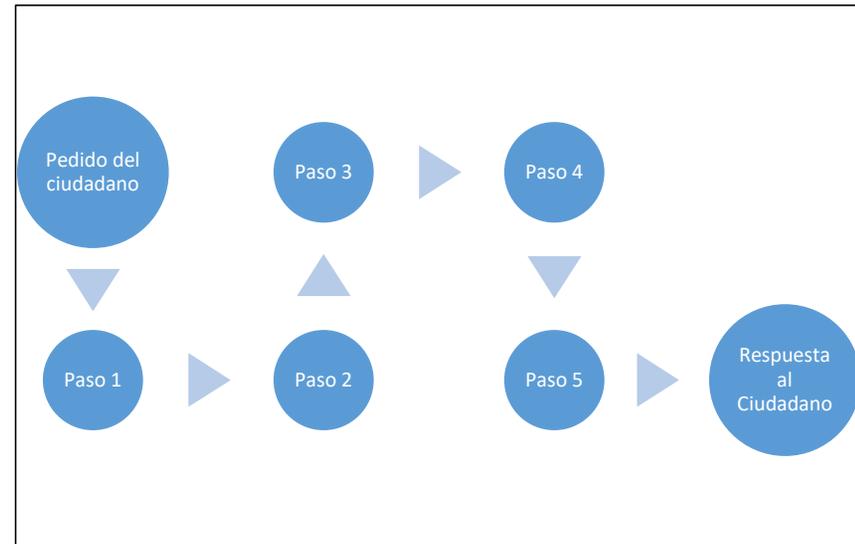
b) Mejora los procesos internos



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)

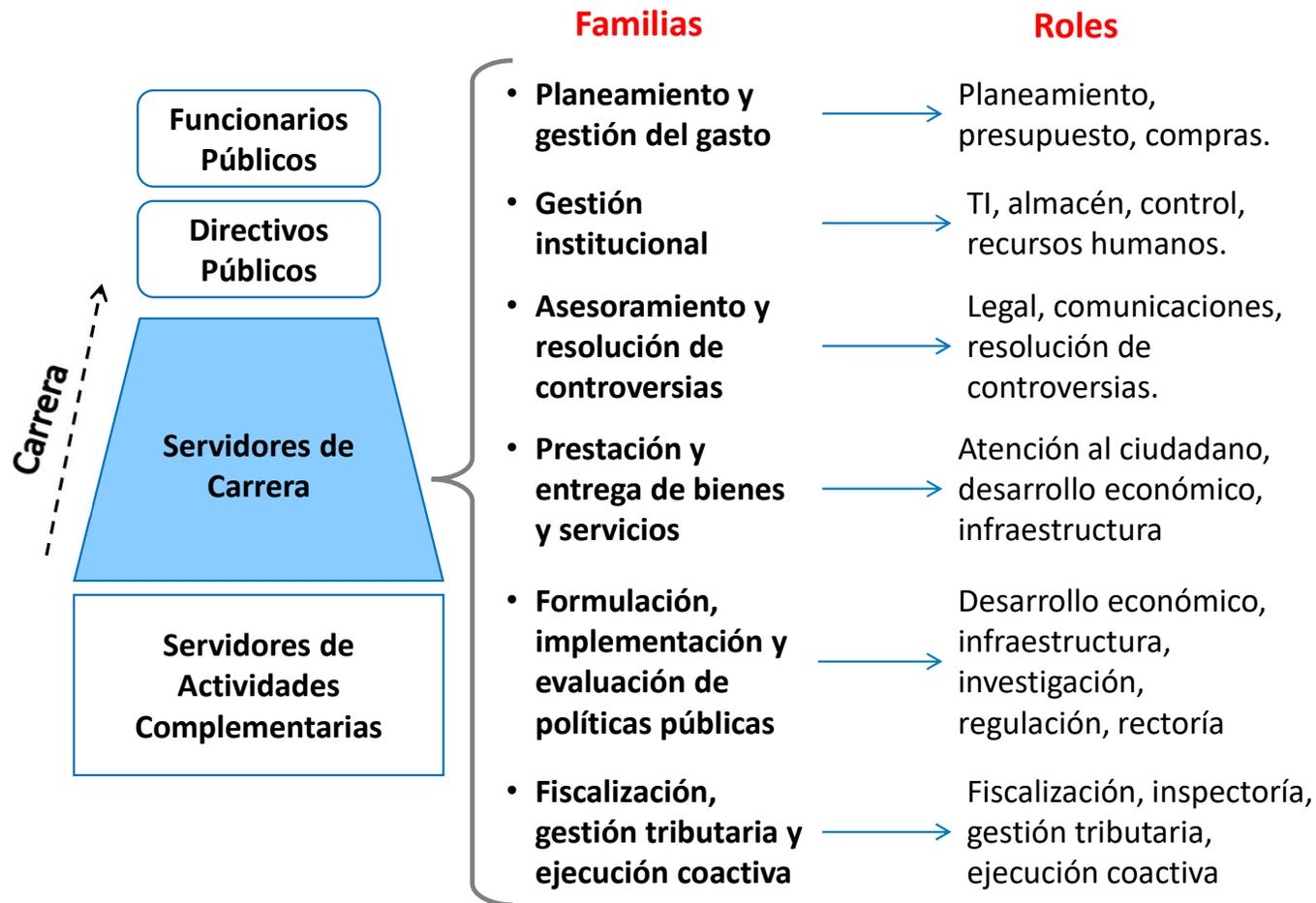


A “familias de puestos”

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

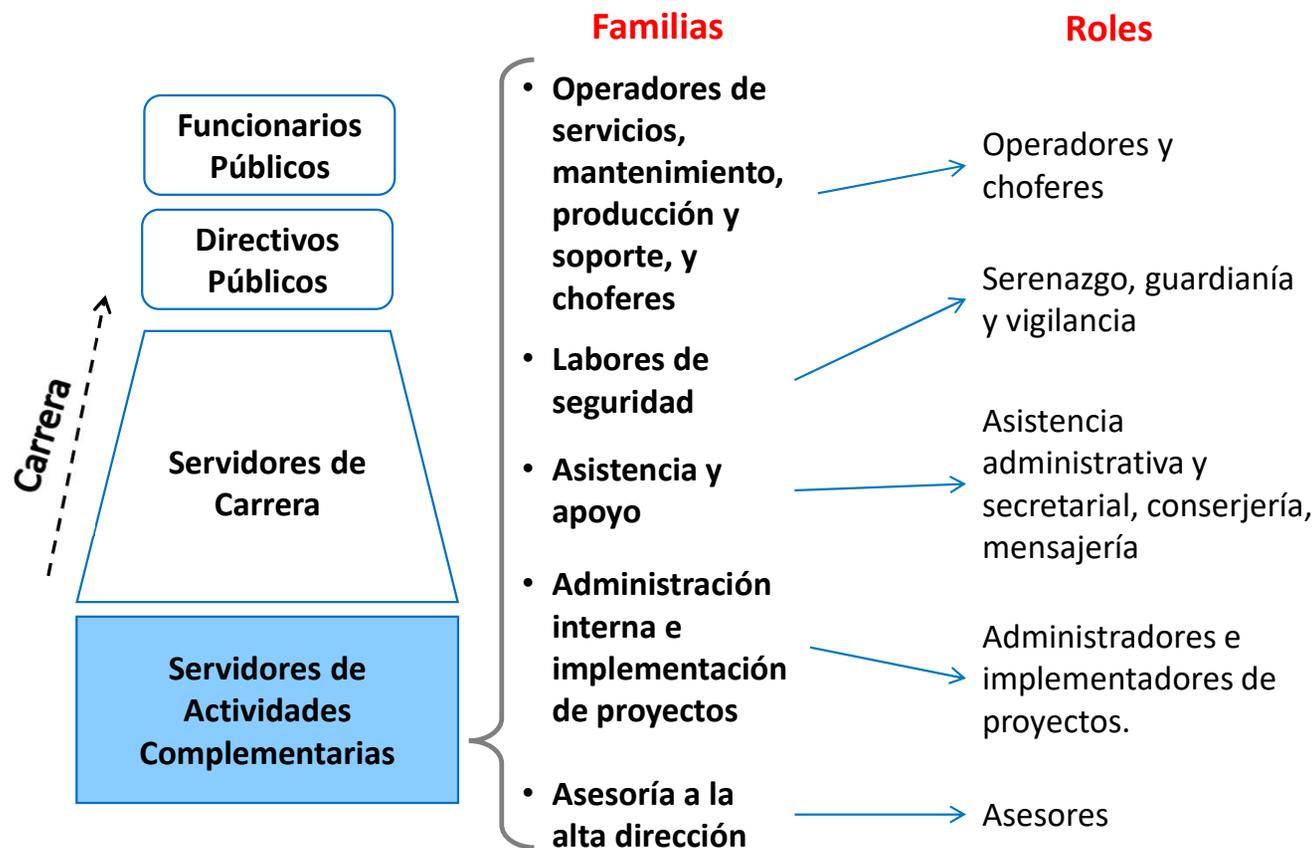
Ej. En toda entidad hay un planificador (familia de planeamiento y gestión del gasto)

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:



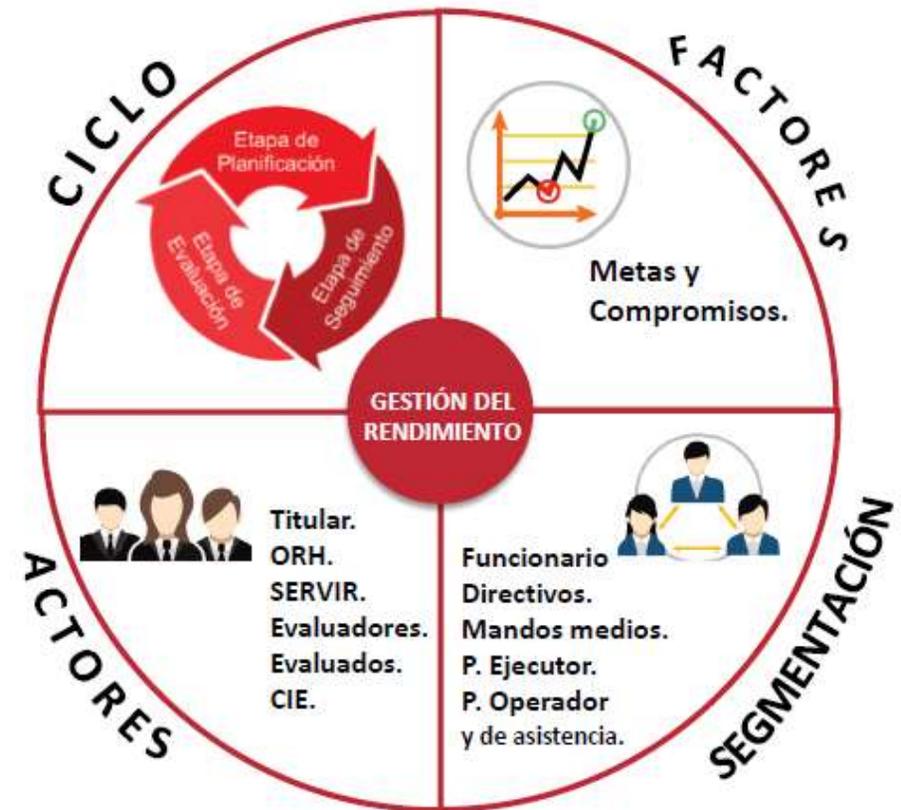
Formación laboral
(cierre de brechas: actualización, nuevas normas, nuevas tecnologías, etc.)

¿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.



Organización del Servicio Civil

- **Sistema administrativo de gestión de recursos humanos**

Establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil a través de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por entidades en la gestión de recursos humanos.



(*) D.Leg. 1445
(derogado)

Organización del Servicio Civil

- **Autoridad Nacional del Servicio Civil**

Es el órgano técnico especializado adscrito a la PCM, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública, asumiendo la calidad de ente rector del Sistema.

Formula la política nacional, ejerce rectoría del sistema y resuelve controversias garantizando su autonomía, profesionalismo e imparcialidad.

(D.Leg. N° 1023, ROF, Ley N° 30057, DS 040-2014-PCM y demás normas del Servicio Civil)

Organización del Servicio Civil

- **Oficina de Recursos Humanos**

Constituye el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector.

Funciones:

- a. Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por SERVIR y por la entidad.
- b. Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión.
- c. Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
- d. Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales.

Organización del Servicio Civil

- e. Gestionar los perfiles de puestos.
- f. Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional del Personal y Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.
- g. Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema.

Organización del Servicio Civil

- **Tribunal del Servicio Civil**

Órgano integrante de SERVIR. Es un órgano con independencia técnica, que tiene por función la resolución de las controversias individuales que se susciten al interior del Sistema, constituyendo última instancia administrativa. *Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.*

Conoce recursos de apelación en materia de:

- Acceso al servicio civil;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- Terminación de la relación de trabajo.

Organización del Servicio Civil

- **Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos**

Órgano competente en materia de compensaciones económicas, que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es la encargada de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos se conforma por las materias siguientes:

1. Programación Multianual de Ingresos de Personal.
2. Gestión de Ingresos de Personal.

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

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Misión

- ▶ Fortalecer el servicio civil en las entidades públicas de manera integral y continua, para servir a los ciudadanos.

El rol de SERVIR consiste, entonces, en formular las políticas nacionales, emitir opinión técnica vinculante, dictar normas, supervisar su cumplimiento y resolver conflictos sobre los recursos humanos del Estado. Esta reforma, cuyos resultados están planificados para el mediano y largo plazo, encuentra sus cimientos en las [Políticas de Estado suscritas en el Acuerdo Nacional](#), específicamente las referidas a contar con un Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado.

Desarrollar en la última lámina del Jamboard:

[D.LEG. 1023 / D.S. 040-2014-PCM](#)

Atribución Normativa / Atribución Interventora - **GRUPO 1**

Atribución de Resolución de Controversias / Atribución Sancionadora –
GRUPO 2

[Resolución 078-2020-SERVIR-PE](#)

Potestad Supervisora / Normas y políticas a supervisar – **GRUPO 3**

Tipos de Supervisión – **GRUPO 4**

Facultades y deberes de SERVIR – **GRUPO 5**

Facultades y deberes de la entidad supervisada – **GRUPO 6**



Autoridad Nacional del Servicio Civil

Atribuciones como ente rector:

- **Normativa:** Dicta normas técnicas y directivas de alcance nacional para el funcionamiento del sistema y emite opinión técnica vinculante en materia de recursos humanos.
- **Supervisora:** supervisa las oficinas de recursos humanos del Estado, coordinando acciones para fortalecerlas y dar seguimiento a su desempeño.
- **Sancionadora:** Posee atribución para sancionar a entidades públicas de los tres niveles de gobierno por incumplimiento de las obligaciones previstas en el sistema.

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Atribuciones como ente rector:

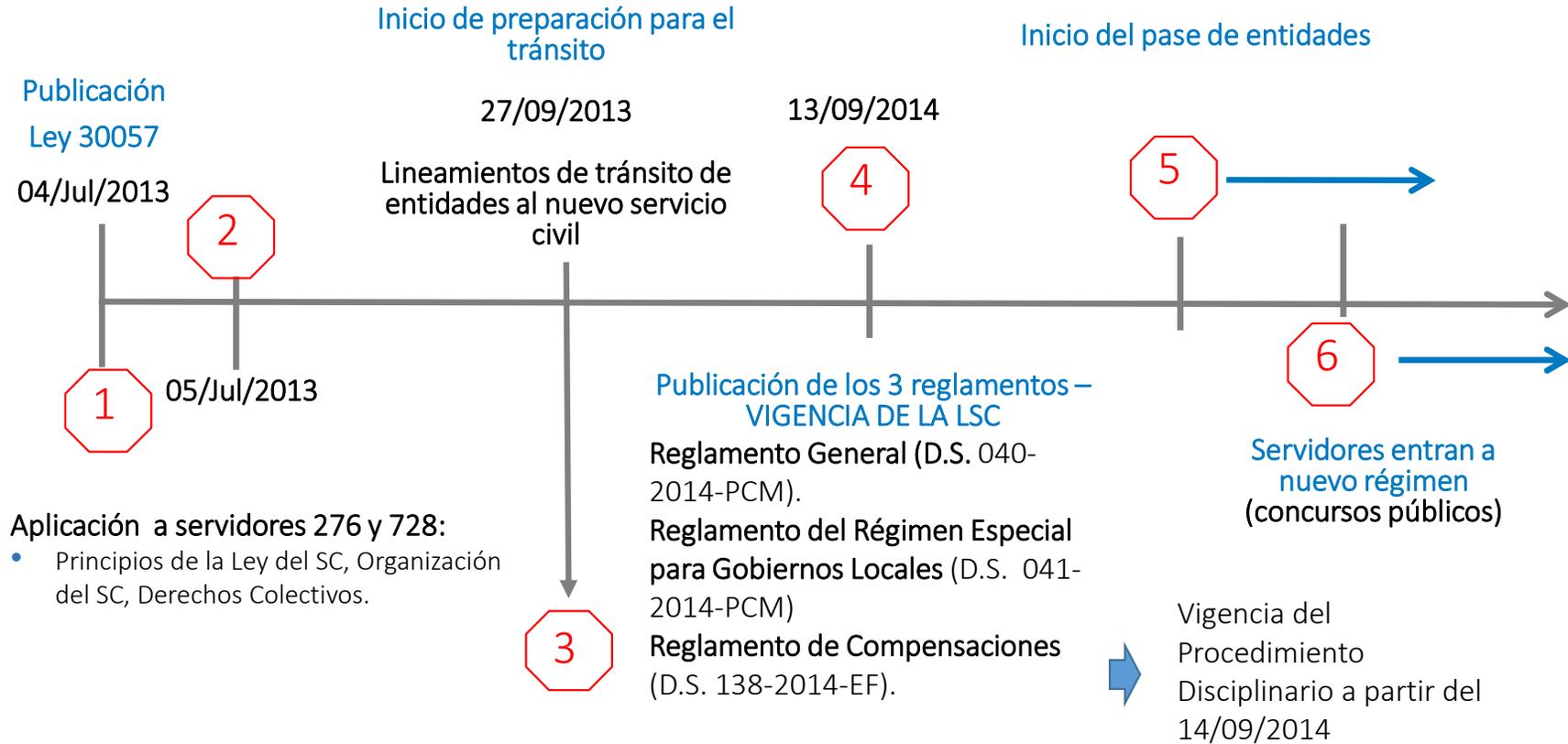
- **Interventora:** Puede intervenir oficinas de recursos humanos si detecta graves irregularidades en la administración o gestión de los recursos humanos en concursos de selección conducidos por cada entidad.
- **De resolución de controversias:** A través del Tribunal del Servicio Civil, resuelve las controversias producidas al interior del servicio civil relacionadas con ingreso, progreso, sanción y terminación de la carrera.

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Funciones a ser desarrolladas de manera progresiva:

- ▶ Planificación, formulación e implementación de políticas,
- ▶ Establecimiento de sistemas de información requeridos para la rectoría del sistema (registro de servidores públicos),
- ▶ Fortalecimiento de las oficinas de recursos humanos,
- ▶ Desarrollo y gestión de políticas de formación y evaluación de sus resultados,
- ▶ Normar y gestionar el cuerpo de gerentes públicos y
- ▶ Dictar normas técnicas y supervisar los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas.

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.

2. Tipología de entidades

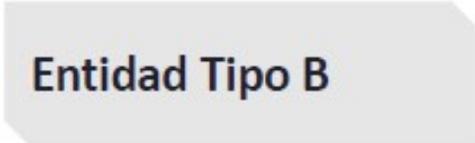
Entidad Pública



*Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende como entidad pública **Tipo A** a aquella organización que cuente con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se encuentran sujetas a las normas comunes de derecho público.*

Entidad Tipo B

Se considera como entidad pública Tipo B a aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N°28411 de una entidad pública Tipo A que, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente, cumplan con los siguientes criterios:



Entidad Tipo B

- i) Tener competencia para contratar, sancionar y despedir;
- ii) Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces; y,
- iii) Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.

Ejemplo de tipologías de entidad



Tipo A

Organización que cuente con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y se encuentran sujetas a las normas comunes de derecho público.



Tipo B

Órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N°28411 de una entidad pública Tipo A.

Ejemplo de tipologías de entidad

Provias nacional es una Entidad Pública Tipo B, ya que cumple con los siguientes requisitos:



Tener competencia para **contratar, sancionar y despedir.**



Contar con una oficina de **recursos humanos** o la que haga sus veces, un **titular**, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una **alta dirección** o la que haga sus veces.



Contar con **resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece** definiéndola como Entidad Tipo B

3. Principios del SAGRH

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

Interés General

El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.

Eficacia y Eficiencia

El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin.

Igualdad de oportunidades

Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Mérito

El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.

Provisión presupuestaria

Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.

Legalidad y especialidad normativa

El régimen del Servicio Civil se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias.

Transparencia

La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.

Rendición de cuentas de la gestión

Los servidores públicos encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan.

Probidad y ética pública

El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública.

Flexibilidad

El Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados.

Protección contra el término arbitrario del servicio civil

La Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.



UNIVERSIDAD
RICARDO PALMA



Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Mag. Humberto Tamariz Cuentas
Julio 2022