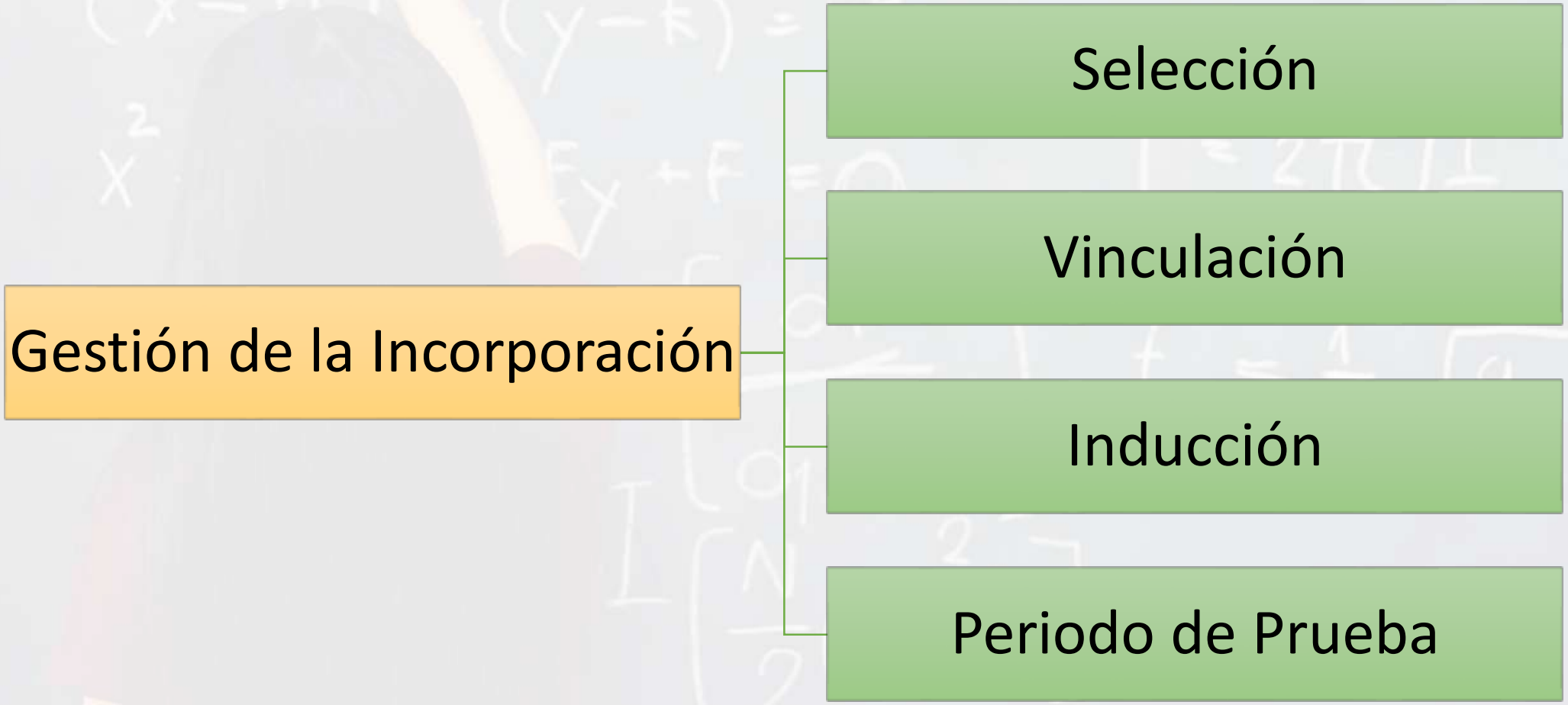
Gestión de la Incorporación en el Servicio Civil

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Contenido de la Gestión de la Incorporación



Selección

Proceso de selección

El proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias.

Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.

En el caso de los servidores de confianza, el proceso de selección se limita al cumplimiento del perfil establecido para el puesto y no requieren aprobar un concurso público de méritos.

Incorporación al servicio civil

La incorporación se realiza a través de un proceso de selección, el mismo que tiene las siguientes modalidades de acceso:

- concurso público de méritos
- contratación directa
- cumplimiento de requisitos de leyes especiales, este último supuesto es aplicable para los casos previstos en la clasificación de funcionarios públicos.

Con la formalización del vínculo se define la fecha de ingreso al servicio civil.

La incorporación termina al finalizar el período de prueba cuando el mismo es obligatorio y al finalizar la inducción en los demás casos.

Requisitos de la incorporación al servicio civil

1) Estar en ejercicio pleno de los derechos civiles, que para efectos del servicio civil corresponde a haber cumplido la mayoría de edad al momento de presentarse al concurso o de la contratación directa.

2) Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto.

3) No tener condena por delito doloso, con sentencia firme.

4) No estar inhabilitado administrativa o judicialmente.

5) Tener la nacionalidad peruana, solo en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y las leyes específicas.

6) Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes, cuando corresponda.

Condiciones para la incorporación

Todas las incorporaciones deberán tener como condición la aprobación del perfil de puesto en el Manual de Perfiles de Puesto (MPP) y estar debidamente presupuestada en el CPE.

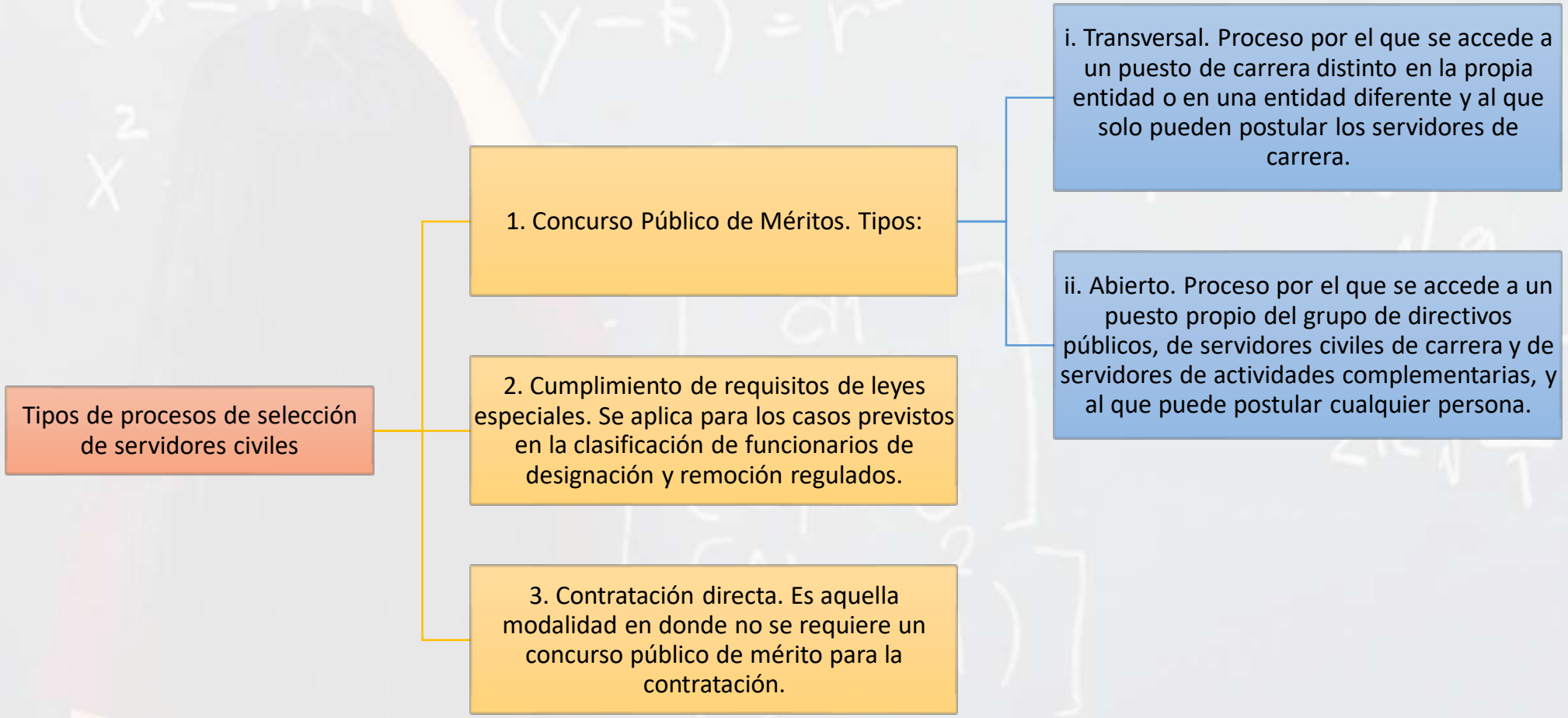
En el caso de funcionarios públicos, solo se requiere que el puesto previsto se encuentre regulado por norma especial.

Finalidad del proceso de selección

El proceso de selección tiene por objeto seleccionar a las personas idóneas para el puesto sobre la base del

- Mérito
- Transparencia
- Igualdad de oportunidades.

Tipos de procesos de selección



Requisitos del inicio de concurso

Una entidad pública puede iniciar un concurso público de méritos para la incorporación de personas al Servicio Civil cuando cuenta con lo siguiente:

- a) Puesto vacante y presupuestado, incluido en el cuadro de puestos de la entidad (CPE).
- b) Perfil de puesto aprobado en el Manual de Perfiles de Puesto (MPP).
- c) Criterios definidos para la calificación de los postulantes.

Etapas del concurso público de méritos

El proceso del concurso público de méritos comprende las siguientes 4 etapas

1. Preparatoria
2. Convocatoria y reclutamiento
3. Evaluación
4. Elección.

Etapa preparatoria

La etapa preparatoria comprende las siguientes actividades:

1. Solicitud que realiza la unidad orgánica en la que se ubica el puesto a ser cubierto a la Oficina de Recursos Humanos.

2. Designación de responsable o constitución del Comité de Selección, según fuere el caso.

3. Aprobación de las bases del proceso. Es el acto de formalización que realiza la Oficina de Recursos Humanos, mediante el cual se instituyen las reglas y requisitos necesarios para realizar la convocatoria y reclutamiento.

Convocatoria y reclutamiento

La Convocatoria y Reclutamiento consiste en asegurar la publicidad de la búsqueda del candidato idóneo para cubrir el puesto y establecer los mecanismos para la postulación de los candidatos.

La Convocatoria contiene la definición de toda la información que un postulante debe presentar para ser considerado como participante del concurso público de méritos.

La Convocatoria se publica mediante aviso, como mínimo y simultáneamente, durante 10 días hábiles, en el portal web institucional y en el Servicio Nacional de Empleo.

Evaluación

La evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos previstos en el perfil de puesto. Comprende, como mínimo

- Evaluación curricular
- Evaluación de conocimientos o de habilidades
- Entrevista final.

Elección

La Elección es la definición del candidato idóneo, de acuerdo con los resultados del concurso público de méritos.

En caso que culminadas las evaluaciones exista empate de dos o más candidatos, se considerará como ganador del proceso al candidato que haya obtenido mayor puntaje en la entrevista final.

Responsabilidad durante el concurso

Durante el concurso público de méritos, las responsabilidades en la entidad son las siguientes:

1. Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Órgano técnico responsable de gestionar y conducir los concursos públicos de méritos.

2. Área usuaria. Participa en el concurso público de méritos.

3. Comité de Selección. Responsable de la entrevista y elección de los participantes.

4. Concursante. Responsable de realizar el seguimiento de la publicación de los resultados parciales y totales del Concurso Público de Méritos.

Comité de Selección

Comité de Selección. Deberá llevar un registro de sus actuaciones en el concurso público de méritos a través de actas. Todos los Comités de Selección tienen como miembros

- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o un representante de este
- Jefe del área usuaria que formuló el requerimiento o su representante.

Contratación directa

La contratación directa procede para contratar:

1. Servidores de confianza.
2. Servidores por suplencia por progresión en la carrera y por un periodo máximo de 6 meses no renovables, mientras se realice el concurso público, para casos debidamente justificados.
3. Servidores para los casos de suspensión del servicio civil.
4. Servidores por incremento extraordinario y temporal de actividades, en donde se encuentra comprendido el inicio de nueva actividad o el incremento de las ya existentes.

Vinculación

Plazo para vincularse

La persona seleccionada para ocupar un puesto en una entidad, cuenta con un plazo máximo de 31 días calendario para asumir el puesto para el que fue elegido.

El plazo se contabiliza a partir del día siguiente de la publicación de los resultados en el medio establecido en las bases.

Transcurrido el mismo, la entidad se encuentra facultada a vincularse con el accesitario si lo hubiera o a declarar desierto el concurso público.

Acto de inicio de vínculo

Para el inicio del vínculo se requiere

- De una resolución administrativa para los funcionarios y directivos públicos.
- De una resolución del responsable de la Oficina de Recursos Humanos para los servidores civiles de carrera.
- De un contrato para los servidores de actividades complementarias, servidores de confianza y servidores bajo contratación directa.

Contenido de la resolución administrativa

Contenido mínimo de la resolución administrativa

- Fecha de inicio del vínculo del servidor
- Determinación del periodo de prueba, de ser el caso
- Remisión a las normas que regulen los derechos y obligaciones del servidor civil
- Nombre del puesto, grupo y familia de puestos.

Contenido del contrato

Contenido mínimo del contrato

- Fecha de inicio del vínculo
- Grupo y familia de puesto del servidor civil, cuando fuere el caso
- Duración del periodo de prueba
- Funciones que desempeñará el servidor público
- Causa objetiva de la contratación temporal si fuere el caso
- Obligaciones y responsabilidades que deberá cumplir el servidor en el ejercicio de sus funciones
- Aquello que no estuviere contemplado en los instrumentos de gestión y en la normatividad de la entidad en la que se desempeñará.

Vigencia del vínculo

Superado el periodo de prueba, el vínculo entre el servidor civil y la entidad **se presume indeterminado**, con excepción de los casos previstos en la normatividad del servicio civil.

Inducción

Inducción

La Inducción tiene la finalidad de poner en conocimiento a los servidores civiles, la información relacionada al funcionamiento general del Estado, a su institución, a sus normas internas, y finalmente a su puesto.

La entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos o de quien haga sus veces, deberá organizar las actividades de inducción para sus nuevos servidores civiles, indistintamente del grupo al que pertenezcan o modalidad contractual.

Periodo de Prueba

Objeto del periodo de prueba

Periodo de prueba

- Por parte de la entidad tiene por objeto realizar retroalimentación, apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias o experiencia del servidor en el puesto
- Por parte del servidor tiene por objeto la adaptación del servidor en el puesto, así como la conveniencia de las condiciones del puesto.

Aplicación del periodo de prueba

El periodo de prueba

- Se computa desde que el servidor inicia la prestación de servicios en la entidad
- Su duración debe constar por escrito en la resolución administrativa o en el contrato.

El periodo de prueba se aplica a

- Todos los servidores civiles, excepto a los funcionarios públicos.
- Quienes prestan servicios bajo la condición de contratación temporal.

Obligaciones del periodo de prueba

1) El término del servicio civil por no superar el periodo de prueba no genera el pago de indemnización en favor del servidor civil.

2) En caso el servidor civil decida voluntariamente terminar su vinculación con la entidad antes de cumplirse el periodo de prueba pactado, el plazo para la comunicación de su decisión será de, por lo menos, cinco (5) días anteriores a la fecha de cese en la entidad.

Término por no superar el periodo de prueba

Cuando el servidor no se adecua al puesto, la entidad declarará que aquel no ha superado el periodo de prueba.

La declaración por medio de la cual se comunica al servidor civil su cese, deberá contener el motivo de la misma, explicando las razones o hechos por los cuales se considera que no superó el periodo de prueba.

La comunicación al servidor público, de no haber superado el periodo de prueba, deberá ser notificada por la Oficina de Recursos Humanos, hasta dentro de los cinco (5) días previos al vencimiento del periodo de prueba y se sustentará en el informe que el jefe inmediato elabore y remita a la Oficina de Recursos Humanos, previamente.

Plazos del periodo de prueba

El periodo de prueba del

- Directivo Público es de tres (3) a seis (6) meses.
- Servidor civil de carrera es de tres (3) meses.
- Servidor de actividades complementarias no podrá ser mayor de tres (3) meses, se trate de vinculación a plazo indeterminado o a plazo fijo.

Muchas gracias

José María Pacori Cari

Despacho de Abogados

Corporación Hiram Servicios Legales EIRL

Contacto

corporacionhiramsl@gmail.com

Teléfono móvil y WhatsApp

959666272