

**Director Periodístico:** Julio Lira Segura

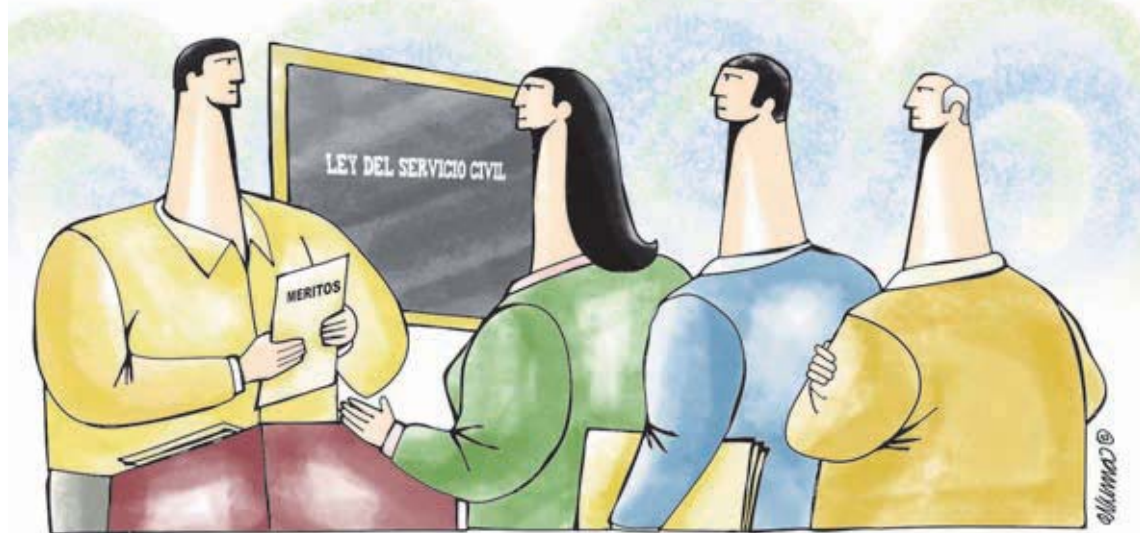
**Editor General:** Oscar González Estrada, **Jefe de Informaciones:** Ricardo Montero, **Opinión y Páginas Especiales:** Rosina Ubillús, **Negocios:** Bertha Ramos, **Finanzas:** Omar Manrique, **Investigación:** Luis Hidalgo, **Política y Estilos:** Raúl Castro, **Internacional:** Víctor Huamán,

**Web:** David Reyes, **Diseño:** Guillermo Mayurí  
**Fotografía:** Carolina Urra

**Dirección:** Jr. Miró Quesada Nº 247, piso 8, Lima 1  
**Teléfono Redacción:** 311 6370  
**Teléfono Publicidad:** 708 9999  
**Fax Redacción:** 311 6369

**e-mail Redacción:** gestion@diariogestion.com.pe  
**e-mail Publicidad:** fonoavisos@comercio.com.pe  
**Suscripciones Central de Servicio al Cliente:** 311 5100 **Horario:** De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 2:00 p.m.; sábados, domingos y feriados de 7:00 a.m. a 1:00 p.m.

# Servicio Civil, un paso en la dirección correcta



## OPINIÓN

**Mariano Lafuente**  
ESPECIALISTA SENIOR EN  
GESTIÓN PÚBLICA DEL BID



La Ley del Servicio Civil constituye un avance hacia una función pública moderna, que permita ofrecer servicios de calidad para beneficio de la ciudadanía. La gestión de recursos humanos en el Estado debe incluir, mínimo, dos objetivos: la función pública debe ser despolitizada y basada en mérito, y ser capaz de atraer y retener personal idóneo.

La nueva ley está orientada a estos objetivos y representa una importante innovación en el campo de la gestión pública en América Latina. Promueve varias medidas que fortalecen los principios de mérito e idoneidad como base para el ingreso y progreso en la carrera administrativa. Establece cumplimiento de requisitos mínimos para funcionarios de libre designación y los limita en número, una práctica común en Brasil. Prioriza los directivos profesionales contratados a través de un concurso, otorgándoles contratos temporales renovables con base en su desempeño, como en Chile.

La ley busca limitar cantidad de servidores públicos con calificación más alta en la evaluación del desempeño al 10% del personal, lo cual es común en sistemas de gestión de personal más avanzados, pero que

merece ser destacada dado que es imposible que la totalidad de los servidores públicos alcancen consistentemente el mejor desempeño relativo. Esta limitación, sin embargo, no pone trabas a la carrera ni implica despidos: el 90% restante podría ser calificado como de “buen rendimiento”, lo que también permitiría participar en procesos de progresión en sus carreras.

**“La nueva ley promueve varias medidas que fortalecen los principios de mérito e idoneidad como base para el ingreso y progreso en la carrera administrativa”.**

En cuanto al segundo objetivo clave –atracción y retención del personal de calidad– la ley trae elementos positivos. La creación de un régimen único generará mayor equidad en cuanto a condiciones de empleo y remuneraciones de funcionarios públicos, quizás la principal falencia del actual sistema. Los principios de compensación in-

cluidos son adecuados, buscando equidad en cada organización y en el sector público, compensando de acuerdo al nivel de responsabilidad y funciones de cada puesto, y no sobre la base del título de la posición o de características del individuo. Estas prácticas funcionan en Australia y el Reino Unido.

Al permitir el ingreso lateral a la función pública únicamente para puestos directivos o profesionales altamente especializados, la ley logra un balance entre abrir la posibilidad de trabajar en el Estado a talento proveniente del sector privado y generar espacios para el desarrollo profesional de los servidores públicos de carrera.

Entre las tendencias en línea con mejores prácticas internacionales se destaca la diferenciación de reglas para el nivel directivo con respecto al resto del personal, que se ha dado en países como Corea y Chile en los últimos 10 años. Esto ha ido emparejado con la creación del concepto de familias de puestos que permitirá una mayor especialización técnica a los servidores, una práctica común en Canadá.

En línea con buenas prácticas internacionales, la ley no lo define todo: se deberá trabajar en reglamentaciones y la reforma se implementará de forma gradual. Esta estrategia otorga flexibilidad y permite corregir errores en el camino pero, al mismo tiempo, representa un desafío para que la reforma se haga realidad y no se quede en el papel.