



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

**Escuela de
Postgrado**

**PLANTEAMIENTO DE MEJORA PARA EL
PERFECCIONAMIENTO DEL CUERPO DE GERENTES
PÚBLICOS PARA EL SERVICIO CIVIL PERUANO**

**Trabajo de Investigación presentado
para optar al Grado Académico de
Magíster en Gestión Pública**

Presentado por:

Karla Lizeth Diaz Rojas

Jhonny Edwards Rengifo Davila

Asesor: Martín Otiniano Carbonell

[0000-0002-3500-3653](tel:0000-0002-3500-3653)

Lima, setiembre de 2024

REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO

A través del presente, Juan Carlos Ubillús Ramírez deja constancia que el trabajo de investigación titulado: "PLANTEAMIENTO DE MEJORA PARA EL PERFECCIONAMIENTO DEL CUERPO DE GERENTES PÚBLICOS PARA EL SERVICIO CIVIL PERUANO" presentado por doña Karla Lizeth Diaz Rojas con el D.N.I. N° 45935185 y don Jhonny Edwards Rengifo Davila con el D.N.I N° 42407149 para optar al Grado de Magíster en Gestión Pública, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin del programa Blackboard el 14 de febrero de 2025 dando el siguiente resultado.



14 de febrero 2025.


Juan Carlos Ubillús Ramírez
Jefe Académico

Dedicamos este trabajo de investigación:

A nuestros familiares, quienes nos acompañaron con su amor.

A los gerentes públicos que contribuyeron con sus conocimientos y experiencias.

Resumen ejecutivo

En el contexto de la implementación del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos y la modernización de la gestión pública, el Perú promovió la reforma del servicio civil con la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), a través del Decreto Legislativo 1023. Posteriormente, mediante el Decreto Legislativo 1024, promulgado el 21 de junio de 2008, se estableció el Cuerpo de Gerentes Públicos (CGP). Esta iniciativa surgió con el fin de fortalecer la gestión de personal en las entidades públicas, mediante el ingreso de profesionales altamente calificados por medio de concursos exhaustivos, equitativos y claros, tanto en el gobierno nacional como en los gobiernos regionales y locales.

A pesar de los 17 años transcurridos desde su creación, se han observado índices alarmantes en el proceso de asignación de gerentes públicos a entidades de los tres segmentos de gobierno. La creación del CGP fue una estrategia importante para mejorar la gestión del talento humano y fortalecer las capacidades gerenciales en puestos estratégicos. Con dicha medida, se pretendía mejorar la toma de decisiones sobre políticas públicas, gestionar eficientemente los recursos públicos, ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía y reducir el riesgo de corrupción y otros beneficios.

En el tiempo, SERVIR ha emitido normativas, directrices y lineamientos para regular la transferencia de recursos, el régimen laboral y la asignación de gerentes públicos, entre otros aspectos. Sin embargo, estos esfuerzos no han tenido éxito, y las cifras de asignación de dichos profesionales continúan siendo bajas, a pesar de la necesidad del sector público de contar con gerentes públicos idóneos para puestos directivos.

En esta investigación se analiza la información, los testimonios y los datos obtenidos de entrevistas con gerentes públicos en actividad del Cuerpo de Gerentes Públicos que ocupan puestos directivos. Se analiza el proceso desde el punto de vista de la asignación de un gerente público a una entidad pública que requiere cubrir un puesto directivo por un período determinado, con SERVIR actuando como intermediario, sea como consecuencia del proceso de ingreso al Cuerpo de Gerentes Públicos o con posterioridad a tal ingreso, en el puesto directivo requerido por la entidad, de acuerdo con el numeral 2.8 del Art. 2° del *Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos*, establecido por el Decreto Legislativo 1024.

En el trabajo se analiza la situación del procedimiento de asignación de gerentes públicos. Asimismo, la investigación recoge la situación nacional y la experiencia

internacional en el tema y se recopilan recomendaciones de expertos en la temática con el propósito de realizar un planteamiento de mejoras que logre contribuir a la consolidación de la reforma del servicio civil y al logro de los principios de meritocracia, transparencia y carrera, mediante la profesionalización de la administración pública, para mejorar la calidad de los bienes y servicios que se brindan al ciudadano.

Finalmente, la investigación destaca la importancia de valorar la incorporación de gerentes públicos, basándose en testimonios que subrayan el papel crucial del recurso humano en la gestión estatal en los tres niveles de gobierno. Esto es esencial para lograr la reforma del servicio civil y, en consecuencia, en la modernización del Estado.

Palabras clave: Reforma del servicio civil, profesionalización de la administración pública, procedimiento de asignación de gerentes públicos, meritocracia, transparencia, capital humano.

Abstract

As part of the implementation process for the Free Trade Agreement (FTA) with the United States and within the framework of the National Policy on Modernisation of Public Management, the Peruvian State initiated a reform of the civil service through the creation of the National Civil Service Authority, established by Legislative Decree 1023. Subsequently, Legislative Decree 1024, promulgated on 21 June 2008, established the Public Managers Corps (CGP). This measure was designed to address the need to enhance human resource capacity and institutional management in public entities, aiming to incorporate highly qualified professionals through competitive and transparent processes to serve in national government entities, as well as regional and local governments.

Despite the 17 years that have passed since its creation, alarming rates have been observed in the process of assigning public managers to entities across the three levels of government. The establishment of the CGP was a significant strategy to improve human resource management and strengthen managerial capacities in strategic positions. The intention was to improve decision-making on public policies, manage public resources efficiently, provide quality service to citizens, and reduce the risk of corruption, among other benefits.

Over time, the National Civil Service Authority (SERVIR) has issued regulations, guidelines, and directives to govern resource transfer, labour regimes, and the assignment of public managers, among other aspects. However, these efforts have not been successful, and the figures for the assignment of these professionals remain low, despite the public sector's need for suitable public managers in executive positions.

This research examines data, testimonies, and information obtained from interviews with public managers from the Public Managers Corps occupying executive positions. It analyses the process from the assignment of a public manager to an entity requiring a directorial position for a specific period, with SERVIR acting as an intermediary, being this as a consequence of the process of incorporation into the Public Managers Corps or after such incorporation, in the position requested by the entity, in accordance with numeral 2.8 of Article 2° of the Regulation of the Labour Regime of Public Managers, established by Legislative Decree 1024.

The study addresses the issues related to the public managers' assignment procedure. It also reviews national situation and international experiences on the subject and

gathers expert recommendations to propose improvements that will strengthen reform of civil service and the achievement of the principles of meritocracy, transparency, and career progression through the professionalisation of public administration to enhance the quality of goods and services provided to citizens.

In the end, the research highlights the importance of valuing the incorporation of public managers, based on testimonies that emphasise the crucial role of human resources in state management across the three levels of government. This is essential for achieving civil service reform and, consequently, for the modernisation of the State.

Keywords: Civil service reform, professionalisation of public administration, public managers' assignment procedure, meritocracy, transparency, human capital.

Índice

Resumen ejecutivo	iv
Abstract	v
i	
Índice	vii
i	
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
Índice de anexos	xii
Capítulo I. Introducción	1
Capítulo II. Planteamiento del problema	2
2.1. Antecedentes.....	2
2.1. Problema	3
2.1.1. Situación problemática.....	3
2.2. Problema de investigación	9
2.3. Preguntas de la investigación.....	9
2.4. Objetivos de la investigación	10
2.4.1. Objetivo general	10
2.4.2. Objetivos específicos	10
2.5. Justificación de la investigación	10
Capítulo III. Marco teórico	13
3.1. Elección y construcción de una perspectiva teórica.....	13
3.2. Marco normativo	16
3.3. Marco conceptual	18
3.3.1. Gerente público.....	18
3.3.2. Régimen laboral de los gerentes públicos.....	18
3.3.3. Cargo de destino.....	18
3.3.4. Cargo solicitado	18
3.3.5. Entidad receptora.....	19
3.3.6. Entidad solicitante	19
3.3.7. Funcionarios públicos	19
3.3.8. Convenio de asignación.....	19
Capítulo IV. Revisión de políticas públicas internacionales enfocadas en gerencia pública	21
4.1. Chile.....	21
4.2. Corea del Sur.....	24
4.2.1. Servicio Civil Superior (SCS)	26
Capítulo V. Marco metodológico	29

5.1. Enfoque de la investigación.....	29
5.2. Alcance	29
5.3. Recolección de datos	30
5.3.1. Instrumentos de recolección de información	30
Capítulo VI. Diagnóstico de la gerencia pública en el Perú.....	31
6.1. Análisis - evaluación del proceso y procedimientos de asignación de gerentes públicos	31
6.2. Responsabilidades funcionales de las entidades intervinientes	31
6.2.1. Entidad receptora (solicitante)	31
6.2.2. Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	32
6.3. Procedimiento para la asignación de gerentes públicos	33
6.4. Principales cifras de las asignaciones de gerentes públicos a junio de 2023	35
6.5. Comentarios y determinación de probables puntos críticos ¡Error! Marcador no definido.	
6.6. Diagnóstico apreciativo de la efectividad del proceso.....	36
6.7. Discusión de los hallazgos obtenidos en las entrevistas	41
6.7.1. Presentación de resultados concretos.....	41
Capítulo VII. Prioridades de intervención y mejoras	56
Capítulo VIII. Conclusiones y recomendaciones	67
8.1. Conclusiones	67
8.2. Recomendaciones	67
Referencias bibliográficas	69
Anexos.....	74

Índice de tablas

Tabla 1. Costos de creación de SERVIR	11
Tabla 2. Resumen de cargos del Sistema ADP (diciembre de 2023)	24
Tabla 3. Categorías de funcionarios públicos de carrera en Corea del Sur.....	26
Tabla 4. Requisitos de selección al SCS	28
Tabla 5. Principales cifras de las asignaciones de gerentes públicos a junio de 2023	36
Tabla 6. Relación de gerentes públicos asignados en el departamento de Lima	37
Tabla 7. Funcionario entrevistado de la PCM	38
Tabla 8. Relación de gerentes públicos asignados al departamento de Lima, al 15/12/2023	40
Tabla 9. Preguntas realizadas a los gerentes públicos entrevistados	42
Tabla 10. Número de asignaciones e intervalos	45
Tabla 11. Propuesta de estructura de cargos.....	59
Tabla 12. Procedimientos administrativos.....	63

Índice de gráficos

Gráfico 1. Distribución según lugar y entidad de asignación de GP asignados.....	6
Gráfico 2. 28 GP asignados (53 %)	6
Gráfico 3. 25 GP asignados (47 %)	6
Gráfico 4. Distribución según lugar de nacimiento de GP incorporados	7
Gráfico 5. Datos de incorporación de gerentes públicos hasta 2019	9
Gráfico 6. Datos de gerentes públicos asignados.....	9
Gráfico 7. Evolución de cargos bajo el SADP (2004-2023).....	24
Gráfico 8. Categorías de funcionarios públicos en Corea del Sur.....	25
Gráfico 9. Dashboard de resultados de entrevistas a gerentes públicos (planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el servicio civil peruano)	43
Gráfico 10. Veces en que fueron asignados los gerentes públicos	44
Gráfico 11. ¿Qué opina sobre el proceso para que una entidad solicite gerentes públicos ante SERVIR?	45
Gráfico 12. ¿Considera suficiente el número de solicitudes enviadas por las entidades solicitantes a SERVIR?	47
Gráfico 13. En su opinión, ¿el proceso de asignación es el adecuado?	49
Gráfico 14. ¿Cree usted que las modalidades de FAG, PAC, Ley de Cargos de Confianza, son una limitante para la asignación de gerentes públicos?	51

Índice de anexos

Anexo 1. Correos electrónicos enviados a los 34 Gerentes Públicos de la Región Lima para participar en las entrevistas	75
Anexo 2. Transcripciones de las entrevistas realizadas a los Gerentes Públicos	91
Anexo 3. Respuestas brindadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de Acceso a la Información Pública	126
Anexo 4. Carta enviada a la Autoridad Nacional del Servicio Civil solicitando una entrevista para el trabajo de investigación	142
Anexo 5. Correos electrónicos enviados a la Gerenta de Desarrollo de la Gerencia Pública y al Ejecutivo de Asignación de Gerentes Públicos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil	143
Anexo 6. Whastapp de coordinación con la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de la Autoridad Nacional del Servicio Civil	145
Anexo 7. Presentación en Power Point realizada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, durante lanzamiento de “Punche Perú 2023”	148

Capítulo I. Introducción

El trabajo de investigación tiene como objetivo identificar deficiencias en el proceso de asignación de gerentes públicos a puestos estratégicos en el sector público. Para ello, se ha examinado el marco normativo del Cuerpo de Gerentes Públicos (CGP) y las diversas modalidades de contratación gerencial en el Perú, que resultan atractivas para las autoridades gubernamentales al designar a sus empleados de confianza. A partir de esta revisión, se identifican áreas de mejora para perfeccionar el Cuerpo de Gerentes Públicos, con el fin de profesionalizar la alta dirección pública en el país y reducir la politización en las designaciones de altos directivos.

Con el propósito descrito, la investigación se desarrolla como sigue:

En el Capítulo I, se presentan los antecedentes, la situación problemática, el problema y los objetivos de la investigación, así como su justificación. Asimismo, se demuestra que no se ha logrado una presencia y permanencia suficiente de profesionales altamente capacitados en el campo de la gestión pública, evaluados por su desempeño y orientados hacia la profesionalización del segmento gerencial en los tres niveles de gobierno.

En el Capítulo II se revisa la literatura sobre la explicación y descripción de conceptos clave relacionados con la gerencia pública, con el objetivo de construir una base teórica sólida para abordar y comprender el problema de investigación; asimismo, se revisa el marco normativo en torno a la gerencia pública en el Perú.

En el Capítulo III, se explica el tipo de investigación y se define su alcance. Se menciona que la obtención de datos se basa principalmente en fuentes secundarias proporcionadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, y en información primaria obtenida mediante entrevistas a gerentes públicos y otras autoridades responsables de la contratación de funcionarios para puestos directivos públicos bajo otras modalidades contractuales como el Fondo de Apoyo Gerencial del Estado (FAG) y Personal Altamente Calificado (PAC).

Finalmente, se presentan los hallazgos y resultados de la investigación, llegando a la conclusión que es posible proponer mecanismos y acciones estratégicas para mejorar el procedimiento de asignación de gerentes públicos en puestos claves e importantes del Estado, contribuyendo así a la institucionalidad del Cuerpo de Gerentes Públicos del Perú.

Capítulo II. Planteamiento del problema

2.1. Antecedentes

El proceso de modernizar de la gestión pública está alineado con los principios del documento guía *Visión Perú al 2050* (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN], 2019). Este documento promueve un Estado moderno, eficiente, transparente y descentralizado, comprometido con la creación de una sociedad sin corrupción, inclusiva y justa, que priorice los derechos y necesidades de los grupos marginados, y fomente la igualdad de oportunidades y la transformación social. La modernización de la gestión pública se enfoca en una gestión orientada a resultados y en la prestación de servicios públicos de calidad para los ciudadanos. En este contexto, los altos funcionarios del Estado se encargan de comprender las demandas ciudadanas y de establecer procesos y actividades que proporcionen el apoyo necesario para transformar los elementos básicos en normas y regulaciones públicas que satisfagan a la población.

La gestión de un gobierno es una tarea sumamente compleja que exige una formación profesional sólida y el desarrollo de habilidades gerenciales específicas para la administración pública. Esto es esencial para controlar las acciones del gobierno y alcanzar niveles de eficiencia comparables a los de otros países, lo que subraya la necesidad de mejorar la calidad y competencia de los altos funcionarios del Estado. En este sentido, la implementación del Servicio Civil se ha convertido en una herramienta fundamental para la modernización del Estado; especialmente tras la firma del Acuerdo de Promoción Comercial (APC) o Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Perú en 2006, cuando se destacó la importancia del «Recurso Humano» como un componente esencial para las prioridades del Estado. De esa manera, el 29 de junio de 2008, con la promulgación del Decreto Legislativo 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), para crear, regular, dirigir y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos (CGP) del Estado peruano.

De modo complementario a la anterior norma, también se emitió la misma fecha el Decreto Legislativo 1024 con el cual se instauró y normó al Cuerpo de Gerentes Públicos, con la consigna de congrega a profesionales con habilidades gerenciales para ocupar cargos directivos públicos, gerenciales y de mando medio, incorporados mediante concursos públicos meritocráticos, destinados a las organizaciones gubernamentales de nivel nacional, regional y local, que los requieran.

La creación de este cuerpo gerencial del Estado se encuentra orientado a cumplir con el aprovechamiento de las ventajas del acuerdo APC, a través del reclutamiento de personal altamente calificado para cargos estratégicos en las entidades públicas, que dependan de SERVIR, en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. En el Art. 3° del Decreto Legislativo 1024 se determinó que SERVIR sería la responsable de establecer el número y los perfiles de los profesionales a ser seleccionados en los concursos públicos, analizando los requerimientos de las entidades del sector público y los recursos presupuestales necesarios. Luego, con el Decreto Supremo 108-2009-EF, se aprobó la Política Remunerativa de los Gerentes Públicos, definiéndose la escala de ingresos y la valoración de los puestos de trabajo a ser cubiertos por dichos profesionales en las entidades estatales.

En 2014, se impulsó el crecimiento de los miembros de las organizaciones gubernamentales mediante la promulgación de la Ley 30057 del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado con el Decreto Supremo 040-2014-PCM. Este marco normativo tiene como objetivo asegurar la incorporación de las personas más aptas en los puestos del Estado, basándose en criterios de competencia, mérito y transparencia, con el fin de garantizar una prestación de servicios de calidad en la administración pública.

Por último, está la Resolución de Presidencia Ejecutiva 173-2022-SERVIR-PE, con la cual se aprobaron los lineamientos que regulan la asignación de gerentes públicos en las entidades estatales, así como los tipos, procedimientos y criterios para los cargos de destino ante las solicitudes de dichos funcionarios.

Lo visto son los antecedentes normativos de SERVIR. En esta investigación se han detectado oportunidades clave para aumentar en forma significativa la eficacia en la implementación del proceso de asignación de gerentes públicos. Además, se propone la actualización y compilación de diversas normativas relacionadas con estos procesos, junto con la incorporación de nuevos mecanismos diseñados para acelerar la asignación de gerentes públicos, para contribuir así a la profesionalización efectiva de la gerencia pública.

2.1. Problema

2.1.1. Situación problemática

La gestión de un gobierno y la dirección de políticas públicas implican tareas altamente complejas que demandan habilidades gerenciales adaptadas a la naturaleza de los roles estratégicos dentro de la administración gubernamental, así como la participación de

funcionarios y servidores competentes para facilitar el control de la administración y el gobierno.

Para modernizar la administración pública y alcanzar estándares de calidad de la gestión, comparables con otros países latinoamericanos, es indispensable que el Estado peruano genere condiciones orientadas a reclutar, incorporar y asignar profesionales con capacidades directivas y de mando medio en las entidades públicas. De este modo, mejorando la calidad del segmento de los directivos y gerentes que administran el Estado, se está ejerciendo el cambio hacia los principios de la modernización. Teniéndose en cuenta lo descrito en el *Diario de debates de la primera legislatura ordinaria del 2001* para aprobación de la Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, entre los desafíos para enfrentar las deficiencias de la administración pública estaban:

- La ausencia de una carrera administrativa centrada en los méritos académicos y profesionales.
- La inapropiada formación de los servidores públicos.
- Los diversos y pesados trámites que debe enfrentar la ciudadanía que se presenta ante la entidad pública para solicitar algún servicio.
- El hecho de que algunos servidores públicos calificados, que cumplen con sus labores y que cuentan con un alto nivel de preparación, se ven atrapados por el difícil sistema legal en el que se desempeñan y al que deben ceñirse 'atados' al procedimiento más que a los resultados.
- La falta de transparencia en la administración estatal, lo cual promueve el incremento de actos de corrupción.
- La grave crisis moral y de valores.

Con el nuevo enfoque en la administración pública, se buscó evitar que los profesionales más capaces y mejor entrenados fueran captados únicamente por el sector privado, en detrimento del sector público, el cual requiere una administración correcta y escrupulosa al manejar fondos y recursos estatales. Esto convirtió en una problemática la mejora del segmento de directivos y gerentes, enfocándose en el reclutamiento de los mejores profesionales para desempeñar funciones en dichos cargos, facilitando a las administraciones gubernamentales la dotación de gerentes públicos competentes, sin que esa urgencia eluda la necesidad e importancia de elevar la calidad de los niveles directivos y gerenciales.

En dicho proceso deben considerarse los distintos sistemas de dirección pública que operan con funcionarios y titulares de entidades de alta especialización en las administraciones gubernamentales, quienes interactúan a nivel político y con el resto de la burocracia estatal. De esta manera, medir la dirección pública supone trabajar con funcionarios de alta especialización que no son autoridades políticas ni forman parte de la organización estatal operativa, y que ha permanecido en la entidad desde hace tiempo, conocidos en la actualidad como 'servidores públicos'.

Como se puede observar, en el desarrollo del proceso de modernización de la gestión pública, es urgente definir un modelo que permita separar los cargos políticos de los de gestión, a partir de un entorno liderado por profesionales altamente calificados, como los directivos y gerentes públicos. Estos profesionales están sujetos al mandato político, pero con el reconocimiento de un espacio propio de decisión y desempeño, bajo el principio de responsabilidad por resultados.

Asimismo, es necesario reforzar la instauración del Cuerpo de Gerentes Públicos, creado mediante el Decreto Legislativo 1024 en el año 2008, como una estrategia clave para la reforma del servicio civil. Este cuerpo tiene como objetivo incorporar a las entidades públicas a profesionales altamente calificados, quienes desempeñan una labor técnica y especializada en gestión pública, ocupando posiciones estratégicas de mando medio. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de SERVIR, que ha emitido normativas, directrices, lineamientos y sus modificatorias, no se han obtenido resultados satisfactorios. Las cifras muestran una disminución en la asignación de gerentes públicos, como se detalla a continuación.

2.1.1.1. Memoria Institucional 2009 de SERVIR

Según la *Memoria Anual 2009* de la Autoridad Nacional de Servicio Civil, se reportó la realización de dos procesos de selección, en los que participaron 5,800 profesionales de diversas ciudades a nivel nacional. Es importante mencionar que la Asociación Civil Transparencia pudo participar en los procesos contaron con, como observadora del proceso.

Producto de los procesos, se incorporó a setenta y nueve (79) profesionales al CGP, siguiendo el modelo de Selección por Competencias. Al 31 de diciembre de 2009, se habían asignado 53 gerentes públicos (GP) a 16 entidades gubernamentales (SERVIR, 2009). Más detalles de esta información pueden verse en los gráficos 1, 2, 3 y 4.

Gráfico 1. Según ubicación y entidad de asignación de GP



Fuente: SERVIR (2009).

Gráfico 2. 28 GP asignados (53 %)

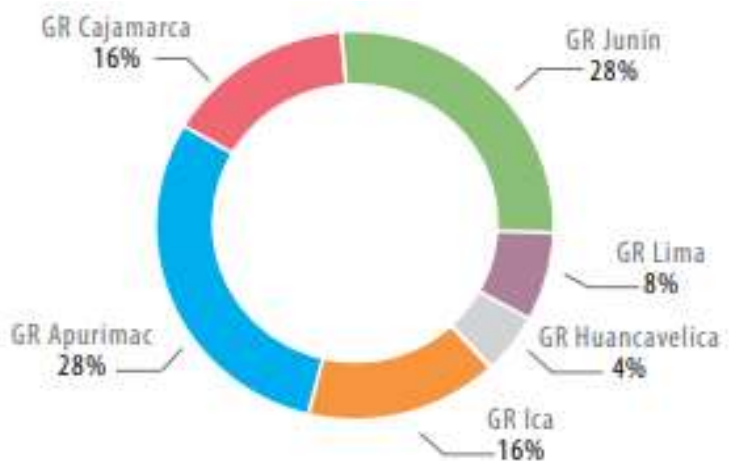


Fuente: SERVIR (2009).

2.1.1.2. Memoria Institucional 2012 de SERVIR

En 2012, SERVIR reportó que hasta diciembre de ese año, al Cuerpo de Gerentes Públicos ingresaron 237 profesionales, de los cuales 141 fueron asignados a 36 entidades públicas del gobierno nacional y gobiernos regionales (SERVIR, 2012).

Gráfico 3. 25 GP asignados (47 %)



Fuente: SERVIR (2009).

Gráfico 4. Según ubicación de nacimiento de GP incorporados



Fuente: SERVIR (2009).

2.1.1.3. Memoria Institucional 2013 de SERVIR

De acuerdo con SERVIR (2013), en el referido año se contó 106 de 107 gerentes públicos (99 %) sobrepasaron el período de iniciación (prueba), y que 94 de dichos profesionales fueron asignados.

2.1.1.4. Memoria Institucional 2015 de SERVIR

En el año 2015, SERVIR dio a conocer la asignación de un total de 134 gerentes públicos, de los cuales 124 correspondieron a nuevas incorporaciones netas y 10 a modificaciones. De estos, 92 gerentes fueron destinados al gobierno nacional, 30 a los gobiernos regionales, y 12 a los gobiernos locales. Asimismo, se registraba la asignación de 212 gerentes públicos, de los cuales 144 estaban vinculados a entidades en proceso

de adaptación a la Ley del Servicio Civil (LSC), mientras que los otros 68 estaban asignados a entidades fuera de esta transición.

Hasta ese momento, SERVIR había sumado 269 gerentes al Cuerpo de Gerentes Públicos, con 209 seleccionados a través de cuatro procesos realizados en 2015 y 60 provenientes de dos procesos iniciados en 2014 y finalizados en 2015. Se prevé que los gerentes públicos asignados podrían, con el tiempo, integrarse al cuerpo de servidores civiles del Estado a través de procedimientos basados en el mérito (SERVIR, 2015).

2.1.1.5. Memoria Institucional 2016 de SERVIR

De acuerdo con la *Memoria Institucional 2016* de SERVIR (2016), en ese año se asignaron un total de 68 gerentes públicos. De estos, 58 fueron nuevas asignaciones y 10 correspondieron a modificaciones de asignaciones. La distribución de estas asignaciones fue la siguiente: 38 gerentes públicos se destinaron a 12 entidades del gobierno nacional, entidades autónomas constitucionales y otros poderes del Estado. Los 30 gerentes restantes fueron asignados a diez entidades regionales de Ica, Lima, La Libertad, Moquegua, Arequipa, Tacna, Junín y San Martín.

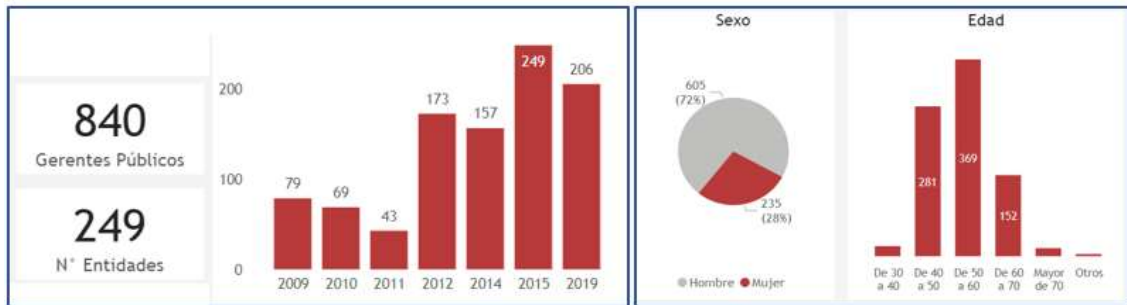
2.1.1.6. Memoria Institucional 2019 de SERVIR

En su *Memoria Institucional de 2019*, SERVIR indicó que había realizado 75 asignaciones de GP, de las cuales 66 fueron nuevas asignaciones; y 9, modificaciones de asignación. Dichos GP fueron asignados a diversas entidades públicas, como: Poder Judicial, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), Inpe, Minedu; y a los gobiernos regionales de Huánuco, Moquegua, Arequipa, Lima, San Martín, Cajamarca, Ayacucho y La Libertad.

Como parte de la reactivación económica del 2023, durante el lanzamiento de la Estrategia «Con Punche Perú 2», SERVIR presentó cifras sobre su desempeño hasta el primer trimestre de 2023. Esta información puede verse en los gráficos 5 y 6.

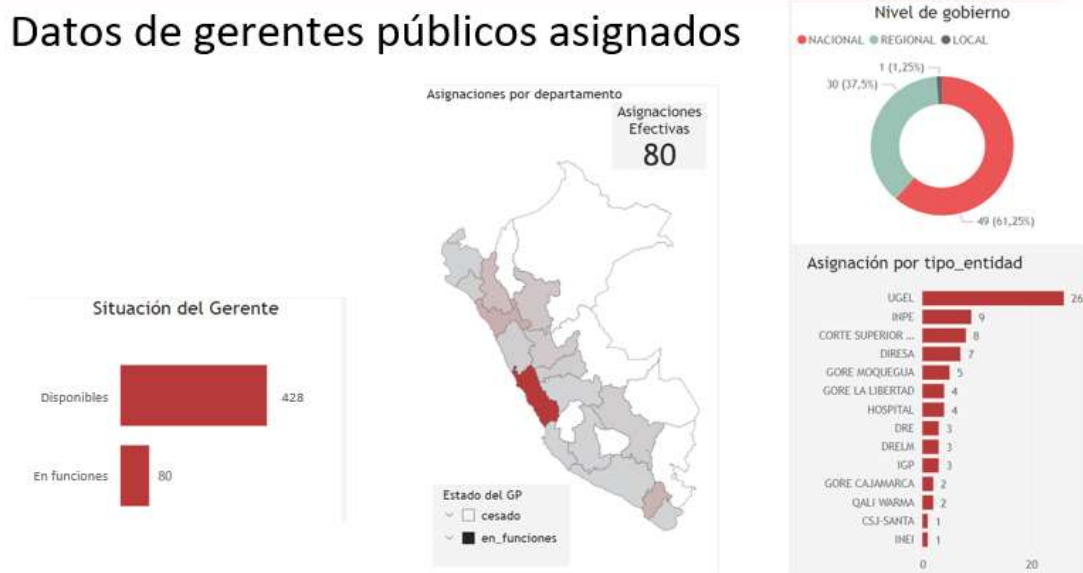
Para el año 2023, se puede apreciar en el Gráfico 5 que el número total de Gerentes Públicos que cuenta el Cuerpo de Gerentes Públicos es de 840, los cuales se encuentran asignados en 249 entidades públicas. Asimismo, se puede apreciar la cantidad de Gerentes Públicos que fueron ingresando cada año al Cuerpo de Gerentes Públicos, dentro del periodo 2009 – 2019, siendo el 2019 el último año que se realizaron incorporaciones; y de los cuales el 28% son mujeres y el 72 % varones.

Gráfico 5. Datos de incorporación de gerentes públicos



Fuente: Power Point SERVIR (2023).

Gráfico 6. Datos de gerentes públicos asignados



Fuente: Power Point SERVIR (2023).

2.2. Problema de investigación

Limitada capacidad en la asignación efectiva de gerentes públicos en puestos estratégicos del Estado.

2.3. Preguntas de la investigación

1. ¿En puestos estratégicos del Estado, que factores limitan la efectiva asignación de gerentes públicos?
2. ¿Cuáles son las condiciones operativas del Cuerpo de Gerentes Públicos para atender la asignación de gerentes públicos en puestos estratégicos del Estado?
3. ¿Existe alguna herramienta y/o mecanismo estratégico para mejorar la asignación de gerentes públicos en puestos estratégicos del Estado?

2.4. Objetivos de la investigación

2.4.1. Objetivo general

Evaluar y determinar los factores que originan la limitada capacidad de asignación efectiva de gerentes públicos en puestos estratégicos del Estado, así como proponer mecanismos y acciones estratégicas para su perfeccionamiento.

2.4.2. Objetivos específicos

- Analizar los factores que limitan la efectiva asignación de Gerentes Públicos en puestos estratégicos del Estado.
- Determinar las condiciones operativas y normativas del Cuerpo de Gerentes Públicos para atender la asignación de gerentes públicos en puestos estratégicos del Estado.
- Proponer herramientas y/o mecanismos estratégicos para mejorar la asignación efectiva de gerentes públicos en puestos estratégicos del Estado.

2.5. Justificación de la investigación

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) es la entidad responsable de la implementación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Estado peruano. Su función principal es regular la política de personal para fortalecer la administración pública y mejorar los servicios para la ciudadanía. Con este fin, se creó el Cuerpo de Gerentes Públicos, diseñado para incorporar a profesionales de alto nivel de capacitación en las entidades gubernamentales a nivel nacional, regional y local que se encuentren interesadas. SERVIR es responsable de desarrollar y aprobar los lineamientos que regulan el proceso de asignación de gerentes públicos, con el objetivo de atraer y seleccionar candidatos calificados para roles de dirección y gerencia.

En 2008 entró en funciones el CCGP, como una de las principales prioridades del Estado tras la formación de SERVIR. Actualmente, hay 840 gerentes públicos en el Cuerpo, pero solo 87 de ellos tienen asignación efectiva. El último proceso de selección se realizó en 2019, incorporando a 206 nuevos gerentes, mientras que 2015 fue el año con el mayor número de incorporaciones, con un total de 249.

Aunque ha pasado tiempo desde su creación, no se ha logrado el objetivo de reducir la alta rotación ni asegurar una presencia y permanencia adecuada de profesionales capacitados en la gestión pública, en los distintos niveles de gobierno; estando

pendiente también la evaluación del desempeño de estos gerentes y en la promoción de su profesionalización en el sector gerencial.

En la norma que la creó, entre otras razones, se expuso el costo-beneficio de la creación de SERVIR en los siguientes términos:

[...] El Cuerpo de Gerentes Públicos sustituirá progresivamente el Fondo de Apoyo Gerencial que a junio del presente año (2008), tiene un presupuesto estimado que bordea los 43 millones de soles con el que se financian 517 puestos. Comparativamente, los costos del Cuerpo de Gerentes Públicos resultan menores, incluso comprendiendo en estos al costo de los procesos de selección, entrenamiento y traslados. (Decreto Legislativo 1024)

En la Tabla 1 puede verse los montos de lo previsto con la creación de SERVIR.

Tabla 1. Costos de creación de SERVIR

	Cuerpo de Gerentes Públicos	Fondo de Apoyo Gerencial FAG 2008
Costo de salarios anual	22'720,779	30'078,317
Otros costos	415,320	----
Total	23'136,099	30'078,317
Personas cubiertas	350	362
Promedio per cápita anual	66,103	83,112

Nota. Cobertura del CGP con el 70 % de los recursos FAG.
Fuente: Exposición de motivos del Decreto Legislativo 1024.

Un dato importante es que desde 1992 se contaba con el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público (FAG) –aprobado con el Decreto Ley 25650–, con el cual se financió la convocatoria de consultores que desempeñaran cargos de confianza, desarrollen asesorías y consultorías, y contrate a profesionales calificados en ministerios del Poder Ejecutivo y gobiernos regionales, con presupuesto asignado por del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Hasta el segundo trimestre de 2023, con dicha modalidad de contratación gerencial se tenía una nómina de 152 profesionales y una inversión de S/ 1.9 millones durante ese periodo, cifras que desvirtuaron la exposición de motivos que sustentó la creación del CGP.

Asimismo, desde 2012 se encuentra vigente la Ley 29806, que permite la contratación de profesionales altamente calificado (funcionarios y directivos) en todas las entidades adscritas al Poder Ejecutivo, contando con un tope de asignación presupuestal mensual por sector, cuyos lineamientos de funcionamiento son administrados por el MEF. Bajo esta modalidad, al segundo trimestre de 2023 se contaba con una nómina de 17 contratados y S/ 400 mil invertidos en ese periodo.

El 15 de febrero de 2022 también se aprobó la Ley 31419, que define los mandatos necesarios para asegurar la idoneidad en el acceso y desempeño de los cargos públicos de directivos que pueden ser destacados y removidos libremente, conocidos como «cargos de confianza». Esta ley define requisitos y limitaciones para ocupar los cargos de funcionario público (FP) y directivo superior (DS) con designación y remoción libre. Según esta normativa, las modalidades contractuales FAG y PAC resultan muy atractivas para los titulares de entidades públicas. No obstante, dado que el 5 % de los empleados de confianza tienen discrecionalidad en sus decisiones, a veces se abusa de estas modalidades para contratar personal que solo cumple con los requisitos mínimos, sin pasar por un proceso riguroso de selección que evalúe sus competencias gerenciales, llevando a la contratación de personas que, aunque sean consideradas altamente calificadas, no necesariamente tienen las habilidades, ni la formación académica ni experiencia, adecuadas para el puesto.

Lo anterior, sin la participación de SERVIR, que garantice un proceso riguroso de reclutamiento, selección ni concurso público para puestos estratégicos en la administración pública. Este proceso debe incluir el ingreso al CGP, con la presentación de una terna de candidatos altamente calificados a la entidad solicitante. De esta manera, se valoraría la profesionalización de la gerencia pública, evitando el clientelismo y la dedocracia asociados con modalidades contractuales que se desvían de los objetivos estatales, como la modernización de la gestión pública.

Capítulo III. Marco teórico

3.1. Elección y construcción de una perspectiva teórica

En este punto se enfoca detenidamente en la literatura relevante sobre la gestión de la administración pública y explorando investigaciones teóricas sobre la profesionalización en la dirección y gerencia pública en América Latina. El propósito es desarrollar un marco teórico que guíe la presente investigación y permita proponer un modelo para mejorar la gestión pública en Perú.

En primer lugar se revisó el trabajo de Zuvanic (2016), quien analizó la necesidad de un sistema directivo y gerencial que integre las dimensiones políticas y técnicas en los cargos ejecutivos dentro de las organizaciones gubernamentales. El investigador destacó que en América Latina existe una característica común: la influencia del componente político en la gestión pública. Asimismo, clasificó la dirección pública en tres tipos de sistemas: aquellos basados en puestos gerenciales, los de carrera y los altamente politizados.

Al final de su investigación, Zuvanic (2016) concluyó lo siguiente:

Las capacidades institucionales favorecen la viabilidad de las reformas de los sistemas de empleo público, sean porque se encuentran instaladas previamente, o porque se desarrollan a lo largo del mismo proceso de implementación. El denominador común en las experiencias implementadas y en los intentos de reformas de los sistemas de alta dirección pública en América Latina es la preeminencia del componente político, que se puede observar en la mayoría de los casos con diferentes gradaciones. (pp. 11-12)

También se revisó la *Carta Iberoamericana de Función Pública* (CLAD, & UN DESA, 2003). En dicho documento se señala la existencia de una vinculación positiva entre los sistemas de dirección y gerencia pública con los procesos de meritocracia, los niveles de confianza ciudadana en la provisión de los servicios públicos, la eficacia de los procesos gubernamentales y la eliminación de la corrupción. En este proceso se considera que contar con puestos de dirección, subordinados al nivel político de los Estados, permite dirigir y controlar estratégicamente la adopción de lineamientos públicos y tener una provisión eficiente de servicios públicos.

En la *Carta Iberoamericana de Función Pública* se concluyó que es necesario contar con un marco jurídico que garantice la profesionalización para generar principios de equidad y meritocracia, alejándose a las personas de la politización e intereses particulares.

Es crucial reflexionar sobre la situación actual de la dirección y gestión pública en América Latina, enfocándose en la relación entre la esfera política y la gestión pública. Ambas áreas deben avanzar juntas, ya que separarlas sería ineficaz. Es esencial ampliar el alcance directivo dentro de las organizaciones gubernamentales, dado que tanto la política como la dirección pública incluyen actores clave para seleccionar las mejores decisiones organizacionales. Además, es imprescindible que la administración pública se base en un proceso de concursos públicos que priorice la idoneidad y las competencias sobre las influencias políticas o intereses personales. Esto se debe a que los directivos públicos son quienes deben adoptar estrategias operativas y evaluar las políticas públicas, las cuales luego influirán en las decisiones de los actores políticos.

En la actualidad, quienes trabajan en la administración pública se desenvuelven tanto en una esfera política, como en una esfera profesional basada en méritos y competencias. Por ello, se requieren líderes capacitados que puedan impulsar la gerencia estatal. Sin un cuerpo profesionalizado dentro de la administración, los procesos públicos serán ineficientes, lo que hace indispensable fortalecer la regulación del servicio civil para mejorar la gestión pública.

Otro investigador consultado fue Longo (2002), quien propuso un equilibrio entre política y gestión, planteando que deben funcionar en modelos independientes. Estos modelos surgen del prestigio del entorno ejecutivo y deben estar dirigidos por profesionales en la dirección y gestión pública por separado. Estos directivos, aunque vinculados al encargo político, deben contar con autonomía en la toma de decisiones, trabajando bajo contratos y enfocados a una gestión orientada por resultados.

Es fundamental que los espacios directivos no se politicen ni respondan a los intereses del partido que ostenta el poder. En este sentido, la Escuela de Gobierno Kennedy de la Universidad de Harvard, citada por Moore (1995), señala que un gerente gubernamental es un «creador de valor público». Longo (2002) subrayó que el directivo público debe aprender a:

[...] gestionar el entorno político, con el objeto de obtener la legitimidad, las autorizaciones, el apoyo, la colaboración y los recursos necesarios, gestionando para ello las relaciones con un grupo de actores, que constituyen su entorno autorizante. Este entorno incluye ante todo a sus superiores políticos, pero también a todos aquellos actores sobre los que el directivo no goza de autoridad formal: otros directivos de su misma organización o de otras, grupos de interés, ciudadanos, medios de comunicación [...]. (p. 46)

Es crucial que la clase política se comprometa con la profesionalización de los directivos públicos para llevar a cabo una reforma efectiva. Un desafío para el liderazgo político es incorporar procesos basados en el mérito en puestos que, hasta ahora, han sido designados discrecionalmente por ellos mismos para cargos de directivos públicos.

De otro lado, está el trabajo de Iacoviello et al. (2019), quienes analizaron cómo la evasión en la toma de decisiones durante momentos cruciales de cambios de gestión, junto con el aumento de contrataciones temporales, puso en riesgo la existencia de un sistema de alta dirección pública. Además, examinaron cómo los gobiernos posteriores realizaron ajustes orientados a perfeccionar dicho sistema, con el objetivo de profesionalizar el proceso gerencial. Esto se logró mediante la promulgación de un marco jurídico y la creación de programas gubernamentales que consolidaron la institucionalidad de la Dirección Nacional del Servicio Civil. Con estas medidas, se apostó por una reforma gubernamental para fortalecer los recursos humanos, enfocada en la profesionalización de la dirección pública; y se incorporaron prácticas positivas en las fases de selección de altos ejecutivos públicos, con el fin de garantizar la prestación de mejores servicios públicos.

Una segunda orientación la ofreció Katzenell (2017), para quien las buenas prácticas relacionadas con la alta especialización de los ejecutivos públicos son elementos esenciales con las cuales los países buscan fortalecer su servicio civil, con la certeza de que los procesos de innovación pública, organización y puesta en marcha de políticas públicas dotan de recursos humanos con altas capacidades directivas.

Un tercer enfoque se desprende de la investigación de Lavanderos (2006), que postula una estandarización de los perfiles de puestos que sirva de guía fundamental para seleccionar y reclutar personas que puedan estar al frente de cargos directivos de servicios públicos, así como la validación de una metodología para definir los perfiles de puesto, y con ello se pueda generar valor a la institución.

Con la implementación del nuevo Sistema de Alta Dirección Pública (ADP) en Chile, se planteó la creación de dos categorías de cargos para gerentes públicos. El primer tipo corresponde a aquellos con un rango jerárquico superior, responsables de puestos directivos que responden a una autoridad política. El segundo tipo abarca cargos subordinados al primer nivel, encargados de funciones de menor jerarquía. Los cargos del nivel superior se identifican como altos directivos públicos, quienes lideran entidades; mientras que el segundo nivel incluye a subdirectores de servicio, directores

regionales y jefes de unidades organizativas que reportan directamente a la autoridad superior (Dazarola, 2021).

3.2. Marco normativo

Está las siguientes normas:

- Ley 28175, que en su Art. 1° señala la finalidad:

Establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas. (Art. 1°)

- Ley 28175, que en su Art. 4° del Capítulo 2 del Título I, dispone la siguiente clasificación:

1. Funcionario público.- El que desarrolla funciones de preeminencia política reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas. El Funcionario Público puede ser:

- a. De elección popular directa y universal o confianza política originaria.
- b. De nombramiento y remoción regulados.
- c. De libre nombramiento y remoción”.

2. Empleado de confianza: El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento.

3. Servidor público.- Se clasifica en:

- a. Directivo superior.- El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional. Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley.
- b. Ejecutivo.- El que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional.
- c. Especialista.- El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional.
- d. De apoyo.- El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional. (Art. 4°)

- Decreto Legislativo 1024 (2008), en su artículo 1 indica la finalidad de la norma:

La presente norma crea y regula el CGP, al que se incorporarán profesionales altamente capaces, seleccionados en procesos competitivos y transparentes, para ser destinados a entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Locales que los requieran. (Art. 1°)

- Decreto Legislativo 1024 (2008), que en su Art. 2° regula los objetivos del CGP siguientes:

- a. Convocar profesionales capaces para altos puestos de dirección y gerencias de mando medio, a través de procesos transparentes y competitivos;
- b. Desarrollar capacidades de dirección y gerencia en la Administración Pública y asegurar su continuidad;
- c. Profesionalizar gradualmente los niveles más altos de la Administración Pública; e,
- d. Impulsar la reforma del Servicio Civil. (Art. 2°)

- Decreto Supremo 062-2008-PCM que aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), modificado por los decretos supremos 014-2010-PCM, 117-2012-PCM, 040-2014-PCM y 003-20217-PCM, cuyo Art.19° establece las siguientes funciones:

Art. 19°. Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública

La Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública es el órgano encargado de conducir y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos, así como de diseñar, organizar y ejecutar los procesos de selección de Gerentes y Directivos Públicos conforme a lo dispuesto por el Consejo Directivo, gestionar la asignación de Gerentes Públicos en entidades públicas de los tres niveles de gobierno, evaluar su desempeño y desarrollar acciones para profesionalizar el segmento directivo. (Art. 19°)

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 320-2017-SERVIR/PE que aprobó el Diccionario de Competencias Genéricas del Grupo de Directivos Públicos, cuyo literal c) del 1.3 define el Modelo de Gestión del Grupo de Directivos Públicos del Servicio Civil Peruano:

El Modelo establece el enfoque por competencias aplicable a los Directivos Públicos, siendo las competencias definidas las siguientes:

Directiva denominada “Lineamientos que regulan la asignación de los Gerentes Públicos (2022)”, formalizado en Sesión N° 012-2022-CD del Consejo Directivo, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000173-2022-SERVIR-PE, que en su numeral “I. Objetivo”, indica: “La presente directiva tiene por objeto establecer los lineamientos para la asignación de gerentes públicos en entidades públicas, con la finalidad de lograr una mayor eficacia y celeridad en la implementación de este procedimiento. (Literal c)

- Ley N° 31419 (2022) que fija las condiciones para la idoneidad en el acceso y actuación de la función pública para funcionarios y directivos de libre designación y remoción, que en su artículo 1 indica:

“Artículo 1.- Objeto de la Ley

Establecer los requisitos mínimos y los procedimientos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, con el fin de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su función.”

- Decreto Supremo N° 103-2022-PCM (2022) mediante el cual se aprobó la Política Nacional e Modernización de la Gestión Pública al 2030, que estableció acciones para la generación de valor público.

“(1) las intervenciones públicas están orientadas a generar utilidad para la sociedad y; (2) perfeccionamiento de la gestión administrativa a través de un manejo más eficiente y productivo de los fondos públicos para la provisión del servicio.”

3.3. Marco conceptual

3.3.1. Gerente público

Decreto Supremo N° 030-2009-PCM (2009), en su artículo 2 define:

“Profesional que se ha incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos en proceso de selección competitivo y transparente, con la aprobación satisfactoria del curso de introducción. La incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos no supone el ingreso automático al Régimen Laboral Especial.”

3.3.2. Régimen laboral de los gerentes públicos

Decreto Supremo N° 030-2009-PCM (2009), en su artículo 2 define:

“Es el régimen laboral creado por el Decreto Legislativo N° 1024 aplicable a los Gerentes Públicos desde la fecha en que asume su primer cargo a una Entidad Receptora.”

3.3.3. Cargo de destino

La Directiva GDGP-DI-01 denominada “Lineamientos que regulan la asignación de los Gerentes Públicos (2022)”, en su numeral “IV. Definiciones” define:

“Son cargos de dirección o de gerencia de mando medio susceptibles de asignación de Gerentes Públicos, que, a solicitud de una Entidad Solicitante, son definidos como tales por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de SERVIR, conforme a los criterios y procedimientos establecidos en la presente Directiva para tal efecto.”

3.3.4. Cargo solicitado

La Directiva GDGP-DI-01 denominada “Lineamientos que regulan la asignación de los Gerentes Públicos (2022)”, en su numeral “IV. Definiciones” define:

“Cargo establecido en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o CAP Provisional o Manual de Perfiles de Puestos o Cuadro de Puestos de la Entidad o instrumentos de gestión equivalente, de la entidad solicitante, donde se requiere la asignación de Gerentes Públicos. Para efectos de dicha asignación, solo se pueden realizar en cargos de dirección o de gerencia de mando medio; es decir, aquellos que por su naturaleza y responsabilidades impliquen desarrollar funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, unidad ejecutora, programa o

proyectos especial o afines. Excepcionalmente y de acuerdo con lo requerido por la Entidad Solicitante, los cargos podrán ser referidos a unidades de Alta Dirección.”

3.3.5. Entidad receptora

La Directiva GDGP-DI-01 denominada “Lineamientos que regulan la asignación de los Gerentes Públicos (2022)”, en su numeral “IV. Definiciones” define:

“Entidad de la administración pública del Gobierno Nacional, Gobierno Regionales o Gobiernos Locales comprendidas en el artículo III de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que a su solicitud ha obtenido de SERVIR la asignación de un Gerente Público para que preste sus servicios en un cargo de dirección o de gerencia de mando medio.”

3.3.6. Entidad solicitante

La Directiva GDGP-DI-01 denominada “Lineamientos que regulan la asignación de los Gerentes Públicos (2022)”, en su numeral “IV. Definiciones” define:

“Entidad de la administración pública del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales o Gobiernos Locales comprendidas en el artículo III de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que requiere a SERVIR la asignación de un Gerente Público para que preste sus servicios en un cargo de dirección o de gerencia de mando medio.”

3.3.7. Funcionarios públicos

Ley N° 31419 (2022), que fija las condiciones para la idoneidad en el acceso y actuación de la función pública para funcionarios y directivos de libre designación y remoción, cuyo literal a) y b) en su artículo 3 define lo siguiente:

***a) Funcionarios Públicos:** A los representantes políticos u ocupantes de cargos públicos representativos que desarrollan funciones de preeminencia política o de gobierno en la organización del Estado. La presente definición incluye a los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal; los funcionarios públicos de designación o remoción regulada; y los funcionarios públicos de libre designación y remoción.”*

***b) Directivos públicos:** a los servidores civiles que desarrollan funciones relativas a la planeación, dirección, organización y evaluación de una entidad, órgano, forma de organización o, en casos específicos dispuestos en el reglamento de la presente ley, unidad orgánica; en colaboración directa o indirecta a las funciones ejercidas por un funcionario público. La presente definición incluye a los servidores que ejerzan dichas funciones indistintamente del nivel de gobierno, tipo de entidad y naturaleza del órgano.”*

3.3.8. Convenio de asignación

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000173-2022-SERVIR-PE que formaliza el acuerdo de Consejo Directivo adoptado en la Sesión N° 012-2022-CD, mediante el cual se aprobó la Directiva denominada “Lineamientos que regulan la asignación de los gerentes públicos (2022)”, en cuyo numeral 4.3 de su numeral IV define:

“4.3 Convenio de Asignación: acuerdo firmado entre SERVIR, la Entidad Receptora y el Gerente Público, que contiene como mínimo lo establecido en el numeral 6.8.2 de la presente Directiva”

Capítulo IV. Revisión de políticas públicas internacionales enfocadas en gerencia pública

En este capítulo se muestran las experiencias de Chile y Corea del Sur en la incorporación de profesionales a los cargos gerenciales o directivos públicos para ocupar puestos dentro de una administración gubernamental.

4.1. Chile

En Chile, en 2003, se creó el Sistema de Alta Dirección Pública (ADP) mediante la Ley 19.882, que regula la nueva Política de Personal para los funcionarios públicos. Esta normativa se aplica a los funcionarios de exclusiva confianza de la autoridad competente que ocupen cargos de jefatura en la dirección de órganos o servicios públicos, o en sus unidades organizativas, y cuyas funciones consistan principalmente en la ejecución de políticas públicas y la provisión directa de servicios a la comunidad. La ley surgió como parte de un acuerdo político entre el ejecutivo de turno y los partidos políticos, con el propósito de abordar las crisis institucionales del momento (Servicio Civil de Chile 2023a).

En relación con cuáles servicios serán aplicables al Sistema ADP, los por aplicarse son aquellos servicios de carácter público establecidos en la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, con excepción de la Presidencia de la República, Subsecretarías de Estado (viceministerios), Consejo de Defensa del Estado, Agencia Nacional de Inteligencia, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, Corporación de Fomento de la Producción, Superintendencia de Valores y Seguros, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, Dirección de Presupuestos, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, e instituciones de educación superior de carácter estatal.

Asimismo, mediante las leyes 18.575, 20.955, 20.501 y 21.040, se agregaron otros cargos a los que se aplicará el Sistema ADP, entre ellos:

- La Dirección Nacional de Servicio Civil, en la cual estarán afectos al Sistema solo los cargos de subdirectores.
- La Dirección General de Obras Públicas y la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, que estarán afectos al sistema solo los cargos del segundo nivel jerárquico.

- En la Gendarmería de Chile, los subdirectores técnico y de administración y finanzas.
- En el Servicio de Impuestos Internos, estará a cargo del Director Nacional.
- El Fiscal y los gerentes de la Corporación de Fomento de la Producción.
- En la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, el Instituto Nacional de la Juventud, el Servicio Nacional del Adulto Mayor, la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Dirección del Trabajo y el Fondo Nacional de Salud, estarán afectos al Sistema el jefe superior de servicio y los cargos de segundo nivel de jerarquía, incluidos los cargos de directores regionales.
- Con relación al Servicio Nacional de Menores, estarán afectos al Sistema el jefe superior de servicio y los cargos de directores regionales.
- Los Subdirectores del Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
- El Superintendente de Seguridad Social.
- Los Directores de Escuelas Municipales (DEEM).
- Los Jefes de Departamentos de Educación Municipal (DAEM).

De acuerdo con la Ley Orgánica de la Administración General del Estado, regulada por la Ley 18.575, la entidades sujetas a esta regulación son los ministerios, gobernaciones y servicios públicos establecidos para la función administrativa. Se excluyen de esta norma, y por lo tanto no están sujetos al Sistema ADP, entidades como la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública. Asimismo, están exentos los gobiernos regionales, las municipalidades, el Consejo Nacional de Televisión, el Consejo para la Transparencia y las empresas públicas creadas por ley.

Con la promulgación de la Ley 19.882, se estableció una incorporación progresiva de los servicios públicos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP). En 2004 se integraron al menos 48 servicios públicos, y entre 2006 y 2010 se incorporaron anualmente un mínimo de diez servicios públicos, completando la incorporación a más tardar el 2010. Para lograr este objetivo, el Presidente de la República, a través de decretos supremos dictados por el Ministerio de Hacienda, designó los servicios de las entidades que debían incorporarse a la ADP. La ley le permitía al Presidente excluir hasta un máximo de 12 cargos de jefes de entidades del procedimiento de selección de altos directivos públicos. Los decretos supremos correspondientes de tales designaciones deberán

dictarse dentro de los tres meses siguientes al inicio del respectivo período presidencial (Ley 19.882).

Adicionalmente, con la Ley 19.882 se creó la Dirección Nacional del Servicio Civil, encargada de la administración del Sistema ADP. Este sistema contempla la selección de dos tipos de cargos jerárquicos: los de primer nivel, que ocupan cargos directivos subordinados a una autoridad política, y los de segundo nivel, que dependen de los de primer nivel. Los cargos de primer nivel son directivos públicos superiores, que ocupan cargos de jefaturas de entidades, mientras que los de segundo nivel son subdirectores de servicio, directores regionales o jefes de unidades orgánicas subordinadas a la jefatura superior.

Los cargos del Sistema ADP se dividen en adscritos y no adscritos. Los cargos en comisión de servicio están sujetos a la normativa del Sistema ADP en cuanto a procedimientos de selección, duración, renovación, indemnización por término involuntario, suscripción de convenios de desempeño y asignación de modernización. Los cargos no adscritos siguen el proceso de selección del Sistema ADP con ciertos parámetros y, a veces, reglas específicas; sin embargo, no están completamente regulados como los cargos adscritos, aunque se contabilizan dentro del Sistema ADP y el Servicio Civil los incluye en las estadísticas (Ley 19.882).

Entre los cargos jerárquicos de primer nivel no adscritos al sistema se encuentran: directores independientes de la Corporación Nacional del Cobre (CODELCO), consejeros de la Agencia de Calidad de la Educación, miembros del Consejo Nacional de Educación, jueces y secretarios de los Tribunales Tributarios y Aduaneros, jueces de los Tribunales Ambientales, directivos del Consejo para la Transparencia y del Instituto de Derechos Humanos, miembros de la Comisión de Auditoría Parlamentaria del Congreso Nacional, así como miembros del Panel de Expertos del Ministerio de Transportes y del Panel Técnico de Concesiones del Ministerio de Obras Públicas. En cuanto a los cargos de segundo nivel que tampoco están adscritos, se incluyen: directores regionales y jefes de división del Servicio Electoral, gerentes de la Corporación de Fomento de la Producción (COFRO), jefes de programas y subsecretarías, responsables de las unidades de control del Servicio Administrativo de los Gobiernos Regionales y directivos del Consejo Nacional.

Como se aprecia en la Tabla 1, el total de cargos del Sistema ADP llega a 4,997; sin embargo, debe considerarse que de ese total, el 63.48 % corresponde a Directores de Establecimientos Educativos Municipales (DEEM). Una municipalidad, por

intermedio de su Dirección de Educación Municipal, administra diversos establecimientos educativos con las siguientes modalidades: (a) Liceos técnicos profesionales, (b) liceos científico-humanistas; (c) liceos de educación para adultos, (d) escuelas especiales, y (e) escuelas básicas (Servicio Civil de Chile, 2023b).

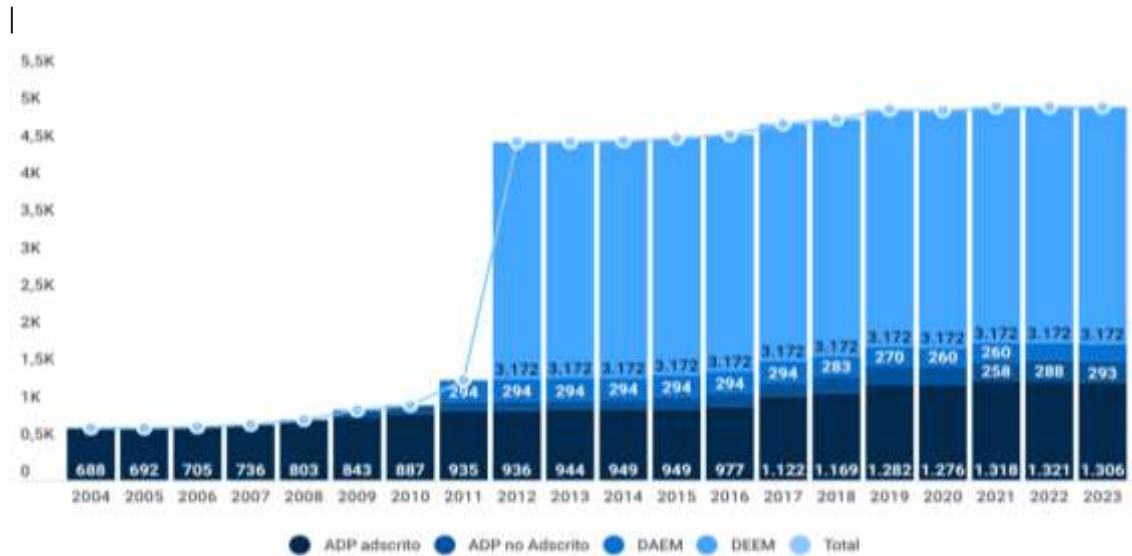
Tabla 2. Resumen de cargos del Sistema ADP (diciembre de 2023)

Total de cargos SADP	Total de cargos adscritos	Cargos de I nivel	Cargos de II nivel	Total cargos no adscritos	Cargos de I nivel	Cargos de II nivel	Cargos DAEM	Cargos DEEM
4,997	1,306	127	1,179	293	207	86	226	3,172

Fuente: Servicio Civil de Chile (2023b).

En el Gráfico 7, es posible observar que la evolución de la incorporación de nuevos cargos al Sistema de Alta Dirección Pública al año 2023, se debe a la inclusión de Directores de Establecimientos Educativos Municipales (DEEM) y Jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) [Servicio Civil de Chile, 2023b].

Gráfico 7. Evolución de cargos bajo el SADP (2004-2023)



Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil de Chile (2023).

4.2. Corea del Sur

El sistema de personal del servicio civil de Corea del Sur funciona de acuerdo a tres principios básicos: (1) un «Sistema de servicio civil democrático», que enfatiza la responsabilidad de servir al pueblo coreano; (2) un «Sistema de servicio civil de carrera», que recluta y contrata a jóvenes talentosos que dedicarán su vida al servicio público; y (3) un «Sistema de mérito», que emplea a las personas estrictamente de

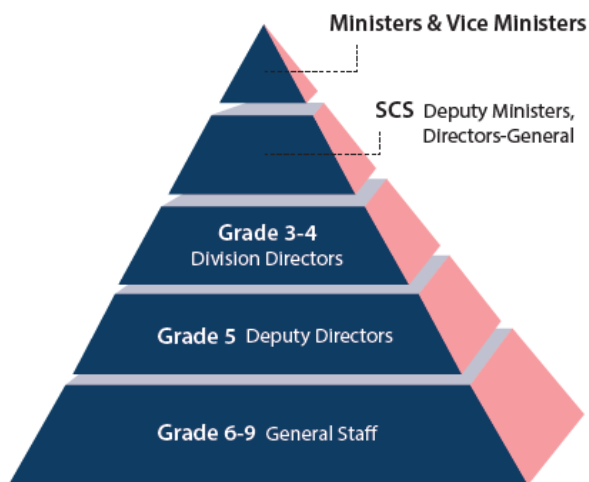
acuerdo con sus credenciales y habilidades, independientemente del partidismo o el favoritismo (Ministry of Personnel Management of Republic of Korea, 2018).

Hay alrededor de un millón de funcionarios públicos en Corea del Sur, de los cuales 660,000 corresponden al gobierno nacional; y 380,000 son funcionarios locales (hasta fines de 2017). Los funcionarios públicos se dividen en las siguientes categorías:

- **Funcionarios públicos en el servicio general:** Que están a cargo de los rubros de tecnología, investigación y administración.
- **Funcionarios públicos en el servicio especial:** Que se desempeñan como jueces, fiscales, maestros y oficiales de policía y bomberos.
- **Funcionarios públicos en el servicio político:** que son funcionarios electos o requieren la aprobación de la Asamblea Nacional para ser nombrados (Ministry of Personnel Management of Republic of Korea, 2018).

Los funcionarios públicos en el servicio general están compuestos por el Servicio Civil Superior (SCS) y en los grados 3 al 9 (Ministry of Personnel Management of Republic of Korea, 2018), como se muestra en el Gráfico 8.

Gráfico 8. Categorías de funcionarios públicos en Corea del Sur



Fuente: Ministry of Personnel Management of Republic of Korea (2018).

De acuerdo con el Ministry of Personnel Management of Republic of Korea (2018), el reclutamiento de funcionarios públicos se realiza mediante exámenes competitivos abiertos. Estos exámenes tienen el propósito de atraer a personas con talento y potencial, garantizando la igualdad de oportunidades para que cualquier ciudadano pueda postularse a un puesto gubernamental, sin importar su edad, género, nivel educativo o experiencia laboral. Cada año, se administran exámenes escritos y

entrevistas para los grados 5, 6, 7, 8 y 9. Además, se reclutan profesionales con experiencia para cubrir puestos que requieren un alto nivel de especialización, contratando a personas con credenciales y títulos académicos en áreas específicas. Este proceso se aplica tanto de manera regular como cuando es necesario, incluyendo los puestos del Servicio Civil Superior (SCS) [Ministry of Personnel Management of Republic of Korea, 2024a].

Con el objetivo de mejorar la experiencia y la competitividad del gobierno, se busca activamente reclutar más talento del sector privado en el servicio civil para los grados 3 y 4. El sistema de caza de talentos administrado por el Gobierno de Corea del Sur, encuentra y recluta expertos civiles del más alto nivel, con el fin de contratarlos en puestos claves dentro del Estado, de modo que la persona adecuada trabaje en el lugar adecuado. Además, cuentan con una compilación y continúan utilizando una base de datos nacional de talentos profesionales que trabajan en los diferentes campos profesionales, para mejorar la transparencia y la equidad en la gestión del personal (Ministry of Personnel Management of Republic of Korea, 2024a).

En la Tabla 3 se muestra la forma en cómo se dividen los funcionarios públicos de carrera.

Tabla 3. Categorías de funcionarios públicos de carrera en Corea del Sur

Categoría	Detalle
Funcionarios públicos de servicios generales	Funcionarios públicos a cargo de realizar funciones en los campos de tecnología, investigación o asuntos administrativos generales: (1) Puestos administrativos y técnicos, (2) puestos postales, (3) puestos de investigación y liderazgo.
	Funcionarios públicos comprometidos con funciones especiales: (1) Funcionarios profesionales de carrera.
Funcionarios públicos de servicios especiales	(1) Jueces y fiscales, (2) funcionarios del servicio exterior, (3) policías, (4) bomberos, (5) funcionarios de la enseñanza pública, (6) miembros de las fuerzas armadas y funcionarios del servicio militar, (7) funcionarios investigadores del Tribunal Constitucional, (8) funcionarios encargados de asuntos en ámbitos especiales, designados por otras leyes como funcionarios en servicio especial, como los empleados del Servicio Nacional de Inteligencia y los agentes de seguridad pública.

Fuente: Ministry of Personnel Management of Republic of Korea (2024b).

4.2.1. Servicio Civil Superior (SCS)

Según el Ministry of Personnel Management of Republic of Korea (2020), el sistema SCS se introdujo para construir un gobierno competente mediante la utilización de funcionarios públicos de nivel de viceministro o directores generales, que desempeñan un papel clave en la toma de decisiones y la gestión de las principales políticas

gubernamentales, como las personas adecuadas en el lugar adecuado en todo el gobierno, al tiempo que amplían la apertura y la competitividad y mejoran la rendición de cuentas por el desempeño. El sistema SCS se introdujo por primera vez en los Estados Unidos de conformidad con la Ley de Reforma del Servicio Civil en 1978, seguido por el Reino Unido, Australia, Canadá y otros líderes de innovación gubernamental de la OCDE. Corea del Sur implementó el SCS el 1 de julio de 2006 (Ministry of Personnel Management of Republic of Korea, 2024c).

La alta administración pública está formada por funcionarios públicos de nivel de director general o superior en organismos administrativos públicos. Alrededor de 1,500 funcionarios públicos de servicios generales, servicios civiles extraordinarios y servicios especiales pasan a ser miembros de la alta administración pública. Algunos funcionarios públicos de alto rango, como los vicegobernadores y los superintendentes regionales adjuntos (Educación, Salud, Transporte, Turismo, etc), quienes son designados funcionarios públicos estatales en un organismo de gobierno regional/local, también se encuentran incluidos en la alta administración pública (Ministry of Personnel Management of Republic of Korea, 2020).

Se maneja a través de un sistema abierto de puestos de alto nivel, que implica la competencia con el sector privado, y además se introdujo y está en funcionamiento el Sistema de Contratación por Publicación de Ofertas de Empleo, que implica la competencia con funcionarios de otros ministerios y organismos. Los ministerios y organismos gestionan los puestos de alto nivel abiertos o los puestos contratados por publicación de ofertas de empleo. En el caso de los puestos contratados por publicación de ofertas de empleo, los ministros de cada ministerio/organismo pueden seleccionar a una persona adecuada de todo el grupo de funcionarios de alto nivel (Ministry of Personnel Management of Republic of Korea, 2024c).

Para convertirse en funcionario de alto nivel es necesario completar un Programa de Desarrollo de Candidatos. El programa de desarrollo de candidatos se aplica a los funcionarios de nivel directivo en forma de educación basada en casos reales sobre las competencias básicas que debe tener un funcionario de alto nivel antes de ingresar al SCS. El proceso garantiza el principio de meritocracia y neutralidad política en lo que respecta a los asuntos de personal de los funcionarios públicos superiores. Para facilitar el proceso de evaluación, se considera la evaluación del contrato de desempeño: los objetivos de desempeño y los estándares de evaluación se discuten con los superiores

para concluir un contrato de desempeño y se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos (Ministry of Personnel Management of Republic of Korea, 2020).

Para la selección de funcionarios de alto nivel en el Servicio Civil Superior se conforma un Comité, el cual está integrado por: Presidente (Ministro de Gestión de Personal), un funcionario de alto rango perteneciente al Ministerio de Gestión de Personal (viceministro) y siete miembros del sector privado designados por el Ministro de Gestión de Personal (Ministry of Personnel Management of Republic of Korea, 2020).

Los candidatos deben contener los requisitos de competencia mostrados en la Tabla 4.

Tabla 4. Requisitos de selección al SCS

Elementos de selección	Criterios de selección
Si se cumplen los requisitos para el nombramiento	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral, resultados de la evaluación del contrato de trabajo y de desempeño, recompensas y sanciones de los últimos tres años. • Verificación de las contribuciones; tales como, el éxito o el fracaso de la política, a través de los resultados de la auditoría e inspección de la Junta de Auditoría e Inspección, y otros resultados de la evaluación de políticas, etc.
Si existen motivos de inhabilitación	<ul style="list-style-type: none"> • Finalización de un programa de desarrollo de candidatos de SCS y resultados de la evaluación de competencias. • Capacidad de planificación, capacidad de ejecución empresarial, liderazgo, etc.
Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en el área relacionada con el puesto a desempeñar. • Habilidades, experiencia práctica, etc.
Experiencia de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral en el área relacionada con el puesto a desempeñar. • Puestos, periodos de servicio por puesto, etc.
Otros	Carácter reformador, integridad, sinceridad, etc.

Fuente: Ministry of Personnel Management of Republic of Korea (2020).
Elaboración propia.

Capítulo V. Marco metodológico

5.1. Enfoque de la investigación

Este trabajo es cualitativo y exploratorio, ya que se centra en la descripción e interpretación de los fenómenos (Hernández et al. 2010), generados en el marco normativo para la regulación en la creación, tipos, pautas y procedimientos de la asignación de gerentes públicos al CGP, gestionado por SERVIR, a solicitud de las entidades públicas.

Este enfoque busca profundizar en la comprensión y análisis de la realidad mediante una propuesta de marco teórico, con el propósito de llegar a conclusiones y recomendaciones que faciliten la identificación de oportunidades para mejorar el proceso de asignación de personal altamente capacitado en organismos gubernamentales. Con ese fin, se llevará a cabo un diagnóstico de los procesos actuales, basado en consultas, entrevistas a grupos de interés y el análisis de documentos pertinentes sobre la asignación de gerentes públicos, para evaluar el sistema vigente y detectar áreas de mejora, así como fomentar la viabilidad de implementar una metodología que optimice el CGP.

Además, se examinarán otras modalidades actuales de contratación de profesionales altamente calificados para posiciones estratégicas en el sector público, como el esquema contractual del FAG.

5.2. Alcance

Esta investigación se centra en el CGP del Estado peruano, evaluando su desempeño, procedimientos y aplicación en instituciones públicas ubicadas en la Región Lima. Los grupos de análisis incluyen a los gerentes públicos con asignación efectiva, registrados en la base de datos y asignados por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de SERVIR, que es la encargada de gestionar los recursos humanos del Estado. Asimismo, se contempla la entrevista a un representante de una entidad pública de alto nivel político que gestiona la modalidad contractual del FAG y del PAC, para establecer comparaciones con el CGP.

Por último, se propondrán recomendaciones para el desempeño de SERVIR.

5.3. Recolección de datos

En la presente investigación se utiliza información primaria, obtenida por medio de entrevistas realizadas a gerentes públicos de la Región Lima que forman e integran el CGP; e información secundaria, que fue proporcionada por SERVIR.

5.3.1. Instrumentos de recolección de información

5.3.1.1. Técnica de gabinete

Para este trabajo, se recopiló y consolidó información de diversas fuentes, con uso de los siguientes instrumentos:

- **Formato de preguntas de entrevistas personales (Word):** Para esquematizar y esbozar las preguntas aplicadas al grupo de interés; es decir, a los gerentes públicos integrados al CGP.
- **Formato de transcripción de entrevistas personales (Word):** Para transcribir literalmente contenidos de la versión original, que se realizó a través de grabaciones de audio.
- **Formato de criterios de entrevistas personales (Excel):** Con el cual se consolidó y organizó las entrevistas personales.
- **Base de datos (dinámica):** Tabla en formato Excel que organiza en forma concisa los criterios más importantes de las entrevistas personales, y que se empleó para la elaboración de gráficos de barras y/o circular que ayudó a detectar patrones o tendencias de los datos, para sintetizar los contenidos teóricos de las fuentes primarias del metodológico.

5.3.1.2. Técnicas de trabajo de campo

Se aplicaron entrevistas semi estructuradas con las plataformas Teams y Zoom, dirigidas a gerentes públicos del CGP, con asignaciones efectivas en la Región Lima; así como a un servidor público encargado de la gestión de la modalidad FAG y PAC en una entidad pública.

También se aplicó el método de análisis documental correspondiente.

Capítulo VI. Diagnóstico de la gerencia pública en el Perú

6.1. Análisis - evaluación del proceso y procedimientos de asignación de gerentes públicos

Los puestos de directivos de una entidad pública pueden cubrirse con un integrante del CGP, hasta el término del establecimiento del régimen del Servicio Civil, conforme a lo previsto en la Ley 30057.

De esa manera, la entidad pública que requiera cubrir un puesto de directivo por un tiempo determinado (período de asignación) puede solicitar a SERVIR un gerente público que cumpla los requisitos para acceder al referido cargo laboral (entidad receptora).

6.2. Responsabilidades funcionales de las entidades intervinientes

6.2.1. Entidad receptora (solicitante)

Según el artículo III de la Ley 28175, las entidades de la administración pública a nivel nacional, regional o local se rigen por esta norma. Estas instituciones, previa solicitud, pueden recibir de SERVIR la designación de un directivo público para ocupar un cargo ejecutivo o de mando medio. La asignación de estos cargos también se encuentra regulada por el numeral 2.8 del artículo 2° del Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos, establecido por el Decreto Legislativo 1024. Las condiciones específicas de esta asignación son las siguientes:

- La máxima autoridad de la entidad gubernamental o el jefe de recursos humanos o la oficina que haga sus veces, debe presentar una solicitud a SERVIR para la asignación de gerentes públicos, debiendo designar un coordinador para los trámites administrativos.
- Dicha solicitud debe realizarse adjuntando la ficha de requerimiento con el puesto solicitado, según formato del Anexo 1 de la directiva para la asignación de gerentes públicos.
- Se deberá acreditar la disponibilidad presupuestal del puesto solicitado, con la debida certificación de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Dicho puesto debe estar considerado en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o documentos de gestión equivalentes.
- La solicitante deberá procurar pedir, por lo menos, dos gerentes públicos.

- Deberá recibirse de SERVIR el listado de candidatos al puesto solicitado, con las correspondientes hojas de vida, y emitir su opinión en no más 15 días laborables, desde su aviso. De no emitir su opinión, SERVIR realizará la elección del gerente público.
- Deberá recibir de SERVIR la notificación de la selección del gerente público, junto con el informe técnico sustentatorio.
- Deberá realizarse el procedimiento administrativo interno para la designación del gerente público en no más de 10 días laborables, y comunicar a SERVIR de tal hecho.
- Por último, SERVIR otorgará una copia del Convenio de Asignación firmado.

Como puede verse, la entidad receptora es la empleadora del gerente público, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 15° del Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos (Decreto Legislativo 1024), que textualmente indica:

Una vez que el gerente público suscriba el convenio de asignación y asume el cargo para el que ha sido asignado, con las formalidades requeridas por la entidad receptora, se inicia su vínculo laboral especial con dicha entidad.

Durante el período de asignación, el gerente público se encuentra subordinado a la entidad receptora y se rige por los reglamentos de esta en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en el Régimen Laboral Especial establecido por el Decreto Legislativo N° 1024, el presente reglamento y las directivas de alcance nacional que apruebe la autoridad. (Art. 15°)

Los cálculos y pagos de todos los conceptos remunerativos están a cargo de la entidad receptora. El Art. 19° del Decreto Legislativo 1024 lo indica así:

La autoridad complementará el pago de los ingresos, contribución a la seguridad social en salud, compensación por tiempo de servicios y otros que correspondan al gerente público.

La entidad receptora efectuará el pago completo y oportuno de los conceptos remunerativos, no remunerativos, beneficios, y otros conceptos monetarios previstos en el Régimen Laboral Especial, así como las contribuciones a la seguridad social en salud y toda obligación que le corresponda como empleador. La entidad receptora reportará a la autoridad los pagos correspondientes que realice a los gerentes públicos. La autoridad establecerá la periodicidad de la entrega de dicha información, la misma que se señalará en el Convenio de Asignación. El órgano de control institucional de la entidad receptora velará por el estricto cumplimiento de estas obligaciones. (Art. 19°)

6.2.2. Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

Es la entidad rectora del Estado que atiende y gestiona, a través de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública, los procesos de asignación de gerentes públicos en entidades nacionales, y que conforme a lo dispuesto por los literales *f* y *g* del Art. 14° del Decreto Legislativo 1024, sus funciones son:

- Revisar la existencia de solicitudes remitidas por las entidades gubernamentales, para su atención por orden de antigüedad.
- Verificar la idoneidad de la solicitud y definir los puestos de destino aptos para la asignación de gerentes públicos; posteriormente comunica la aceptación de la asignación. En caso existan observaciones, la entidad gubernamental debe subsanar en un plazo de 10 días hábiles, desde su notificación. De no subsanar, la solicitud es archivada.
- Realizar la búsqueda de candidatos disponibles en el Cuerpo de Gerentes Públicos para el puesto solicitado. De no contar con candidatos disponibles, SERVIR puede realizar una convocatoria para la selección de estos, y su incorporación a dicho Cuerpo.
- Elaborar el listado de candidatos y remitir a la entidad gubernamental, adjuntando las correspondientes hojas de vida, y solicitar la opinión de ésta dentro del plazo de 15 días hábiles, desde su notificación. De no recibir su opinión, SERVIR realizará la elección del gerente público.
- Comunicar al gerente público los datos de la solicitud: ciudad solicitada para la asignación, remuneración básica, puesto de destino y entidad gubernamental solicitante, con el propósito de conocer su interés.
- Seleccionar al gerente público y sustentar su elección en un informe técnico, visado y firmado por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública, el cual debe ser notificado a la entidad gubernamental y al Gerente Público seleccionado.
- Remitir el Convenio de Asignación y solicitar al gerente público su correspondiente firma, para la aceptación de su asignación al puesto solicitado.
- Recibir de la entidad gubernamental, copia del procedimiento administrativo interno realizado para la designación del gerente público.
- Realizar los trámites de traslado del gerente público, en caso se encuentre en una ciudad diferente.
- Remitir ejemplar del Convenio de Asignación, debidamente suscrito, tanto a la entidad gubernamental como al gerente público asignado.
- Aprobar la escala remunerativa especial para los gerentes públicos con el Ministerio de Economía y Finanzas.
- Efectuar el pago de los complementos remunerativos y otros conceptos. (Art. 14°, literales f y g)

6.3. Procedimiento para la asignación de gerentes públicos

Este procedimiento se encuentra a cargo de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública (GDGP) de SERVIR, en coordinación con la entidad solicitante y el gerente público. Según lo indica el Art. 8° del Decreto Legislativo 1024, la incorporación al CGP no indica el ingreso automático al Régimen Laboral Especial.

En la actualidad, para la asignación de gerentes públicos, no existe un procedimiento establecido en el Manual de Procedimientos de SERVIR:

- La entidad solicitante debe presentar ante SERVIR la solicitud de «Ficha de requerimiento de Gerente Público» para la asignación de gerentes públicos.
- SERVIR verifica la idoneidad de la solicitud y define los puestos de destino aptos para la asignación. Si existiera dudas en el proceso, la institución solicitante debe subsanar las observaciones en no más de 10 días laborables, a partir de su aviso. De lo contrario, la solicitud es archivada.

- SERVIR realiza la búsqueda de candidatos disponibles en el CGP Públicos para el puesto solicitado. De no contar con candidatos disponibles, SERVIR puede realizar una convocatoria para la selección de estos y su incorporación a dicho Cuerpo.
- SERVIR elabora el listado de candidatos y remite la misma a la entidad solicitante.
- SERVIR comunica al gerente público los datos de la solicitud: ciudad solicitada para la asignación, remuneración básica, puesto de destino y entidad solicitante, con el propósito de conocer su interés.
- La entidad solicitante emite opinión sobre la lista de candidatos, en un máximo de 15 días laborables, a partir de su aviso. De no emitirse opinión en dicho plazo, SERVIR realiza la elección del gerente público.
- SERVIR selecciona al gerente público y sustenta su elección en un informe técnico.
- SERVIR notifica a la entidad solicitante y al gerente público seleccionado, sobre la elección [de este], adjuntando informe técnico.
- SERVIR remite al gerente público el Convenio de Asignación para su suscripción.
- La entidad solicitante realiza el procedimiento administrativo interno para la designación del gerente público, en un plazo límite de 10 días laborables, y comunicar a SERVIR de tal hecho.
- SERVIR recibe de la entidad solicitante, copia del procedimiento administrativo interno realizado para la designación del gerente público.
- SERVIR realizar los trámites de traslado del gerente público, en caso se encuentre en una ciudad diferente.
- SERVIR remite ejemplar del Convenio de Asignación, debidamente suscrito, tanto a la entidad gubernamental como al gerente público asignado.
- En caso de que un gerente público no se encuentre asignado a una entidad receptora y esté en situación de disponibilidad con remuneración, SERVIR es el abonará sus ingresos, por generarse un vínculo laboral especial ellos. Al respecto, cabe señalar lo establecido en el Art. 17° del Reglamento del Decreto Legislativo 1024:

Una vez que el gerente público pase por primera vez al período de disponibilidad con remuneración a que se refiere el Art. 9° del Decreto Legislativo, se inicia su vínculo laboral especial con la Autoridad, manteniendo subordinación con esta. (Art. 17°)

- La remuneración del gerente público asignado será cubierta conjuntamente por la entidad que lo recibe y SERVIR. La entidad receptora será responsable de abonar el salario y los beneficios no remunerativos asociados al puesto. Si el monto no alcanza el nivel salarial previsto para el gerente público, SERVIR aportará la diferencia necesaria, en conformidad con la Política Remunerativa del Régimen Laboral Especial, establecida por el Decreto Supremo 108-2019-EF, y según lo dispuesto en el literal a del Art. 10° del Decreto Legislativo 1024 .
- Para determinar el total de la remuneración de un gerente público durante su asignación a una entidad receptora, se toma en cuenta su escala salarial, así como el nivel y/o grado de complejidad del puesto. El pago completo es realizado por la entidad receptora, que actúa como empleador durante la vigencia del Convenio de Asignación, y por SERVIR, que aporta el complemento remunerativo.

6.4. Principales cifras de las asignaciones de gerentes públicos a junio de 2023

Esta información puede verse en la Tabla 5.

6.5. Comentarios y determinación de probables puntos críticos

Uno de los principales problemas identificados para la asignación de gerentes públicos es que el CGP solo se activa cuando una entidad gubernamental solicita a SERVIR la asignación de un gerente público. Esta solicitud expresa la necesidad de contar con un profesional para desempeñar funciones gerenciales en el aparato estatal. En ausencia de estas solicitudes, quienes integran el Cuerpo no pueden ser asignados a ninguna entidad gubernamental, quedando su participación totalmente supeditada a la demanda por parte de las entidades y al conocimiento que tengan sus titulares sobre la existencia de este importante cuerpo gerencial, que ofrece profesionales de alto nivel para ocupar puestos de confianza claves.

Un segundo problema radica en la escasa o nula difusión sobre la existencia del CGP a nivel estatal, responsabilidad que recae en la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de SERVIR. Los titulares y funcionarios de las entidades públicas no están suficientemente informados sobre este mecanismo del Estado peruano para la contratación de profesionales de alto nivel en puestos gerenciales, el cual se basa en procesos de selección meritocráticos y transparentes, con la definición de metas y directrices claras para el desempeño de las funciones asignadas.

Tabla 5. Principales cifras de las asignaciones de gerentes públicos a junio de 2023

Nivel de gobierno	Cuenta
Nacional	53
Regional	33
Local	1
Total en General	87

Departamento	Cuenta
Ancash	2
Arequipa	2
Ayacucho	5
Cajamarca	6
Callao	1
Cusco	2
Huánuco	4
Ica	1
Junín	2
La Libertad	9
Lambayeque	2
Lima	34
Moquegua	7
Pasco	2
Piura	1
San Martín	4
Tacna	1
Tumbes	1
Ucayali	1
Total general	87

Entidad receptora	Cuenta
Ministerio de Educación	22
Poder Judicial	14
Instituto Nacional Penitenciario	9
Gobierno Regional de La Libertad	9
Gobierno Regional de Moquegua	7
Gobierno Regional de Cajamarca	6
Gobierno Regional de Ayacucho	5
Instituto Geofísico del Perú	3
Gobierno Regional de Huánuco	2
Gobierno Regional de San Martín	2
Gobierno Regional de Pasco	2
Municipalidad Provincial de Huancayo	1
Ministerio de Salud	1
Instituto Nacional de Estadística e Informática	1
Instituto de Gestión de Servicios de Salud	1
Junta Nacional de Justicia	1
Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	1
Total general	87

Fuente: Oficio 000770-2023-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACIÓN.

6.6. Diagnóstico apreciativo de la efectividad del proceso

- **Entrevistas a los diferentes grupos de interés:** Para la realización de las entrevistas se solicitó información a la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de SERVIR, sobre la relación de gerentes públicos asignados en la Región Lima hasta diciembre de 2023, obteniéndose un total de 34 gerentes públicos, aunque solo se pudo entrevistar a solo ocho de ellos.

La relación de los entrevistados se presenta en la Tabla 6.

No obstante a que los investigadores trataron de contactar a 34 gerentes públicos asignados en Lima mediante correos electrónicos o llamadas telefónicas a sus centros de trabajo, no se pudo concretar la participación de todos debido a sus agendas ocupadas y compromisos institucionales. Además, SERVIR, al parecer, les solicitó no conceder entrevistas sin previa autorización.

Tabla 6. Relación de gerentes públicos asignados en el departamento de Lima

N°	Nombres y apellidos	Cargo	Entidad pública	Medio de comunicación
1.	Acero Rojas, Luis Alberto	Jefe de la Unidad de Organización y Métodos	Instituto Nacional Penitenciario	lacero@inpe.gob.pe
2.	Iejos Sevillano de Escudero, Ceci Betsy	Jefe del Área de Recursos Humanos	Unidad de Gestión Educativa Local N° 02	sessy.alej@ugel02.gob.pe
3.	Bueno Trujillo, Maritza	Jefe de la Oficina de Administración	Instituto Geofísico del Perú (IGP)	mbueno@igp.gob.pe
4.	Córdova Tapia, Magali Patricia	Jefe del Área de Administración	Unidad de Gestión Educativa Local N° 7	mcordova@ugel07.gob.pe
5.	Delgado Ortega, Edgar	Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Instituto Geofísico del Perú	edelgado@igp.gob.pe
6.	Fernández Medrano, Julio César	Director de Sistema Administrativo II - Área de Asesoría Jurídica	Unidad de Gestión Educativa Local N° 01	juliofernandez@hotmail.com
7.	Ríos Peña, Julio Francisco	Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi	jríos@insm.gob.pe
8.	Rodríguez Pacheco, Jorge Erik	Jefe de Unidad de Logística	Instituto Geofísico del Perú	jrodriguez@igp.gob.pe

Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, se logró realizar ocho entrevistas, de las cuales se obtuvo información valiosa sobre el proceso de asignación vigente.

Asimismo, los autores de esta investigación lograron conocer un poco más sobre la gestión del FAG, por medio de una entrevista a un funcionario de la PCM, cuyos datos se presentan en la Tabla 7.

Es relevante destacar que se optó por incorporar en esta investigación los comentarios de SERVIR, el ente rector, aunque esto resultó complicado debido a las constantes negativas de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública. Esto ocurrió a pesar de haber propuesto realizar entrevistas virtuales con la mediación de la Universidad del Pacífico, haber explicado los objetivos académicos del

estudio y haber enviado los formatos de preguntas de las entrevistas dirigidas a los gerentes públicos.

Tabla 7. Funcionario entrevistado de la PCM

N°	Nombres y apellidos	Cargo	Entidad pública	Medio de comunicación
1.	Walter Gines Vega	Consultor FAG de la Oficina General de Recursos Humanos	Presidencia del Consejo de Ministros	wgines@pcm.gob.pe

Fuente: Elaboración propia.

Las entrevistas eran fundamentales para completar la investigación con los grupos de interés e incluir la perspectiva del ente rector en Recursos Humanos del Estado peruano. No obstante, esta investigación se fortaleció con la información obtenida en las entrevistas virtuales realizadas a los gerentes públicos en actividad en la provincia de Lima. Estas entrevistas fueron grabadas en audio y sus respuestas transcritas en formato Word para facilitar una mejor comprensión.

A continuación, se detalla la intervención negativa por parte del ente rector SERVIR:

- Con Escrito S/N del 16 de octubre de 2023, el Jefe Académico de la Escuela de Posgrado de Gestión Pública de la Universidad del Pacífico presentó formalmente a los investigadores ante la Gerencia de Desarrollo de Gerencia Pública de SERVIR, indicando los fines académicos del trabajo, pidiendo se brinden las facilidades en la obtención de información.
- Como primer pedido, el 11 de junio de 2023, a través de una solicitud de acceso a la información, se solicitó a SERVIR la información siguiente:
 - Informe Técnico 000006-2023-SERVIR-GDGP de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública y documentación que lo acompañara.
 - Diagnóstico del Estado de la Asignación de gerentes públicos en el Perú desde el año de su creación.
 - Data estadística sobre la asignación de gerentes públicos e información presupuestal sobre el pago de sus remuneraciones.
- Como respuesta al primer pedido, con Oficio 000770-2023-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACIÓN, y en referencia al Memorando 000317-2023-SERVIR-GDGP, se señaló lo siguiente:

En relación [con el] primer punto, esta Gerencia identifica al Informe Técnico N° 000006-2023-SERVIR-GDGP como información subsumible en la excepción establecida en el

numeral 1 del artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, al observar la concurrencia de los siguientes supuestos necesarios en el ámbito del privilegio deliberativo:

1. Que la información objeto de solicitud contenga consejos, recomendaciones y opiniones expedidos en el marco de un proceso de deliberativo y consultivo previo a la toma de una decisión de gobierno, pública, gubernamental o de poder público, es decir, una decisión adoptada por una autoridad en ejercicio de sus competencias, ya que el mencionado informe técnico es uno previo emitido por esta Gerencia, como área especializada, y que formará parte de los antecedentes e insumos preliminares a la toma de una decisión por parte de SERVIR en el ejercicio de sus competencias, y;
2. Que la publicidad, conocimiento o divulgación prematura y previa de aquellos consejos, recomendaciones u opiniones, al momento de su valoración, interrumpa, menoscabe, inhiba o afecte en algún modo –o tenga el potencial de hacerlo– la posterior adopción de la decisión final y el debido cumplimiento de las funciones del tomar de la decisión, órgano o entidad requerida, puesto que existe nocividad al pretender la divulgación prematura y previa del referido informe técnico tomando en cuenta las opiniones, recomendaciones o puntos de vista que pueden generarse al conocer el contenido del mismo y de esta manera, causen influencia o impacto en el proceso deliberativo de la toma de decisión o en el cumplimiento de la decisión final adoptada en el marco del Decreto de Urgencia N° 002-2023.

En ese sentido, contemplando lo establecido en los artículos 13 y 17 del Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, el primer punto resulta en denegatoria.

En relación al segundo punto, cabe precisar que conforme al artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido, motivo por el cual, la información solicitada sobre el diagnóstico del estado de la asignación de Gerentes Públicos en el Perú desde el año de su creación, resulta en denegatoria.

En relación al tercer punto, se remite la información referida a la data estadística a la fecha obre la asignación de Gerentes Públicos e información presupuestal sobre el pago a los GP en lo que va del presente ejercicio fiscal (PIM), detallada en los anexos 01 y 02 adjuntos. (Oficio 000770-2023-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACIÓN).

- Como segundo pedido, por medio de la solicitud de acceso a la información de fecha 13 de diciembre de 2023, se solicitó a la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la información siguiente:
 - Lista conteniendo los datos de contacto (nombres, e-mail, teléfono, institución asignada, fecha de asignación) de los 34 gerentes públicos asignados en la Región/Departamento de Lima.
 - Antecedentes y situación de la Gerencia Pública en el Perú durante el 2023.
 - Datos de contacto (e-mail, teléfono, número de celular de ser posible) del ejecutivo de asignación y defensa legal de la Gerencia Pública.
- En atención al segundo pedido, con Oficio 001716-2023-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACIÓN, del 22 de diciembre de 2023, SERVIR respondió lo siguiente:

En atención al segundo requerimiento nos remitió los Informes N° 000007-2023-SERVIR-GDGP-AVV y N° 000034-2023-SERVIR-GDGP-MLQ, en el que únicamente brindaron atención al Punto 1 del pedido, conforme Cuadro N° 1 [...]. (Oficio 001716-2023-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACIÓN)

La información aludida en el «Cuadro N°1» se presenta en la Tabla 8.

Tabla 8. Relación de gerentes públicos asignados al departamento de Lima, al 15/12/2023

N°	Apellidos y nombres	Fecha de inicio	Entidad asignada
1.	Acero Rojas, Luis Alberto	21/08/2017	Instituto Nacional Penitenciario
2.	Alejos Sevillano de Escudero, Sessy Betsy	15/04/2019	Ministerio de Educación
3.	Arcos Tapia, Javier Humberto	16/07/2013	Instituto Nacional Penitenciario
4.	Arévalo Sattler, Juan Alfonso Javier	20/06/2022	Junta Nacional de Justicia
5.	Baquerizo Aliaga, Jesús Amadeo	21/08/2014	Ministerio de Educación
6.	Bazán Serpa, Segundo Arturo	1/07/2019	Ministerio de Educación
7.	Benites Zapana De Lezama, Gloria Marilú	4/05/2015	Ministerio de Educación
8.	Bernabé Coaquera, Fernando Guillermo	7/11/2018	Ministerio de Educación
9.	Bueno Trucios, Maritza Carmen	30/04/2018	Instituto Geofísico del Peru
10.	Campomanes Palomino Fernando Aquiles	2/08/2011	Poder Judicial
11.	Córdova Tapia, Magali Patricia	7/08/2019	Ministerio de Educación
12.	Delgado Ortega, Edgar	27/07/2018	Instituto Geofísico del Peru
13.	Fernández Medrano, Julio César Martín	21/04/2015	Ministerio de Educación
14.	García Paz, Jorge Heraclio	24/07/2023	Junta Nacional de Justicia
15.	Guerrero Vásquez, Mariela del Carmen	26/06/2023	Poder Judicial
16.	Jara Castro, Rommy Giovanna	3/12/2012	Ministerio de Educación
17.	Llanos Farias, Cecilia Magaly	11/07/2019	Ministerio de Educación
18.	Luna Minchola, Luis Alberto	3/10/2023	Municipalidad Provincial de Huaral
19.	Marcelo Hermoza, Rocío Elizabeth	15/05/2019	Instituto Nacional Penitenciario
20.	Matos Alvarado, Manuel	9/02/2015	Instituto Nacional de Estadística e Informática
21.	Meregildo Paredes, Kilder Amed	25/08/2014	Ministerio de Educación
22.	Quiroz Gomero, Jorge Luis	3/05/2022	Poder Judicial
23.	Quispichuco Taico, Jesús Adolfo	21/12/2015	Ministerio de Educación
24.	Ríos Peña, Julio Francisco	13/08/2015	Instituto de Gestión de Servicios de Salud
25.	Rodríguez Pacheco, Jorge Erik	17/04/2019	Instituto Geofísico Del Peru
26.	Sandoval More, Héctor Alberto	14/08/2020	Ministerio de Educación
27.	Solís Torres, Víctor Félix	2/12/2019	Ministerio de Educacion
28.	Suarez Rivero, Jorge Isaac	31/08/2023	Poder Judicial
29.	Tomas Gonzales, Elizabeth Zulema	2/12/2020	Ministerio de Salud
30.	Trujillo Valderrama, John Walter	7/05/2019	Ministerio de Educación
31.	Valdivia Araya, Nicolas Martin	19/03/2019	Ministerio de Educación
32.	Valdivia Paredes, Luis Francisco	18/12/2014	Ministerio de Educación
33.	Vigo Catter, Eduardo Martin	1/09/2019	Ministerio de Educación
34.	Villa Villa, Luis Humberto	5/09/2023	Servicio Nacional de Sanidad Agraria -Senasa

Fuente: Oficio 001716-2023-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACIÓN.

- Asimismo, con Escrito S/N del 5 de enero de 2024, se reiteró la solicitud a la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de SERVIR, de programar una entrevista con el ejecutivo de Asignación y Defensa Legal de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública. En respuesta, vía electrónica, el 12 de febrero de 2024 dicha solicitó los números de contacto de los investigadores; y por teléfono se solicitaron los Formatos de Preguntas que se estaban aplicando a los gerentes de públicos, lo cual se remitió, sin tenerse respuesta adicional por parte de SERVIR.

De lo detallado, se evidenció la negativa SERVIR de brindar información o conceder una reunión para informar sobre más alcances de sus estrategias para reforzar al CGP.

6.7. Discusión de los hallazgos obtenidos en las entrevistas

6.7.1. Presentación de resultados concretos

Considerando el diagnóstico general del proceso de asignación de gerentes públicos a las entidades estatales a través de SERVIR, junto con la investigación teórica del marco normativo que lo regula desde su creación, y empleando técnicas e instrumentos de recolección de datos mediante entrevistas a gerentes públicos, se han obtenido los siguientes resultados.

En el desarrollo de las ocho entrevistas a los gerentes públicos se aplicó un cuestionario de 15 preguntas, que pueden verse en la Tabla 9.

En este trabajo de investigación, se procedió a identificar y determinar los criterios clave (preguntas), a partir de los cuales los gerentes públicos proporcionaron información. De la transcripción de las entrevistas, se obtuvo información muy valiosa sobre el proceso de asignación, la cual fue trasladada a una hoja de cálculo en Excel. Las respuestas fueron segmentadas por criterios (preguntas), que se presentan en el Gráfico 9.

Los nombres y demás datos de los gerente públicos entrevistados se muestran en la Tabla 6.

Según lo mostrado anteriormente, para la Pregunta 1, los resultados muestran que los gerentes públicos se vienen manteniendo en el CGP desde hace varios años, evidenciándose que la mayoría de ellos ha tenido continuidad en sus asignaciones en entidades públicas y logrando, algunos, permanecer más de diez años.

Tabla 9. Preguntas realizadas a los gerentes públicos entrevistados

Nº	Preguntas
1.	¿Desde cuándo forma parte del Cuerpo de Gerentes Públicos?
2.	¿Cuántas veces fue asignado?
3.	¿Cuánto tiempo transcurrió para volver a ser asignado?
4.	¿Qué opina sobre el proceso para que una entidad solicite Gerentes Públicos ante SERVIR?
5.	¿Considera suficiente el número de solicitudes enviadas por las entidades solicitantes a SERVIR?
6.	¿Puede un gerente público trabajar por su cuenta en una entidad pública hasta esperar ser asignado por SERVIR?
7.	¿Cómo cree que se podría mejorar el proceso de asignación?
8.	¿En su opinión el proceso de asignación es el adecuado?
9.	¿Cree usted que las modalidades de FAG, PAC y Ley de Cargos de Confianza es una limitante para la asignación de gerentes públicos?
10.	¿Cómo fue el proceso de selección para ingresar al Cuerpo de Gerentes Públicos?
11.	¿Tomó mucho tiempo el proceso de selección?
12.	¿Cómo le fue al asumir funciones en la entidad receptora?
13.	¿Valora el proceso, le parece adecuado?
14.	¿Hubo algún cuello de botella?
15.	¿Qué fue lo más motivador, lo más resaltante en su labor como gerente público?

Fuente: Elaboración propia.

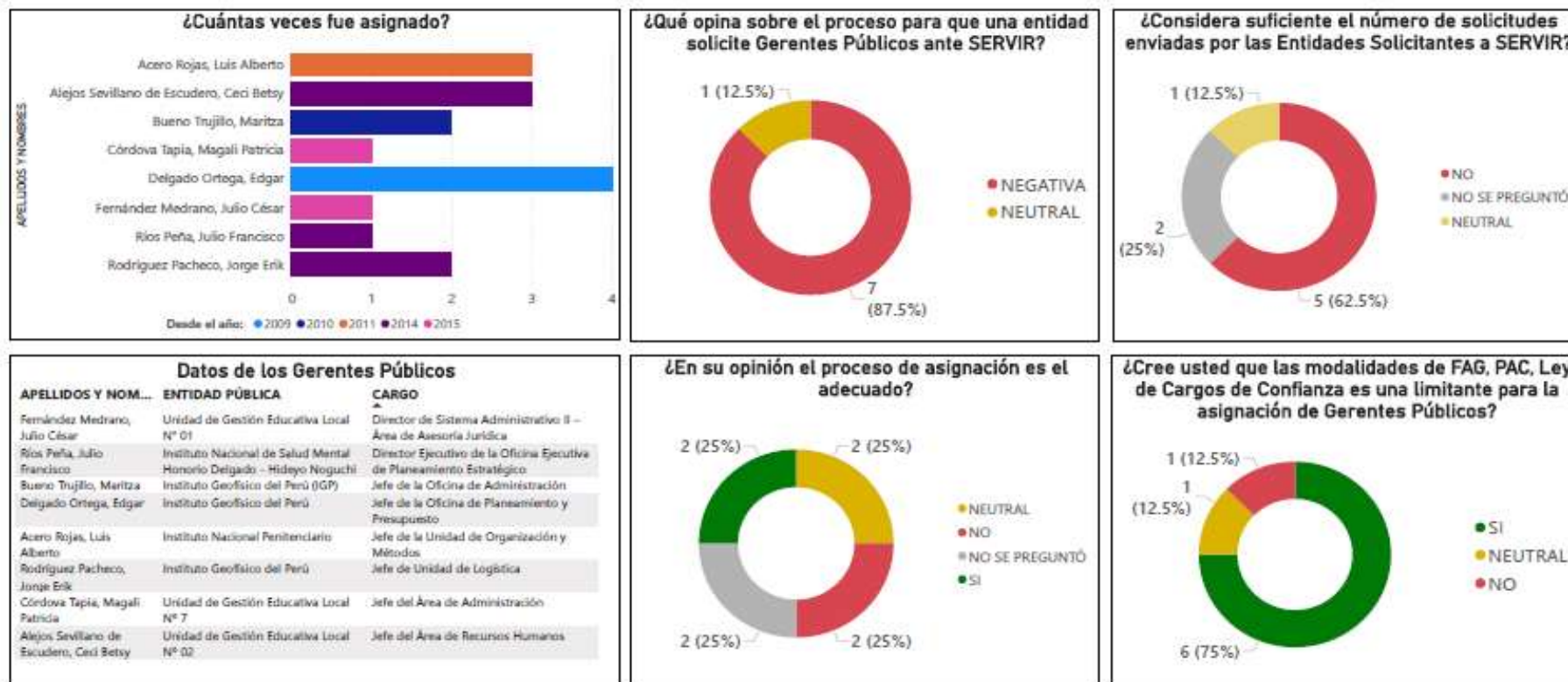
Asimismo, de la información recogida se evidencia que dos gerentes públicos fueron excluidos del CGP al haberse cumplido el plazo de 12 meses sin haber sido asignados a una entidad receptora, lo que implicó que tuvieron que volver a afrontar el proceso de evaluación para su incorporación al CGP, representando esto un problema.

Para la Pregunta 2, se aprecia que las asignaciones fueron dinámicas, porque muchos de los gerentes públicos entrevistados fueron asignados más de una vez, lo que significa que muchos de ellos pudieron volver a colocarse en puestos gerenciales, después de finalizada su periodo de asignación. En el Gráfico 10 se puede observar el número de veces de asignaciones de los gerentes públicos.

En la Tabla 10 se muestran los hallazgos de la Pregunta 3.

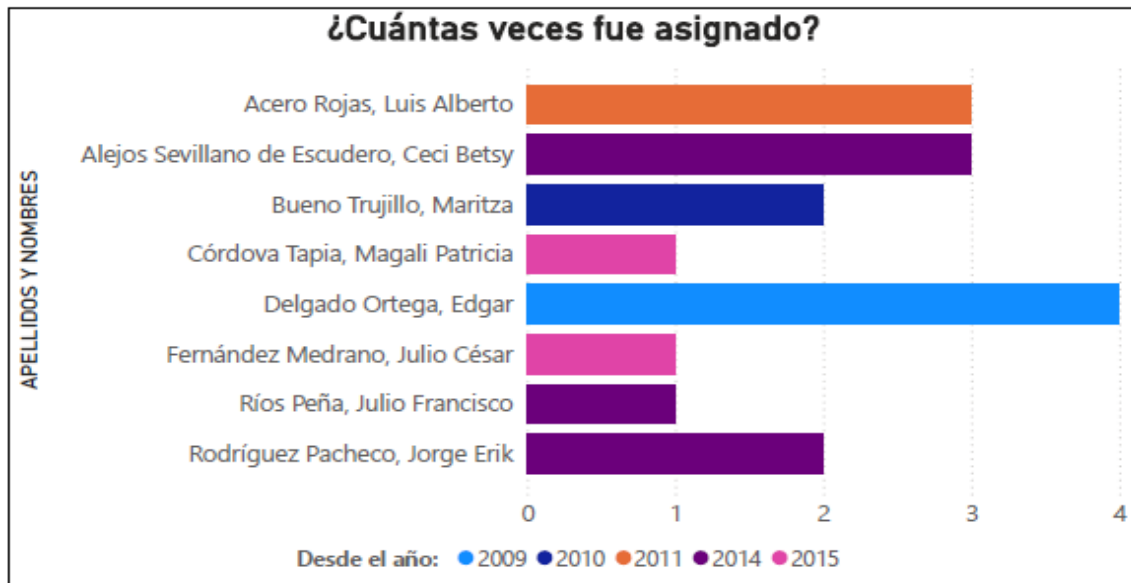
Relacionado con lo anterior, a continuación se describen los puntos principales de los resultados obtenidos de las entrevistas a los gerentes públicos respecto de la Pregunta 4. Se puede apreciar que el 87.5 % de los gerentes públicos se encuentra en desacuerdo con dicho procedimiento establecido por SERVIR. En el Gráfico 11, se pueden visualizar las ideas clave identificadas.

Gráfico 9. Dashboard de resultados de entrevistas a gerentes públicos (planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del CGP para SERVIR)



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10. Veces en que fueron asignados los gerentes públicos



Fuente: Elaboración propia

Datos de los Gerentes Públicos		
APELLIDOS Y NOM...	ENTIDAD PÚBLICA	CARGO
Fernández Medrano, Julio César	Unidad de Gestión Educativa Local N° 01	Director de Sistema Administrativo II – Área de Asesoría Jurídica
Ríos Peña, Julio Francisco	Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi	Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
Bueno Trujillo, Maritza	Instituto Geofísico del Perú (IGP)	Jefe de la Oficina de Administración
Delgado Ortega, Edgar	Instituto Geofísico del Perú	Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Acero Rojas, Luis Alberto	Instituto Nacional Penitenciario	Jefe de la Unidad de Organización y Métodos
Rodríguez Pacheco, Jorge Erik	Instituto Geofísico del Perú	Jefe de Unidad de Logística
Córdova Tapia, Magali Patricia	Unidad de Gestión Educativa Local N° 7	Jefe del Área de Administración
Alejos Sevillano de Escudero, Ceci Betsy	Unidad de Gestión Educativa Local N° 02	Jefe del Área de Recursos Humanos

Fuente: Elaboración propia.

Los gerentes públicos asignados en el Departamento de Lima también manifestaron su insatisfacción con respecto al procedimiento de asignación en los siguientes aspectos:

- **Falta de documentación del proceso:** El procedimiento para la asignación de gerentes públicos no está bien documentado en el *Manual de Procedimientos (MAPRO)* de SERVIR.
- **Variación en los tiempos de asignación:** El procedimiento de asignación, a pesar de los recientes lineamientos, en la práctica no está optimizado, ya que se

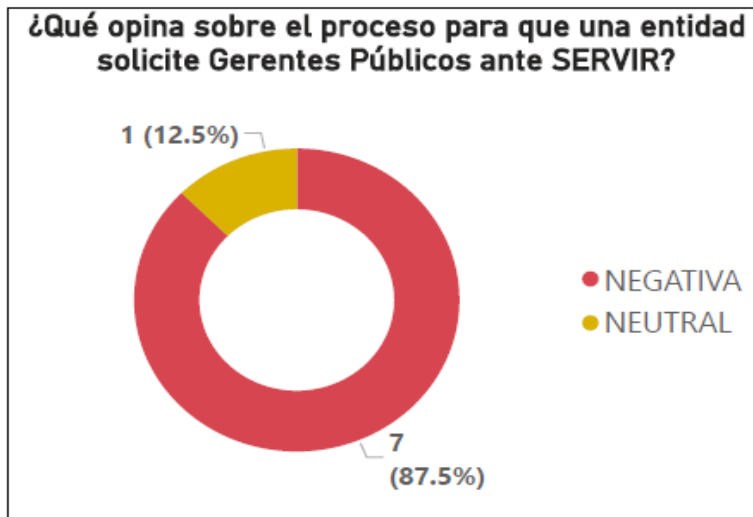
observa que los tiempos para la asignación de gerentes han variado, des uno a más de dos meses.

Tabla 10. Número de asignaciones e intervalos

¿Cuánto tiempo transcurrió para volver a ser asignado en cada entidad?		
1.	Acero Rojas, Luis Alberto	La primera asignación fue en 2012 (11 meses); la segunda fue también en 2012 (5 años); la tercera fue en 2017 (hasta hoy)
2.	Alejos Sevillano de Escudero, Ceci Betsy	La primera asignación fue en 2014 (2 años); la segunda fue en 2017 (2 años); la tercera fue en 2019 (hasta hoy)
3.	Bueno Trujillo, Maritza	La primera asignación fue en 2014 (9 meses); la segunda fue en 2014 (hasta hoy)
4.	Córdova Tapia, Magali Patricia	La primera asignación fue en 2019 (hasta hoy). en 2015 perdió condición al no ser asignada
5.	Delgado Ortega, Edgar	La primera asignación fue en 2010 (2 años); la segunda fue en 2012 (1 año); la tercera fue en 2013 (3 años); la cuarta fue en 2018 (hasta hoy)
6.	Fernández Medrano, Julio César	La primera asignación fue en 2015 (hasta hoy)
7.	Ríos Peña, Julio Francisco	La primera asignación fue en 2015 (hasta hoy)
8.	Rodríguez Pacheco, Jorge Erik	La primera asignación fue en 2015 (4 años); la segunda fue en 2019 (hasta hoy)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11. ¿Qué opina sobre el proceso para que una entidad solicite gerentes públicos ante SERVIR?



Fuente: Elaboración propia.

- **Complejidad del proceso:** Especialmente en el sector Educación, debido a la dificultad para reunir la documentación necesaria.

- **Responsabilidad de la entidad solicitante:** Ya que es la entidad quien debe reunir toda la documentación requerida para que se evalúe la asignación del gerente público.
- **Propuesta de obligatoriedad:** Establecer un porcentaje obligatorio de contratación de gerentes públicos en las entidades públicas, debido a que ellos son seleccionados meritocráticamente y pueden fortalecer la gestión pública, siguiendo el modelo de Chile, donde la asignación no es opcional.
- **Modelo diseñado para evitar conflictos:** El modelo de asignación no está diseñado para evitar conflictos con las autoridades políticas, quienes suelen preferir el contrato de personas de confianza en sus equipos.
- **Regionalismo y desconfianza:** Existe un fuerte regionalismo y resistencia a la aceptación de gerentes públicos que provienen de Lima.
- **Inestabilidad política:** Los cambios de gobiernos regionales y municipales generan desconfianza en los gerentes públicos, lo que dificulta su permanencia y aceptación en las entidades.
- **Falta de difusión y conocimiento:** Muchas autoridades desconocen la existencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y sus beneficios, lo que reduce las solicitudes para su asignación.
- **Compensación económica desactualizada:** La remuneración de los gerentes públicos no ha sido actualizada en 10 años, lo que ha reducido el atractivo del cargo frente a otras modalidades mejor remuneradas.
- **Proceso lento y burocrático:** Lentitud del proceso de asignación, que puede tomar varios meses, lo cual genera ineficacia frente a los requerimientos urgentes de las instituciones estatales.
- **Complejidad del proceso de aprobación:** La habilitación de un cargo para un gerente público requiere múltiples etapas, incluyendo la aprobación de diversas áreas como recursos humanos, planificación y presupuesto.
- **Desafíos durante la asignación:** Los gerentes deben ganarse la confianza de sus superiores en un período de prueba, lo que puede romper el criterio de meritocracia.
- **Riesgo de perder la condición de nombrado:** Una cláusula en la Ley de Gerentes Públicos puede hacer que un gerente pierda su condición de nombrado tras un año de asignación, lo cual genera un gran problema.
- **Falta de marketing:** La falta de visibilidad y promoción del CGP es un obstáculo para su solicitud por parte de las autoridades.

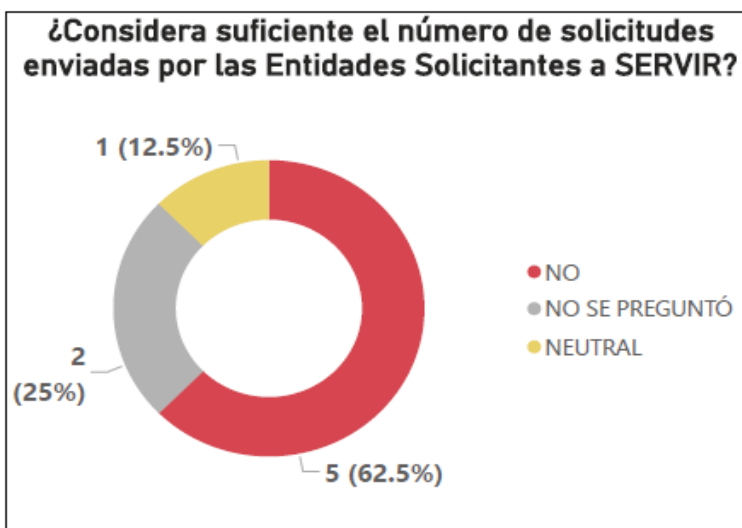
- **Confianza vs. tecnificación:** Las áreas técnicas, es decir, de administración interna, deberían ser ocupadas por profesionales técnicos en lugar de personas de confianza política, para mejorar la profesionalización y tecnificación de las entidades públicas.

Un descubrimiento adicional de la investigación sugiere que la asignación de gerentes públicos por parte del CGP ha desviado su propósito original, alejándose de su objetivo central en la reforma del servicio civil. En lugar de ser un instrumento fundamental para mejorar significativamente la gestión de los recursos humanos del Estado, ha perdido relevancia en la corrección de estas deficiencias, tal como lo observó Cortés (2015).

- **Debilidad en las contrataciones de personal:** En la actualidad, se contrata personal sin contar con un perfil de los cargos, que detallen con claridad las funciones a desempeñar ni los requerimientos necesarios. Esto impide garantizar la confiabilidad y transparencia de los concursos públicos, lo que facilita la incorporación de personas que no son idóneas para los cargos

Asimismo, otro resultado relevante se relaciona con la Pregunta 5, que indaga si el número de solicitudes enviadas por las Entidades Solicitantes a SERVIR es considerado suficiente, como se muestra en el Gráfico 12.

Gráfico 12. ¿Considera suficiente el número de solicitudes enviadas por las entidades solicitantes a SERVIR?



Fuente: Elaboración propia.

En ese sentido, los gerentes públicos identificaron algunos puntos críticos que permiten plantear oportunidades de mejora, y que son:

- a. La cantidad de solicitudes ha variado con el tiempo, comenzando con un número moderado que ha ido en aumento a medida que crece el número de gerentes públicos.
- b. El marco regulatorio excluía a los gerentes que no eran asignados en un plazo de tres años, lo que llevó a muchos a buscar por su propia cuenta, o gestionar sus asignaciones para mantenerse activos.
- c. El número de gerentes públicos asignados es insuficiente, con solo 80 de un total de 800 disponibles, lo que indica un gran desbalance.
- d. Existe desconfianza por parte de muchas entidades públicas, del modelo de gerentes públicos, prefiriendo contratar personal por conexiones personales.
- e. Necesidad de mayor promoción y *marketing* a cargo de SERVIR, para reforzar la visibilidad y percepción de los gerentes públicos en los tres niveles de gobierno.
- f. Deficiencia en la administración y seguimiento por parte de SERVIR, que impacta en la optimización del procedimiento de asignación de gerentes en diversas áreas dentro de las entidades públicas.
- g. Relación entre la cantidad de solicitudes y la influencia del contexto político, con cambios en la percepción y apoyo gubernamental hacia los gerentes públicos a lo largo de los años.
- h. Falta de apoyo político por parte del MEF y la PCM, respecto de incrementar los recursos para contar con mayor marco presupuestal que permita activar el interés de las entidades públicas para presentar sus solicitudes de asignación de gerentes públicos, por lo que es de suma importancia contar con personal idóneo para la toma de decisiones y realizar gestión pública.
- i. Debe establecerse un mínimo de asignación de gerentes públicos, según la naturaleza de cada entidad pública, para conformar un equipo técnico de al menos 3 o 4 gerentes públicos en cada entidad, y ello asegure una gestión armonizada y efectiva, en lugar de una asignación aislada.
- j. SERVIR, como responsable de la administración del CGP, debe impulsar un enfoque más meritocrático en la asignación de profesionales en posiciones directivas en las entidades estatales.

Entre los principales problemas detectados en la Gerencia Pública se encuentra la débil institucionalidad. Según Corrales (2012), esta situación se manifiesta en la ausencia de

una política estatal sólida que respalde la gerencia pública, en estructuras institucionales vulnerables dentro de los distintos niveles de gobierno, en el predominio del clientelismo en las relaciones internas de las entidades públicas, en la exposición de los directivos al poder político y en la alta rotación de estos en los cargos directivos.

Adicionalmente, existe una carencia de políticas de incentivos adecuadas para atraer y retener directivos altamente calificados. El sector público no cuenta con mecanismos eficientes para reclutar al talento necesario y brinda pocos incentivos para el desarrollo de sus directivos. Como consecuencia, los cargos directivos son vistos como posiciones de riesgo, lo que refuerza una percepción social negativa hacia los gestores públicos.

Iacoviello et al. (2011) señalaron que un elemento clave de la reforma, junto con la promulgación de decretos legislativos y la creación de SERVIR, es el CGP, cuya misión es liderar los procesos de cambio dentro de las entidades públicas y asegurar que las disposiciones normativas y de SERVIR se implementen correctamente.

La experiencia del CGP ha supuesto un avance hacia la profesionalización de la gestión directiva. Aunque este progreso ha sido limitado en comparación con la cantidad total de directivos, su impacto cualitativo es significativo, particularmente en términos del diseño, los procesos y las herramientas para la gestión de los directivos.

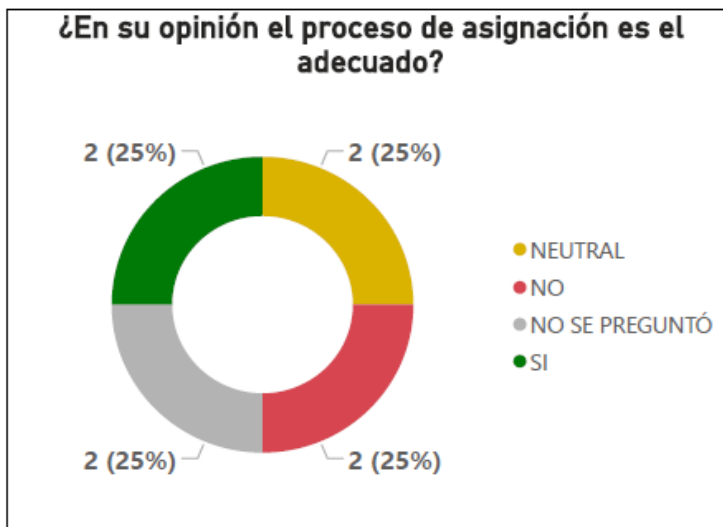
El desafío ahora consiste en ampliar y profundizar los esfuerzos para profesionalizar esta iniciativa.

Otro de los hallazgos se obtuvo de las preguntas 7 y 8, sobre si el proceso de asignación era el adecuado para los gerentes públicos entrevistados, identificándose lo mostrado en el Gráfico 13.

Según lo obtenido, puede concluirse que la actual reforma del servicio civil debería estar orientada insertar como política de Estado la asignación de gerentes públicos según las siguientes consideraciones:

- **Cambio normativo:** Es crucial que el cambio en las normas esté alineado con una política del servicio civil, especialmente con relación en la asignación de gerentes públicos.
- **Política nacional:** Se requiere una Política Nacional del Servicio Civil, similar a las políticas de otros sectores, que promueva el acceso meritocrático a los cargos directivos.

Gráfico 13. En su opinión, ¿el proceso de asignación es el adecuado?



Fuente: Elaboración propia.

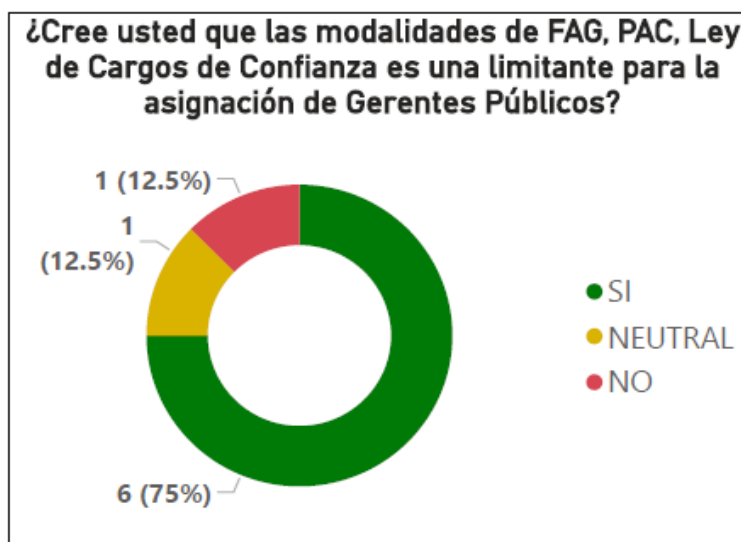
- **Meritocracia:** La selección de directivos debe llevarse a cabo mediante concursos públicos. Aunque debería considerar a los gerentes públicos ya calificados, la resistencia política al cambio es un desafío.
- **Presupuesto y prioridades:** El presupuesto es esencial para la asignación de gerentes públicos, y las entidades deben demostrar interés en su incorporación.
- **Puestos de confianza:** La contratación de gerentes públicos a menudo se percibe como una disminución de los puestos de confianza, lo que limita su demanda.
- **Difusión de logros:** Se necesita una mayor difusión sobre los beneficios y logros asociados a la incorporación de gerentes públicos en las organismos estatales.
- **Atractivo salarial:** Las remuneraciones actuales no son competitivas, lo que desalienta a candidatos calificados. La fórmula para calcular los sueldos debe actualizarse, ya que ha permanecido estática.
- **Seguimiento y promoción:** Es necesario promover más activamente el CGP y realizar un seguimiento más riguroso tanto de los asignados como de los no asignados.
- **Conducta profesional:** Es fundamental mantener una conducta ética y profesional, dado que los gerentes públicos representan a sus entidades.
- **Incentivos:** Se deben implementar incentivos, como asignar más recursos a las entidades que contraten gerentes públicos.

- **Capacitación y resultados:** Muchos funcionarios carecen de las competencias necesarias. Los gerentes públicos pueden mejorar la ejecución presupuestaria mediante su capacidad y colaboración.
- **Percepción pública:** Es importante comunicar que tener gerentes públicos en las entidades mejora su imagen, contribuyendo a la idoneidad técnica y moral.
- **Difusión de la importancia:** Se deben realizar campañas de difusión que resalten el valor de contar con gerentes públicos en puestos clave para el buen funcionamiento de las entidades.
- **Eficiencia y evaluación:** Es necesario establecer mecanismos de evaluación basados en indicadores. Esta estrategia podría ayudar a implementar un sistema meritocrático en las entidades estatales.

Respecto de la Pregunta N° 9, de manera unánime las respuestas los gerentes públicos entrevistados fueron contundentes (véase el Gráfico 14)

Uno de los primeros resultados de esta investigación indica que el principal obstáculo para implementar el profesionalismo en la gestión pública, mediante el aumento del número de gerentes públicos destinados a las instituciones públicas, es el sistema de clientelismo y patrimonialismo. Este sistema crea un espacio de discrecionalidad en la contratación bajo otras modalidades contractuales reguladas por el Estado.

Gráfico 14. ¿Cree usted que las modalidades de FAG, PAC, Ley de Cargos de Confianza, son una limitante para la asignación de gerentes públicos?



Fuente: Elaboración propia.

A partir de las respuestas de los entrevistados a la anterior pregunta, existe un marcado interés en los siguientes aspectos:

- **Limitación del acceso meritocrático:** Las modalidades actuales dificultan un acceso verdaderamente basado en el mérito a los cargos directivos en el Estado.
- **Inversiones en capacitación:** Aunque SERVIR invierte en capacitación para mejorar el desempeño de los gerentes públicos, estos aún enfrentan dificultades para acceder a cargos de confianza, a pesar de estar mejor preparados y de haber pasado por un riguroso proceso de selección.
- **Propuesta de apertura:** Los procesos de reclutamiento para cargos gerenciales deben basarse en la meritocracia para garantizar que todos los candidatos compitan en igualdad de condiciones.
- **Crítica al FAG:** La modalidad de contratación del FAG debería eliminarse, ya que su mantenimiento presupuestario impide incrementar la asignación de fondos para fortalecer el CGP, favoreciendo al sistema basado en el mérito frente al criterio del titular de la entidad.
- **Sustitución de gerentes públicos:** El FAG actúa como un reemplazo de la asignación de gerentes públicos, sin cumplir con los estándares necesarios para reclutar personal con características gerenciales.
- **Competencia salarial:** Las modalidades contractuales como el FAG ofrecen salarios más altos que los establecidos para los gerentes públicos, lo que atrae a profesionales capacitados, pero no los motiva a unirse al CGP.
- **Descontrol y clasificación:** SERVIR debería gestionar y controlar los regímenes laborales y modalidades contractuales en la administración pública. Esto permitiría un mejor control de la contratación bajo el FAG y posibilitaría una estrategia innovadora para mejorar la designación de gerentes públicos, estableciendo perfiles adecuados y evitando la corrupción.
- **Desincentivo para gerentes públicos:** Las modalidades FAG y PAC permiten a las autoridades seleccionar a personas de su confianza, lo que puede afectar negativamente la calidad del asesoramiento técnico.
- **Riesgo de conformismo:** Un gerente público contratado bajo el sistema FAG podría inclinarse a complacer a la autoridad inmediata en lugar de tomar decisiones basadas en su expertise técnico.

- **Tecnificación de los gerentes públicos:** Quienes deben centrarse en la gestión pública a través de acciones operativas y técnicas, destacando la importancia de sus competencias y habilidades blandas para resolver problemas y conflictos.
- **Atractivo económico:** Las modalidades contractuales como el FAG y PAC ofrecen mejores condiciones económicas, lo que puede atraer a profesionales hacia cargos de confianza bajo estos tipos de contratación.
- **Necesidad de cargos de confianza:** Los gobernantes o titulares de entidades públicas deben tener personal de confianza, sin comprometer el aspecto técnico y las competencias gerenciales del cargo.
- **Desfase en la profesionalización:** El aumento de la importancia de los cargos de confianza ha deteriorado la formación técnica en el ámbito público, lo que sugiere una necesidad de reformar el enfoque hacia la meritocracia.

Además de lo anterior, con el fin de profundizar en la gestión del FAG, los autores de esta investigación lograron entrevistar a un funcionario de la PCM, cuyos datos y contacto se muestran en la Tabla 7.

En relación con la Pregunta 2, se consultó al asesor de la PCM sobre el proceso de contratación de personal FAG y las entidades públicas a las que se asigna. El señor Ginés explicó que a cada entidad pública se le asigna una partida presupuestal para la contratación de consultores FAG, la misma que es aprobada por una Comisión integrada por el Secretario General de la PCM; los Viceministros de Economía y de Hacienda del MEF, así como por el Jefe de la Oficina General de Administración de este ministerio. Anualmente, aprueban el presupuesto mensual para cada ministerio y gobiernos regionales, el cual no se acumula si no se utiliza en el mes correspondiente. Los gobiernos nacionales y regionales deben contratar consultores FAG de acuerdo con el techo presupuestal asignado y seguir la directiva establecida MEF para la contratación, sin procedimientos internos específicos para la evaluación de la selección de estos consultores. A diferencia de los consultores PAC, que tienen directrices más específicas y alineadas con el Plan Operativo Institucional (POI) de la entidad; los consultores FAG tienen una evaluación de desempeño muy sencilla y simple basada solo en la conformidad del servicio mensual.

En relación con la Pregunta 3, sobre el marco presupuestal para la contratación de personal FAG y si ha habido incrementos, el funcionario explicó que el presupuesto por entidad para contratación de consultores FAG se administra mediante un Acta de la Comisión del FAG, mientras que el presupuesto del PAC para cada entidad está

regulado por un decreto supremo, y su presupuesto es administrado directamente por el Ministerio de Economía y Finanzas. Antes, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) era quien administraba el FAG , pero desde 2011, el MEF gestiona estos fondos. Asimismo, informó que el presupuesto mensual para FAG destinado a los gobiernos regionales ha permanecido relativamente estable, oscilando entre S/ 100,000 y S/ 180,000. Para el caso de PCM, la bolsa presupuestal es casi de S/ 500,000 y en PAC es S/ 1.5 millones. Del mismo modo, los presupuestos para los consultores PAC también se han mantenido constantes, de acuerdo con su Reglamento y la Ley 29806.

Siguiendo con la Pregunta 4, sobre el número actual de contratos FAG por entidad pública, las entidades involucradas y los tipos de puestos o cargos, el funcionario informó que en la PCM tiene 30 consultores FAG con el tope salarial de S/ 15,600. En los Gobiernos Regionales, los consultores FAG suelen recibir menos, entre S/ 10,000 y S/ 12,000, ajustándose al presupuesto disponible. En el caso de PAC, en PCM cuentan con 20 consultores, con el rango salarial de S/ 15,600 a S/ 25,000, con la opción de pagar el tope máximo o una cantidad menor según la puntuación del puesto, conforme al reglamento de la Ley N° 29806.

Como puede verse, es importante destacar la considerable diferencia entre el honorario asignado a un consultor FAG y la compensación económica establecida para los gerentes públicos de acuerdo con la normativa vigente; y que el presupuesto destinado para consultores FAG podría destinarse a fortalecer el CGP de SERVIR.

Desde la creación del CGP en 2008, según su exposición de motivos, se contempló que esta instancia reemplazaría a la modalidad contractual FAG, precisando lo siguiente:

[...] el Cuerpo de Gerentes Públicos sustituirá progresivamente el Fondo de Apoyo Gerencial que a junio del presente año (2008), tiene un presupuesto estimado que bordea los 43 millones de soles con el que se financian 517 puestos. Comparativamente, los costos del Cuerpo de Gerentes Públicos resultan menores, incluso comprendiendo en éstos el costo de los procesos de selección, entrenamiento y traslados. (Decreto Legislativo 1024)

Según los principales hallazgos de esta investigación, resulta contraproducente que el mayor obstáculo para implementar el profesionalismo en la gestión pública y aumentar el número de gerentes públicos asignados a las entidades sea el sistema de clientelismo y patrimonialismo que supervive en el CGP. Esto, ya que dicho sistema crea un espacio de discrecionalidad en la contratación bajo otras modalidades contractuales que, aunque están reguladas por el Estado peruano, a pesar de los esfuerzos y del

presupuesto asignado anualmente por el MEF, así como las directivas emitidas, siguen siendo un desafío persistente.

Según la Escuela Nacional de Administración Pública y SERVIR (ENAP & SERVIR, 2021), citando a Saravia (2018), aunque formalmente el Estado se considera moderno desde lo jurídico y administrativo, carece de las características esenciales de la modernidad. Más bien, «es una prolongación del sistema virreinal, marcado por privilegios, prácticas clientelistas y una visión patrimonialista» (p. 144).

Capítulo VII. Prioridades de intervención y mejoras

Tras las entrevistas realizadas a los gerentes públicos, en las que se recogieron sus apreciaciones cualitativas sobre el proceso de asignación en entidades públicas, y después de analizar la normativa vigente en países como Chile y Corea del Sur, los investigadores identificaron varias propuestas que podrían optimizar el desempeño del CGP, especialmente en lo que respecta a su asignación.

En la actualidad, la asignación de gerentes públicos se lleva a cabo bajo demanda; es decir, una entidad puede solicitar un gerente, y este será asignado según el orden de recepción de la solicitud ante SERVIR. Esto significa que la cobertura depende principalmente de la demanda del propio estado.

En seguida, se presentan las siguientes propuestas de mejora:

- **Que los puestos gerenciales estén adscritos al CGP del Perú:**

Durante la investigación se ha evidenciado que el procedimiento para que una entidad pública solicite gerentes públicos a SERVIR requiere modificaciones, ya que no ha demostrado ser efectivo en cuanto a las asignaciones. Es urgente actualizar este proceso, dado que en la actualidad la decisión de solicitar gerentes recae exclusivamente en la autoridad o titular de la entidad, convirtiéndolo, en muchos casos, en un asunto político. La asignación de gerentes públicos debería ser automática cuando exista una vacante disponible en una entidad pública.

En el Perú, cuando una nueva autoridad o titular asume un puesto en una entidad pública, tiende a designar a autoridades políticas en cargos de confianza, quienes, a su vez, seleccionan a sus subjeses en unidades especializadas. Este proceso suele estar influenciado por consideraciones políticas y partidarias, beneficiando a quienes apoyaron en la campaña electoral, basándose en la confianza de sus allegados y evitando dañar su movimiento regional o partido político.

Además, prevalece la idea de que todo el personal gerencial debe ser reemplazado con la llegada de un nuevo titular, incluso aquellos gerentes públicos, bajo el supuesto de que no son de confianza por haber trabajado con la administración anterior. Ante esto, se solicita su cambio de manera automática. En caso de resistencia, se les podría iniciar procedimientos administrativos para forzar su salida.

Los cargos ocupados por gerentes públicos son considerados puestos de confianza en las entidades públicas. Sin embargo, es necesario establecer una distinción entre los puestos de confianza y los puestos gerenciales, los cuales deben estar ocupados por profesionales especializados en la gestión de sistemas administrativos. Estas áreas, vinculadas a los sistemas administrativos, deberían catalogarse como unidades orgánicas de nivel técnico. Esta diferenciación contribuiría a la profesionalización y tecnificación de las entidades públicas, permitiendo aumentar el número de asignaciones de profesionales con conocimientos técnicos en los tres niveles de gobierno y acercando al país al modelo chileno.

El Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) en Chile regula la selección de dos niveles de cargos directivos. El primer nivel se refiere a los puestos de liderazgo que reportan directamente a una autoridad política, mientras que el segundo incluye cargos subordinados al primer nivel, como subdirectores, directores regionales y responsables de unidades organizativas bajo la dirección de un jefe superior. Los altos directivos públicos ocupan las posiciones de mayor jerarquía y, generalmente, actúan como jefes de servicio.

Con la implementación del SADP, la asignación de estos cargos comenzó a realizarse mediante concursos públicos, siguiendo un proceso estandarizado y transparente. Aquellos funcionarios de confianza que ocupan roles clave en la implementación de políticas públicas y en la provisión de servicios a la ciudadanía son denominados «altos directivos públicos». La integración de los distintos servicios públicos al SADP se realizó de manera progresiva, con la incorporación anual de al menos diez servicios, formalizada mediante decretos supremos emitidos por el Ministerio de Hacienda y ratificados por el Presidente de la República.

En el Perú, el proceso para la designación de gerentes públicos se inicia con una solicitud interna de la entidad que propone ciertos puestos para ser cubiertos por estos profesionales. Esta decisión es tomada por las máximas autoridades de la entidad, como ministros, gobernadores regionales, alcaldes o directores ejecutivos. SERVIR colabora estrechamente con las autoridades en el proceso de asignación, coordinando con las áreas de Recursos Humanos de cada entidad. Una vez aprobada la solicitud por parte de la autoridad competente, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto deben validar las

remuneraciones y asegurar que estén en línea con los documentos organizacionales, como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Cuadro para Asignación de Personal (CAP). Este paso es crucial para garantizar que todas las dependencias relevantes de la entidad aprueben el proceso.

Con todas las opiniones favorables de las unidades orgánicas, el titular de la entidad remite la solicitud a SERVIR. Al recibirla, esta inicia la revisión de los instrumentos de gestión y las remuneraciones. Luego el equipo técnico prepara el expediente, otorga los vistos buenos necesarios, y eleva la solicitud a su Presidencia Ejecutiva para su aprobación mediante una resolución ejecutiva, que oficializa la disponibilidad de las plazas para los gerentes públicos. Este procedimiento debe ser realizado por SERVIR en forma constante, con un número mínimo al año de puestos adscritos y disponibles para recibir gerentes públicos.

- **Debe adoptarse el sistema de ascensos surcoreano, que privilegia la meritocracia al establecer requisitos y procesos de evaluación, conforme a lo estipulado por el Servicio Civil Superior (SCS):**

El sistema del servicio civil de Corea del Sur es un buen ejemplo para desarrollar la gestión de personal en el Estado, debido a su enfoque en mejorar las políticas públicas a través del diseño, planificación, implementación y evaluación. Estos elementos son cruciales para motivar y fortalecer las capacidades de los servidores públicos, lo que a su vez contribuye a la formulación de políticas públicas que impulsan el desarrollo del país.

Corea del Sur ha desarrollado un modelo de carrera para distintas categorías de servicios públicos, conocidos como «grados», que se destaca por su enfoque competitivo en el ingreso a la administración pública. Este sistema se basa en exámenes específicos para cada categoría y en promociones de ascenso a través de evaluaciones de desempeño y exámenes correspondientes al siguiente grado. Esto permite a los servidores y funcionarios públicos avanzar en su carrera según sus méritos y formación.

Implementar un modelo similar en el país fortalecería el enfoque en el mérito, la neutralidad política y la garantía del estatus del servidor público, promoviendo la igualdad de oportunidades en la contratación. Además, brindaría la oportunidad a profesionales del sector privado con altos conocimientos y experiencia para

ingresar a la carrera pública. En la actualidad, el Perú enfrenta problemas como la alta rotación de profesionales, la burocratización y un declive del profesionalismo en el aparato estatal; por lo que adoptar este modelo garantizará transparencia en las contrataciones y mejorará la formación y calidad de los profesionales en la administración pública.

En el Estado peruano, los cargos y posiciones están organizados en grupos dentro del Cuadro de Asignación de Personal (CAP), de acuerdo con lo establecido en la Directiva 006-2021-SERVIR-GDSRH para la elaboración del *Manual de Clasificador de Cargos*. Por lo tanto, los investigadores de esta tesis proponen mantener la estructura que se muestra en la Tabla 11, para la implementación de la metodología surcoreana en el Perú.

Tabla 11. Propuesta de estructura de cargos

Nivel	Grupo	Descripción
1	Grupo de directivos superiores	Para ocupar cargos en un órgano o unidad orgánica, dispuesto en el documento de gestión.
2	Grupo de ejecutivos	Estar a cargo de un área funcional de la entidad, debiendo tener cargos y posiciones bajo su dependencia funcional. No duplicar las funciones del directivo superior del cual depende jerárquica y funcionalmente.
3	Grupo de especialistas	Para el caso de cargos de coordinador, estos deben ser empleados en casos excepcionales, por razones de carga de trabajo o cobertura, para organizar el trabajo de equipos existentes dentro de órganos o unidades orgánicas; debiendo tener a su cargo equipos de trabajo o desarrollar funciones de coordinación de acciones y recursos; y no duplicar ni suplir las funciones del directivo superior o ejecutivo del cual depende jerárquica y/o funcionalmente. Para el caso de cargos de especialista, analista, asistente o similares, estos deben estar distribuidos de manera proporcional al interior de los órganos o unidades orgánicas.
4	Grupo de apoyo	Estar a cargo de funciones administrativas y secretarías; de prestación y entrega directa de bienes y servicios a la ciudadanía; de apoyo a la gestión institucional; de mantenimiento y soporte; así como de conducción vehicular.

Fuente: Elaboración propia.

Se deberá excluir a los cargos del grupo de régimen especial debido a que se encuentran contenidos en una norma que dispone una carrera pública distinta a la administrativa, o como parte de una carrera a cargo o dentro de determinados órganos o unidades orgánicas.

La creación de un sistema de ascensos basado en meritocracia por medio de evaluaciones, garantizará igualdad de oportunidades para todos los postulantes, sin importar su educación o antecedentes familiares. Este enfoque permitirá que jóvenes talentosos de universidades se incorporen al Estado, ofreciendo una

opción de desarrollo profesional desde una categoría inicial. El proceso de incorporación debe incluir la contratación basada en credenciales y un proceso de entrevistas. La entrada en la categoría inicial servirá como un peldaño para avanzar en la carrera pública y alcanzar posiciones en la Alta Dirección Pública del país.

- **Vinculación de las asignaciones con los sistemas administrativos**

La designación de gerentes públicos en entidades públicas debería formar parte de una política integral para el fortalecimiento y mejora del servicio civil en el Perú. Estas asignaciones no deberían ser optativas; en su lugar, se debería desarrollar un nuevo mecanismo para asegurar que los gerentes públicos sean designados de manera efectiva y refuercen la gestión en la administración estatal. Este grupo debe ser seleccionado a través de un proceso riguroso que priorice la meritocracia, con el fin de lograr un impacto más efectivo en las entidades públicas. Dado que el CGP fue creado en 2008, es crucial ajustar ciertos procedimientos, incluyendo el de asignación.

Los titulares de las entidades deben aprovechar al máximo la existencia del Cuerpo de Gerentes Públicos, incorporando a estos profesionales en sus equipos dentro de la entidad, en lugar de limitarse a solicitar un solo gerente público a SERVIR, y asignar otros cargos de confianza a autoridades políticas. Es fundamental conformar un equipo completo de gerentes públicos en la entidad para lograr una gestión armonizada.

También es necesario eliminar la influencia política en la designación de profesionales para los cargos de confianza, para que las entidades públicas puedan presentar un mayor número de solicitudes para la asignación de gerentes públicos. Actualmente, el mecanismo es ineficiente, lo que ha llevado a que muchos gerentes públicos, luego de aprobar un difícil proceso de calificación y están listos para asumir cargos en los tres niveles de gobierno, no sean asignados. La politización de estos puestos reduce la cantidad de solicitudes presentadas a la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Para incrementar estas solicitudes, es crucial cambiar las reglas del juego y tratar este proceso como un asunto técnico que requiere profesionales altamente capacitados en los sistemas administrativos del Perú.

La asignación de gerentes públicos debería basarse en las siguientes áreas administrativas del Perú: Recursos humanos, planeamiento estratégico, abastecimiento, presupuesto público, tesorería, endeudamiento público, contabilidad e inversión pública.

- **Modernización de la gestión pública:**

Se excluyen de esta propuesta a los sistemas administrativos de control gubernamental y de defensa jurídica, por encontrarse a cargo de la Contraloría General de la República (CGR) y de la Procuraduría General del Estado (PGE).

Se debería asignar un gerente público en cada sistema administrativo, dado que estos cargos requieren un alto nivel de conocimiento técnico. Para ello, es necesario modificar el procedimiento actual, estableciendo que los cargos vinculados a los sistemas administrativos sean de nivel técnico y no sujetos a la designación por parte de los titulares de la entidad. En cambio, estos cargos deben ser asignados directamente por el CGP, de acuerdo con la disponibilidad del puesto en la entidad, para promover la profesionalización de la función pública.

Estos gerentes públicos serán evaluados según los mecanismos vigentes, con base en su convenio de asignación, pudiendo esto incidir en forma positiva en la meritocracia dentro de las entidades del Estado peruano. El manejo de los sistemas administrativos requiere un conocimiento técnico especializado y el cumplimiento de normativas específicas, lo que permitirá a SERVIR ampliar la asignación de gerentes públicos.

Los profesionales responsables de los sistemas administrativos asisten a los titulares de las entidades en la consecución de los objetivos definidos en el Plan Operativo Institucional (POI). Actúan como unidades de apoyo en la administración de bienes, servicios, recursos humanos, presupuesto e inversiones. Separar la política de la gestión de estos sistemas podría generar un avance significativo en la profesionalización de la función pública.

- **Eliminación progresiva de las otras modalidades contractuales: FAG, PAC y cargos de confianza**

Actualmente, la asignación de gerentes públicos depende de decisiones políticas tomadas por el titular de la entidad. Sin un cambio normativo, esta decisión seguirá estando de modo exclusivo en manos de la autoridad de la entidad. Además de

razones económicas, los titulares de las entidades pueden no optar por gerentes públicos porque esto reduciría el número de vacantes disponibles para los puestos de confianza, ya que tienen la potestad de contratar según su criterio.

Las modalidades contractuales que compiten con el CGP para ocupar cargos gerenciales en las instituciones públicas incluyen: (a) el FAG, (b) el PAC, y (c) los cargos de confianza, cuyas designaciones están a cargo de autoridades políticas.

Estas modalidades suelen promoverse a través de redes de contactos, que se trasladan de una entidad a otra. Cuando un titular de entidad es nombrado, por lo general lleva consigo a todo su equipo de confianza. Si el líder se retira, el equipo completo suele renunciar. En este contexto, es poco probable que estas figuras gerenciales apoyen el proyecto del CGP.

En el caso de las modalidades contractuales FAG y PAC, aunque se trata de funcionarios de alto rendimiento cuya contratación es gestionada a través del MEF, surgen varias preguntas: ¿Quiénes ocupan estos puestos? ¿Cuál es su historial? ¿Quién supervisa su desempeño? Además, en muchos casos es necesario adaptar los instrumentos de gestión para integrar a estos profesionales en la entidad, modificando incluso el perfil del cargo para ajustarse a sus características.

Lo que se sabe es que estos funcionarios provienen del entorno de la autoridad y reciben una remuneración significativa. Esto plantea el riesgo de que puedan cuestionar poco las directrices del titular de la entidad, ya que su continuidad en el puesto podría estar en juego. A veces, esto lleva a que acepten todas las órdenes de la autoridad sin considerar el marco operativo adecuado, ya sea por desconocimiento o por el deseo de mantener su puesto gerencial.

Como autoridad o titular de una entidad, puedes optar por contratar Gerentes o Directores mediante contratos FAG, PAC o CAS de confianza. Alternativamente, puedes elegir un Gerente Público, quien, aunque no sea conocido personalmente, proviene de un proceso meritocrático y posee el conocimiento necesario. Sin embargo, la opción más atractiva suele ser contratar personal de confianza, debido a la posibilidad de ofrecer remuneraciones altas y la expectativa de menor cuestionamiento a las directrices del titular. En contraste, un Gerente Público, al ser un desconocido para el titular y limitado por el marco normativo operativo, representa una opción menos atractiva.

Las modalidades contractuales FAG, PAC y los cargos de confianza han avanzado más en el Estado peruano que el CGP. Existe la percepción de que un titular de entidad debe gobernar con su personal de confianza, en lugar de promover la meritocracia y contratar profesionales calificados. Por ello es crucial diferenciar entre los altos directivos públicos, que definen la visión y misión de la entidad y desarrollan políticas públicas, y los aspectos técnicos necesarios para lograr los objetivos organizacionales. De esa manera, la Autoridad Nacional del Servicio Civil debe priorizar este enfoque para evitar que la falta de conocimiento y el incumplimiento de requisitos afecten el desempeño de los distintos sectores estatales.

En este contexto, se propone la eliminación progresiva de las modalidades contractuales: (a) el FAG, (b) el PAC, y (c) los cargos de confianza, ya que estas modalidades obstaculizan el adecuado desempeño del CGP en relación con las asignaciones.

- **Adecuación de los instrumentos de gestión**

De la revisión del *Manual de Procesos* de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en donde se describen de forma pormenorizada y secuencial las operaciones que se siguen en la ejecución de los procedimientos a cargo de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública, se apreciaron los procedimientos administrativos que se muestran en la Tabla 12.

Tabla 12. Procedimientos administrativos

Denominación	Código
Proceso de selección de gerentes públicos.	GDCGP-1
Proceso abreviado aplicable a gerentes públicos en situación de disponibilidad.	GDCGP-2
Proceso de absolución de recursos de reconsideración en proceso de selección de gerentes públicos.	GDCGP-3

Fuente: Elaboración propia.

El procedimiento GDCGP-2 regula la asignación de gerentes públicos en situación de disponibilidad, que ocurre cuando, tras un proceso de incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, es necesario reemplazar a un gerente que ha dejado vacante su cargo o ante un nuevo requerimiento aceptado por SERVIR. No obstante, se observa que este procedimiento no está documentado en forma adecuada desde el momento en que una entidad pública solicita un gerente público ya integrante del Cuerpo hasta la asignación efectiva del gerente a dicha

entidad. Debido a que en la actualidad el procedimiento solo se detalla desde la identificación de gerentes públicos en disponibilidad hasta la aprobación de su asignación al cargo de destino, la propuesta esta investigación busca evidenciar los tiempos requeridos para una asignación más eficiente, lo cual debería estar documentado e identificado por SERVIR.

Una segunda propuesta sugiere la eliminación del inciso *h* del Art. 29° del Decreto Supremo 030-2009-PCM, que aprueba el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado con el Decreto Legislativo 1024, y que indica: «h. Por vencimiento del plazo máximo de 12 meses consecutivos en situación de disponibilidad sin remuneración sin haber sido asignado a una entidad receptora.»

Lo expuesto es importante en el sentido que los gerentes públicos que son incorporados al CGP deben permanecer en dicho régimen laboral hasta la edad de jubilación establecida en el Estado y no perder su condición por la ausencia de solicitudes para la asignación que puedan ser presentadas por las entidades solicitantes. Ello conlleva a que los gerentes públicos tengan que promocionarse ellos mismos entre sus contactos profesionales, lo cual hace que muchos profesionales de alto nivel pierdan el interés en este régimen laboral meritocrático; por lo que se recomienda a SERVIR lidere un estudio para la valorización del costo de oportunidad.

Una tercera propuesta se enfoca en reducir el tiempo de espera de una entidad solicitante para la asignación de un gerente público. Como se mencionó anteriormente, este aspecto no está claramente detallado en el procedimiento administrativo del *Manual de Procesos*. Actualmente, el proceso puede tardar entre 2 y 6 meses, desde la identificación del cargo y de los gerentes públicos disponibles hasta la aprobación final de la asignación; además, que el proceso de suscripción del Convenio de Asignación entre la entidad solicitante, SERVIR y el gerente público tampoco está claramente documentado en el *Manual de Procesos*. Por lo tanto, es gravitante simplificar los procesos administrativos para atender las solicitudes de manera más ágil, dado que la administración pública no puede permitirse largos períodos sin un gerente público en el cargo disponible.

- **Adecuada promoción/difusión del CGP por parte de SERVIR**

El CGP tiene el potencial de fortalecer la capacidad gerencial de las entidades públicas. Por ello, es fundamental promover y difundir este cuerpo para que las entidades del gobierno nacional y los gobiernos regionales y locales, conozcan su existencia, así como los beneficios y logros alcanzados durante los 16 años de su existencia y los avances logrados a través de este régimen laboral especial.

SERVIR debe asumir la responsabilidad de esta promoción, requiriendo la voluntad política para impulsar la figura del gerente público. Esto incluye realizar presentaciones y reuniones con ministros, viceministros, secretarios generales, gobernadores, alcaldes y titulares de entidades, para ofrecer la cartera de gerentes públicos y aumentar las asignaciones.

Asimismo, la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública (GDGP) de SERVIR debería elaborar un Plan de Promoción del Cuerpo de Gerentes Públicos. Este plan debe presentar la cartera de gerentes públicos disponibles, destacando sus especialidades y experiencias. Para lograrlo, la GDGP debe fomentar un contacto más cercano con todos los gerentes públicos, organizando un encuentro anual, ya sea presencial o virtual, para recoger impresiones y testimonios sobre su trabajo y obtener sugerencias para mejorar la promoción del trabajo de dichos profesionales con asignación vigente.

Según los testimonios obtenidos en las entrevistas, los gerentes públicos enfrentan un desafío particular cuando son asignados a un gobierno regional. En estos casos, se observa un fuerte regionalismo que cuestiona a los profesionales provenientes de Lima. La resistencia se centra en la contratación de gerentes de la capital, mientras se valoran más las cualidades de los profesionales locales. Una promoción efectiva de los beneficios del CGP podría mejorar esta situación en esos referidos niveles de gobierno.

Las entidades públicas a menudo no solicitan la asignación de un gerente público debido a que sus autoridades políticas no están al tanto de que SERVIR ofrece profesionales altamente cualificados para dichos puestos, ni conocen los beneficios que conlleva solicitar algunos de esos gerentes. Los gerentes públicos son seleccionados por su idoneidad técnica, moral y capacidad de liderazgo. Es importante que se comprenda que la ausencia de gerentes públicos en una

entidad pública puede reflejar una falta de capacidad técnica para administrar eficazmente sus funciones y lograr sus objetivos.

Cuando se designa a profesionales de confianza en puestos gerenciales, a menudo se favorece a individuos dentro de un círculo de influencia sin meritocracia. En contraste, al incorporar a muchos profesionales al CGP, se genera confianza en el Estado y en sus líderes. Esto se debe a que los candidatos deben cumplir con exigencias meritocráticas estrictas, lo que les motiva a desarrollar sus competencias técnicas y de liderazgo, sabiendo que su éxito depende de sus propios méritos en lugar de conexiones personales.

- **Mejorar la escala remunerativa**

Las entrevistas realizadas también revelaron que muchos gerentes públicos consideran que su remuneración es insuficiente. Esta percepción podría llevar a que algunos ellos, ya sea asignados o en disponibilidad, decidan renunciar a su puesto si reciben una oferta de empleo bajo otros regímenes laborales, como FAG, PAC o cargos de confianza, que ofrecen mejores ingresos.

En el presente, los sueldos de los gerentes públicos son determinados por SERVIR mediante una fórmula establecida. Sin embargo, muchos gerentes públicos han señalado que esta fórmula no ha experimentado mejoras a lo largo del tiempo, por lo que se sugiere la creación de un equipo de evaluación que reconsidere y ajuste la fórmula remunerativa.

Para finalizar, la falta de ajuste en la remuneración desincentiva la pertenencia al Cuerpo de Gerentes Públicos, sobre todo en comparación con otros regímenes laborales del Estado que ofrecen bonificaciones adicionales. Por dicha razón es crucial revisar y ajustar la metodología para establecer las remuneraciones, con el fin de que la posición del gerente público sea más atractiva en comparación con los regímenes FAG, PAC o cargos de confianza, que no tienen indicadores estrictos de cumplimiento de metas.

Capítulo VIII. Conclusiones y recomendaciones

8.1. Conclusiones

Esta investigación ha podido determinar los siguientes problemas significativos en la efectiva colocación de gerentes públicos del CGP en puestos estratégicos del Estado:

1. Según lo informado por SERVIR, al 2023, el Cuerpo de Gerentes Públicos contaba con 840 miembros en su régimen laboral especial. Sin embargo, solo 87 de estos estaban efectivamente asignados en entidades públicas, lo que refleja una baja tasa de asignación.
2. La asignación de gerentes públicos se activa solo cuando una entidad gubernamental solicita formalmente su incorporación a SERVIR. Sin estas solicitudes, los profesionales del CGP no pueden ser asignados, ya que esto depende completamente de la demanda y del conocimiento de dicho recurso por parte de las entidades gubernamentales.
3. Hay una escasa promoción del CGP dentro de la administración pública, responsabilidad que recae en la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de SERVIR. Los titulares y funcionarios de las entidades públicas no están suficientemente informados sobre este mecanismo estatal para contratar profesionales altamente calificados, quienes pasan por procesos de selección meritocráticos y transparentes con metas y directrices claras.
4. El modelo chileno dispone que los servicios públicos se integren al SADP, bajo el cual están los funcionarios de confianza que dirigen órganos o servicios públicos y unidades organizativas. Su labor se enfoca en la implementación de políticas públicas y la prestación de servicios a la comunidad. En 2023, el SADP gestionaba 4,997 cargos, los cuales son administrados por la Dirección Nacional del Servicio Civil de Chile, sin intervención directa de las autoridades políticas.

8.2. Recomendaciones

1. Es fundamental que tanto el Gobierno actual como los partidos políticos en el Congreso de la República muestren un fuerte compromiso para fortalecer la gerencia pública en el Perú. Esto implica mejorar el marco normativo y otorgar mayores facultades a SERVIR para implementar reformas que promuevan un servicio civil basado en la meritocracia.
2. La Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública (GDGP) de SERVIR debe elaborar un Plan de Promoción del Cuerpo de Gerentes Públicos. Este plan debe incluir una

presentación de los gerentes públicos disponibles, sus especialidades y experiencias; y fomentar encuentros con ministros, viceministros, secretarios generales, gobernadores, alcaldes y otros titulares de entidades para ofrecer la cartera de gerentes públicos y aumentar las asignaciones.

3. Desarrollar un procedimiento administrativo detallado en el *Manual de Procesos* de SERVIR, para documentar el proceso de asignación de gerentes públicos. Este procedimiento debe abarcar desde la solicitud de un gerente público, por parte de una entidad; hasta su efectiva asignación. Esto permitirá identificar con claridad los tiempos necesarios para una asignación más eficiente, lo cual debe ser debidamente documentado por SERVIR.
4. Por último, las modalidades contractuales como el FAG, el PAC y los cargos de confianza, han avanzado más que el Cuerpo de Gerentes Públicos manejado por SERVIR; y estas modalidades compiten por los cargos gerenciales en las instituciones públicas. Por lo tanto, se recomienda eliminarlas en forma progresiva, ya que estas modalidades obstaculizan el desempeño efectivo del CGP en cuanto a las asignaciones.

Referencias bibliográficas

- Abellán, J. (2012). *Estudio preliminar*. En M. Weber. Sociología del poder, 17-65. Madrid: Alianza Editorial.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2009). *Memoria institucional 2009*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1199223/SERVIR-Memoria2009.pdf?v=1596557336>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2012). *Memoria institucional 2012*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1199303/SERVIR-Memoria2012.pdf?v=1596558179>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2013). *Memoria institucional 2013*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1199314/SERVIR-Memoria2013.pdf?v=1596558268>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2015). *Memoria institucional 2015*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1199400/SERVIR-Memoria2015.pdf?v=1596559168>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2016). *Memoria institucional 2016*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1199454/SERVIR-Memoria2016.pdf?v=1596559604>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2019). *Memoria institucional 2019*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1482823/SERVIR-Memoria2019.pdf.pdf?v=1607963616>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, y Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas [CLAD, & UN DESA]. (2003). *Carta Iberoamericana de Función Pública*. <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003.pdf>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN]. (2019). *Visión del Perú al 2050*. <https://www.ceplan.gob.pe/visionperu2050/>
- Corrales, A. (2012). Aportes del cuerpo de gerentes públicos a la reforma del servicio civil en el Perú. Ponencia presentada en el XVII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, realizado

Cartagena, Colombia, del 30 de octubre al 2 de noviembre.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F6E3C4C9F03B56B205257C2A00761D91/\\$FILE/corralan.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F6E3C4C9F03B56B205257C2A00761D91/$FILE/corralan.pdf)

Cortés, J. C. (2015). *La reforma del servicio civil en el Perú la profesionalización de la función pública*. <https://catalogo.enap.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=10525>

Dazarola, G. (2021). *Sistema de Alta Dirección Pública (SADP). Servicios regidos por el sistema y número de cargos*. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32355/1/BCN_Chile_SADP_Antecedentes_generales_def.docx.pdf

Decreto con Fuerza de Ley 1-19653. Fija texto refundido, coordinado, y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Ministerio Secretaría General de la Presidencia de la República de Chile, 2000.

Decreto Legislativo 1023. Ley de Creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias. Esta norma pertenece al compendio Normas de Transparencia y Formato de Solicitud de Acceso a la Información Pública de SERVIR. Presidencia del Consejo de Ministros del Perú (PCM), 2008.

Decreto Legislativo 1024. Decreto legislativo que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos. Presidencia del Consejo de Ministros del Perú (PCM), 2008.

Decreto Ley 25650. Crean el Fondo de Apoyo Gerencia al Sector Público. Presidencia del Consejo de Ministros del Perú (PCM), 1992.

Decreto Supremo 040-2014-PCM. Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Presidencia del Consejo de Ministros del Perú (PCM), 2014.

Decreto Supremo 062-2008-PCM. Aprueban Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Presidencia del Consejo de Ministros del Perú (PCM), 2008.

Decreto Supremo 103-2022-PCM. Decreto supremo que aprueba la política nacional de modernización de la gestión pública al 2030. Presidencia del Consejo de Ministros del Perú (PCM), 2022.

Decreto Supremo 108-2009-EF. Aprueban la política remunerativa de los gerentes públicos. Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), 2009.

Escuela Nacional de Administración Pública, & Autoridad Nacional del Servicio Civil [ENAP, & SERVIR]. (2021). *Institucionalidad y gestión pública. Reflexiones sobre la profesionalización de la gestión pública. Memoria de la Escuela Nacional de Administración Pública 2014-2020*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3492374/Institucionalidad%20y%20gesti%C3%B3n%20p%C3%ABblica.%20Reflexiones%20sobre%20la%20profesionalizaci%C3%B3n%20p%C3%ABblica%20en%20el%20Per%C3%BA.%20Memoria%20de%20la%20Escuela%20Nacional%20de%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%ABblica%202014-2020.pdf>

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Mc Graw Hill.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Iacoviello, M., Pulido, N., & Llano, M. (2019). Sistemas directivos públicos: Balance de experiencias internacionales. *Estado Abierto*, 3(1), 13-45
<https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/EA/article/view/69/70>

Katzenell, M. A. (2017). *Difusión del conocimiento explícito y tácito en programas de capacitación de la Alta Dirección Pública de gobiernos subnacionales en Argentina: Programa Federal de Formación de Políticas Públicas 2016-2017*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/DD8A473255B5117B0525827A006F6298/\\$FILE/katzemar.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/DD8A473255B5117B0525827A006F6298/$FILE/katzemar.pdf)

Lavanderos, R. (2006). Análisis y propuesta para la elaboración de perfil del directivo público chileno. Etapa II. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, (50-51), 79-102. <https://ojs.icap.ac.cr/index.php/RCAP/article/view/329/658>

Ley 18.575. Ley orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado. Ministerio del Interior de la República de Chile, 1986.

Ley 19.882. Ley que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica. Ministerio de Hacienda de la República de Chile, 2003.

Ley 20.501. Ley de calidad y equidad de la educación. Ministerio de Educación de la República de Chile, 2011.

- Ley 20.955. Ley que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil. Ministerio de Hacienda de la República de Chile, 2016.
- Ley 21.040. Ley que crea el sistema de educación pública. Ministerio de Educación de la República de Chile, 2017.
- Ley 27658. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Congreso de la República del Perú, 2002.
- Ley 28175. Ley Marco del Empleo Público. Congreso de la República del Perú, 2004.
- Ley 29806. Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el sector público y dicta otras disposiciones. Congreso de la República del Perú, 2011.
- Ley 30057. Ley del Servicio Civil. Congreso de la República del Perú, 2013.
- Ley 31419. Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción. Congreso de la República del Perú, 2022.
- Longo, F. (2002). *Institucionalizar la gerencia pública: Retos y Dificultades*. Ponencia Presentada en el Primer Congreso Catalán de Gestión Pública. Instituto de Dirección y Gestión Pública. España. <https://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/LONGO%20Francisco%20-%20Institucionalizar%20la%20gerencia%20publica.pdf>
- Ministry of Personnel Management of Republic of Korea. (2018). *The Civil Service System of the Republic of Korea* [Diapositivas de PowerPoint]. <https://es.slideshare.net/slideshow/the-civil-service-system-of-the-republic-of-korea/127854557>
- Ministry of Personnel Management of Republic of Korea. (2020). *The Civil Service System of the Republic of Korea*. https://www.mpm.go.kr/flexer/index.jsp?FileDir=bbs_0000000000000133/20200403&SystemFileName=047635d48926536b5.pdf&FileName=The+Civil+Service+System+of+the+Republic+of+Korea+%28MPM+Brochure_Eng%29.pdf&ftype=pdf
- Ministry of Personnel Management of Republic of Korea. (2024a). *Introduction to Civil Servant Exam*. <https://www.gosi.kr/receipt/recruitmentSystem.do>

- Ministry of Personnel Management of Republic of Korea. (2024b). *Types of Civil Servant*.
<https://www.mpm.go.kr/english/system/infoJobs/recruitSys01/>
- Ministry of Personnel Management of Republic of Korea. (2024c). *¿What is the Senior Civil Service?* <https://www.mpm.go.kr/english/system/infoBiz/bizHr08/bizHr0801/>
- Moore, M. H. (1995). *Creating Public Value. Strategic Management in Government*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
https://www.researchgate.net/publication/257496373_Creating_public_value_Strategic_management_in_government_Cambridge_MA_Harvard_University_Press_by_Mark_Moore
- Resolución de Presidencia Ejecutiva 173-2022-SERVIR-PE. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), 2022.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva 320-2017-SERVIR/PE. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), 2017.
- Saravia, J. I. (2018). La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX-XXI). *Líneas Generales*, 1(2), 143-161.
<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/enlineasgenerales/article/view/2674>
- Servicio Civil de Chile. (2023a). *Sistema de Alta Dirección Pública*.
<https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/#:~:text=El%20Sistema%20de%20Alta%20Direcci%C3%B3n,p%C3%BAblicas%20definidas%20por%20la%20autoridad.>
- Servicio Civil de Chile. (2023b). *Resumen cargos del SADP*.
<https://lookerstudio.google.com/reporting/1-brSJV4lkon5j4vJzmuwjckOKhjdzlq5/page/MY0l?s=hOrzGMQuQMY>
- Weber, M. (2012). *Sociología del poder*. Madrid: Alianza Editorial.
https://www.solidaridadobrero.org/ateneo_nacho/libros/Max%20Weber%20-%20Sociologia%20del%20poder.pdf
- Zuñanic, L. (2016). En busca del destino: Hacia la profesionalización de la alta dirección pública en América Latina. *Documento de Políticas Públicas*.
<https://www.cippecc.org/wp-content/uploads/2017/03/1000.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Correos electrónicos enviados a los 34 Gerentes Públicos de la Región Lima para participar en las entrevistas



Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: lacero@inpe.gob.pe

9 de enero de 2024, 20:39

Estimado señor Luis Alberto Acero Rojas,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988



Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: sessyalejos@ugel02.gob.pe

9 de enero de 2024, 20:44

Estimada señora Sessy Betsy Alejos Sevillano de Escudero,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunta carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: jarcos@inpe.gob.pe

9 de enero de 2024, 20:43

Estimado señor Javier Humberto Arcos Tapia,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunta carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: juan.arevalo@inj.gob.pe

9 de enero de 2024, 20:46

Estimado señor Juan Alfonso Javier Arévalo Sattler,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunta carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: jesus.baquerizo@uge04.gob.pe

9 de enero de 2024, 20:48

Estimado señor Jesús Amadeo Baquerizo Alaga,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: sbazan@dreim.gob.pe

22 de enero de 2024, 9:39

Estimado señor Segundo Arturo Bazan Serpa,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: jefatura.app@ugel05.gob.pe

22 de enero de 2024, 9:41

Estimada señora Gloria Marilu Benites Zapana de Lezama,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: fernando.bernabe@ugel02.gob.pe

24 de enero de 2024, 15:12

Estimado señor Fernando Guillermo Bernabe Coaquera,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: mbueno@igp.gob.pe

22 de enero de 2024, 9:43

Estimada señora Maritza Carmen Bueno Trucios,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunta carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: fcampomanes@pj.gob.pe

24 de enero de 2024, 15:16

Estimado señor Fernando Aquiles Campomanes Palomino,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: mcordova@ugel07.gob.pe

26 de enero de 2024, 12:22

Estimada señora Magali Patricia Córdova Tapia,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: edelgado@igp.gob.pe

26 de enero de 2024, 12:23

Estimado señor Edgar Delgado Ortega,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: julio.cmfernandez@hotmail.com

26 de enero de 2024, 12:24

Estimado señor Julio Cesar Martin Fernández Medrano,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: jorge.garcia@jn.gov.pe

26 de enero de 2024, 12:26

Estimado señor Jorge Heraclio García Paz,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: jefatura@ugel05.gob.pe

1 de febrero de 2024, 17:00

Estimada señora Rommy Giovana Jara Castro,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: cflanos@ugel05.gob.pe

1 de febrero de 2024, 17:03

Estimada señora Cecilia Magaly Llanos Farias,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: luis.luna@munihual.gob.pe

1 de febrero de 2024, 17:05

Estimado señor Luis Alberto Luna Minchola,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: rmarcelo@inpe.gob.pe

1 de febrero de 2024, 17:09

Estimada señora Rocío Elizabeth Marcelo Hermoza,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: manuel.matos@inei.gob.pe

1 de febrero de 2024, 17:11

Estimado señor Manuel Matos Alvarado,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: kilder.meregildo@uge02.gob.pe

8 de febrero de 2024, 10:51

Estimado señor Kilder Amed Meregildo Paredes,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: jrios@insm.gob.pe

8 de febrero de 2024, 10:52

Estimado señor Julio Francisco Ríos Peña,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: jrodriguez@gp.gob.pe

8 de febrero de 2024, 12:29

Estimado señor Jorge Erik Rodríguez Pacheco,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: hector.sandoval@ugel04.gob.pe

13 de febrero de 2024, 15:05

Estimado señor Hector Alberto Sandoval More,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: vsolis@ugel07.gob.pe

13 de febrero de 2024, 15:07

Estimado señor Victor Felix Solis Torres,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: jsuarezr@pj.gob.pe

13 de febrero de 2024, 15:08

Estimado señor Jorge Isaac Suarez Rivero,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: ztomas@insnsb.gob.pe

13 de febrero de 2024, 15:10

Estimada señora Elizabeth Zulema Tomas Gonzales,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: jtrujillo@ugel07.gob.pe

13 de febrero de 2024, 15:11

Estimado señor John Walter Trujillo Valderrama,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: nvaldivia@ugel03.gob.pe

18 de marzo de 2024, 11:04

Estimado señor Nicolás Martín Valdivia Araya,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: luis.valdivia@uge02.gob.pe

18 de marzo de 2024, 11:06

Estimado señor Luis Francisco Valdivia Paredes,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público, para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: evigo@dreim.gob.pe

18 de marzo de 2024, 11:08

Estimado señor Eduardo Martín Vigo Catter,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público, para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: lvilla@senasa.gob.pe

18 de marzo de 2024, 11:11

Estimado señor Luis Humberto Villa Villa,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas a 20 Gerentes Públicos.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual y poder hacerle unas preguntas, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

Anexo 2. Transcripciones de las entrevistas realizadas a los Gerentes Públicos

ENTREVISTA A GERENTE PÚBLICO N° 1

Nombre: Luis Alberto Acero Rojas

Cargo: Jefe de la Unidad de Organización y Métodos

Institución: Instituto Nacional Penitenciario

PRIMERA ETAPA

¿Desde cuándo forma parte de El Cuerpo de Gerentes Públicos?

Ingresé en diciembre de 2011 como parte de la cuarta promoción, bajo el perfil de Gerente de Planeamiento y Presupuesto

¿Cuántas veces fue asignado?

He sido asignado tres (3) veces.

¿Cuánto tiempo transcurrió para volver a ser asignado en cada entidad?

Mi primera asignación fue en enero de 2012 al Gobierno Regional de Ica, mi segunda asignación fue en diciembre de 2012 en la Biblioteca Nacional y mi tercera asignación fue en agosto de 2017, puesto en el que estoy a la fecha, como Jefe de la Unidad de Organización y Métodos en el Instituto Nacional Penitenciario, y llevo más de 6 años.

¿Qué opina sobre el proceso para que una entidad solicite Gerentes Públicos ante SERVIR?

Yo creo que parte de una política de SERVIR para que eso pueda darse, el marco normativo depende de que una entidad lo solicite y hay un trámite. Yo tenía en mente que ese procedimiento estaba documentado en el Manual de Procedimientos (MAPRO) de SERVIR pero ha sido mi sorpresa que el Procedimiento para la Asignación de Gerentes Públicos no está descrito. Solamente está descrito el tema de la incorporación y de evaluación de Gerentes Públicos, pero el tema de la asignación de gerentes públicos no figura en el MAPRO y me llamó la atención. En mi primera asignación, el tiempo del trámite para que una entidad solicite y hasta que yo me incorpore, no duró más de treinta (30) días, en cambio en mi segunda asignación, duro un poco más de 2 meses; y en la tercera también duro dos (2) meses. Entonces, los tiempos de asignación han ido variando, lo que yo puedo intuir es que ese procedimiento no lo tienen bien documentado, bien identificado en SERVIR. Por ejemplo, yo trabajo en organización y métodos y justamente trabajo con el tema de procedimientos. Un procedimiento te puede ayudar a ser más eficiente, más corto los plazos, más efectivo. Una observación que podría hacer sobre la Asignación de Gerentes Públicos, es que ese procedimiento se encuentre documentado, de acuerdo a la normativa vigente; es decir, desde el momento en que la entidad lo solicite hasta que el gerente público sea asignado a la entidad, de tal manera de disminuir los tiempos. Yo creo que el cambio normativo es fundamental para que el tema de la asignación de gerentes públicos sea automático, de acuerdo a la disponibilidad del cargo, y la norma que se encuentra actualmente vigente, se debe poder simplificar y mejorar los procedimientos. Una propuesta de mejora podría ser el cambio normativo, porque la decisión política, cuando ingresan nuevas autoridades regionales o locales, y cuando tienen interés de contar con ciertos niveles de Gerentes, lo pueden solicitar o no. Hubo una promoción exclusivamente de Gerentes Públicos para el Sector Salud, recuerdo que fueron la promoción número 12 de SERVIR, era una promoción para Gerentes Regionales de Salud y Directores de Hospitales,

diferentes profesiones de salud para hacerse cargo de las DIRESAS y de los Hospitales; en ese entonces varios Presidentes Regionales se animaron a contar con Gerentes Públicos de Salud, pero luego hubieron elecciones y cambio de gestión, donde los nuevos Presidentes Regionales dijeron que ya no requerían de Gerentes Públicos; entonces, esa promoción de 50 Gerentes Públicos que fueron seleccionados, únicamente se asignaron tres (3) Gerentes Públicos. En gran medida, la asignación depende de una decisión política. También debería existir un incentivo para las autoridades, titulares de entidad, para que ese tema de asignación se pueda dar, tal vez incentivos de mayores recursos; se debe incentivar a la autoridad porque si no, no requerirá de Gerentes Públicos; si es que no hay un marco normativo, la decisión se convierte exclusivamente de la autoridad.

¿Considera suficiente el número de solicitudes enviadas por las Entidades Solicitantes a SERVIR?

En el tiempo eso ha ido cambiando, inicialmente las solicitudes no eran en demasía, pero existían las suficientes para la cantidad que había en ese momento. En la primera promoción hubo cincuenta, en la segunda promoción otra cantidad; entonces, se ha ido incrementando la cantidad de Gerentes Públicos, y también hay otros que han ido saliendo. De acuerdo al marco regulatorio que había en ese momento, si no estabas asignado en un año o tres años, que estuvo vigente hasta el año 2016, si no eras asignado hasta los tres años, te excluían automáticamente. En mi caso, para que no me afecte el tema de los 3 años, uno mismo se tenía que promocionar, si conocías una autoridad que requería un Gerente Público hacía que te solicite para empezar a trabajar en una entidad. Eso ya dependía de cada colega. Tengo conocimiento por amigos que también son Gerentes Públicos y que no tenían ese alcance ante autoridades, se quedaban sin ser asignados y fueron excluidos del Cuerpo de Gerentes Públicos porque pasaron los tres años. Eso es lo que ha ido pasando en el tiempo. Hay Gerentes Públicos que también han sido cesados o excluidos por temas disciplinarios, cuando un Gerente Público tiene una sanción mayor a 30 días, automáticamente te excluyen del Cuerpo de Gerentes Públicos.

¿Cómo cree que se podría mejorar el proceso de asignación?

El cambio normativo es fundamental. Adicionalmente a lo que te he comentado, la asignación debería estar identificado como política del Servicio Civil. Nosotros los Gerentes Públicos tenemos una red llamada "Tinkuy", algo así como Facebook pero solamente para Gerentes Públicos, impulsado por SERVIR. Es una red que fue diseñada por SERVIR y es una plataforma donde todos los Gerentes Públicos se registran, y ahí nos podemos agrupar por sistemas administrativos. Yo tengo mi grupo de Planeamiento y Presupuesto, ahí comentamos y damos algunas opiniones. En una de esas opiniones salió el tema de la política, con la Ley de Creación del Servicio Civil, se menciona que SERVIR tiene la responsabilidad de formular la Política Nacional del Servicio Civil. Yo he sido bastante crítico con eso porque si un Estado no sabe hacia dónde va, difícilmente va a poder implementar planes, estrategias y actividades para ejecutar en todas las entidades de la gestión pública, tanto nacional, regional y local. Yo he sido crítico en el sentido que SERVIR tiene que formular una Política Nacional del Servicio Civil; así como, en mi entidad lo tenemos, nosotros tenemos una Política Nacional del Sistema Penitenciario. Todos los sectores tienen su política nacional y me llamó la atención que como Servicio Civil no lo tengamos. Entonces, no tenemos un marco de Política y parte de ahí el tema de meritocracia para acceder a cargos directivos. Va a ser parte de esa política que el acceso a cargos directivos en el Estado sea por criterios meritocráticos. Concursos públicos, no necesariamente para los Gerentes Públicos, no es que todos los cargos directivos deben ser ocupados por Gerentes Públicos, que nosotros los Gerentes Públicos sí hemos participado en

procesos meritocráticos, por lo tanto si nos han validado nuestra capacidad respecto a poder acceder a cargos directivos, que donde haya necesidad de cargos directivos en el Estado sea bajo principios meritocráticos y donde participen los Gerentes Públicos porque somos pocos en realidad, 800 en comparación de toda la cantidad de directivos que necesita el Estado, así que es una pequeña fracción. Si en la política se establece que el acceso es meritocrático, yo me supongo que tomarán en cuenta los que están disponibles en el Cuerpo de Gerentes Públicos y en el caso que no tenga disponibilidad se deberá llevar a cabo mediante concurso meritocrático. Si tienes esas reglas claras a nivel de la política, ya bajaré a nivel de planes que tenga SERVIR y el marco normativo para todas las entidades. El problema es que eso choca con el tema de la decisión política actual; yo he leído varios estudios de SERVIR donde concluyen que, mientras exista designación por confianza y no exista un concurso; mientras eso persista va a ser difícil que se pueda llevar a cabo, porque siempre se dice que el Cuerpo de Gerentes Públicos es un laboratorio, es un experimento, de cómo deberían acceder meritocráticamente los cargos directivos al Estado.

¿En su opinión el proceso de asignación es el adecuado?

(No se hizo la pregunta)

¿Cree usted que las modalidades de FAG, PAC, Ley de Cargos de Confianza es una limitante para la asignación de Gerentes Públicos?

Yo considero que es una limitación para el acceso meritocrático, por la profesionalización de los cargos directivos en el Estado. Estas modalidades son efectivamente una limitación para el Cuerpo de Gerentes Públicos porque tenemos 800 Gerentes Públicos, los FAG son designados por confianza. Los cargos mediante la Ley de Idoneidad son designados igualmente por confianza pero cumpliendo requisitos mínimos. Estrictamente hablando, estas modalidades no se realizan bajo criterios meritocráticos. Si vamos a apuntar a una profesionalización del servicio civil, específicamente para el cargo de directivos, o bien tomas lo que ya se ha avanzado para el Cuerpo de Gerentes Públicos, o bien abres la cancha para que el acceso sea público pero bajo méritos. Se ha invertido recursos en un equipo para prepararlos con capacitaciones, especializaciones en programas alta gerencia, cursos de competencias; si no se puede echar mano en ese equipo, por lo menos abrir la cancha de tal manera que sea bajo el criterio meritocrático. Si fuera así todos entrarían bajo las mismas condiciones.

SEGUNDA ETAPA

¿Cómo fue el proceso de selección para ingresar al Cuerpo de Gerentes Públicos?

Yo participé en dos concursos para el acceso al Cuerpo de Gerentes Públicos. En la segunda convocatoria llegué hasta el curso de inducción, el proceso estaba a cargo de una empresa consultora que hacía el tema de las evaluaciones psicotécnicas, de conocimiento y psicológica. Es esa etapa ellos seleccionaban, si SERVIR requería 50 Gerentes Públicos, ellos tenían la responsabilidad de presentar la propuesta de 150, eso era una terna por cargo que requería SERVIR. Como esos concursos eran a nivel nacional, yo que soy de Tacna tuve que viajar a Arequipa para mis evaluaciones de conocimiento y psicotécnico, y el examen psicológico lo tuve que rendir en Lima. De eso proceso yo valoré mucho el tema de la evaluación de competencias, ahí es donde no pude superar esa etapa porque tenía ciertas brechas en el tema de competencias y que justamente me dio la necesidad de reforzar algunas cosas. La empresa consultora presenta la terna, me presentaron en esa terna, y SERVIR ya toma esa terna y desarrolla un curso de introducción y hace las evaluaciones de competencias, de conocimientos, de casos prácticos y finalmente una entrevista final. Si cumples esas tres evaluaciones eres incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos. Para mí lo resaltante es que los

procesos son transparentes y lo más valioso es el tema de evaluación de competencias. En los procesos habían profesionales con muchos más años de experiencia que yo, con 20 ó 25 años de experiencia, y con un currículum de formación mucho mayor, tenían maestría y doctorado, pero en la gran mayoría de los casos resultaban débiles en la evaluación de competencias. Para mí fue sumamente valioso e interesante ese tipo de evaluaciones. Si tú no tienes competencias para el servicio civil, difícilmente vas a poder manejar personas y el servicio al Estado, trabajar con equipos técnicos y ejercer el liderazgo, trabajar en un entorno político, gestionar el tema de prioridades, competencias que las tienes que desarrollar en el tiempo, o por tu propia experiencia de trabajo o tal vez con algunos cursos. El mismo SERVIR te da las brechas de tus competencias, te dicen por ejemplo, de tu competencia en liderazgo que va de 0 a 5, tú estas en 4, eso no significa que estés mal pero si estas por debajo de 3 se vuelve un problema, pero si tienes de 3 para arriba tienes que ir cerrando esas brechas. O bien participas de cursos que brinda la ENAP o bien por tu cuenta con cursos de capacitación para ir cerrando esas brechas. Eso a mí me pareció sumamente interesante porque te das cuenta que no necesariamente si tienes una buena formación académica o experiencia, no necesariamente puedes acceder a un cargo directivo. Si vamos a profesionalizar el servicio civil, tengamos una políticas y vayamos por el lado del acceso meritocrático, independientemente que seas de tal universidad, de tus años de experiencia, tiene que confluír esos criterios meritocráticos para acceder a la función pública.

¿Cómo le fue al asumir funciones en la entidad receptora?

En mi primera asignación en el Gobierno Regional de Ica no llegué a superar el periodo de prueba, que son de 3 meses. Cuando asignan a un Gerentes Público, de acuerdo a la normativa, después de los 3 meses la entidad te hace una evaluación, a través de tu jefe inmediato superior, llenan un formato donde hay criterios y te señala si pasas el periodo de prueba o no. En esa primera asignación no pase el periodo de prueba, yo creo que no fue por el tema de mi desempeño, mi jefe inmediato era un directivo de planta, yo creo que fueron otros aspectos los que primaron en ese tema de evaluación. Cuando no pasas el periodo de prueba quedas a disponibilidad de SERVIR para que te puedan ubicar en otro lado. Me pidieron un informe de gestión sobre qué aspectos deberían mejorarse, hice un informe detallado respecto al cumplimiento de metas, algunas limitaciones que no me permitieron cumplir con ciertas metas que se habían establecido, ese informe se presenta a SERVIR para que puedan tomar alguna acción. En mi caso fue el tema de no superar el periodo de prueba, se comunicó a SERVIR, yo presenté mi informe y ahí se resolvió, porque sale una resolución de culminación de la designación y SERVIR te coloca nuevamente en disponibilidad para otra entidad.

En mi segunda experiencia de asignación en la Biblioteca Nacional yo estuve asignado cerca de dos (2) años y medio, diciembre del 2012, nosotros tenemos un convenio de asignación por tres (3) años, o bien culminas o la autoridad te renueva, pasaron esos dos años y en un cambio de asesores en la entidad me dice que el Presidente ha solicitado tu carta de renuncia, así de sencillo. Recuerdo que le dije que estuve reunido con el Presidente el día de ayer y no me había dicho nada. Hice las consultas a SERVIR y me dijeron que si bien mi cargo tiene un Convenio de Asignación y si la autoridad ya no desea contar con tus servicios y si tu estas de acuerdo, concluye tu designación por mutuo acuerdo. En otras palabras me estaban diciendo que no me haga problemas, presenta tu carta de renuncia, porque no me pueden cesar, la norma dice que salvo que tengas un proceso administrativo o una determinación de responsabilidad o mal desempeño, si puede ser posible que te puedan culminar tu asignación. En ese caso lo que normalmente he visto, es que si la autoridad solicita tu retiro, está en ti aceptar o también te enfrentas a ingresar en un tema de conflicto con la autoridad por no presentar

tu carta de renuncia. SERVIR siempre recomienda presentar tu carta de renuncia y por mutuo acuerdo se disuelve el tema del convenio y quedas en disponibilidad.

¿Qué fue lo más motivador, lo más resaltante en su labor como Gerente Público?

Yo creo que el acceso a nuevos profesionales es porque tienen el sentido del servicio, no necesariamente por la buena remuneración. Por ejemplo, en nuestro caso, nuestra política remunerativa está congelada desde el año 2009, no es que tengamos una buena condición remunerativa. Si tú haces un levantamiento de la política remunerativa actual, vas a notar que inclusive alguno casos de profesionales están por encima de los Gerentes Públicos. No es que exista un solo monto remunerativo para todos los Gerentes Públicos, hay una escala, y la más baja, por ejemplo, yo estuve en Ica y me pagaban alrededor de S/ 7,000 neto, en bruto me pagaban S/ 8,900. Esa es la escala inicial, existiendo escalas superiores, por ejemplo, si manejas sistemas administrativos, si la entidad maneja más recursos y si tienes muchas personas bajo tu responsabilidad, se va incrementando. De lo que yo tengo conocimiento, la remuneración no es muy competitivo a la fecha con otros cargos, inclusive los FAG y otros cargos de altamente calificados en el Estado.

ENTREVISTA A GERENTE PÚBLICO N° 2

Nombre: Ceci Betsy Alejo Sevillano de Escudero

Cargo: Jefe del Área de Recursos Humanos

Institución: Unidad de Gestión Educativa Local N° 02

PRIMERA ETAPA

¿Desde cuándo forma parte de El Cuerpo de Gerentes Públicos?

Desde julio del 2014.

¿Cuántas veces fue asignada?

Tres veces.

¿Cuánto tiempo transcurrió para volver a ser asignado en cada entidad?

La primera asignación fue 2014, la segunda asignación en el 2017 y la tercera en el 2019.

En mi primera asignación del 2014, solo estuve hasta el 2016 porque me fui a ocupar otro cargo en la administración pública. Me asignaron en el 2014, en el 2016 pedí mi corte de asignación para asumir un puesto en ONPE, y ahí estuve en una Gerencia de Información y Educación, luego me pidieron que me haga cargo de Gerencia de Recursos Humanos y gestionaron mi asignación en ONPE en 2017 y ahí me quedé. En mi tercera asignación del 2019, vengo permaneciendo hasta hoy 2024.

¿Qué opina sobre el proceso para que una entidad solicite Gerentes Públicos ante SERVIR?

Es bastante complicado, sobre todo porque los documentos de gestión que solicitan, al menos en el caso de Educación, es bastante complicado porque no se cuenta con todos los documentos de gestión o están aprobados. No es que solicitas y te asignan un Gerente Público, se tiene que reunir toda la documentación para que sea evaluada la asignación y quién reúne la documentación es la entidad solicitante.

Cuando nunca has sido asignado, el Gerente Público puede por sus propios medios buscar otro trabajo y seguir laborando hasta el momento que es asignado. Cuando finaliza una asignación que es el segundo supuesto, SERVIR le remunera hasta el 80% de 2 remuneraciones, lo cual le da el espacio para que se pueda reubicar en otra

oportunidad laboral, y en esas 2 veces que te remuneran se prestan servicios para SERVIR y luego otra vez queda en el aire para que se pueda ubicar en otro centro laboral.

¿Considera suficiente el número de solicitudes enviadas por las Entidades Solicitantes a SERVIR para contar con un Gerente Público?

(No se preguntó)

¿Puede un gerente público trabajar por su cuenta en una entidad pública hasta esperar ser asignado por SERVIR?

(No se preguntó)

¿Cómo cree que se podría mejorar el proceso de asignación?

Primero el presupuesto, porque SERVIR tiene asignado el presupuesto, ha sacado una última norma en la cual pone criterios de priorización para asignar Gerentes Públicos, no es tan conocido pero no solamente parte que SERVIR tenga el procedimiento o que haya el presupuesto, sino que las entidades tengan el interés y la disponibilidad de contar con Gerentes Públicos. Muchas de las causas por las cuales las entidades no requieren Gerentes Públicos no es solo el tema económico, sino que pasa a reducir uno de los puestos de confianza, por decirlo así, porque el titular de la entidad tiene la potestad de contratar, siempre y cuando cumpla con los requisitos del cargo, y si tiene el presupuesto para pagarlo no hay ningún problema. Pero si va a pedir a SERVIR un Gerente Público es quitarse la posibilidad de poner una persona de confianza por uno que está en carrera por la meritocracia.

¿En su opinión el proceso de asignación es el adecuado?

El proceso ya está determinado, a parte del tema de la documentación debe reunir el tema de las prioridades, si se quisieran que los Gerentes Públicos ocupen una mayor parte de los cargos, por lo mismo que se requiere personal calificado en todas las instancias, uno de los modelos como el de Chile funcionaría muy bien, pero mientras se encuentre a solicitud de la entidad, todavía parte por ver muchos de los intereses de las entidades públicas.

¿Cree usted que las modalidades de FAG, PAC, Ley de Cargos de Confianza es una limitante para la asignación de Gerentes Públicos?

El FAG no debería existir porque el FAG es a propuesta del titular de la entidad que cumple los requisitos y demuestra que no tiene el financiamiento para pagarle al profesional y el MEF le financia por el FAG, es lo mismo que el Cuerpo de Gerentes Públicos, solo que esta vez no ingresa por meritocracia sino por pedido del titular de la entidad. Es una figura que suple al Cuerpo de Gerentes Públicos.

SEGUNDA ETAPA

¿Cómo fue el proceso de selección para ingresar al Cuerpo de Gerentes Públicos?

Hubieron dos modalidades de reclutamiento para el Cuerpo de Gerentes Públicos, el de concurso y el otro a través de la Escuela Nacional de Administración Pública que fue el modelo en el cual yo ingresé. El del concurso en general hacen todas las evaluaciones, tanto la postulación como la evaluación curricular, la evaluación de conocimientos, la evaluación psicológica, pasamos la assesment center, luego a la exposición de casuística, luego fue la entrevista final con el Consejo Directivo de SERVIR. En el caso de los que llevaban con la ENAP, después de la evaluación psicológica y el assesment center, pasamos a llevar un curso de un mes, desde las 8am hasta las 8pm, y se

requería aprobar todos los cursos con una alta calificación para pasar a la siguiente etapa que era la entrevista final con el Consejo Directivo de SERVIR.

El tema es de que sujeta las postulaciones a un presupuesto que le permita financiar la remuneración de un número de puestos, no debería ser así, sino que debería ser una calificación de los profesionales, en el cual puedan distinguir cuales son sus capacidades, sus competencias, ponerles un score, de tal manera que puedan ser elegibles, y el financiamiento dependería de la entidad que lo solicite, dado que la norma no es como la de Chile, que el SERVIR Chile es quien manda y coloca, sino que ya el financiamiento se busca a pedido de la entidad pública, porque en algunas entidades, una parte lo financia la entidad y la otra parte lo financia SERVIR. Luego en el caso de Educación, por ejemplo, el sueldo que me paga el Ministerio de Educación son S/ 700, que es lo que recibiría en mi puesto de trabajo en mi cargo, si solamente me pagaran en esta entidad, entonces las entidades ponen la contraparte según el presupuesto que tienen asignado y la diferencia la paga SERVIR. Hay otras que no, las entidades tienen mayor capacidad de pago y entonces la contraparte SERVIR ya no va a gastar más de su presupuesto porque obviamente comparten el gasto. En este caso, las entidades dicen si tengo para pagar para qué voy a contratar un Gerente Público, mejor contrato a un conocido que cumpla los requisitos. En este caso la transferencia del presupuesto sería a nombre de SERVIR, la totalidad para que se haga cargo de toda la remuneración y pueda ser asignado con su totalidad y no dar esa oportunidad a la entidad que puede elegir si le pago o no le pago, es decir que no sea lo remunerativo un criterio para pedir o no, sino la necesidad de la entidad.

¿Qué fue lo más motivador, lo más resaltante en su labor como Gerente Público?

El valor agregado radica en la alta especialización, el Estado tiene muchos sectores, cada uno corresponde a un sistema administrativo, entonces uno ya se especializa en el campo, el tema que te da SERVIR no es solamente la estabilidad del trabajador, del Gerente Público, sino la estabilidad en la organización, entonces este Gerente Público va a poder realizar mejoras, independientemente del jefe que se encuentre de turno, va a poder conocer a las personas con las que trabaja, conocer los procesos, llevar la historia de la entidad para solucionar problemas. Si en algún momento la Ley de SERVIR se llega a implementar, los Gerentes Públicos se incorporarían a las entidades, después de 3 o 4 gestiones en el cargo, eso todavía no se ha implementado, pero la idea es que se formen profesionales, se incorporan, se especializan y se quedan, esa sería la idea de ir viendo, toda una capa de Cuerpos Directivos, porque ahora se llaman así, que puedan cubrir los puestos. Lo interesante en el sector Educación, que también fue una buena estrategia y lo rescato, es que para el sector educación fue un proceso especial para cubrir los puestos de Jefe de Jurídica, Jefe de Planificación, Jefe de Administración, Jefe de Logística y Jefe de Recursos Humanos, entonces llegamos como equipo, si bien no nos conocíamos como personas, ya éramos un grupo, decíamos que éramos un élite pero en realidad hacíamos sinergia por la especialidad que veníamos trayendo dentro del sistema administrativo. Yo experta en Recursos Humanos, ya traigo una expertise para el sector educación, pero eso sumado a la experiencia del Administrador, del Jurídico, del Logístico, articula, porque tenemos toda la parte administrativa y eso funcionó muy bien en los primeros años en los que se asignó Gerentes Públicos, aquí en las UGEL de Lima Metropolitana, ese valor agregado también es buena rescatarlo. Cuando asignan solamente a un Gerente Público, no da los mismos resultados que cuando es designado todo el equipo.

¿Cómo fue el proceso de entrega de funciones en la entidad receptora para su desempeño como Gerente Público?

No tuve ningún problema, antes de ser Gerente Público trabajé muy joven en el sector educación en una UGEL, por eso ya conocía la dinámica de la entidad a la que ingresé.

El tema de la recepción del cargo, cuando llegué, fue fluida en las dos oportunidades, y cuando entré en ONPE, ya estaba yo en el puesto porque estaba como encargada, y luego me designaron; así que ahí no hubo problemas en la incorporación en el cargo.

ENTREVISTA A GERENTE PÚBLICO N° 3

Nombre: Maritza Bueno Trujillo
Cargo: Jefe de la Oficina de Administración
Institución: Instituto Geofísico del Perú (IGP)

PRIMERA ETAPA

¿Desde cuándo forma parte de El Cuerpo de Gerentes Públicos?

He estado en dos momentos, yo postulé en el 2010, fue mi primera postulación y ahí ingresé al Cuerpo de Gerentes Públicos, pero en ese tiempo existía la regla que si en un año no te asignaban perdías la incorporación; entonces, en ese año yo no fui asignada y dejé de ser Gerente Público. Luego, en el 2014, lanzaron una convocatoria, volví a postular, aprobé y reingresé nuevamente al Cuerpo de Gerentes Públicos. Desde el 2014 es mi último ingreso como Gerente Público.

¿Cuántas veces fue asignado?

He sido asignada 2 veces.

¿Cuánto tiempo transcurrió para volver a ser asignado?

En abril de 2014, yo estuve en la UGEL N° 06 hasta el 2015, por 9 meses. Luego se me dio mi segunda asignación en el 2018 hasta la fecha, 2024.

La variable que juega para la estabilidad es la entidad, la entidad en la que estamos actualmente es una entidad que mantiene a sus Presidentes Ejecutivos a lo largo del tiempo, durante que estoy yo en el IGP se encuentra el mismo Presidente Ejecutivo. En las otras entidades públicas, cambian al Ministro, cambian al Jefe y ahí es donde surge el tema del cambio, el que ingresa quiere nuevos jefes, quiere nuevos gerentes. Yo creo que esa es una situación que ocurre a nivel del Estado y que no nos permite avanzar porque la alta rotación de Directivos no permite que las entidades puedan ejecutar los planes que se proponen, todo es de muy corto plazo, y se sabe que uno debe tener un horizonte de tiempo para que lo planificado se ejecute, y bueno sería que tu sucesor pueda analizar bien tu planificación y lo continúa o si no está de acuerdo que las cambie, pero la lógica que yo he encontrado es que el nuevo jefe que ingresa quiere cambiar todo lo que el otro dejó. Entonces, eso no permite una continuidad ni un avance real.

En mi primera asignación, por mutuo acuerdo con la entidad, yo me retiré del puesto porque la relación con el Director de la UGEL se tornó insostenible, por eso en los contratos de asignación hay una cláusula que te permite por mutuo acuerdo poder retirarte.

¿Qué opina sobre el proceso para que una entidad solicite Gerentes Públicos ante SERVIR?

Yo pienso que deberíamos imitar a Chile, que no debería ser optativo, pienso que debería existir un porcentaje de Gerentes Públicos asignados para que refuercen la gestión, ya que somos un grupo de personas meritocráticamente seleccionadas, creo que deberíamos a las entidades y de una manera más efectiva. El Cuerpo de Gerentes Públicos en el Perú inició en el 2010, han pasado ya 14 años, y debería cambiar. Debería existir un porcentaje obligatorio de asignaciones de Gerentes Públicos en las entidades públicas.

¿Considera suficiente el número de solicitudes enviadas por las Entidades Solicitantes a SERVIR?

De hecho que no, porque actualmente hay 80 Gerentes Públicos asignados de un universo de 800.

¿Cómo cree que se podría mejorar el proceso de asignación, para que sea más activo?

A través de mayor difusión. Hay algunos mecanismos que ha intentado SERVIR pero falta difusión de los logros, de los avances que se dan cuando existe un equipo de Gerentes Públicos en una entidad. Por ejemplo, nosotros en el IGP somos 3 Gerentes Públicos asignados, hay un Gerente Público que no está asignado pero está contratado como CAS de confianza y hemos presentado una solicitud para contratarlo con un nuevo Gerente Público, pero hay una restricción que surge en los sueldos de los Gerentes Públicos, no son altos. El sueldo se calcula sobre la base de una fórmula y te voy a poner un ejemplo de por qué no se asignan Gerentes Públicos. Renunció una jefe de una unidad que está bajo mi mando e hice los trámites para contar con un Gerente Público, hubo bastante fluidez con SERVIR, pero cuando se calculó el sueldo, el candidato seleccionado que estaba muy interesado en el puesto, me dijo que el sueldo no le era favorable y no aceptó. Si un Gerente Público consigue un puesto en otra entidad, bajo otro régimen laboral, como los que se ha mencionado FAG, PAC, CAS de Confianza, es razonable que opte por esta opción, que le da mejores ingresos. Los Gerentes Públicos del IGP decimos que no ganamos mucho pero nos sentimos bien porque tiene un buen clima laboral, tenemos buenos jefes, podemos hacer cosas, sentimos que somos útiles, que podemos ir mejorando en el tiempo y formamos un buen equipo, que esas cosas también se valoran.

El sueldo de un Gerente Público es propuesto por SERVIR pero hay una fórmula que no ha mejorado en el tiempo, los factores que lo multiplican, no sé exactamente cuál es la ecuación pero recoge el historial de tus sueldos anteriores y el sueldo que tiene la entidad para ese puesto en el CAP. Para mi puesto en el IGP, el sueldo base es S/ 3,200 en el CAP, SERVIR paga la diferencia. ¿Cómo funciona? La entidad paga lo que tiene en su CAP y SERVIR te pone la diferencia, que se ha calculado sobre la base de tu record histórico por las responsabilidades que tienes, por la cantidad de personas a tu cargo, eso lo hace un ingreso razonable. Como esta unidad era más chiquita, tenía menos gente, cuando le ingresaron a la fórmula, el sueldo salía S/ 7,800, y la persona interesada que tenía buen perfil y que ganaba S/ 12,000 en otro régimen laboral, no aceptó.

¿En su opinión el proceso de asignación es el adecuado?

Yo pienso que el trámite está establecido, no le veo mayor dificultad. El problema está en la oferta que hay de Gerentes Públicos; por ejemplo, yo he pedido un Contador y SERVIR lo buscó en la base de datos y me dan opciones de contadores, no había muchos contadores. Entonces, quizás eso debería mejorar, tal vez la búsqueda, la difusión y la rapidez también de la asignación en el convenio y mejorar la fórmula de multiplicación para el cálculo del sueldo.

Mi incorporación a una entidad después de mi asignación demoró 2 meses. Entiendo que los plazos de asignación han mejorado bastante, ahora puedo decir que demora 1 mes.

¿Cree usted que las modalidades de FAG, PAC, Ley de Cargos de Confianza es una limitante para la asignación de Gerentes Públicos?

Definitivamente son otras opciones con mejores sueldos, las personas que son contratadas bajo estos regímenes ganan mucho más, los PAC ganan un sueldo mucho mayor. Para una persona que reúne las características, los méritos académicos y de experiencia, y que el MEF también los apruebe, el MEF es el que les paga a los PAC, del FAG no tengo mucha referencia, pero del PAC si hay casos en el IGP. De alguna forma creo que podría ser una competencia. La designación en el IGP de estas modalidades, son básicamente políticos, los pide el Presidente pero sí todos cuentan con doctorados, con los logros y los méritos; puedes ser elegido bajo esta modalidad pero detrás hay todo un cumplimiento de requisitos.

SEGUNDA ETAPA

¿Cómo fue el proceso de selección para ingresar al Cuerpo de Gerentes Públicos?

Fue larguísimo, duró casi 3 meses, hubo una primera etapa de exámenes, todos eliminatorios, primero exámenes de conocimiento generales, razonamiento matemático, era un estilo como de postulación a la universidad. Cada semana teníamos exámenes diferentes, teníamos un Head Hunter contratado por SERVIR y que hacía toda esa parte previa, luego había entrevistas psicológicas, psicotécnicas y eran todas eliminatorias. Después vino una etapa de inmersión, donde estuvimos una semana completa. En mi caso fue en el local de SERVIR, en el décimo piso, donde nos reunían por grupos de postulantes y hacíamos “assessment center” todos los días, juego de roles, nos ponían retos para solucionarlos de manera conjunta y habían dos personas observándonos en cada esquina, era psicólogos, y veían cómo nos comportábamos para calificarnos; eso era “Assesment Center”, con cuatro o cinco días permanentes de ese tipo de pruebas, para medir nuestras competencias y habilidades, sumado a los logros académicos y de experiencia profesional, que es esta parte que te complementa muy bien y que mide tu desenvolvimiento. Finalmente, si pasas esta etapa tienes una última reunión que es una entrevista, a mi me entrevistaron dos jefes de SERVIR, donde te hacen una serie de preguntas, luego de eso sales seleccionado. Eran tres etapas, la primera la del “Head Hunter”, luego el “Assesment Center” y finalmente la “Entrevista” con Directivos de SERVIR.

¿Qué fue lo más resaltante en su labor como Gerente Público?

Lo que hemos logrado en el IGP es un trabajo eficiente, efectivo, honesto, donde todo es transparente, eso que es tan escaso en la gestión pública, acá yo tengo la tranquilidad de firmar documentos, porque estoy segura que la gente que está bajo mi mando hace bien las cosas, tenemos los controles adecuados, tenemos ISO de calidad, en seguridad de la información, anticorrupción, cosas que nos respaldan y que trabajar con esa tranquilidad donde no exista ese velo de corrupción; nosotros lo tenemos en el IGP y eso te permite avanzar. En cada uno de los sistemas que yo manejo, que son los cuatro, de recursos humanos, de abastecimiento, tesorería y contabilidad, hemos logrado que las cosas funcionen de manera bastante armónica y logremos buenos niveles de ejecución; no solamente en el tema presupuestal sino gasto con calidad, consiguiendo comprar a los mejores precios y ejecutando bien, haciendo gestión; no es solamente un tema presupuestal que es una meta por la cual nos miden, pero detrás nosotros estamos planificando. Siempre cada año nos hemos esmerado por ir mejorando, nosotros mismos nos ponemos los retos. El Ministerio del Ambiente también está presente, como ente rector, velando para que sus adscritos marchen bien. Algunos ministros, con diferente estilo, hemos pasado por varios ministros, y eso no nos afecta porque el Presidente sigue siendo el mismo. Generalmente cuando hay cambio de titulares, cambia el primer la jefa de la Oficina General de Administración, luego sigue Logística, esas son dos posiciones claves. La estabilidad que hemos tenido en el IGP ha permitido que vayamos avanzando año a año, en tener un mejor manejo, una mejor

gestión, que es auditada año a año por una sociedad externa que lo contrata la Contraloría General de la República, que revisa los estados financieros, estados presupuestales, nos hace recomendaciones, nos hace observaciones, evidentemente siempre para mejorar.

ENTREVISTA A GERENTE PÚBLICO N° 4

Nombre: Magali Patricia Córdova Tapia
Cargo: Jefe del Área de Administración
Institución: Unidad de Gestión Educativa Local N° 7

PRIMERA ETAPA

¿Desde cuándo forma parte de El Cuerpo de Gerentes Públicos?

Desde el año 2015, pero al no haber sido asignada, salió mi resolución de retiro del Cuerpo de Gerentes Públicos. Volví a reingresar en el año 2019.

¿Cuántas veces fue asignada?

Acepté pertenecer a una terna en el año 2019. Fui asignada 1 vez.

Anteriormente la norma del Cuerpo de Gerentes Públicos decía que, si no eras asignada durante 3 años, tenías que volver a postular para pertenecer al Cuerpo de Gerentes Públicos. En enero de 2019, salió la norma que eliminaba esa restricción y podías seguir perteneciendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, así no hayas sido asignada pasado los 3 años.

Como yo ingresé al Cuerpo de Gerentes Públicos en el 2015 y no había sido asignada, me salió mi resolución de retiro del Cuerpo de Gerentes Públicos. En febrero de 2019, nuevamente volvió a salir una nueva convocatoria y ahí nos convocaron a todos los que deseábamos nuevamente ser reincorporados; volvimos a postular, y obviamente volvimos a reingresar.

¿Cuánto tiempo transcurrió para volver a ser asignado en cada entidad?

(No corresponde. Fue asignada 1 vez y se mantiene en el puesto desde entonces)

¿Qué opina sobre el proceso para que una entidad solicite Gerentes Públicos ante SERVIR?

En el tiempo que yo fui asignada, estaba trabajando en el INABIF, estaba con un cargo de funcionaria y recibí una llamada de SERVIR y me indicaron si deseaba formar parte de una terna, acepté. Así fue como mandaron para presentarme a una terna. No conocía a nadie, ni a la persona de SERVIR, ni a los miembros del jurado.

¿Considera suficiente el número de solicitudes enviadas por las Entidades Solicitantes a SERVIR para contar con un Gerente Público?

No, como le dije inicialmente, las entidades públicas no creen en el proyecto porque mayormente son contratados por personas de contacto que se van jalando de entidad en entidad. Usualmente en las entidades públicas, viajan en equipos, se va el líder y van con equipos de trabajo, y se van enganchando en las estructuras públicas. No creen en el proyecto de Gerentes Públicos. Por ejemplo, en EsSalud yo soy plaza 728 con licencia sin goce para poder asumir otros cargos, y en el Seguro Social hubo un Gerente Público, estuvo 3 años, cambio la gestión y simplemente ya no le renovaron el Convenio de Asignación. Entonces, nosotros los Gerentes Públicos tenemos convenios por 3 años, renovables por 3 años más, yo estoy en la UGEL N° 7 por mi segundo periodo. Falta

reforzar, en el Seguro Social solamente solicitaron para una Gerencia, habiendo muchas gerencias. Creo que falta crear un poco más en lo que es la Gerencia Pública. Creo también que debe existir un tema de Marketing del mismo SERVIR, que muestre su cartera y la cantidad de gerentes públicos, que te puede servir en caso requieras funcionarios de alta capacidad. Muchos de los Gerentes Públicos han sido Gerentes Centrales, Viceministros, Secretarios Generales, Asesores. La Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública debería tener más contacto con nosotros, de tal manera que nos hagan un seguimiento a los asignados y los no asignados, sobre todo de los no asignados.

¿Puede un gerente público trabajar por su cuenta en una entidad pública hasta esperar ser asignado por SERVIR?

Si, antes de ser asignada a la UGEL N° 7 yo estaba trabajando en el INABIF, nosotros si podemos tener cargos públicos, pero no como SERVIR, sino como cargos de confianza. Hay muchos Gerentes Públicos que no necesariamente han estado en cargos de confianza, sino que son profesionales de otras entidades que han postulado y han accedido; obviamente de acuerdo al perfil que SERVIR haya pedido en el momento de la hoja de vida que uno mismo presenta y las verificaciones correspondientes.

¿Cómo cree que se podría mejorar el proceso de asignación?

Mayor promoción del Cuerpo de Gerentes Públicos en las entidades públicas. También hacerle seguimiento, por parte de SERVIR, a los Gerentes Públicos asignados y no asignados. Si bien es cierto nosotros estamos asignados, a los asignados nos hacen seguimiento de todas nuestras actividades y funciones y no podemos tener complicaciones y debemos actuar con probidad, con ética, transparencia, con honestidad y sobre todo también nos hacen seguimiento de lo que nosotros hacemos de manera personal, eso quiere decir que nosotros no podemos estar metidos en escándalos, tener una vida tranquila porque nosotros representamos a una entidad. Y los no asignados también deben tener esa misma conducta porque todos formamos parte del Cuerpo de Gerentes Públicos. La primera inducción que recibimos de SERVIR, debemos tener un adecuado desempeño laboral sino también de nuestra vida personal.

¿En su opinión el proceso de asignación es el adecuado?

No, pienso que debería mejorarse, pero no va a mejorar si no creen en nosotros y para eso SERVIR tiene que apostar por nosotros. Así como existe el tema de la norma, con respecto a las encargaturas y asignaciones; encargatura es cuando alguien que es promocionado de la misma entidad, es encargado como funcionario teniendo una plaza y asume una encargatura. La parte de designación es cuando no tienes plaza en la entidad y te designan la plaza.

¿Cree usted que las modalidades de FAG, PAC, Ley de Cargos de Confianza es una limitante para la asignación de Gerentes Públicos?

Han existido Gerentes Públicos que han sido FAG. Son Gerentes Públicos que no han sido asignados por SERVI. Adicionalmente SERVIR tiene a los Directivos Públicos que tienen un nivel tipo FAG pero son como directivos. Esos temas de FAG y PAC han sido una limitante, los Gerentes Públicos tenemos muchas especialidades. En el caso de los FAG, son funcionarios de alto rendimiento que se gestiona a través del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), pero eso también debería administrarlo SERVIR, porque son funcionarios de alto rendimiento, pero ¿A quiénes se colocan en los puestos?, ¿Que historial tienen?, ¿Quién los controla? Es la entidad que propone la contratación pero el MEF evalúa. Por ejemplo, si yo quiero un alta FAG pero solo pido que tenga estudios universitarios, que no tenga maestría, por eso digo ¿Quién controla eso? Deberían estar

a través de un clasificar de cargos, tal como tienen todas las entidades porque SERVIR tiene un tema de clasificador de cargos y tiene un perfil para poder asignar funcionarios; es por eso que existe la Ley de Transito de SERVIR, que de alguna u otra manera mandó un documento que está prohibido contratar, puedes contratar CAS de reemplazo pero ya no puedes contratar nuevos procesos porque estamos en transito a la Ley SERVIR, antes era optativo ahora ya lo está exigiendo, justamente para que los perfiles de cargo sea de acuerdo a un solo perfil que maneje la entidad, y de esa manera vamos a evitar que exista ese electrocardiograma de las remuneraciones, con subidas y bajadas. Ese tema del transito va a hacer que exista una nivelación del tema remunerativo. Debe existir meritocracia pero también existir que las entidades tenga la potestad para encargar a sus funcionarios de confianza.

SEGUNDA ETAPA

¿Cómo fue el proceso de selección para ingresar al Cuerpo de Gerentes Públicos?

Supuestamente nosotros, como Gerentes Públicos, hemos pasado un riguroso examen, hemos sido evaluados; yo competí con más de 2,800 postulantes. Hemos tenido evaluaciones muy rigurosas, de conocimiento, de gestión, psicológicas, con pruebas muy rígidas, siendo sometidos durante 2 días. Hemos sido evaluados por 3 personas en salas, entonces, hemos pasado por un sistema muy riguroso. A parte del tema técnico y de la expertise, como requisitos básicos desde el inicio. Nosotros creemos que el tema de meritocracia debe ser fundamental, los cargos públicos no deben ser de dedocracia sino de meritocracia. No todas las entidades optan por Gerentes Públicos porque piensan que les vamos a obstruir el tema de gestión, que no les vamos a dejar gestionar, que les vamos a fiscalizar o que no vamos a gestionar. En realidad, lo que nosotros los Gerentes Públicos hacemos es gestionar, pero con la norma, porque para eso nosotros hemos pasado un sistema riguroso respaldado por SERVIR, la mayoría de Gerentes Públicos no somos improvisados de una gestión, yo cuento con 30 años de experiencia en gestión pública y vengo asumiendo cargos desde antes del 2015. Somos muchos los que venimos con un bagaje de experiencia de diferentes entidades, asumiendo cargos en otras entidades, y también hemos tenido experiencia de diferentes sectores. Todo eso nos hace elegibles para cualquier tipo de cargo, yo he pasado por EsSalud, Ministerio de Salud (MINSA), Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Eso te hace elegible y ser candidata potencial para cualquier entidad. Hay niveles de meritocracia, algunos tienen mayor expertise, otros menor expertise, otros que recién han sido asignados, otros que recién están asumiendo cargos. El tema de la meritocracia siempre debe prevalecer y el Cuerpo de Gerentes Públicos, a través de SERVIR, tiene que prevalecer.

¿Qué fue lo más motivador, lo más resaltante en su labor como Gerente Público?

Servir con honestidad, con transparencia, con equidad. Eso es un principio básico del funcionario público en general. Ahora, ¿Cómo se mide una buena gestión? Gestionar en escases es cuando un funcionario/gestor lo está haciendo bien, porque gestionando con pocos recursos y sacando proyectos que puedan mejorar la entidad pública donde está, eso es gestión. Muchas veces se mide gestión pero cuando tienen todos los recursos a la mano, realmente vas a poder realizar muchas cosas, en cambio, gestionar con pocos recursos y sobre todo mejorar a la entidad donde estás, es ahí donde se ve las mejores gestiones.

ENTREVISTA A GERENTE PÚBLICO N° 5

Nombre: Edgar Delgado Ortega
Cargo: Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Institución: Instituto Geofísico del Perú

PRIMERA ETAPA

¿Desde cuándo forma parte de El Cuerpo de Gerentes Públicos?

Formo parte desde el año 2009, soy de la segunda promoción.

¿Cuántas veces fue asignado?

Actualmente es mi cuarta asignación, voy a cumplir 6 años seguidos en el IGP. Como Gerentes Públicos solo podemos estar asignados 9 años corridos en una institución pública. La autorización de mi renovación depende del Presidente Ejecutivo del IGP.

¿Cuánto tiempo transcurrió para volver a ser asignado en cada entidad?

Mi primera asignación fue en febrero de 2010 al Gobierno Regional Huancavelica, la segunda fue en el año 2012 al Instituto Nacional Penitenciario, la tercera me volvió a pedir en el INPE en el año 2013 hasta el año 2016, la cuarta fue en abril de 2018 al Instituto Geofísico del Perú.

¿Qué opina sobre el proceso para que una entidad solicite Gerentes Públicos ante SERVIR?

El mecanismo fue diseñado de esa manera porque fue un proceso inicial, así se pensó el modelo inicial para que no sea un tema forzado, para que no sea un tema obligado, eso lo debemos contextualizar al modelo peruano, porque no le puedes imponer a una autoridad un Directivo porque normalmente la autoridad, debido a su esquema partidario de nivel político, movimiento regional, es decir tiene una afectación. Normalmente cuando una autoridad ingresa a una institución, designan autoridades políticas por cargos de confianza, quiénes a su vez deben designar a sus diferentes jefes de las diferentes especialidades, que por el tema político prefieren traer a personas que han apoyado en la campaña política, generalmente por el tema de desconfianza prefieren tener una autoridad de su confianza.

En segundo lugar, hay un grupo importante de gerentes públicos que se encuentra en Lima y cuando somos designados a Provincia, corremos el riesgo del regionalismo que existe, siempre se discute por qué se tiene que traer gerentes de Lima, acaso la región no tiene profesionales competentes. La población al interactuar con nosotros percibe que no somos de la zona, de la región, hay un regionalismo muy arraigado.

Los gerentes públicos que fueron seleccionados a Abancay les decían los galácticos y ante una protesta en la zona, uno de los problemas era que pedían la cabeza de los gerentes públicos de SERVIR, los tuvieron que sacar con resguardo de seguridad. Es un tema cultural, no es un tema técnico.

La asignación en el modelo que está diseñado es para no generar una fricción inicial porque tenía que implementarse el tema de los gerentes públicos; entonces, ese modelo ha continuado durante la asignación y no hay una obligatoriedad. En sus inicios la directiva decía que si un gerente público superaba los 3 años en una entidad ya se volvía inamovible.

El Gobernador Federico Salas pide una asignación de Gerente Público, voy y me gana la confianza del director de ese momento, pero llega diciembre, vienen elecciones y cambia el gobernador, y lo primero que se hace es identificar a los gerentes públicos para volarlos. Esta situación se replicó en todos los gobiernos regionales, sacaron a todos los gerentes públicos; SERVIR dijo que los gerentes públicos tienen un contrato por 3 años, pero no aceptaron. Se valora el tema de confianza porque ya trabajó con el anterior gobernador y debe ser de su gente de confianza. El tema de cambio de gobernador es un tema difícil de pasar, lo mismo pasa en las municipalidades o en una entidad cualquier, cambia el titular van a querer cambiar a todos los cargos de confianza que existen, hay una desconfianza. Es un elemento esencial que dificulta la asignación.

En el caso que un Gerente Público cuente con Convenio de Asignación, por mutuo acuerdo se solicita la culminación de su designación. Si alguien se resiste a ese proceso de culminación, le pueden iniciar una serie de procesos administrativos, se pueden vengar. Si no se acepta la culminación, se van contra ti con todo.

¿Considera suficiente el número de solicitudes enviadas por las Entidades Solicitantes a SERVIR?

Eso tiene una relación directa con el tema político. Cuando empezó el tema de gerentes públicos la alta dirección salía a vender al Gerente Público, se reunían con gobernadores, alcaldes, titulares, ofreciendo la mercadería, la oferta. Recuerda que esto nació en la época del presidente Alan García, y decían que todos eran del Partido Aprista, cosa que era mentira. Hay Gobiernos que han apoyado, otros ni chicha ni limonada, y hay gobiernos que se han querido bajar a los gerentes Públicos. El presidente Humala fue neutral, no se comprometió. Luego vino el presidente PPK dijo que iba apoyar, pero tampoco hubo un apoyo directo, tampoco se sintió la fuerza. Con el presidente Viscarra fue muy neutral. El presidente Castillo quiso bajarse al cuerpo de gerentes públicos, le quitó mucha fuerza, incluso con ganas de desaparecerlo. Con la presidenta Dina Boluarte recién están tomando conciencia del tema y quiere impulsarlo, una cosa es decirlo y otra hacerlo, cuando finalmente modifican el ROF de SERVIR y quieren desaparecer la Gerencia de Desarrollo de Gerencia Pública. Debe existir la promoción, difusión e intención política en promover, impulsar y vender el producto. Si no lo promocionan no saben que existen, no saben cuales son los beneficios. El número de solicitudes definitivamente es alarmante, no se condice además con el hecho que el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF no asigne suficiente presupuesto. Nosotros en mi institución hemos pedido gerentes públicos en contabilidad y SERVIR nos ha dicho que el MEF no les ha dado presupuesto. De que sirve que lleguen solicitudes y pedimos aumentar el número de gerentes públicos, si el MEF no asigna presupuesto, es en vano gestionar una solicitud.

¿Cómo cree que se podría mejorar el proceso de asignación?

Cuando quieres incorporar algo tienes que inyectar incentivos positivos, uno de los incentivos que yo considero podría ser interesante es el tema de los recursos. Tú estas viendo que cuando le asignas recursos a los gobiernos regionales, gobiernos locales, tienen muy poca capacidad para ejecutar esos recursos, hoy en día se les asigna más recursos y se les mide contra temas de ejecución presupuestal, entonces si trabajas en una entidad pública, te vas a percatar que mucho tiene que ver, las capacidades, las competencias que tiene el equipo, la plana directiva que tienes, muchos entraron porque apoyaron en la campaña política, el proceso de aprendizaje del técnico y luego de aprender toca hacer la gestión, le puede tomar 1 o 2 años, el 3er año ya aprendiste, es un año donde vas a ver tus resultados con el siguiente gobernador regional porque al 4to año el Gobernador Regional ya está realizando campaña, más ahora con reelección. Ahí hay un problema, los Gobiernos Regionales que trabajen con un equipo mínimo de

2 gerentes públicos tendrán una asignación de presupuesto adicional, porque vas a tener la seguridad que se va a ejecutar. Eso podría ser un cambio significativo para promover que haya incentivos positivos, no los estas obligando, pero les están diciendo que si quieren más presupuesto debes contratar más gerentes públicos y con eso logras la profesionalización. Cuando nosotros vamos a las entidades públicas, nosotros capacitamos al personal, cosa que agradecían las autoridades. Yo creo que hay que insertar incentivos positivos para generar mayores solicitudes. A un Gobernador le exigen obras y si no lo sabes gestionar, vas a terminar tu gestión y no vas a terminar las obras que has prometido. Yo no conocía al otro Gerente Público de mi entidad, pero por el solo hecho de ser gerentes públicos sabíamos que teníamos que trabajar unidos y sabíamos que teníamos que presentar resultados a SERVIR, que nos miden con indicadores. Trabajamos en equipo, somos un puño, no somos áreas aisladas, ahí nos juntamos y sacamos las cosas rápidas porque colaboramos. Normalmente la gestión pública no es tan colaborativa entre cargos de confianza. El mismo hecho de pertenecer a un grupo de gerentes públicos te da ese espíritu, ese sentido de pertenencia a un grupo que no lo puedes defraudar. Definitivamente el tema de un incentivo económico podría resultar positivamente.

¿En su opinión el proceso de asignación es el adecuado?

¿Cree usted que las modalidades de FAG, PAC, Ley de Cargos de Confianza es una limitante para la asignación de Gerentes Públicos?

Si claro. Si te das cuenta, esos mecanismos que se han implementado permite que las autoridades pongan precisamente en esos cargos a las mismas personas que tenían pensado colocar pero que no son obviamente Gerentes Públicos, sabe que son de su entorno, que les están pagando bien, y el riesgo que le acepten todo a lo que diga el Gobernador Regional. Normalmente nosotros los gerentes públicos ocupamos un cargo de apoyo y asesoramiento, nuestra labor es asesorar a las autoridades por el camino correcto. Si el Gerente es alguien de su confianza solo va a decir "sí señor a todo" y va a meter en problemas a su personal porque tal vez no maneja el tema técnico o está dispuesto a hacer lo que sea. Imagínate, si tu fueras Gobernador Regional y te dijeran, tú tienes 3 formas de contratar a los Gerentes de Planeamiento, uno lo puedes contratar como FAG o PAC, dos lo puedes contratar como CAS de confianza o se puede tener un Gerente Público que no lo conoce; usted elige una terna y lo único que se puede garantizar es que el Gerente Público si conoce su tema; entonces, tú como Gobernador Regional dices que conoces a Perico Palotes y con un CAS le voy a poder pagar 8 mil soles pero con FAG, PAC llego a 12 mil, 14 mil y dices, este pata va a estar dispuesto a matar por mí, al Gerente Público no lo conozco, quién será y no voy a confiar menos en él, es más si voy a querer hacer algo no me va aceptar, no me lo va pasar. Entonces, definitivamente es un desincentivo estos mecanismos que en realidad con el tiempo se han tergiversado. Alguien debe ver qué resultados han tenido estos puestos de FAG, PAC en los últimos años, se ha desvirtuado, ingresan personas, inclusive, que tienen que adecuar los instrumentos de gestión para que ingrese esa persona, tienen que modificar el perfil para que se adecue a esa persona.

SEGUNDA ETAPA

¿Cómo fue el proceso de selección para ingresar al Cuerpo de Gerentes Públicos?

Si tú te incorporas al Cuerpo de Gerentes Públicos y si en el plazo de 2 años no has sido asignado, sales del Cuerpo de Gerentes Públicos. Después de los primeros años, salió mucha gente. Llegamos a tener, en algún momento, como 300 Gerentes Públicos como asignados en varias instituciones, luego tuvieron ya que cambiar la norma para

ya no tener ese tiempo y hubo procesos de selección para reincorporar a aquellas personas que habían salido del Cuerpo de Gerentes Públicos.

Les voy a contar mi experiencia, la postulación consistió en un examen escrito, cuando aprobamos pasamos a un examen psicotécnico, recuerdo que el psicólogo nos decía “ustedes en una determinada situación me pueden explicar cómo reaccionarían”, ello para evaluar aspectos básicos. Una vez que pasabas esas 2 pruebas, entrábamos al curso de inmersión en la Escuela Naval, nos íbamos con nuestra ropa para 1 semana y dormíamos en los camarotes de los estudiantes de marina, estuvimos encerrados. En las mañanas eran charlas de diferentes instituciones, como CEPLAN, explicaban temas centrales. Y en la tarde eran las pruebas que nos juntaban en grupos y nos planteaban situaciones, donde había 3 observadores, tú tenías que llegar a una situación. No te evaluaban si llegabas a la solución correcta si no tu desenvolvimiento dentro del grupo para aportar y encontrar alguna solución, liderazgo, capacidad de comunicación, desenvolvimiento, nos ponían en diferentes circunstancias, temas de negociación, temas hipotéticos en los que había que tomar decisiones. Estos círculos de evaluación y a través de esas personas que tomaban apuntes, porque tú tenías tu nombre en el pecho, iban evaluando cual era tu desempeño. Yo ingresé el lunes y nos quedamos hasta el domingo, todas las tardes había assessment. El día sábado nos pusieron un caso real, nos dieron para elaborar planes estratégicos, formular el presupuesto de la entidad, terminábamos clases a las 6pm y a la medianoche había que entregar el plan estratégico y el presupuesto para un gobierno regional. Tu presentabas el caso y al día siguiente, nos juntaron a las 5 personas del grupo y nos pusieron a un jurado delante, recuerdo que había un Gobernador Regional, y te ponían un caso hipotético: “la población está reclamando una obra que no hemos podido avanzar y afuera está la prensa”, ¿qué les digo? Nos colocaban en un espacio más político. Luego nos decían: “ustedes son grupo de consultores, pero no me alcanza la plata, tienen que eliminar a 1 de ustedes, pónganse de acuerdo a quién eliminan”, se tenía que tomar una decisión mientras nos evaluaban, qué actitud tomabas con el grupo. Todo eso fue el día sábado y el día domingo fueron de entrevistas. Un Gobernador Regional o un Alcalde que podría estar interesado en un Gerente Público participaba en las entrevista de una terna, a parte el jurado lo integraba una persona de SERVIR, otro especialista, y ahí elegían quién pasaba a ser miembro del Cuerpo de Gerentes Públicos y si el Gobernador estaba interesado en uno de ellos se lo llevaba como Gerente Público. El mismo Gobernador era participe del proceso de selección. Cosa que se ahora también cada vez que se asigna, se le presenta una terna al Gobernador Regional y se elige. Así fue el proceso de selección de los 80 que estuvimos en el curso y solo 45 ingresamos al Cuerpo de Gerentes Públicos.

¿Valora el proceso, le parece adecuado?

Una cosa es tener habilidades duras que es el conocimiento técnico del tema que manejas, eso lo descartas con el examen que te toman y si quieren ver el tema psicotécnico, que es la mínima barrera, pasas. El tema es si cuentas con las habilidades blandas, las competencias para desempeñarte en un cargo gerencial, hay momentos de tensión, hay momentos de estrés en los que tienes que tomar decisiones rápidas, tienes que tener capacidad de organizar porque tienes gente a tu cargo, tienes que tener liderazgo, tienes que tener capacidad de comunicación, de saber transmitir las ideas de manera correctas, tienes que saber dirigir a tu grupo al logro del objetivo, los tienes que empoderar; es decir, hay una serie de habilidades blandas que tienes que desarrollar. Te cuento que al salir del curso nos daban las 5 habilidades mínimas que nosotros necesitábamos, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, sentido de urgencia, etc y cada Gerente Público sabía cuál era su brecha y teníamos que hacer un plan para cubrir esa brecha, tal vez siguiendo un curso, participando en un taller, etc. No solo nos evalúan sino que tenemos que hacer algo para cubrir esa brecha que te está faltando.

Tienes un mecanismo de reclutamiento súper efectivo porque aborda las habilidades duras y las blandas, porque si tú diriges un equipo de trabajo y puede ser el mejor equipo que te haya tocado, pero si no lo sabes dirigir, o se van o te hacen pisar el palito o no logras los objetivos porque se van a resistir y hacen las cosas más lentas. Tú objetivo es más allá, tu objetivo es la población y la mayoría de los Gerentes Públicos tenemos vocación de servicio y hace que siempre estemos pensando en la ciudadanía, si lo que estoy haciendo va a ayudar a cambiar la situación de vida de la población, ¿va a mejorar su calidad de vida? Y ese es nuestro constante, qué hacemos para mejorar, ser más eficientes y lograr más beneficios para la población, por ahí va nuestra lógica.

¿Qué fue lo más motivador, lo más resaltante en su labor como Gerente Público?

Lo más motivador ha sido lograr resultados, cuando llegué a Huancavelica que fue mi primera asignación, dije: ¡hay que hacer patria! Pensaba llevar a mi familia, pero cuando conocimos la ciudad, no había colegios particulares, yo me tuve que quedar solo ahí. Una de las cosas que me impresionó al sentarme en la Plaza de Armas había niños rubios y me hice lustrar los zapatos por un niño rubio, yo decía que esos niños era cruce con los españoles por la mina Santa Bárbara; luego con los meses de trabajo en el Gobierno Regional me enteré que esos niños eran así porque habían pasado por un proceso de desnutrición crónica. Cuando vi las estadísticas, Huancavelica tenía el 52% con niños de desnutrición crónica, investigué más el tema y a mi cargo estaba el Programa Presupuestal del Programa Articulado Nutricional y me encontré con esa ingrata sorpresa. Entenderás que desplegué todo mi esfuerzo en cambiar esa situación, trabajé con ONGs, con organizaciones, con todo, con capacitaciones al personal del gobierno regional. La mayor satisfacción fue que el INEI, después de 1 año de trabajo, nos dijo que la desnutrición crónica había bajado 10%, ese no era mi trabajo exclusivo, yo solamente impulsaba, porque en realidad son los gestores de salud los que lograr ese cambio, pero la satisfacción es haber impulsado el tema y haber logrado el cambio. Esa es una de las mayores satisfacciones, en lograr resultados, eso es lo que nos motiva. Ahora estoy en el IGP, que vemos los sismos, los volcanes, no soy experto en esos temas, llego a la institución y conozco mis temas administrativos pero lo primero que se vino a la cabeza es cómo hacemos para salvar vidas, cuando vaya a ocurrir un terremoto. Lo que buscamos siempre es obtener el valor público para la sociedad, ese valor social porque sino una institución no tiene sentido si no genera ese valor social. El valor público que es nuestro motivador, sumado a la vocación de servicio, hace que nosotros siempre estamos buscando beneficio para la sociedad. No tenemos ningún interés político, ni económico, lo que buscamos es el sentido social. Les contaré por qué me quedé en Huancavelica, vino una persona de una minera a pedirme que necesitaba un plano y le decía “vaya abajo y pague en caja, que le imprimimos el plano” me dijo, “no, lo necesito ahorita porque tengo que salir” y me estaba alcanzando 50 soles y lo rechacé. A la semana viene otro chico que necesitaba un plano para la ubicación de su casa porque necesitaba para sacar su brevete, y también me quería alcanzar dinero. Después estuve reflexionando, creo que fue el Gobernado Regional que me estuvo poniendo a prueba para ver si era ético, fui el único Gerente Público que se quedó porque a los otros Gerentes Públicos se los volaron.

ENTREVISTA A GERENTE PÚBLICO N° 6

Nombre: Julio César Fernández Medrano

Cargo: Director de Sistema Administrativo II – Área de Asesoría Jurídica

Institución: Unidad de Gestión Educativa Local N° 01

PRIMERA ETAPA

¿Desde cuándo forma parte de El Cuerpo de Gerentes Públicos?

Aproximadamente, desde abril de 2015

¿Cuántas veces fue asignado?

He sido asignado 1 sola vez y renovado 2 veces.

¿Cuánto tiempo transcurrió para volver a ser asignado en cada entidad?

Fue asignado 1 sola vez y se mantiene hasta la fecha.

El proceso de asignación, desde que uno ingresa al Cuerpo de Gerentes Públicos, en SERVIR toma 15 días, me incorporé al Cuerpo y me convocaron a 2 ternas, una era provincia y la otra era la UGEL, donde me terminé quedando. Hay otras personas que están años y no han sido esperando.

¿Qué opina sobre el proceso para que una entidad solicite Gerentes Públicos ante SERVIR?

Las entidades públicas no van a solicitar un Gerente Público porque los directivos que tendrían que hacer el requerimiento, entiéndase la autoridad política, tiene que saber que existimos y no hay una difusión, tienen que saber qué de bueno obtienen, no saben que existimos. En algunas ocasiones que he conversado con autoridades, no saben qué es, ni para qué es, y lo ven desde el punto de vista desde el trabajador que obtiene ese cargo, no lo ven desde el beneficio que obtiene la entidad tener a un Gerente Público. Los Gerentes Públicos sirven para contribuir a aquel directivo que ingresaba como autoridad, como titular de la entidad pero que desconoce de la administración pública. Necesariamente se tiene que orientar a todo titular de entidad de qué opciones tiene, no solo Gerentes Públicos sino de otras modalidades. Yo tengo colegas que han dejado el Cuerpo de Gerentes Públicos se han ido a otras modalidades mejor remuneradas, lo han hecho simplemente porque las otras modalidades tienen de alguna manera fisuras que permiten que ellos mismos se auto publiciten con el titular de esa entidad, los gerentes públicos terminan siendo invitados a esa modalidades y se terminan yendo; mientras que para la gerencia pública es todo un proceso no solo de haber incorporado a esta especie de head hunter/cazatalentos de este listado sino el mismo hecho de la asignación tienen un protocolo que no lo hace ejecutivo. En la administración pública los problemas están todos los días, es lógico que una autoridad que necesita una persona para presupuesto, no puede estar esperando 3, 4, 5 ó 6 meses la elección de una persona y la formalidad de la suscripción de un convenio, la emisión de una resolución y toda una suerte de ritual que lo hace difícil. Y lo otro es que ha perdido atractivo porque la parte remunerativa está desfasada 10 años, las remuneraciones siguen igualitas, a pesar que en otros regímenes del Estado se han dado bonos, algunos incentivos que a las finales cuentan, no se les da a los gerentes públicos por su propio convenio y norma no pueden recibir nada, salvo que te lo impongan. Por ejemplo, si voy a una capacitación es siempre y cuando sea por política de la entidad y porque me lo imponen, yo no puedo pedirla para mi beneficio. Entonces, hay toda una serie de cosas que le quitan ese atractivo.

Jamás un alcalde va a remitir una solicitud porque no sabe que existe el Cuerpo de Gerentes Públicos, ni de las bondades porque la mayoría de las autoridades piensa que tiene el poder de hacer y deshacer y no saben que hay reglas dentro de la administración pública, son pocos los que entienden que hay parámetros que cumplir, no es un tema de puro deseo.

¿Considera suficiente el número de solicitudes enviadas por las Entidades Solicitantes a SERVIR?

¿Cómo cree que se podría mejorar el proceso de asignación?

El tema no pasa por hacer publicidad de que el Gerente Público X hizo esto o lo otro, porque eso no ha funcionado. Acá creo que el tema pasa por simplemente explicar que una entidad pública se ve bien cuando tiene Gerentes Públicos, porque tiene idoneidad técnica y moral. Tal vez se podría decir, por ejemplo, en una Municipalidad X ¿tiene Gerente Público?, No tiene! Entonces usted está queriendo hacer lo que le da la gana. Así debería verse, así debería ser el enfoque publicitario. Porque si tú tienes, un Gerente Público en presupuesto o en logística, quiere decir que realmente lo que tú estas buscando es que las cosas se hagan bien. Pero si tú estas queriendo traer a tu compadre, ahí viene el problema. Yo pienso que es un indicador el hecho de la difusión, que se vea como un concepto positivo el tener, en los cuatro cargos más importantes, presupuesto, administración, legal y recursos humanos, debería haber personas como Gerentes Públicos. Ahora hay muchos gerentes públicos que no aceptan porque las remuneraciones están bajas. Yo pienso que es difusión, no hay otra. Que SERVIR realice todo un proceso de difusión del Cuerpo de Gerentes Públicos.

¿En su opinión el proceso de asignación es el adecuado?

Si es el adecuado. Yo conozco a muchos en SERVIR, excelentes personas, pero si vinieran a los lugares donde son asignados, los gerentes públicos no son asignado para que asesoren al ministro, normalmente son cargos directivos pero medios, por ejemplo, yo estoy en una UGEL que es cara al usuario, no estoy en una instancia al lado del Ministro o Viceministro, lo que significa que las cosas deben ser veloces, las cosas son para ayer, hay que organizarse bien, es un tema de actitud. Puedes tener el conocimiento pero tu actitud debe ser proactiva, coordinada, acelerada, tienen que ser más expeditivos, ponerse plazos más cortos, más rápidos. Si la asignación fuera algo importante porque va a ser un elemento que va a contribuir a un mejor servicio público, entonces yo me desesperaría por colocar a un Gerente Público. Si llega un pedido de una entidad, inmediatamente se debe hacer todo para volar y colocar a ese Gerente Público en el terreno complicado. Pero muchas veces se demoran. Por ejemplo, en esta entidad faltan 4 Gerentes Públicos, los venimos pidiendo desde hace 2 años, y no se da por un instrumento de gestión porque no se ha podido actualizar hasta el día de hoy. Los procesos tendrían que verse más rápidos, es un tema de velocidad, no es que esté mal el procedimiento. La asignación es el problema, tengo una cartera de Gerentes Públicos y debo ver la forma de colocarlos. Yo pienso que se deben acelerar los procesos de asignación, no de selección, los procesos de selección deberían continuar aunque no los asignes porque indirectamente estás haciendo publicidad de la existencia del Cuerpo de Gerentes Públicos. Al no existir demanda, entonces, SERVIR no incorpora a nadie más. La mayoría que no pasan las evaluaciones de selección, terminan teniendo fe en el Estado, porque dependes de ti mismo y demuestras tus competencias. Los que postulan saben que en el Estado cuenta con un proceso donde no existen los padrinos, yo creo que por ahí va la mejora. La difusión y mayor rapidez en la asignación y una norma que determine una cuota mínima por entidad, hay presupuestos tan elevados y no tienen este tipo de personas. Otra cosa que está sucediendo, es que la mayoría de personas están envejeciendo, estamos en una edad

que ya no estaremos para el ritmo de estar al frente del usuario. Tiene que renovarse, de lo contrario estas condenando al Cuerpo de Gerentes Públicos a desaparecer. Actualmente, no hay un incremento salarial, no hay incentivos de capacitaciones, no hay uniformes y el tema que no están convocando a nuevas generaciones. La mayoría de Gerentes Públicos son muy mayores, están llegando a los 60 años.

¿Cree usted que las modalidades de FAG, PAC, Ley de Cargos de Confianza es una limitante para la asignación de Gerentes Públicos?

No es una limitante. El Estado necesita la mayor flexibilidad de contratación para el logro de objetivos. Si se necesita personal altamente calificado para cierto tema, está bien que exista esa norma, que lo facilite. Los Gerentes Públicos están enfocados para ser gerentes, a un tema de acción, donde actualmente no deberían existir gerentes en el Estado sino directivos. Los Gerentes implican cierto nivel de discrecionalidad, siendo muy necesaria cuando son directivos que se encuentran de cara al usuario, para lugares masivos, como el Ministerio de Salud, Ministerio de Educación. Se trata de directivos operativos. No podría verse un Gerente Publico siendo Secretario General. No considero que un Gerente Público sea miembro de un directorio porque el rol de un Gerente Público es estar solucionando temas en entidades públicas que tengan contacto con la sociedad, con el colectivo, con la masa. Por ejemplo, una campaña de QaliWarma o un tema de vacunación masiva o daños generados por la corriente del niño; para ello, se necesitan personas que entiendan articulación, diálogo, que se encuentren 24/7, una especie de comando. No son tanto para ser estrategas, que se encuentran en un régimen mejor pagados, pero si estas en rol de Gerente Público es para que seas comando. Necesitas personas con características que se encuentran en el contrato y las fichas de un Gerente Público, donde se puede apreciar la experiencia técnica pero también nos exigen el trabajo en equipo, comunicación, que la gente casi no le da importancia, a las habilidades blandas. La mayoría de los Gerentes Públicos tienen ese componente que tal vez no se necesita para otro tipo de contratación, que tal vez es mejor pagada. Pero los que están acá son personas que tienen articular ese tipo de cosas, campañas, procesos complicados, no están tanto en el tema estratégico, están mas en el tema táctico y que solucionan crisis. Son circunstancias donde se necesitan habilidades blandas, ahí están los Gerentes Públicos.

Esos otros sistemas de contratación son buenos, son útiles, pero en otros esquemas para los cuales han sido creados. En Chile los Gerentes Públicos son muchos más y están en las altas esferas, en otro nivel, que en Perú ya nos debería tocar porque las políticas públicas necesitan de esta información.

SEGUNDA ETAPA

¿Cómo fue el proceso de selección para ingresar al Cuerpo de Gerentes Públicos?

No se preguntó.

¿Tomó mucho tiempo el proceso de selección?

No se preguntó.

¿Cómo le fue al asumir funciones en la entidad receptora?

Yo siempre digo que el tema pasa por la difusión y la actitud que tienes que crearle al titular de la entidad. La persona que termina eligiéndome de la terna, era una persona que estaba informada y cuya intención era buena, buscaba hacer una buena gestión, una gestión distinta. Esta persona no me puso obstáculos. El día de mi entrevista le dije que no iba a poder llegar a las 10 am para la entrevista, por urgencias, y me dijo que podía reprogramar. Me evaluó, me entrevistó y me dijo que me elegía. Vi una persona

que tenía las ganas de hacer las cosas correctas, que en verdad haya una mejora hacia el ciudadano. Trabajé gratis los primeros 15 días, es lo que demoró el proceso de mi asignación y lo hice porque ella me lo pidió.

¿Hubo algún cuello de botella?

Ninguno.

¿Qué fue lo más resaltante en su labor como Gerente Público?

Yo digo que en la entidad mi equipo de Asesoría Jurídica es un referente de que las cosas se tienen que hacer como deben hacerse. Las demás áreas saben que si quieren hacer algo, no acorde a lo correcto, les va a ser muy difícil que lo logren, porque cuando pasa por mi área nos aseguramos que pase por todos los filtros. Si ellos hacen algo irregular, ellos siempre van a tratar de esquivarnos, nadie nos cuestiona de que en mi área hacemos irregularidades. Te contaré una anécdota, una señora vino a exigir que no le habían tramitado una notificación de alimentos, me acerqué y le atendí. Le dije que ya se había atendido y que lo habíamos derivado a recursos humanos. Le di su copia y se fue a recursos humanos y verifica efectivamente el trámite, regresa a mi oficina y me dice que nos habíamos ganado una gaseosa Inka Kola para todo el personal. Le expliqué que no le hemos otorgado un trámite especial, es el mismo trato que le damos a cualquiera.

ENTREVISTA A GERENTE PÚBLICO N° 7

Nombre: Julio Francisco Ríos Peña

Cargo: Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico

Institución: Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi

PRIMERA ETAPA

¿Desde cuándo forma parte de El Cuerpo de Gerentes Públicos?

Desde el 2014.

¿Cuántas veces fue asignado?

Una sola vez porque en el 2015 ingresé asignado. En la misma entidad, en el mismo cargo.

¿Cuánto tiempo transcurrió para volver a ser asignado?

No aplica.

¿Qué opina sobre el proceso para que una entidad solicite Gerentes Públicos ante SERVIR?

El inicio de los Gerentes Públicos nace de un modelo piloto con miras a que las instituciones públicas pasen a la ley SERVIR. Tengo conocimiento que con esta experiencia de los Gerentes se iban a hacer los ajustes para el proceso de transferencia. Inicialmente yo pasé por una primera fase de mucha exigencia en la selección de gerentes públicos con un proceso de selección, incluso con entidades privadas y públicas bastante exigentes, que incluso significó para las primeras promociones una experiencia de 3 meses de un proceso de evaluaciones, en mi caso fue alrededor de 1 mes el tiempo que ha tomado el proceso de mi evaluación. Entonces, la exigencia para ser gerente público prácticamente era tener un título, yo soy médico, decidí ingresar al Cuerpo de Gerentes Públicos para ser director técnico, director regional o director de las áreas asistenciales, ese es mi cargo pero a su vez soy formado con segunda

especialidad en planeamiento estratégico y por eso se evaluó el escenario y yo era Director precisamente de Planeamiento Estratégico de este instituto porque fui convocado en el año 2013 para ayudar a la gestión de aquel entonces y luego pasé a ser Gerente Público, yo salía y es ahí donde yo mismo inicio un proceso de solicitar que un puesto, un cargo se constituya, en un cargo disponible para recibir gerentes públicos pero es la primera decisión que tiene que tomar un Director. Ahí también viene un tema, el Director solicita un gerente público pero lo solicita a su jefe inmediato, en este caso el Ministro de Salud, entiendo que las regiones lo deben hacer ante el Gobernador Regional; yo solicito que en mi caso el Director Ejecutivo de Planeamiento Estratégico, el cargo, sea disponible para recibir un gerente público, esa es una primera decisión crucial del proceso. En cuanto no haya un director que lo solicite, no pasa nada, todo lo demás queda bloqueado. Entonces, pueda que se dé el pase si el propio Ministerio de Salud acepta esa propuesta y si le aceptan pasa por recursos humanos, planeamiento y presupuesto, para ver su remuneración, ver si coincide el ROF, MOF, CAP, etc, todas las áreas emiten una opinión, puede que tengan una observación y se queda trunco el proceso. Son tantos pasos a seguir, solo para aceptar que el cargo esté disponible para recibir un gerente público; entonces, una vez que está listo, pasa a la Oficina de Recursos Humanos para que emita opinión favorable. La idea es que el titular del pliego, en mi caso es el Ministro de Salud, con todas las opiniones de las diferentes áreas, si son favorables, recién envían una carta a SERVIR, ellos acogen la propuesta pero ahí viene una tercera fase, la revisión de los documentos que sustentan la posibilidad de que el cargo esté disponible para recibir un gerente público, ahí hay una carta del Ministro, del director del pliego, está también la revisión de los instrumentos de gestión, que es el ROF, MOF, CAP y también la parte de las remuneraciones y una serie de exigencias que se van dando en el proceso de SERVIR, el equipo de SERVIR prepara el expediente y otorga los vistos buenos, lo cual es elevado a Presidencia Ejecutiva para que se apruebe con una Resolución Ejecutiva y donde aprueban la plaza para el Gerente Público. La siguiente fase es que el cargo disponible se somete a un concurso porque son presentados 3 gerentes públicos postores para el cual el Director tiene que escoger al más indicado, hay una especie de concurso. Pero hay una cláusula del convenio de asignación que dice que son 3 meses de prueba, ¿qué sucede si a los 3 meses no le caigo bien al director? Ahí se rompe la situación de confianza porque uno siempre está sometido a la voluntad del director o del jefe inmediato. Se necesita mucha muñeca del gerente público para ganarse la confianza, cosa que rompe el criterio de meritocracia. Pasaron los 3 meses y ahora se vienen las famosas evaluaciones. Yo he tenido 3 adendas, en la primera el Director quería tenerme como gerente público y quedé en el cargo, en la segunda, si el director no te pide, ahí acaba tu contrato. Lo siguiente que tenemos es que existe una cláusula dentro de la Ley de Gerentes Públicos en la que pierde su condición de nombrado, este es otro gran problema que tiene este Decreto Legislativo, porque al cumplir el año de haber sido asignado, automáticamente se desvincula de la institución inicial, esto ha sido para que varios gerentes públicos pierdan su condición de nombrado. En mi caso, yo solicité a la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de SERVIR que estaba en camino una resolución para desvincularme como nombrado, que me pareció un escándalo, era terrible, yo llevaba 25 años de nombrado y de pronto por un contrato de establecía otras condiciones, uno se pregunta ¿qué es esto? Felizmente, encontré algunos antecedentes y con eso elaboré un sustento para que mi institución emita una resolución que asumiría, mantengo congelada mi plaza como nombrado, en tanto mantenga mi condición como gerente pública que hasta ahora sigue vigente. Pero la resolución de mi cese ya la tenía y me produjo una desazón. Con esto yo fui delegado nacional de los gerentes públicos y presenté una propuesta de modificación de la norma con miras a elevarlo al Congreso de la República para modificar esa cláusula del convenio de asignación que aún no se ha hecho. Me pregunto, ¿Vale la pena continuar como Gerente Público, con tantas

situaciones donde la meritocracia queda en cuestión? Si tienes ánimos de continuar en la institución como Gerente Público, tu director debe presentar una carta al jefe del pliego, el jefe del pliego debe revisarlo, si lo acepta, envía la carta a SERVIR, y ellos a su vez alistan la carta de continuidad y te mantienen.

¿Considera suficiente el número de solicitudes enviadas por las Entidades Solicitantes a SERVIR?

Lo que debe hacerse, si somos un Cuerpo, debe ir un equipo de Gerentes Públicos a la entidad, no puedo tener un Gerente Público en Planeamiento y los demás no lo son. Tiene que haber un equipo de por lo menos 3 ó 4 gerentes públicos para realmente armonizar una gestión.

¿Puede un gerente público trabajar por su cuenta en una entidad pública hasta esperar ser asignado por SERVIR?

Había una norma que señalaba, si durante 3 años un gerente público no era asignado, perdía su condición de gerente público. Te has desvivido para ser Gerente Público pero la norma dice que si en 3 años no eres asignado pierdes la condición. Se había creado un nuevo sistema en el que les pedían a los gerentes públicos que habían perdido su condición, postular y dar un nuevo examen. Actualmente no sé cómo ha quedado eso. Si se mantiene esa norma, del total de Gerentes Públicos que pertenecen al Cuerpo, en los próximos se verá reducida porque hay un alto número que aún no son asignados. La pregunta es, ¿la Gerencia Pública es un tema de cargos o es un concepto? Si es una cuestión administrativa, no tiene sentido ser Gerente Público. La gerencia pública es un estilo de gestión por el cual debe ser salvaguardado, no por una norma o directiva que lo que hace es apretarla y la hace poca atractiva. Yo diría que es una disposición, que en el marco de su creación como piloto, debió tener la posibilidad de tener los ajustes hasta crear un modelo que migre a ser directivo público. Deben realizarse los ajustes. Yo tengo un sueldo de hace 9 años, es el mismo sueldo, es también una traba, y resulta que mi promoción ve más atractivo ser CAS funcionario que ser Gerente Público. Ganan más del 50% de la remuneración de un gerente público, con menos responsabilidades. La Gerencia Pública se ha convertido en una especie de mercantilismo, ha perdido su concepto. No puede ponerse tantas trabas, si como país queremos verdaderamente desarrollar una gestión pública moderna. No podemos estrangularla con tantas normas. En mi tercer contrato/adenda me piden que tengo que presentar mi evaluación de medio año y mi evaluación del año, que tengo que hacer un plan de trabajo para el año con indicadores y metas, el cual tiene que firmarlo el director. Supongamos que al director no le simpatizas, no te lo firma. Mi plan me lo firmó el anterior director pero el siguiente director no me quiso firmar mi evaluación, ni el de medio año ni el del año, estuve como cerca de 10 meses interactuando con SERVIR porque no me sacan mi evaluación porque el director no quiere firmarlo. En la opinión del director yo estaba jalado y me mandó a un técnico para que me evalúe, el técnico dijo que yo no pasaba la evaluación. Eso sirvió para que comuniquen a SERVIR que no pasaba la evaluación y den por terminada mi condición de gerente público

Yo sigo pensando que la gerencia pública es el piloto para el directivo público

¿Cómo cree que se podría mejorar el proceso de asignación, para que sea más activo?

(No se preguntó. Las respuestas fueron esbozadas por el equipo de tesis)

Se debe asignar un equipo de Gerentes a la entidad.

Los sueldos están congelados desde hace muchos años.

Mi jefe superior no quiere firmar mi evaluación para la renovación y me debo salir de la entidad pública.

¿En su opinión el proceso de asignación es el adecuado?

Muchos procesos de revisión en la entidad solicitante.

Las opiniones técnicas deben ser personas que conozcan de la función del gerente y no encargar a personas de confianza en la entidad.

¿Cree usted que las modalidades de FAG, PAC, Ley de Cargos de Confianza es una limitante para la asignación de Gerentes Públicos?

Definitivamente son mucho más atractivas económicamente, en todo sentido. Y es carrera, es la otra ventaja.

SEGUNDA ETAPA

¿Cómo fue el proceso de selección para ingresar al Cuerpo de Gerentes Públicos?

Me pareció bien. Lo novedoso es que no hemos tenido los procesos normales, se tomaron en cuenta las competencias blandas que hoy en día han tomado mucha fuerza. Lógicamente ha sufrido un proceso de transformación porque antes era mucho más riguroso, mucho más difícil lograr ser gerente público; sin embargo, creo que hay que mejorar. En la entrevista tuve un encontronazo con mis compañeros, en la entrevista que era para conocer el desenvolvimiento, se determinaba la forma en que interactuaba o presentaba un problema, y ahí ocurrió que 2 integrantes de la evaluación, empezaron a realizar preguntas teóricas, que no tenían nada que ver con la presentación del caso clínico, mis compañeros objetaron y los jalieron. Creo yo que se debe preparar a los evaluadores, tiene que haber un cuerpo de evaluadores, gente que sepa exactamente cómo hacer un proceso de selección, la metodología y los instrumentos porque pueda darse el caso que hay mucha flexibilidad, que ingresa cualquiera, o hay un nivel de exigencia que será complicado tener nuevos gerentes públicos.

¿Tomó mucho tiempo el proceso de selección?

En mi caso no demoró mucho, tres meses más o menos.

¿Cómo le fue al asumir funciones en la entidad receptora?

Continuaba nada más.

¿Hubo algún cuello de botella?

Lo único que cambiada eran mis contratos nada más, por las adendas.

¿Qué fue lo más resaltante en su labor como Gerente Público?

Sistematizar todo el trabajo en mi oficina, es lo que más me agrada. Darme tiempo para hacer políticas de Estado que es lo que me gusta. En ese afán, al siguiente año ya presenté una propuesta de buenas prácticas en la gestión pública en SERVIR y gané el concurso en la categoría de inclusión social. Esa misma experiencia que ayudé mucho a realizar, parte como director, y gran parte como gerente público, y luego ya lo presentamos al concurso de "Ciudadanos al día" y la sorpresa para mí fue que ganáramos en inclusión social a nivel nacional. A mi me agrada mucho la gestión y me apena mucho que el capítulo de gerentes públicos, cada vez, va perdiéndose fuerza, me apena mucho, pero yo creo en la meritocracia. Andina me hizo una entrevista y he resaltado que lo mejor que le puede pasar a nuestro país es la meritocracia.

ENTREVISTA A GERENTE PÚBLICO N° 8

Nombre: Jorge Erik Rodríguez Pacheco
Cargo: Jefe de Unidad de Logística
Institución: Instituto Geofísico del Perú

PRIMERA ETAPA

¿Desde cuándo forma parte de El Cuerpo de Gerentes Públicos?

Ingresé en octubre del año 2014.

¿Cuántas veces fue asignado?

He sido asignado en 2 entidades.

¿Cuánto tiempo transcurrió para volver a ser asignado en cada entidad?

La primera entidad desde el 2015 hasta el 2019, estaba en mi segundo trienio, y por coordinaciones con otros servidores, pido mi cese, mi renuncia a la UGEL que fue mi primera asignación, se viene mi contratación por 3 meses con un CAS de confianza; y después viene mi segunda asignación en el Instituto Geofísico del Perú, desde el 2019 hasta la fecha, 2024. En el IGP ya llevo 5 años, el próximo año se vencería mi segundo trienio. En la UGEL estuve 4 años exactos.

¿Qué opina sobre el proceso para que una entidad solicite Gerentes Públicos ante SERVIR?

Es un tema de marketing o mercadotécnica. Si tú tienes un producto pero no lo pones en vitrina, no lo ofreces, son muy pocos los compradores que pueden llegar a ello, y hago este símil porque la gestión pública en el gobierno nacional ha habido muchos cambios gubernamentales, presidentes, ministros y obviamente de aquellos líderes que puedan jefaturar unidades ejecutoras, y los que van ingresando obviamente desconocen o no tienen posibilidades de acercamiento a profesionales con experiencia, igual pasa en el tema de gobiernos regionales y locales. Tampoco tienen conocimiento de poder asignarse Gerentes Públicos a sus diferentes gobiernos regionales o locales.

Lo segundo sería que obviamente, los puestos que cubrimos son denominados puestos de confianza en unidades ejecutoras, que muchas veces los titulares de los pliegos ingresan con su personal de confianza. Yo creo que debería desdoblarse ese tema, desde a qué nivel puede llamarse personal de confianza o hasta que nivel se debería nombrar profesionales técnicos que manejan los sistemas administrativos. En mi caso, logística es un sistema administrativo y mi superior que maneja todos los temas administrativos son entes técnicos o funcionarios técnicos; creo que debería de catalogarse como áreas técnicas y no como áreas o personas de confianza. Creo que ese sería el cambio para que se profesionalice, se tecnifiquen muchas instituciones y podamos llegar a mayores asignaciones y a asignaciones de mayores profesionales con conocimiento en las entidades ejecutoras de los tres niveles de gobierno, y poder acercarnos a ejemplos como el de Chile.

¿Considera suficiente el número de solicitudes enviadas por las Entidades Solicitantes a SERVIR?

Así está normativamente estructurado, ese es el procedimiento y obviamente tenemos que desarraigar el tema político para que una entidad pueda atender mayores solicitudes, me parece que ese es el mecanismo que nos ha llevado a que no muchos gerentes sean asignados, profesionales que hayamos sido calificados y podamos asumir cargos públicos de niveles en diferentes entidades estatales. Esta politización de estos sectores hace que disminuyan las solicitudes; y, ¿Cómo podemos incrementar

eso? Creo que despolitizándolo, cambiando las reglas de juego, respecto, a qué debe ser atendido como un profesional técnico y qué no, pero si solamente lo dejamos a un tema de solicitudes obviamente, de acuerdo a las cantidades que conozco, ha disminuido y lamentablemente tenemos que movernos y tratar de asignarnos de acuerdo a nuestros círculos de conocidos, de conocimientos, de profesionales en la materia, para poder proponer a un directivo, a un jefe titular para que puedas hacer la solicitud y pasar una posible entrevista porque siempre hay el temor de quién pueda estar colaborando si es que no te conoce. Yo creo que ahí a SERVIR le falta un poco más de empuje en ese tema, sé que de repente está empujando más otros temas, el tema de la Ley del Servicio Civil, que todo sea parte de la carrera del Servicio Civil y después de repente empujar este tema meritocrático, a través de Gerentes o de mayores cantidades de profesionales que se puedan asignar directamente como directivos públicos en las entidades del Estado, en sus tres gobiernos estatales.

¿Cómo cree que se podría mejorar el proceso de asignación?

Creo que debería plantearse que los sistemas administrativos, son sistemas técnicos, estamos hablando el sistema de logística, el sistema de contabilidad, el sistema de recursos humanos, de tesorería, el sistema de presupuesto, el sistema administrativo que maneja todos estos sistemas, el DGA; entonces, estoy hablando del gerente público de logística, el gerente público de tesorería, el gerente público de presupuesto, el gerente público de recursos humanos, el gerente de administración, que sean cargos técnicos. Al ser cargos técnicos y poder indicar a todas las entidades del Estado que estos son cargos técnicos y que la asignación va a ser independientemente de los funcionarios responsables del sector -los cuales son elegidos por voto popular- deberían ser asignados bajo un régimen diferente, como asignaciones directas para profesionalizar, donde se requiera ser más eficiente y medirlos y evaluarlos bajo los mecanismos que nos evalúan siempre, con indicadores, y mejorar la entidad donde estemos. Eso podría avanzar e iniciar de repente un tema meritocrático en esas entidades del Estado, fusionarlas y mejorarlas con ejemplos que se han realizado en toda Sudamérica para poder mejorarlo, sin puestos de confianza a nivel de Ministros, Viceministros, Secretarios Generales, que manejan los órganos, pero los que manejan sistemas administrativos, son temas técnicos, es decir, es cumplimiento de normativas que requieren profesionales técnicos, que se consideren, y al considerarlos así sería una entidad, SERVIR, MEF o la que se disponga pueda asignar gerentes de dichas profesiones para las unidades ejecutoras y obviamente evaluarlos para que haya una mejora para que esto siga creciendo a nivel nacional.

¿En su opinión el proceso de asignación es el adecuado?

Como procedimiento, si es el adecuado. Como el mejor camino para asignar gerentes públicos, me parece que no lo es. Ellos están cumpliendo la normativa que se encuentra aprobada, estamos hablando de modificar el concepto que quiénes deberían ser asignados, si deberíamos o no depender de solicitudes o incluirnos directamente y estar en cargos profesionales técnicos que manejan sistemas administrativos, nosotros como gerentes cumplimos la normativa, apoyamos a los órganos de línea a seguir su Plan Operativo, a llegar a sus objetivos; nosotros no guiamos los objetivos, apoyamos para que ellos cumplan sus objetivos, ellos sí deberían ser de cada sector, médicos, docentes, agrícolas, ingenieros mineros, dependiendo de cada sector; pero los sistemas administrativos que son órganos simplemente de apoyo para que surjan los requerimientos de bienes, servicios, personal, presupuesto e inversiones y camine, esos si son gente profesional. Hacer esa desvinculación podría mejorarnos bastante para profesionalizar y mejorar los sistemas. Ya la Contraloría General de la República por el otro lado, nos ve y nos denuda, nos dice que hay más errores o corrupción, como lo llaman ellos, entonces algo no está funcionando bien pues ahí.

¿Cree usted que las modalidades de FAG, PAC, Ley de Cargos de Confianza es una limitante para la asignación de Gerentes Públicos?

Creo que es el avance que ha tenido la otra parte, el Gobernante ingresa y debe gobernar con su personal de confianza, con su personal de su ideología política que ellos requieren, para ellos hay esos tipos de condiciones, de cargos políticos, y está bien, eso debe seguir y me parece que en toda Latinoamérica debe existir porque creo que democráticamente se ha escogido a un partido político y él con su personal debe gobernar, pero sin ocupar los campos técnicos. Lo que no ha crecido es el tema técnico profesional, ha crecido el tema de confianza, no puedo decir que esté mal, también debe haber ese tipo de cargos porque son los que te plantean la misión, la visión, lo que quiere cada entidad, funcionarios altamente calificados de materias generales, agrícola, investigación, que requieren ver una visión de la entidad o país, generando políticas, me parece perfecto; pero se han descuidado lo otro, tienen que correr los 2 a la par, yo diría, veamos el tema técnico como un tema de apoyo de Gerentes Públicos bien encaminados, cohesionados, que son otros temas de visión o cómo llego a cumplir diferentes objetivos o políticas nacionales. Se está dando más impulso a lo otro por un tema político, que a lo otro, y ahí está el desfase. Yo si creo que debe crecer y está bien que crezca, pero en el otro lado se ha descuidado, se ha descuidado bastante y ahora el que tiene que empujar todo esto es la Autoridad Nacional del Servicio Civil, pero me parece que no se encuentra dentro de sus prioridades y eso regula en el desfase técnico que tenemos y vuelvo a poner el tema de Contraloría General de la República, tantos problemas que están vislumbrando es porque no hay profesionales en los gobiernos locales y regionales, que generan este tema de problemas más grandes, donde no digo que un Gerente Público no pueda equivocarse, todos somos humanos, podemos equivocarnos pero creo que es menos la probabilidad de éxito.

En estos últimos años vemos la cantidad de Ministros de Estado que han cambiado, como titulares de pliego, el titular de una entidad que entra en Salud o Educación está pensando solo en 10 meses, entonces como que no le da la garantía de poder asignar a alguien o hacer gestión, el presupuesto que recién estás gestionando lo verás el siguiente año. Si tienes un horizonte mínimo de tiempo para poder hacer gestión y poder vislumbrar algo en la entidad, están tapando o apagando incendios. Es todo un tema el cómo poder despolitizar para que órganos de línea de los diferentes sectores sean también meritocráticos y permanezcan en el tiempo y su permanencia haga que al interno en su sistema administrativo pueda tener a los mejores profesionales. Es todo un cambio en nuestro sistema democrático, nuestro sistema gerencial político-público que tenemos, que creo que tendríamos también que evaluar y mejorar para que eso cambien, sino vamos a seguir en lo mismo.

SEGUNDA ETAPA

¿Cómo fue el proceso de selección para ingresar al Cuerpo de Gerentes Públicos?

Bastante interesante, bastante fuerte. Recuerdo que fueron 2 o 3 fases diferentes, cada fase excluyente. En el último proceso que postulé fue donde tuve mayor feedback respecto a la información; cada vez las convocatorias fueron mejorando en el tema de retroalimentación y de la información respecto de los postulantes que íbamos a rendir nuestros exámenes. Fue una empresa especializada que realiza todo este tema de verificación, de revisión, de exámenes, presenciales 2 o 3 días con grupos de personas, viendo diferentes tipos de habilidades, no netamente las profesionales porque de nada sirve ser un buen profesional técnico si no tienes el carisma para poder aplica eso y que el resto de personas pueda aplicarla, haciendo empatía con sus demás colaboradores y haciendo esa gestión. Fue un examen que verificó varios puntos de esos y me parece que fue lo más adecuado, tal vez hay otros mejores, todo es perfectible y mejorable;

tendría que haber una selección adecuada para poder tener varios profesionales de las diversas materias.

¿Tomó mucho tiempo el proceso de selección?

Me parece que fue un par de meses, lo mío. Fue en el 2014, ya pasaron 10 años de eso. Me parece que fueron un par de meses con resultados que te enviaban al correo, pasaste a la siguiente fase o ya no pasaste, que de repente no lo vi en la primera porque postulé 3 veces y fue en la tercera que ingresé, y no tenía el feedback de los otros, si había pasado o no había pasado o en qué había descalificado para que uno mismo vaya mejorando. Fue interesante.

¿Cómo le fue al asumir funciones en la entidad receptora?

Me fue bien. Yo fui un segundo grupo de profesionales que ingresaran a la UGEL 7 San Borja, ya habían asignado a 5 Gerentes Públicos, sale una Gerente de Logística y me asignan a mi persona. Entonces, encontrar a un grupo que ya estaba ahí, me fue sencillo, más fácil poder adecuarme. Una de mis fortalezas es el tema de habilidades blandas, hacer empatía y también obviamente el conocimiento técnico del área. Yo en el tema Logístico estoy desde el 2008 y hasta el 2015 ya tenía 7 años en temas gerenciales de jefaturas. Conocer el tema operativo-técnico del propio sistema que voy a manejar, ponerle lo otro, es decir la empatía con las personas y obviamente el tener un equipo que ya se encontraba ahí, me facilitó también el tema de poder llegar al sistema. Te cuento que me la pintaron bien feo cuando fui al Ministerio de Educación para mi asignación y la persona que me atendió me dijo: “Usted va a ir a una de las peores UGEL de Lima Metropolitana, la corrupción llega al techo, no le garantizo que pueda irle bien. Se la pinto así”. Yo pensaba que me quería meter miedo para retroceder y no me asignen, fue directo al grano. Yo pensé por qué me llaman tan rápido, mi asignación fue casi inmediata, y es que la persona que me entrevistó en el proceso de selección para el Cuerpo de Gerentes Públicos era administrativa de la UGEL, yo no la conocía y después me entero que en mi entrevista a ella le gustó mi exposición del caso que respondí, le di muy buena sensación; y dijo “si ese joven ingresa a SERVIR por favor me lo asignan a la UGEL”. Ingresé y me llamaron de inmediato, me metió miedo y me dije a mi mismo que ya había nadado tanto para llegar hasta acá, no me voy a rendir. Yo pensaba, soy Gerente Público, lo más probable es que me manden a provincia, y cuando me dijeron Lima, yo dije ¡Vamos! Yo salía del sector salud y las cosas ahí si son complicadas, si no compras algo el paciente se muere.

¿Hubo algún cuello de botella?

La entidad no me puso trabas. Trabas técnicas teníamos en la UGEL, en el IGP no tanto, estoy más tranquilo. En la UGEL pasó que el Ministerio de Educación regula todo y entienden que la UGEL solamente somos su mesa de partes, no nos daban los recursos y nos demoraba tanto rehabilitar las oficinas o mejorar procedimientos para los colegios porque el titular pensaba que en las UGEL no hay gente que pueda apoyar en la gestión o pensar para mejorar, solamente atienden lo que el MINEDU dice, como que nos cortaban posibilidades de mejora que podríamos desarrollar, tal vez esa traba. Los colegios tienen problemas de mantenimiento para el inicio del año escolar para su operatividad, nos decían ¡No, el colegio se desarrolla solo! Pedíamos presupuesto para hacerles mantenimiento, al menos para cambiarles los focos, los caños, las lunas, los vidrios rotos, las chapas, nos decían que no porque eso lo ve el MINEDU, a través del PRONIED. En ese momento usamos algunas estrategias diferentes, dentro de la propia normatividad, hicimos un área de mantenimiento de la UGEL, financiamos nuestros propios recursos y con eso íbamos a los colegios con este personal de mantenimiento y cambiábamos. Con mi experiencia en otros lados, quise mejorar las cosas, uno viene con esa visión de querer mejorar las cosas. Esas limitantes de repente. En el IGP no

tuve trabas. En mi mente está, mientras más crezca el tema científico, va haber más profesionales que quieran arraigarse acá, habrá más jóvenes que quieran terminar su Maestría, su Doctorado y profesionalizar el tema y tener un ala científica en el país. El desarrollo y la mejora de la ciencia va a mejorar el tema educativo o solucionar algunos problemas, eso me motiva a estar acá como órgano de apoyo. SERVIR les decía a la Contraloría General de la República, nosotros al igual que ustedes estamos mirando el problema desde adentro, somos los que firmamos, los que estamos en el problema, ustedes como Contraloría lo miran desde afuera, pero nosotros estamos adentro, pero tanto ustedes como nosotros somos profesionales que queremos mejorar. Ahora en el IGP, la Contraloría piensa que uno ha salido de San Pedro, todos somos delincuentes, es otra lógica, cuando uno no quiere plata para su bolsillo, pero es la lógica de controlar a nivel general. Somos otro grupo de profesionales que estamos adentro del problema. Tal vez eso puedo señalar como problema, que te limita o pierdes más el tiempo respondiendo al tema de control, es parte de ser funcionario público.

¿Qué fue lo más motivador, lo más resaltante en su labor como Gerente Público?

En la UGEL fue ver el cambio del personal, que sientan agrado al ir a sus oficinas, el trabajar. En los directores de colegio que sientan que haya un acompañamiento, un acercamiento, que ya no era la UGEL lejana, sino que era la UGEL cercana, de que podías conversar, apoyar y poder desarrollarla. En lo personal, poder apoyar en todo el inicio de los estudiantes, de forma indirecta, al arreglarle los caños, la luz, que los directores no tengan problemas en el tema de la contratación de sus docentes, todo el tema administrativo de contratación docente, que lleguen los libros oportunamente, los materiales, contratar a las empresas que puedan llegar en forma oportuna, que ellos se despreocupen del tema administrativo y se preocupen más en el tema educativo. Estoy apoyando con un grano de arena a ellos. Veía algunos problemas dentro del propio sistema educativo, las capacitaciones las planteaban en el bimestre anterior o faltando una semana para que comiencen las clases llamaban a todos los docentes de matemáticas y les decían: “esto van a dictar el siguiente bimestre” ¿Estaba planificado enseñar esas materias? Pero así era.

En el Instituto Geofísico del Perú, me motiva poder hacer crecer esta institución, que se conozca, porque si hay investigadores, más profesionales van a querer llegar a ser eso, que esto sea un imán para que varios puedan seguir y esto siga creciendo y se junten todos profesionales e investigadores y crezca esto porque sé que ante mayor desarrollo de la educación, ahora pasamos a lo científico, que hagan su maestría y doctora, que hagan investigación, en algo va a mejorar a nuestro país. Ahora están haciendo estudios en el tema agrícola, en estudios del tema de atmósfera. El sentir que estoy apoyando a lograr los objetivos de estos científicos, hace que te motives y esa motivación es propia, es personal, es vocación de servicio público, de que estás desarrollando algo para el apoyo al ciudadano. Sé que indirectamente estoy apoyando al resto y es parte de una motivación personal y propia que hace que pueda seguir trabajando en el sector público. Una equivocación en el sector privado es tomado como una mejora, pero si tú te equivocas en el sector público eres procesado. Te dicen que tú debías saber todas tus funciones y saberse las 500 leyes existentes. No existe el margen de error. Más se está incrementando los cargos de FAG, PAC, que son cargos de confianza, que no son temas técnicos, son solamente compañeros de aula, de campaña, y algunos colegas se pueden desmotivar al saber más que el otro y ganas más que yo.

ENTREVISTA A PERSONAL FAG N° 9

Nombre: Walter Gines Vega

Cargo: Consultor FAG de la Oficina General de Recursos Humanos

Institución: Presidencia del Consejo de Ministros

PRIMERA ETAPA

¿En qué consiste la modalidad contractual FAG y PAC? ¿Cuál es la diferencia? ¿El PAC aplica únicamente para contratar funcionarios públicos?

La distinción entre estas dos modalidades contractuales es el procedimiento para contratar y también es el honorario, hay diferencia, yo creo que se podría diferenciar en esos dos aspectos. Respecto a las entidades que pueden contratar FAG o PAC hay similitudes, todos los Ministerios pueden contratar bajo esta modalidad, pero en el caso del FAG también está permitido para todos los Gobiernos Regionales y la Contraloría. En el caso del PAC solo está supeditado para los Ministerios y los organismos adscritos dentro de ese sector, el PAC no alcanza a los Gobiernos Regionales. Respecto al procedimiento, en el caso de la contratación de consultores FAG, es un procedimiento más sencillo, más simple, no implica alguna complejidad, como en el caso de la contratación de Personal Altamente Calificado (PAC). Asimismo, el tope del honorario del consultor FAG es S/ 15,600 y el tope del honorario para el PAC es S/ 25,000. Respecto a los consultores FAG, estos pueden pertenecer a la alta dirección, pueden pertenecer a un órgano, unidad orgánica. El año pasado salió una normativa para el caso de los consultores FAG, donde regulan los requisitos, anteriormente no había ningún requisito establecido en los términos de referencia, me refiero a años de experiencia general, experiencia específica, estudios, no había ningún parámetro sobre eso para contratar consultores FAG, entonces las entidades públicas o gobiernos regionales colocaban sus propios requisitos, de acuerdo a su necesidad y eso pues generaba una gran diferencia, de mucha casuística en el tema de contrataciones FAG pero eso ya ha sido regulado desde julio 2023 y ahora sí establecen requisitos mínimos para que una persona gane S/ 15,600; ahora le piden como mínimo 6 años de experiencia general, 4 años de experiencia específica, que sean titulado o algunas equivalencias.

En el caso del personal PAC, está destinado para puestos que son de Directivos Públicos y también para asesores pero de alta dirección, no se puede contratar mediante esta modalidad a un asesor de unidad orgánica o de un órgano de asesoramiento, de apoyo, menos de administración interna, solamente se contrata asesores de alta dirección.

¿Cómo es el proceso de contratación para un personal FAG? ¿A que entidades públicas se les asigna?

Hay una comisión que gestiona todos los procesos de la contratación de los consultores FAG, en el marco del Decreto Ley N° 25650. Esa comisión está conformada por el Secretario General de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) y los dos viceministros del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), el de Hacienda y de Economía, y la Oficina General de Administración (OGA) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), hace la función de Secretaría. Cada año, fines de año, ellos aprueban un presupuesto para la contratación de consultores FAG en el sector público, tanto para los ministerios como para los gobiernos regionales; entonces, en atención a tu consulta, esta Comisión aprueba un presupuesto para el Gobierno Regional de Junín, Loreto, etc y en base a ese presupuesto, el Gobierno Regional contrata los consultores FAG, a lo que le alcance ese presupuesto: es importante precisas que es un presupuesto mensual. Con esto me refiero que, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) le dice

al Gobierno Regional: mensualmente tienes S/ 100,000 para contratar consultores FAG; entonces ellos, en atención a esa bolsa mensual que es no revolvente, ellos pueden contratar 10 consultores FAG por S/ 10,000, que en total sumado llegan al techo de S/ 100,000, y pueden estar todo el año con esos 10 consultores. Si por algún motivo en un mes, ellos no llegan a sus 10 consultores y contratan solamente 9, tiene S/ 90,000; ese saldo de S/ 10,000, como es un presupuesto no revolvente, no significa que lo gana para el siguiente mes. No es como para el personal CAS, cuando no se contrata personal, vas teniendo saldos y con esos saldos de alguna manera juegas, y en los meses posteriores tú puedes contratar más personal porque tenías saldo, pero en este caso no, porque tu presupuesto es mensual. Lo gastes o no lo gastes no importa porque al siguiente mes vuelves a tener el mismo techo presupuestal y así durante los siguientes 12 meses.

Respecto al procedimiento de contratación, yo particularmente no he visto, que ninguna entidad, regule con alguna directiva propia sus contrataciones FAG, lo que se hace es seguir directiva establecida por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), no es como en el caso del Personal Altamente Calificado (PAC). Si bien es cierto, ahí el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) también da sus propias directivas, lineamientos, pero las propias entidades públicas elaboran a su vez, sus propias directivas internas que regulan la contratación de Personal Altamente Calificado (PAC). En el FAG no, creo que eso le da cierta libertad. Poniendo como ejemplo a la PCM, nosotros seguimos los lineamientos del FAG establecidos por el MEF pero en esos lineamientos no señalan los procedimientos internos, por ejemplo, ¿quién hace la evaluación de la selección de un consultor FAG? ¿Es la Oficina de Recursos Humanos? ¿Es la Oficina General de Administración? ¿Es la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto? Únicamente cómo es un lineamiento genérico del MEF, señala que es responsabilidad del titular de la entidad, pero no hay un procedimiento interno. Y en el caso de los Gobiernos Regionales, estoy casi convencido que ahí no hay ningún lineamiento que regule los procedimientos internos de evaluación de los consultores FAG. Lo único que tienen que asegurarse de cumplir para contratar un consultor FAG, es que el consultor llene unas declaraciones juradas, son como 6 formatos, en atención a esta última directiva que te comenté que se aprobó en Julio de 2023 que pone ciertos parámetros para los requisitos que se colocan en el término de referencia; tienen que asegurarse que esos requisitos que han puesto, que te conlleva a un determinado monto máximo de honorarios, el FAG que van a contratar que los cumpla, y después de ello, no hay mayor complejidad. Es bastante simple contratar un consultor FAG.

Si ponemos como ejemplo la gestión del rendimiento, uno tiene sus funciones y mensualmente uno aterriza con indicadores para evaluar el desempeño del personal; eso no existe en la contratación FAG, la única evaluación de desempeño que hay es que, en el formato de conformidad, que se llena mensualmente para que le paguen al consultor FAG, es el Anexo 6 que es la conformidad del servicio, donde se establece qué es lo que hizo el consultor FAG en el mes, y en la parte final el que emite la conformidad que generalmente es el titular del órgano o unidad orgánica donde está contratado el consultor FAG, tiene 3 campitos bien simples para marcar, donde consultan si su desempeño fue: Bueno – Regular – Deficiente. ¡Nada más! Esa es su única evaluación de desempeño. Y con esa información que registran ahí, si me preguntas si se hace algo, te respondo que ninguna.

En el caso de los consultores PAC, por lo menos, en el término de referencia se establece cuáles son las funciones o actividades que van a realizar mensualmente, al igual que los consultores FAG, para ambos casos se establecen en los TdR cuáles son las actividades que van a realizar mensualmente. Pero en el caso de los PAC, esas actividades que van a realizar mensualmente se encuentran alineadas al POI del órgano donde trabaja el Personal Altamente Calificado (PAC); entonces, por lo menos, digo yo,

está más aterrizado con los documentos de gestión, sobre todo con el POI del órgano. Lo cual no pasa en los consultores FAG, las actividades que se detallan ahí es de acuerdo a la necesidad del área que los contrata y no necesariamente tiene que estar vinculado al POI, por eso resulta complicado su medición.

¿Cómo es el marco presupuestal para contratar un personal FAG? ¿Se ha incrementado?

En el caso del FAG, entiendo que lo publican con un Acta de la comisión del FAG. Pero en el caso del PAC, eso está establecido en un Decreto Supremo, donde cada Ministerio ya tiene un determinado presupuesto, y todo ese fondo lo administra el MEF.

Respecto al FAG, no recuerdo en qué año salió el Decreto Ley. Antes esta contratación FAG estaba enmarcada dentro del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), quien pagaba era PNUD, y después de varios años se crea en el MEF la Unidad Transitoria de Pagos, que administra los fondos para contratar personal FAG. En mi experiencia de haber visto documentación de consultores FAG, eso está desde el año 2011 pero sé que hacia atrás también, pero con la distinción de que esto lo administraba PNUD. Ahora, en todo este tiempo sobre su crecimiento, yo recuerdo que en el caso del FAG, que el fondo que daban mensualmente para los Gobiernos Regionales no variaba mucho. Yo recuerdo que cada Gobierno Regional tenía entre S/ 180,000; variaba entre S/ 100,000 a S/ 180,000; y ese mismo monto se ha ido prolongando año tras año, no he visto que haya muchas distinciones. De repente no ha crecido mucho las contrataciones de consultores FAG en los Gobiernos Regionales, porque el Fondo no se ha ido incrementando. Durante los años que estuve en el MEF el monto se mantenía, y la verdad que el MEF es bien duro para darte unos soles de más. Yo estoy convencido que el fondo se ha mantenido casi casi igual a sus años primigenios.

Como el fondo lo administra el MEF, por más presupuesto que tenga la entidad pública, no puede habilitar ese fondo, como para que los Gobiernos Regionales se despachen y puedan contratar la cantidad de consultores FAG que ellos quieran, eso no funciona así, porque el fondo solo lo maneja el MEF. Para los Ministerios la bolsa presupuestal es mucho mayor, en el caso de la PCM para FAG es casi casi S/ 500,000 y en PAC es S/ 1.5 millones mensual para todo el sector, pero que a la fecha no llegan a cubrir ese monto.

En el caso del PAC el presupuesto está establecido en el Decreto Supremo, eso está establecido en el reglamento del PAC, el reglamento de la Ley N° 29806 y de lo que he visto en algunos casos se ha modificado el presupuesto, pero tampoco es mucho. En el caso del PAC es casi igual al mismo presupuesto que tienen desde hace 10 años.

En el caso del FAG, como eso no está establecido en los lineamientos, eso está establecido en un acta de la comisión del FAG, entonces ahí se tendría que solicitar por transparencia al MEF, sobre todo a esta comisión para que puedan brindarles las actas anuales donde aprueban el presupuesto destinado para el sector público para las contrataciones FAG. Entiendo que es solamente un acta donde ponen ahí el presupuesto para cada Gobierno Regional y para cada Ministerio, eso les podría ayudar para que sepan cuánto ha ido subiendo el monto para el FAG.

¿Tiene usted conocimiento de cuántos contratos FAG existen actualmente por entidad pública? ¿Cuáles entidades? ¿Para qué tipo de puestos/cargos?

Se supedita al presupuesto que tienen, en el caso de PCM, ahorita estamos bordeando los 30 consultores FAG, pero como depende también del honorario que se le pague al consultor, en PCM tenemos consultores que están con el tope que es S/ 15,600; pero en los Gobiernos Regionales no es igual, ahí he visto que a sus consultores FAG no les solían pagar el tope, tal vez S/ 10,000 o S/ 12,000 era suficiente. Las entidades se van ajustando al presupuesto que tienen para lograr contratar la mayor cantidad de consultores.

Para PAC en PCM tenemos, 20 consultores y el tope es S/ 25,000. El rango va desde los montos que superan S/ 15,600 hasta S/ 25,000 y la entidad pública elige si le paga el tope máximo o menos, hay una calificación previa de los consultores PAC. Puede tener un puesto que se contrata mediante PAC, cuya puntuación del puesto le permite que gane el tope máximo S/ 25,000 pero la entidad decide pagarle S/ 22,500 no hay ningún problema. La puntuación se encuentra en el reglamento de la Ley N° 29806.

¿Cómo es la asignación remunerativa para un personal FAG?

Se respondió en la anterior pregunta.

SEGUNDA ETAPA

¿Cuántos Gerentes Públicos tiene o ha tenido la PCM hasta la actualidad?

Desde la fecha en que estoy en PCM, desde el año 2022, particularmente no he visto Gerentes Públicos.

¿Puede compartir con nosotros su experiencia como personal FAG?

Uno siempre hace más y lo que nosotros informamos en nuestros términos de referencia está ceñido explícitamente a lo que está establecido en el TdR. Se realizan actividades que solicite el jefe inmediato, mensualmente se elabora un informe. En mi experiencia en algunos casos que he visto, le suelen dar más importancia a la documentación que se elabora, a los informes, que están por el sistema de trámite, y el informe lo dejan relegado, es como para cumplir con lo que señala la norma, lo que se establece para el pago, y de repente no está muy detallado, dentro de las actividades que se colocan ahí “se han atendido los documentos emitidos..” se registran de manera genérica, porque también entre el día a día hay bastantes que realizar y hacer el informe también te toma tiempo; entonces, siento que así como está establecido, el formato establecido para presentación de los informes mensuales podría mejorarse, hacer algo mucho más conciso, hacer algo más directo a la vena, que esté vinculado a indicadores de gestión pero como el formato establecido, por ejemplo te ponen, 15 actividades, y esas actividades que no están vinculados a POI o a ningún indicador, te piden que informes de eso mensualmente, se hace muy tedioso. Si este formato fuera mas estructurado, vinculado a indicadores de gestión, yo creo que se podría cuantificar de una mejor manera el desempeño y lo que hacen los consultores FAG. Tengo algunos consultores FAG, de algunos órganos, que lo que presentan mensualmente para su pago es prácticamente un “Copy Page” del mes pasado. También los entiendo, que vuelvan a hacer mensualmente los informes todos los meses quita tiempo, entonces yo creo que ahí hay una oportunidad de mejora. Por el resto, entiendo que los órganos que solicitan la contratación de consultores FAG es para que hagan alguna labor técnica, más especializada, según sus términos de referencia.

¿Ha advertido algún cuello de botella en el proceso de contratación?

El proceso está establecido en los lineamientos del MEF y en mi opinión no he visto que otra entidad pública, en atención a la directiva del MEF, saque sus propios lineamientos que regulen como es el procedimiento para contratar consultores FAG en la entidad, yo no lo he visto. Si solamente vemos que los lineamientos de la directiva del MEF, que el responsable de las contrataciones FAG es el titular de la entidad. En el caso de la PCM es el Premier, que por delegación de facultades le cedió esto al Secretario General, pero nada más. Dónde estaría el cuello de botella, cuando no tenemos regulado los procedimientos internos, digamos ¿Quién solicita al consultor FAG? Se sobrentiende que es el área usuaria, ¿Quién verifica la información de los consultores? En el caso de PCM es la Oficina de Recursos Humanos, en otra entidad de repente es la Oficina General de Administración (OGA). Yo siento que no hay un cuello de botella, no veo un

cuello de botella en la contratación de consultores FAG, en las entidades. Por lo pronto, siento que el cuello de botella más bien está en el MEF, porque en los últimos años, las entidades públicas mandaban sus solicitudes de contratación FAG al MEF, y ellos eran muy apegados a la norma, hacía observaciones realmente tontas respecto al expediente de contratación. Por ejemplo, consignaban en algún formato el símbolo de nuestra moneda, el sol, con un puntito, y el MEF devolvía el expediente porque bajo la nueva normativa se debe colocar sin el puntito. El MEF siempre te observaba algún detalle de tu expediente y volvía a la entidad pública, y nuevamente se tenía que generar el expediente completo o subsanar las observaciones y pasarlo al MEF. Entonces, el cuello de botella en realidad ha sido más el MEF que las entidades públicas. Porque el procedimiento de contratación FAG en las entidades públicas es bien simple, el consultor llena sus formatos, la Oficina de Recursos Humanos/OGA evalúa que el consultor cumpla los requisitos, que han sido puestos por el área usuaria; entonces, como no va a cumplir. Se arma el expediente y se manda al MEF. Por eso digo que el cuello de botella está más en el MEF que en las entidades públicas.

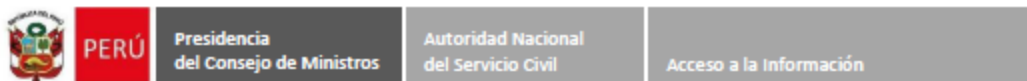
¿Existe estabilidad laboral siendo personal FAG?

No, porque es un contrato de locación, no es un régimen laboral. Incluso siento que tienen menos estabilidad que las contrataciones que se dan de las menores a 8 UITs, en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado, porque en el caso del FAG, en la sexta u octava cláusula de su contrato, se establece que las contrataciones FAG pueden resolverse de manera unilateral, a simple pedido del área usuaria, la cual se tiene que notificar al locador. Entonces, puede ser que yo tenga mi contrato FAG, digamos, hasta Junio de 2024, pero si el día de mañana, el jefe inmediato del área usuaria decide resolver de manera unilateral el contrato, simplemente eleva el memorándum solicitando la resolución unilateral, me notifican el día de mañana y el contrato ha sido resuelto, por más que yo tenga programada mi vigencia hasta Junio de 2024. Lo que entiendo no pasaría con las contrataciones menores a 8 UITs, porque en caso se resuelva existe un marco específico que se tiene que cumplir, caso contrario, se tiene que indemnizar al locador. Eso no sucede en el FAG, no hay ningún tipo de indemnización.

¿Ha escuchado sobre el cuerpo de Gerentes Públicos, considera que es el adecuado para el acceso a cargos Directivos y Gerenciales para el Estado?

Yo consideraría ahí, que, si el universo de Gerentes Públicos pueda ser mayor, podría tener un mejor resultado. Lo que pasa es que me pongo a pensar también en que la Gestión Pública también da ciertas herramientas a la gestión, no tantas, pero finalmente es una herramienta que está regulada y que es leal; entonces, todo Personal Altamente Calificado ocupa una plaza de confianza, pero le pagan mediante la Ley N° 2980, que es la que regula el PAC. Lo digo porque en tanto las entidades tengan estas normas que les habilitan esta posibilidad, yo creo que van a preferir siempre traer a la entidad pública a una persona de su confianza. Creo que en el caso del Cuerpo de Gerentes Públicos, en tanto el universo por el cual esté integrado, sea mucho más amplio y creo que para que se amplía debería tener un mecanismo más simple y en tanto también se considere pues otros aspectos para que puedan ser parte de ese Cuerpo, de por si solo, tal vez la experiencia o los cargos, justamente para que el espectro sea más amplio y de esa manera, los titulares al momento de designar a su personal de confianza, puedan también estar ahí o calzar dentro de este universo, porque si no, siempre van a preferir a personas de su confianza y que no necesariamente están dentro del Cuerpo de Gerentes Públicos. En el caso de los Gobiernos Regionales la contratación FAG es mucho más simple, como dije el único cuello de botella es el MEF pero es muchísimo más simple.

Anexo 3. Respuestas brindadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de Acceso a la Información Pública



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 23 de junio de 2023

OFICIO N° 000770-2023-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACION

Señor(a):
RENGIFO DAVILA JHONNY EDWARDS
kl.diazr89@gmail.com
Presente.-

Asunto: Solicitud de acceso a la información de fecha 11 de junio de 2023

Me dirijo a usted con relación a su solicitud de acceso a la información, a través de la cual requiere:

1. Informe Técnico N° 000006-2023-SERVIR-GDGP de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública y documentación que lo acompaña.
2. Diagnóstico del Estado de la Asignación de Gerentes Públicos en el Perú desde el año de su creación.
3. Data Estadística sobre la Asignación de Gerentes Públicos e información presupuestal sobre el pago a los GP.

Sobre el particular, conforme lo establece el artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806 - Ley de Transparencia y Acceso de la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, SERVIR no se encuentra obligada a crear o producir información con la que no cuente a la fecha de su pedido.

Considerando que su pedido constituye una solicitud de acceso a la información regulada por el TUO de la Ley N° 27806, la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública es el área encargada de proporcionar la información requerida por usted, teniendo en cuenta sus funciones previstas en el artículo 19 del Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado por el Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias.

En ese sentido, la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública mediante Memorando N° 000317-2023-SERVIR-GDGP señala:

"En relación al primer punto, esta Gerencia identifica al Informe Técnico N° 000006-2023-SERVIR-GDGP como información subsumible en la excepción establecida en el numeral 1 del artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, al observar la concurrencia de los siguientes supuestos necesarios en el ámbito del privilegio deliberativo:

1. *Que la información objeto de solicitud contenga consejos, recomendaciones y opiniones expedidos en el marco de un proceso de deliberativo y consultivo previo a la toma de una decisión de gobierno, pública, gubernamental o de poder público, es decir, una decisión adoptada por una autoridad en ejercicio de sus competencias, ya que el mencionado informe técnico es uno previo emitido por esta Gerencia, como área especializada, y que formará parte de los antecedentes e insumos preliminares a la toma de una decisión por parte de SERVIR en el ejercicio de sus competencias, y;*



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Acceso a la Información

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

2. Que la publicidad, conocimiento o divulgación prematura y previa de aquellos consejos, recomendaciones u opiniones, al momento de su valoración, interrumpa, menoscabe, inhiba o afecte en algún modo –o tenga el potencial de hacerlo– la posterior adopción de la decisión final y el debido cumplimiento de las funciones del tomar de la decisión, órgano o entidad requerida, puesto que existe nocividad al pretender la divulgación prematura y previa del referido informe técnico tomando en cuenta las opiniones, recomendaciones o puntos de vista que pueden generarse al conocer el contenido del mismo y de esta manera, causen influencia o impacto en el proceso deliberativo de la toma de decisión o en el cumplimiento de la decisión final adoptada en el marco del Decreto de Urgencia N° 002-2023.

En ese sentido, contemplando lo establecido en los artículos 13 y 17 del Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, el primer punto resulta en denegatoria.

En relación al segundo punto, cabe precisar que conforme al artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido, motivo por el cual, la información solicitada sobre el diagnóstico del estado de la asignación de Gerentes Públicos en el Perú desde el año de su creación, resulta en denegatoria.

En relación al tercer punto, se remite la información referida a la data estadística a la fecha sobre la asignación de Gerentes Públicos e información presupuestal sobre el pago a los GP en lo que va del presente ejercicio fiscal (PIM), detallada en los anexos 01 y 02 adjuntos."

Conforme a lo expuesto, se remite el presente conjuntamente con la información señalada en el párrafo anterior al correo electrónico proporcionado por usted.

Atentamente,

Firmado por

MAURICIO RAFAEL RUIZ DE CASTILLA MIYASAKI

Responsable de Acceso a la Información Pública Creada u Obtenida por la Entidad, que se Encuentre en su Posesión o Bajo su Control

Acceso a la Información



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de la Gerencia
Pública

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 22 de junio de 2023

MEMORANDO N° 000317-2023-SERVIR-GDGP

A : **MAURICIO RAFAEL RUIZ DE CASTILLA MIYASAKI**
RESPONSABLE DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA CREADA U OBTENIDA
POR LA ENTIDAD, QUE SE ENCUENTRE EN SU POSESIÓN O BAJO SU CONTROL

De : **NORMA ANA MONTOYA BLUA**
GERENTA DE GERENCIA DE DESARROLLO DE LA GERENCIA PÚBLICA

Asunto : Solicitud de acceso a la información pública del señor Jhonny Edwards Rengifo Dávila.

Referencia : a) Memorando N° 000293-2023-SERVIR-GDGP
b) Proveído N° 001375-2023-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACION

Me dirijo a usted, con relación al documento de la referencia b), mediante el cual traslada la solicitud de acceso a la información pública presentada por el señor Jhonny Edwards Rengifo Dávila, quien solicita lo siguiente:

- Informe Técnico N° 000006-2023-SERVIR-GDGP de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública y documentación que lo acompaña.
- Diagnóstico del estado de la asignación de Gerentes Públicos en el Perú desde el año de su creación.
- Data estadística sobre la asignación de Gerentes Públicos e información presupuestal sobre el pago a los GP.

En relación al primer punto, esta Gerencia identifica al Informe Técnico N° 000006-2023-SERVIR-GDGP como información subsumible en la excepción establecida en el numeral 1 del artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública¹, al observar la concurrencia de los siguientes supuestos necesarios² en el ámbito del privilegio deliberativo:

1. Que la información objeto de solicitud contenga consejos, recomendaciones y opiniones expedidos en el marco de un proceso de deliberativo y consultivo previo a la toma de una decisión de gobierno, pública, gubernamental o de poder público, es decir, una decisión adoptada por una autoridad en ejercicio de sus competencias, ya que el mencionado informe técnico es uno previo emitido por esta Gerencia, como área especializada, y que formará parte de los antecedentes e insumos preliminares a la toma de una decisión por parte de SERVIR en el ejercicio de sus competencias, y;

¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS y sus modificatorias.

² Conforme al considerando 9 de la Opinión Consultiva N° 044-2021-JUS/DGTAIPD, de fecha 11 de noviembre de 2021.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de la Gerencia
Pública

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

2. Que la publicidad, conocimiento o divulgación prematura y previa de aquellos consejos, recomendaciones u opiniones, al momento de su valoración, interrumpa, menoscabe, inhiba o afecte en algún modo –o tenga el potencial de hacerlo– la posterior adopción de la decisión final y el debido cumplimiento de las funciones del tomar de la decisión, órgano o entidad requerida, puesto que existe nocividad al pretender la divulgación prematura y previa del referido informe técnico tomando en cuenta las opiniones, recomendaciones o puntos de vista que pueden generarse al conocer el contenido del mismo y de esta manera, causen influencia o impacto en el proceso deliberativo de la toma de decisión o en el cumplimiento de la decisión final adoptada en el marco del Decreto de Urgencia N° 002-2023.

En ese sentido, contemplando lo establecido en los artículos 13 y 17 del Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, el primer punto resulta en denegatoria.

En relación al segundo punto, cabe precisar que conforme al artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido, motivo por el cual, la información solicitada sobre el diagnóstico del estado de la asignación de Gerentes Públicos en el Perú desde el año de su creación, resulta en denegatoria.

En relación al tercer punto, se remite la información referida a la data estadística a la fecha sobre la asignación de Gerentes Públicos e información presupuestal sobre el pago a los GP en lo que va del presente ejercicio fiscal (PIM), detallada en los anexos 01 y 02 adjuntos.

Atentamente,

Firmado por
NORMA ANA MONTOYA BLUA
Gerenta de Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública
Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública

Firmado por (VB)
DANTE SINISI SALEZZI
Ejecutivo de Asignación y Defensa Legal
Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública

Firmado por (VB)
ANDY LUIS VALDERRAMA MENDOZA
Analista de Régimen Laboral de Directivos Públicos
Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública



Anexo 01: Data estadística a la fecha sobre la asignación de Gerentes Públicos

NIVEL DE GOBIERNO	CUENTA
NACIONAL	53
REGIONAL	33
LOCAL	1
Total general	87

DEPARTAMENTO	CUENTA
ANCASH	2
AREQUIPA	2
AYACUCHO	5
CAJAMARCA	6
CALLAO	1
CUSCO	2
HUANUCO	4
ICA	1
JUNIN	2
LA LIBERTAD	9
LAMBAYEQUE	2
LIMA	34
MOQUEGUA	7
PASCO	2
PIURA	1
SAN MARTIN	4
TACNA	1
TUMBES	1
UCAYALI	1
Total general	87

ENTIDAD RECEPTORA	CUENTA
MINISTERIO DE EDUCACION	22
PODER JUDICIAL	14
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	9
GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD	9
GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA	7
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA	6
GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO	5
INSTITUTO GEOFISICO DEL PERU	3
GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO	2
GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN	2
GOBIERNO REGIONAL DE PASCO	2
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO	1
MINISTERIO DE SALUD	1
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA	1
INSTITUTO DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD	1
JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA	1
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSION SOCIAL	1
Total general	87



Anexo 02: Información presupuestal sobre el pago a los GP³

Centro de Costo	Meta	Nombre de la meta	Especifica de Gasto	Descripcion	PIM*
GDGP	21	0223802.GESTION PARA LA INCORPORACION MERITOCRATICA DE GERENTES PUBLICOS A ENTIDADES PUBLICAS	2.1.1.1.1.6.	PERSONAL CONTRATADO - REGIMEN LABORAL DE GERENTES PUBLICOS	13,255,904
			2.1.1.1.2.5.	BONIFICACION POR CAMBIO DE RESIDENCIA	690,744
			2.1.1.9.2.1.	COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)	1,344,424
			2.1.1.9.3.3.	COMPENSACION VACACIONAL (VACACIONES TRUNCAS)	344,482
			2.1.3.1.1.5.	CONTRIBUCIONES A ESSALUD	1,299,575
Total 21					16,935,129

* A1/22.06.2023



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Acceso a la Información

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 22 de diciembre de 2023

OFICIO N° 001716-2023-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACIÓN

Señor(a):

RENGIFO DAVILA JHONNY EDWARDS

je.rengifod@alum.up.edu.pe

Presente.-

Asunto : Solicitud de acceso a la información de fecha 13 de diciembre de 2023

Me dirijo a usted con relación a su solicitud de acceso a la información, a través de la cual requiere:

"1) Lista conteniendo los datos de contacto (nombres, email, teléfono, institución asignada, fecha de asignación) de los treinta y cuatro (34) Gerentes Públicos asignados en la Región/Departamento de Lima. 2) Antecedentes y Situación de la Gerencia Pública en el Perú durante el año 2023. 3) Datos de contacto (email, teléfono, número de celular de ser posible) del ejecutivo de asignación y defensa legal de la Gerencia Pública" (sic)

Sobre el particular, conforme lo establece el artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806 - Ley de Transparencia y Acceso de la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, SERVIR no se encuentra obligada a crear o producir información con la que no cuente a la fecha de su pedido.

Considerando que su pedido constituye una solicitud de acceso a la información regulada por el TUO de la Ley N° 27806, la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública es el área encargada de proporcionar la información requerida por usted, teniendo en cuenta sus funciones previstas en el artículo 19 del Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado por el Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias.

Cabe mencionar que la información requerida no se encuentra clasificada como secreta, reservada ni confidencial, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos N°s 15º, 16º y 17º del TUO de la Ley N° 27806. En ese sentido, la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública mediante Memorando N° 000744-2023-SERVIR-GDGP señala:

"Al respecto, se cumple con remitir los informes N° 000034-2023-SERVIR-GDGP-MLQ y N° 000007-2023- SERVIR-GDGP-AVV, mediante los cuales se atiende lo solicitado y cuenta con la conformidad de la suscrita, a fin de continuar con el trámite correspondiente." (sic)



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Acceso a la Información

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Conforme a lo expuesto, se remite el presente conjuntamente con la información señalada en el párrafo anterior al correo electrónico proporcionado por usted.

Atentamente,

Firmado por

SUSANA ARENAS ESTELA

Responsable de Acceso a la Información Pública Creada u Obtenida por la Entidad, que se Encuentre en su Posesión o Bajo su Control

Acceso a la Información



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de la Gerencia
Pública

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 22 de diciembre de 2023

MEMORANDO N° 000744-2023-SERVIR-GDGP

A : **SUSANA ARENAS ESTELA**
RESPONSABLE DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA CREADA U OBTENIDA
POR LA ENTIDAD, QUE SE ENCUENTRE EN SU POSESIÓN O BAJO SU CONTROL

De : **NORMA ANA MONTOYA BLUA**
GERENTE DE DESARROLLO DE LA GERENCIA PÚBLICA

Asunto : Solicitud de Acceso a la Información Pública – Jhonny Edwards Rengifo Davila.

Referencia : a) Proveído N° 003185-2023-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACION (13DIC2023)
b) Informe N° 000007-2023-SERVIR-GDGP-AVV
c) Informe N° 000034-2023-SERVIR-GDGP-MLQ

Me dirijo a usted con relación a la solicitud de Acceso a la Información Pública de fecha 14 de diciembre de 2023, presentada por el ciudadano JHONNY EDWARDS RENGIFO DAVILA sobre los Gerentes Públicos asignados en la Región / Departamento de Lima.

Al respecto, se cumple con remitir los informes N° 000034-2023-SERVIR-GDGP-MLQ y N° 000007-2023-SERVIR-GDGP-AVV, mediante los cuales se atiende lo solicitado y cuenta con la conformidad de la suscrita, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Atentamente,

Firmado por
NORMA ANA MONTOYA BLUA
Gerente de Desarrollo de la Gerencia Pública
Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Publica



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de la Gerencia
Pública

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 21 de diciembre de 2023

INFORME N° 000034-2023-SERVIR-GDGP-MLQ

A : NORMA ANA MONTOYA BLUA
GERENTE DE DESARROLLO DE LA GERENCIA PÚBLICA

De : MOYRA CAROLA LOZA QUINO
EJECUTIVA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA GERENCIA DE DESARROLLO
DE LA GERENCIA PÚBLICA

Asunto : SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA

Referencia : Informe N° 000007-2023-SERVIR-GDGP-AVV (21DIC2023)

Me dirijo a usted con relación a la solicitud de Acceso a la Información Pública de fecha 14 de diciembre de 2023, presentada por el ciudadano JHONNY EDWARDS RENGIFO DAVILA sobre los Gerentes Públicos asignados en la Región / Departamento de Lima.

En ese sentido, se adjunta el Informe N° 000007-2023-SERVIR-GDGP-AVV, mediante el cual se atiende lo solicitado, el mismo que cuenta con la conformidad de la suscrita, para continuar con el trámite correspondiente.

Atentamente,

Firmado por
MOYRA CAROLA LOZA QUINO
Ejecutiva de Monitoreo y Evaluación de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública
Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de la Gerencia
Pública

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 21 de diciembre de 2023

INFORME N° 000007-2023-SERVIR-GDGP-AVV

A : MOYRA CAROLA LOZA QUINO
EJECUTIVA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA GERENCIA DE DESARROLLO
DE LA GERENCIA PÚBLICA

De : ALEXANDER VERGARAY VERA
ANALISTA DE INDICADORES Y EVALUACIÓN

Asunto : Solicitud de Acceso a la Información Pública.

Referencia : Proveído N° 004728-2023-SERVIR-GDGP (14DIC2023)

Me dirijo a usted, con relación al documento de la referencia, para informar lo siguiente:

I) Antecedentes

Mediante solicitud de Acceso a la Información Pública, de fecha 14 de diciembre de 2023, el ciudadano JHONNY EDWARDS RENGIFO DAVILA, identificado con DNI N° 42407149, solicita la siguiente información en el marco de la Ley N° 27806 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública:

1. Lista conteniendo los datos de contacto (nombres, email, teléfono, institución asignada, fecha de asignación) de los treinta y cuatro (34) Gerentes Públicos asignados en la Región/Departamento de Lima.
2. Antecedentes y Situación de la Gerencia Pública en el Perú durante el año 2023.
3. Datos de contacto (email, teléfono, número de celular de ser posible) del ejecutivo de asignación y defensa legal de la Gerencia Pública.

II) Análisis

- **Sobre la información solicitada en punto 1),** referida a los nombres, institución asignada y fecha de asignación de los 34 Gerentes públicos asignados en la Región / Departamento de Lima, se brinda la información requerida, la misma que consta en el Cuadro N°1.

Con relación al teléfono y correo electrónico de los citados Gerentes Públicos, cabe indicar que de acuerdo al numeral 13.5 del artículo 13 de la Ley N° 29733 – Ley de Protección de Datos Personales, los datos personales solo pueden ser objeto de tratamiento con consentimiento de su titular, salvo ley autoritativa al respecto, asimismo, indica que, en el caso del consentimiento, éste deber ser previo informado, expreso e inequívoco.

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Desarrollo de la Gerencia
Pública"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"**Cuadro N° 1****RELACIÓN DE GERENTES PÚBLICOS ASIGNADOS AL DEPARTAMENTO DE LIMA AL 15/12/2023**

N°	Apellidos y Nombres	Fecha de inicio de funciones	Entidad
1	ACERO ROJAS, LUIS ALBERTO	21/08/2017	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
2	ALEJOS SEVILLANO DE ESCUDERO, SESSY BETSY	15/04/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
3	ARCOS TAPIA, JAVIER HUMBERTO	16/07/2013	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
4	AREVALO SATTLER, JUAN ALFONSO JAVIER	20/06/2022	JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA
5	BAQUERIZO ALIAGA, JESÚS AMADEO	21/08/2014	MINISTERIO DE EDUCACION
6	BAZAN SERPA, SEGUNDO ARTURO	01/07/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
7	BENITES ZAPANA DE LEZAMA, GLORIA MARILU	04/05/2015	MINISTERIO DE EDUCACION
8	BERNABE COAQUERA, FERNANDO GUILLERMO	07/11/2018	MINISTERIO DE EDUCACION
9	BUENO TRUCIOS, MARITZA CARMEN	30/04/2018	INSTITUTO GEOFISICO DEL PERU
10	CAMPOMANES PALOMINO AQUILES	02/08/2011	PODER JUDICIAL
11	CORDOVA TAPIA, MAGALI PATRICIA	07/08/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
12	DELGADO ORTEGA, EDGAR	27/07/2018	INSTITUTO GEOFISICO DEL PERU
13	FERNANDEZ MEDRANO, JULIO CESAR MARTIN	21/04/2015	MINISTERIO DE EDUCACION
14	GARCIA PAZ, JORGE HERACLIO	24/07/2023	JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA
15	GUERRERO VASQUEZ, MARIELA DEL CARMEN	26/06/2023	PODER JUDICIAL
16	JARA CASTRO, ROMMY GIOVANNA	03/12/2012	MINISTERIO DE EDUCACION
17	LLANOS FARIAS, CECILIA MAGALY	11/07/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
18	LUNA MINCHOLA, LUIS ALBERTO	03/10/2023	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL
19	MARCELO HERMOZA, ROCIO ELIZABETH	15/05/2019	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
20	MATOS ALVARADO, MANUEL	09/02/2015	INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA
21	MEREGILDO PAREDES, KILDER AMED	25/08/2014	MINISTERIO DE EDUCACION
22	QUIROZ GOMERO, JORGE LUIS	03/05/2022	PODER JUDICIAL
23	QUISPICHUCO TAICO, JESUS ADOLFO	21/12/2015	MINISTERIO DE EDUCACION
24	RIOS PEÑA, JULIO FRANCISCO	13/08/2015	INSTITUTO DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Desarrollo de la Gerencia
Pública"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

25	RODRIGUEZ PACHECO, JORGE ERIK	17/04/2019	INSTITUTO GEOFISICO DEL PERU
26	SANDOVAL MORE, HECTOR ALBERTO	14/08/2020	MINISTERIO DE EDUCACION
27	SOLIS TORRES, VICTOR FELIX	02/12/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
28	SUAREZ RIVERO, JORGE ISAAC	31/08/2023	PODER JUDICIAL
29	TOMAS GONZALES, ELIZABETH ZULEMA	02/12/2020	MINISTERIO DE SALUD
30	TRUJILLO VALDERRAMA, JOHN WALTER	07/05/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
31	VALDIVIA ARAYA, NICOLAS MARTIN	19/03/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
32	VALDIVIA PAREDES, LUIS FRANCISCO	18/12/2014	MINISTERIO DE EDUCACION
33	VIGO CATTER, EDUARDO MARTIN	01/09/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
34	VILLA VILLA, LUIS HUMBERTO	05/09/2023	SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA-SENASA

Fuente: Base Datos Asignación

Nota: Cabe precisar que todos los gerentes públicos referidos en la relación se encuentran en funciones al 15/12/2023

- **De la información solicitada en punto 2). Antecedentes y Situación de la Gerencia Pública en el Perú durante el año 2023.**

Al respecto, el artículo 13 del TUO de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, señala que:

“La solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido. En este caso, la entidad de la Administración Pública deberá comunicar por escrito que la denegatoria de la solicitud se debe a la inexistencia de datos en su poder respecto de la información solicitada.

Esta Ley no faculta que los solicitantes exijan a las entidades que efectúen evaluaciones o análisis de la información que posean. No califica en esta limitación el procesamiento de datos preexistentes de acuerdo con lo que establezcan las normas reglamentarias, salvo que ello implique recolectar o generar nuevos datos”.

En ese sentido, lo que corresponde a este pedido, se informa que no podrá ser atendido por cuanto implica realizar un análisis y evaluaciones, que no corresponden en el marco normativo aplicable.

- **Finalmente, de la información solicitada en punto 3). Datos de contacto (email, teléfono, número de celular de ser posible) del ejecutivo de asignación y defensa legal de la Gerencia Pública.**

Al respecto, se brinda la información solicitada, de acuerdo al siguiente detalle:

- ✓ Dante Sinisi Salezzi (Ejecutivo de Asignación y Defensa Legal de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública)
- ✓ E-mail: dsinisi@servir.gob.pe
- ✓ Teléfono: (01) 2063370 Anexo 2312

Con relación al número celular personal del citado servidor, cabe indicar que de acuerdo al numeral 13.5 del artículo 13 de la Ley N° 29733 – Ley de Protección de Datos Personales, los datos



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de la Gerencia
Pública

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

personales solo pueden ser objeto de tratamiento con consentimiento de su titular, salvo ley autoritativa al respecto, asimismo, indica que, en el caso del consentimiento, éste deber ser previo informado, expreso e inequívoco.

III) Conclusiones

De acuerdo con el artículo 10 del TUO de la Ley Nº 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública se atiende la solicitud de Acceso a la Información Pública.

IV) Recomendaciones

Se recomienda realizar los trámites pertinentes para enviar la información al administrado solicitante

Es cuanto informo a usted, para los fines pertinentes.
Atentamente,

Firmado por
ALEXANDER VERGARAY VERA
Analista de Indicadores y Evaluación
Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Publica

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FECHA DE INICIO	ENTIDAD ASIGNADA
1	ACERO ROJAS, LUIS ALBERTO	21/08/2017	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
2	ALEJOS SEVILLANO DE ESCUDERO, SESSY BETSY	15/04/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
3	ARCOS TAPIA, JAVIER HUMBERTO	16/07/2013	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
4	AREVALO SATTLER, JUAN ALFONSO JAVIER	20/06/2022	JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA
5	BAQUERIZO ALIAGA, JESÚS AMADEO	21/08/2014	MINISTERIO DE EDUCACION
6	BAZAN SERPA, SEGUNDO ARTURO	01/07/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
7	BENITES ZAPANA DE LEZAMA, GLORIA MARILU	04/05/2015	MINISTERIO DE EDUCACION
8	BERNABE COAQUERA, FERNANDO GUILLERMO	07/11/2018	MINISTERIO DE EDUCACION
9	BUENO TRUCIOS, MARITZA CARMEN	30/04/2018	INSTITUTO GEOFISICO DEL PERU
10	CAMPOMANES PALOMINO FERNANDO AQUILES	02/08/2011	PODER JUDICIAL
11	CORDOVA TAPIA, MAGALI PATRICIA	07/08/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
12	DELGADO ORTEGA, EDGAR	27/07/2018	INSTITUTO GEOFISICO DEL PERU
13	FERNANDEZ MEDRANO, JULIO CESAR MARTIN	21/04/2015	MINISTERIO DE EDUCACION
14	GARCIA PAZ, JORGE HERACLIO	24/07/2023	JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA
15	GUERRERO VASQUEZ, MARIELA DEL CARMEN	26/06/2023	PODER JUDICIAL

16	JARA CASTRO, ROMMY GIOVANNA	03/12/2012	MINISTERIO DE EDUCACION
17	LLANOS FARIAS, CECILIA MAGALY	11/07/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
18	LUNA MINCHOLA, LUIS ALBERTO	03/10/2023	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL
19	MARCELO HERMOZA, ROCIO ELIZABETH	15/05/2019	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
20	MATOS ALVARADO, MANUEL	09/02/2015	INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA
21	MEREGILDO PAREDES, KILDER AMED	25/08/2014	MINISTERIO DE EDUCACION
22	QUIROZ GOMERO, JORGE LUIS	03/05/2022	PODER JUDICIAL
23	QUISPICHUCO TAICO, JESUS ADOLFO	21/12/2015	MINISTERIO DE EDUCACION
24	RIOS PEÑA, JULIO FRANCISCO	13/08/2015	INSTITUTO DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD
25	RODRIGUEZ PACHECO, JORGE ERIK	17/04/2019	INSTITUTO GEOFISICO DEL PERU
26	SANDOVAL MORE, HECTOR ALBERTO	14/08/2020	MINISTERIO DE EDUCACION
27	SOLIS TORRES, VICTOR FELIX	02/12/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
28	SUAREZ RIVERO, JORGE ISAAC	31/08/2023	PODER JUDICIAL
29	TOMAS GONZALES, ELIZABETH ZULEMA	02/12/2020	MINISTERIO DE SALUD
30	TRUJILLO VALDERRAMA, JOHN WALTER	07/05/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
31	VALDIVIA ARAYA, NICOLAS MARTIN	19/03/2019	MINISTERIO DE EDUCACION

32	VALDIVIA PAREDES, LUIS FRANCISCO	18/12/2014	MINISTERIO DE EDUCACION
33	VIGO CATTER, EDUARDO MARTIN	01/09/2019	MINISTERIO DE EDUCACION
34	VILLA VILLA, LUIS HUMBERTO	05/09/2023	SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA-SENASA

Anexo 4. Carta enviada a la Autoridad Nacional del Servicio Civil solicitando una entrevista para el trabajo de investigación

Lima, 05 de enero de 2024

Señora
NORMA ANA MONTOYA BLUA
Gerenta de Desarrollo de la Gerencia Pública
Autoridad Nacional del Servicio Civil
Presente.-

Asunto: Solicitud de entrevista con el Ejecutivo de Asignación y Defensa Legal de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, en calidad de alumnos de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y comentarle que en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría nos encontramos realizando nuestra tesis "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público

En ese sentido, deseamos solicitar una entrevista virtual con el señor Dante Sinisi Salezzi, Ejecutivo de Asignación y Defensa Legal de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública para profundizar los alcances del tema de investigación.

Asimismo, adjuntamos la carta de presentación de la Universidad del Pacífico y brindamos los datos de contacto para programar la reunión solicitada: je.rengifod@alum.up.edu.pe o al celular 9898-75988.

Cabe señalar que, los abajo firmantes nos encontramos laborando actualmente en entidades de la administración pública, como, la Presidencia del Consejo de Ministros y la Agencia Peruana de Cooperación Internacional.



Jhonny Rengifo Dávila



Karla Diaz Rojas

Anexo 5. Correos electrónicos enviados a la Gerenta de Desarrollo de la Gerencia Pública y al Ejecutivo de Asignación de Gerentes Públicos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil



Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>

Consulta

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: "dsinisi@servir.gob.pe" <dsinisi@servir.gob.pe>

23 de octubre de 2023, 10:13

Estimado señor Dante Sinisi,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para obtener el título de la maestría debemos realizar una tesis. En mi caso deseo abordar el tema de la asignación de gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado, con el fin de comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público, y determinar de mejor manera los alcances del tema de mi investigación.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante un diálogo virtual, breve.

De ser posible, le agradecería me pueda expresar su disponibilidad, según usted convenga.

Jhonny Rengifo
Universidad del Pacífico



Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>

Consulta sobre reunión

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: dsinisi@servir.gob.pe

15 de noviembre de 2023, 9:45

Estimado señor Dante Sinisi,

Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para obtener el título de la maestría debemos realizar una tesis. En mi caso deseo abordar el tema de la asignación de gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado, con el fin de comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público, y determinar de mejor manera los alcances del tema de mi investigación.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante un diálogo virtual, breve.

De ser posible, le agradecería me pueda expresar su disponibilidad, según usted convenga.

Jhonny Rengifo
Alumno Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: dsinisi@servir.gob.pe

23 de enero de 2024, 9:47

Estimado señor Dante Sinisi,


Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y me encuentro elaborando la tesis "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

El 05 de Enero de 2024 ingresé por Mesa de Partes digital de SERVIR una carta, mediante la cual solicité formalmente una entrevista virtual con usted, de ser posible; ello con la finalidad de continuar con la investigación que vengo realizando.

Agradeceré, encarecidamente, su respuesta y de ser posible me pueda expresar su disponibilidad para sostener la entrevista.

Cordialmente,

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

 Carta SERVIR.pdf
294K

Solicitud de Entrevista para Tesis - Universidad del Pacífico

Jhonny Edwards Rengifo Davila <je.rengifod@alum.up.edu.pe>
Para: "nmontoya@servir.gob.pe" <nmontoya@servir.gob.pe>

8 de febrero de 2024, 10:30

Estimada señora Norma Ana Montoya Blua,


Reciba un cordial saludo y a la vez le escribo para comentarle que soy alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico y en el marco de las actividades para la obtención del título de la maestría me encuentro realizando la tesis denominada "Planteamiento de mejora para el perfeccionamiento del Cuerpo de Gerentes Públicos para el Servicio Civil Peruano".

Dicho trabajo de investigación tiene por finalidad abordar el tema de la asignación de los gerentes públicos en los puestos estratégicos del Estado y comprender de mejor manera la articulación entre SERVIR, los Gerentes Públicos y las entidades solicitantes y receptoras de un Gerente Público; para lo cual, debemos realizar entrevistas.

Para ello, deseo consultar si es posible me pueda conceder sus perspectivas sobre esta temática mediante una entrevista virtual, cuya información será utilizada únicamente con fines académicos para el trabajo de investigación. De ser posible, le agradecería mucho que me pueda expresar su disponibilidad, según su conveniencia.

PD: Adjunto carta de presentación de la Universidad del Pacífico

Jhonny Rengifo
Maestría en Gestión Pública
Universidad del Pacífico
Celular: 989 875 988

 Carta Universidad del Pacifico.pdf
86K

Anexo 6. Whastapp de coordinación con la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de la Autoridad Nacional del Servicio Civil

13/2/2024, 5:37 p. m. - Los mensajes y las llamadas están cifrados de extremo a extremo. Nadie fuera de este chat, ni siquiera WhatsApp, puede leerlos ni escucharlos. Toca para obtener más información.

13/2/2024, 5:37 p. m. -

13/2/2024, 5:37 p. m. - +51 991 627 244: dvargas@servir.gob.pe

13/2/2024, 5:37 p. m. - +51 991 627 244: Débora Vargas

13/2/2024, 5:52 p. m. - Jhonny Rengifo: Muchas gracias Débora. Un gusto haber hablado contigo. Prontamente te compartiré la información.

13/2/2024, 6:15 p. m. - Jhonny Rengifo: Estimada Débora, te comparto el código de registro de la carta enviada por Mesa de Partes de SERVIR.

14/2/2024, 10:25 a. m. - +51 991 627 244: estimado buenos dias

14/2/2024, 10:26 a. m. - +51 991 627 244: pf cual carta fue que enviaron

14/2/2024, 11:48 a. m. - Jhonny Rengifo: Mil disculpas, estaba en una reunión. Le comparto la carta enviada el 05 de enero de 2024. <Archivo pdf>

14/2/2024, 11:59 a. m. - Jhonny Rengifo: También le comparto las preguntas para la entrevista con la señora Montoya Blua. <Archivo word>

14/2/2024, 12:00 p. m. - Jhonny Rengifo: Muchísimas gracias por su apoyo.

19/2/2024, 9:10 a. m. - Jhonny Rengifo: Buenos días Débora, deseando te encuentres bien. Te escribo para consultar, si pudieron revisar la documentación que te envié. Agradeceré tu respuesta.

19/2/2024, 9:16 a. m. - +51 991 627 244: Buenos días Jhonny, si compartí las preguntas con el ejecutivo de asignaciones

19/2/2024, 9:16 a. m. - +51 991 627 244: Solo que recién ha llegado de vacaciones

19/2/2024, 9:17 a. m. - +51 991 627 244: Me comentó que las va a revisar

19/2/2024, 9:18 a. m. - Jhonny Rengifo: Muchísimas gracias. Estaré atento a cualquier requerimiento adicional. Muy amable.

19/2/2024, 9:49 a. m. - +51 991 627 244: de nada estimado Jhonny, de todos modos te comparto el correo de Dante Sinisi

19/2/2024, 9:49 a. m. - +51 991 627 244: dsinisi@servir.gob.pe

19/2/2024, 9:49 a. m. - +51 991 627 244: para que puedas comunicarte directamente con él

19/2/2024, 9:50 a. m. - Jhonny Rengifo: Muchas gracias

19/2/2024, 9:51 a. m. - +51 991 627 244: de todos modos si requieres apoyo en el seguimiento me comentas, buen inicio de semana

19/2/2024, 9:53 a. m. - Jhonny Rengifo: Yo creo que si porque he venido escribiendo al señor Dante Sinisi desde Octubre de 2023 y no he obtenido su respuesta. Por eso, te agradezco mucho por el apoyo brindado.

19/2/2024, 10:03 a. m. - +51 991 627 244: al correo estimado?

19/2/2024, 10:04 a. m. - Jhonny Rengifo: Así es.

19/2/2024, 10:04 a. m. - Jhonny Rengifo: Pero no se preocupe

19/2/2024, 10:04 a. m. - Jhonny Rengifo: Esperaré la comunicación del señor Sinisi

19/2/2024, 10:04 a. m. - Jhonny Rengifo: Usted ha sido muy amable

19/2/2024, 10:04 a. m. - Jhonny Rengifo: Gracias nuevamente

19/2/2024, 10:05 a. m. - +51 991 627 244: ok estimado, no se preocupe, estamos para servirle

19/2/2024, 10:05 a. m. - +51 991 627 244: buen día

19/2/2024, 10:05 a. m. - Jhonny Rengifo: Gracias

27/2/2024, 8:17 a. m. - Jhonny Rengifo: Buenos días Débora. Espero que se encuentre bien. Le escribo para comentarle que Dante Sinisi aún no nos brinda atención a nuestro pedido académico.

27/2/2024, 8:17 a. m. - Jhonny Rengifo: La verdad que estamos un poco preocupados por el plazo, ¿me recomiendas que lo llame?

27/2/2024, 9:37 a. m. - +51 991 627 244: Buenos días estimado Jhony

27/2/2024, 9:37 a. m. - +51 991 627 244: Le escribí a Dante en cuanto recibí tu mensaje

27/2/2024, 9:38 a. m. - +51 991 627 244: Y me ha pedido tu contacto, seguro se va a comunicar contigo estimado

27/2/2024, 10:00 a. m. - Jhonny Rengifo: Muchísimas gracias

5/3/2024, 5:07 p. m. - Jhonny Rengifo: Buenas tardes Débora. Discúlpame que te interrumpa, pero el señor Dante Sinisi aún no me ha contactado. ¿Qué puedo hacer para obtener la entrevista?

5/3/2024, 5:31 p. m. - +51 991 627 244: Estimado Jhony buenas tardes

5/3/2024, 5:32 p. m. - +51 991 627 244: estoy comunicándome con Dante

5/3/2024, 5:32 p. m. - +51 991 627 244: para comentarte al respecto

5/3/2024, 6:45 p. m. - Jhonny Rengifo: Muchas gracias

Anexo 7. Presentación en Power Point realizada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, durante lanzamiento de “Punche Perú 2023”

Profesionalización de la dirección pública

Autoridad Nacional del Servicio Civil



Contenido

- Importancia del Servicio Civil
- Profesionalización de la Dirección Pública
- Cuerpo de Gerentes Públicos
- Con Punche Perú

Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030

[...] erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la **prosperidad** para todos [...]

1 ERADICAR LA POBREZA	2 HAMBRE CERO	3 BUENA SALUD Y BIENESTAR	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	5 IGUALDAD DE GÉNERO	6 AGUA LIMPIA Y ENERGÍA ASESADA
7 ENERGÍA ASESADA Y ACCESIBLE	8 TRABAJO DECENTE Y ECONOMÍA DIGITAL	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGDADES	11 CIUDADES Y COMUNIDADES RESILIENTES	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
13 ACCIÓN CLIMÁTICA	14 VIDA SUBMARINA	15 VIDA DE CALIDAD DEL TERRESTRE	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	17 SOCIEDAD PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

¿Cuál es el objetivo?

- ... crear instituciones **eficaces, responsables e inclusivas** a todos los niveles.

¿Por qué?

- ... necesitamos instituciones públicas **eficaces e inclusivas** que puedan proporcionar educación y asistencia sanitaria de calidad, aplicar políticas económicas justas y brindar una protección inclusiva del medio ambiente.

¿Qué hay que hacer?

- ... Las **instituciones nacionales y locales** deben **rendir cuentas** y **benen** que prestar servicios básicos a las familias y las comunidades de manera equitativa y sin necesidad de sobornos.

2019



Perú: proyecciones económicas y sociales

CEPLAN

“La evidencia empírica y el IGC reflejan que los países que transitaron hacia **estados de ingreso superiores** aplicaron una serie de **reformas** en lo concerniente a la diversificación productiva, acervo de capital, avance tecnológico, mejora de infraestructura y **especialmente mejoras de capital humano**”

(*) IGC - Índice Global de Competitividad

Carta Iberoamericana de la Función Pública (CIFP)



Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado
Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003.

“ [...] resulta posible y conveniente poner de manifiesto un conjunto de **bases comunes**, sobre las cuales debiera articularse el diseño y **funcionamiento** de los diferentes sistemas nacionales de **función pública** en los países iberoamericanos”

CIFP – Requerimientos funcionales de la Función Pública

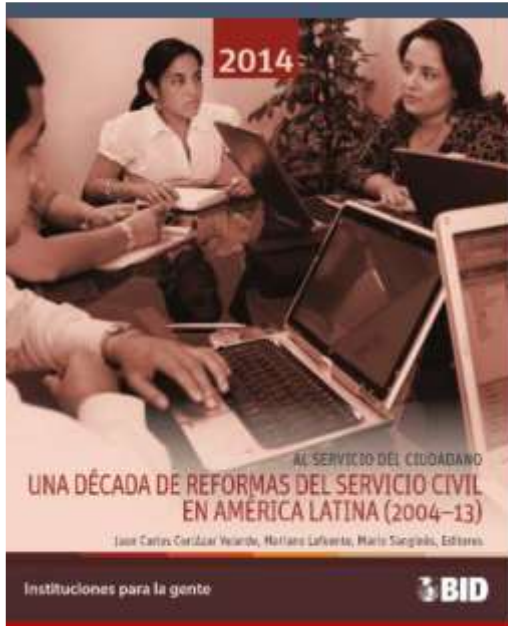


CIFP – Función Directiva

Protagonismo de la función directiva como criterio orientador



“Se trata de una **función diferenciada** tanto de la política como de las profesiones públicas que integran la función pública ordinaria. La adecuada definición y consolidación de una dirección pública profesional son **básicas para un correcto diseño institucional de los sistemas públicos contemporáneos.**”



El segmento directivo tiene una **relevancia estratégica para las capacidades estatales**. Tiene a su cargo funciones ejecutivas indispensables para el diseño y la **implementación de las políticas públicas**, y funciona como mecanismo articulador entre los políticos electos y la administración pública.

Normativa basada en desempeño en la **dirección pública** de países de la OCDE y otras experiencias

Proporciona lecciones prácticas y conocimiento sobre normativa basada en desempeño en base a **experiencias de segmentos directivos**, con el fin de servir de guía para nuevas aplicaciones en países que estén iniciando una profesionalización directiva.



Liderazgo para un desempeño superior del servicio civil: Hacia un sistema de dirección pública en países de la OCDE

Identifica capacidades de liderazgo que se encuentra presentes en diferentes contextos.

- ✓ Liderazgo basado en valor público
- ✓ Apertura e inclusión
- ✓ Facilitador de herramientas y capacidades
- ✓ Redes de colaboración interna y externa

Cuerpo de Gerentes Públicos

Decreto Legislativo N° 1024

Competencias

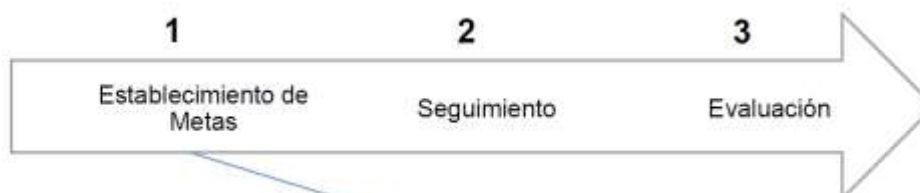
Transversales

- Orientación a Resultados
- Trabajo en Equipo
- Vocación de Servicio

Genéricas

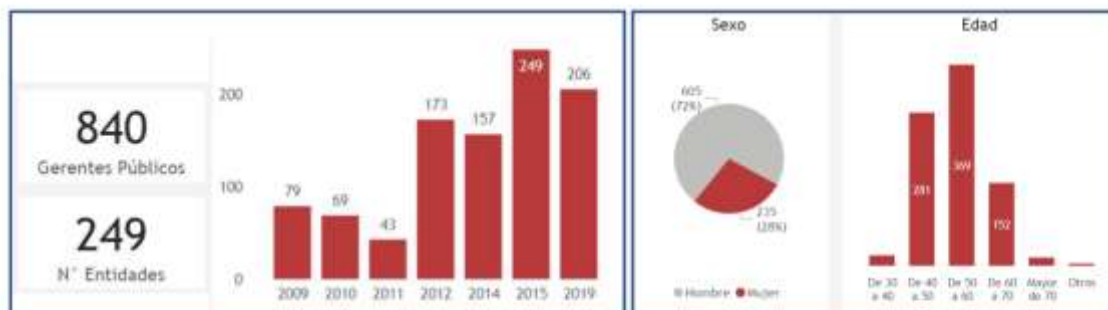
- Articulación con el entorno político
- Visión estratégica
- Capacidad de gestión
- Liderazgo

Evaluación del desempeño de gerentes públicos

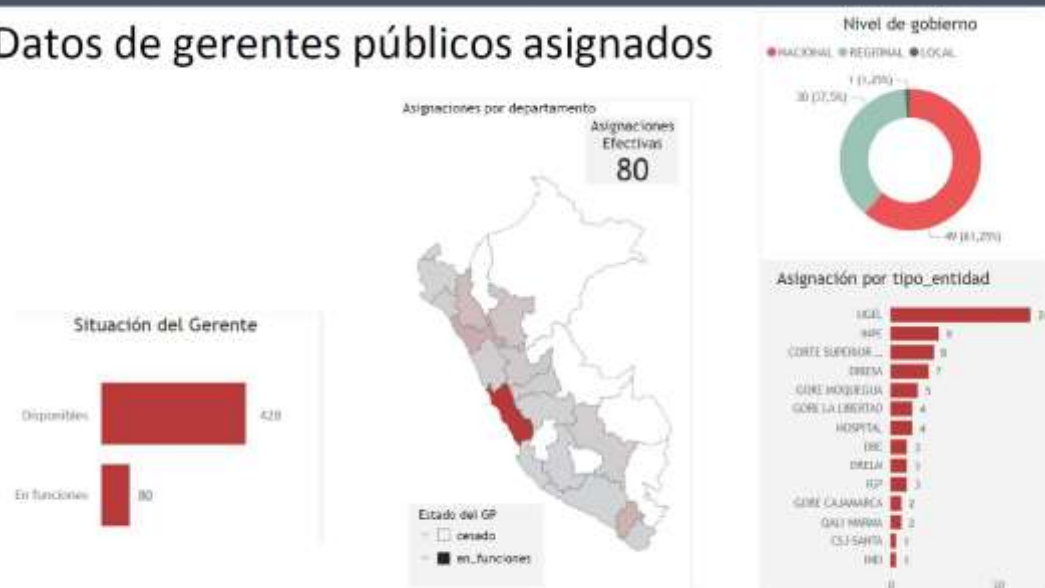


Más metas de desempeño se identifican a través de **pautas metodológicas** basadas en la **identificación** de problemas del directivo, **priorización**, análisis de **causas** y la propuesta de **soluciones**.

Datos de incorporación de gerentes públicos



Datos de gerentes públicos asignados



Con Punche Perú
 Decreto de Urgencia N° 002-2023
 (Medida excepcional)