

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

Presentación del Cuerpo de Gerentes Públicos del Perú

Andrés Corrales Angulo

Asunción, mayo de 2025



AGENDA

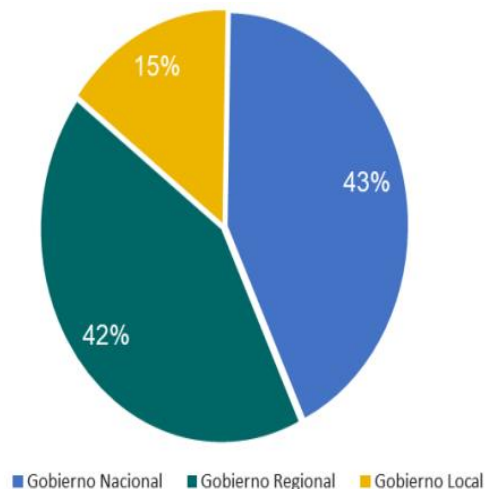
1. Contexto del servicio civil Peruano y reforma
2. El Cuerpo de Gerentes Públicos
3. Características del CGGPP
4. Gobernanza y gestion del CGGPP
5. Cobertura
6. Evolución hacia Directivos Públicos
7. Resistencias más frecuentes
8. Principales aprendizajes



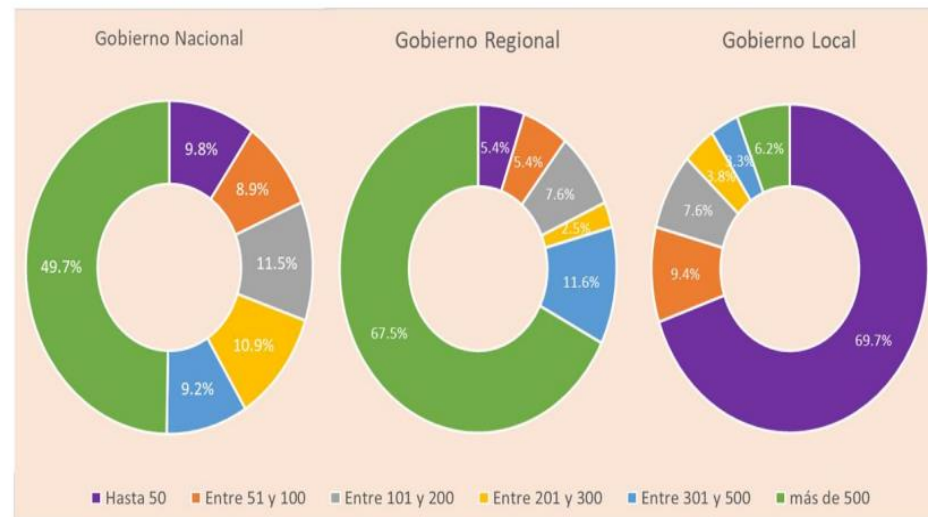
Organización del Estado Peruano

- Estado unitario y descentralizado
- 26 gobiernos regionales (25 departamentos y la provincia constitucional del Callao)
- 1872 municipalidades (196 provinciales y 1676 distritales)

Contexto del servicio civil peruano



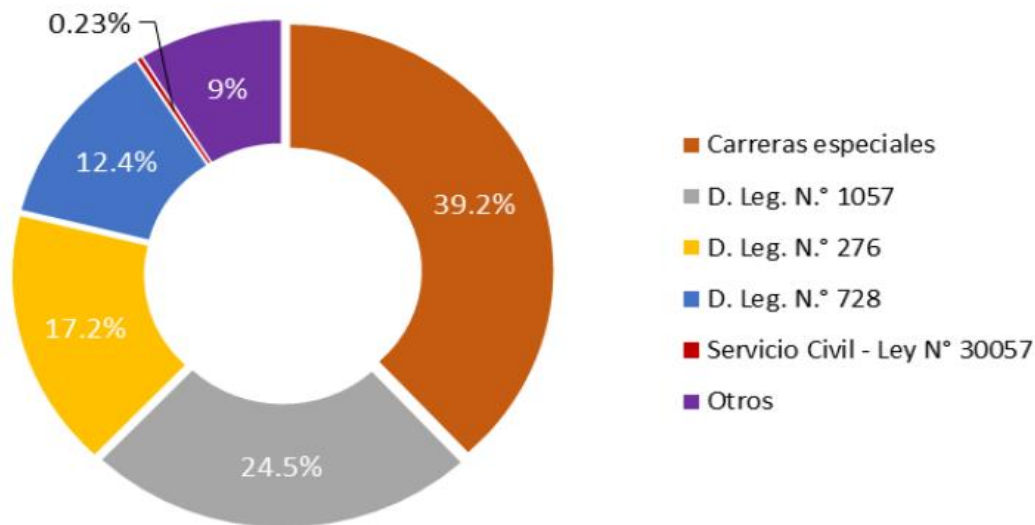
Nota: Base Total de servidores civiles a diciembre 2023: 1, 549,207. Datos tomados de *Planilla Electrónica: Reporte de diciembre 2023* por MTPE, 2023.
Elaboración: SERVIR-GPGSC



Nota: Datos tomados de *Planilla Electrónica: reporte de IV trimestre 2023* por MTPE, 2023
Elaboración: SERVIR-GPGSC

1.5 MM de servidores públicos

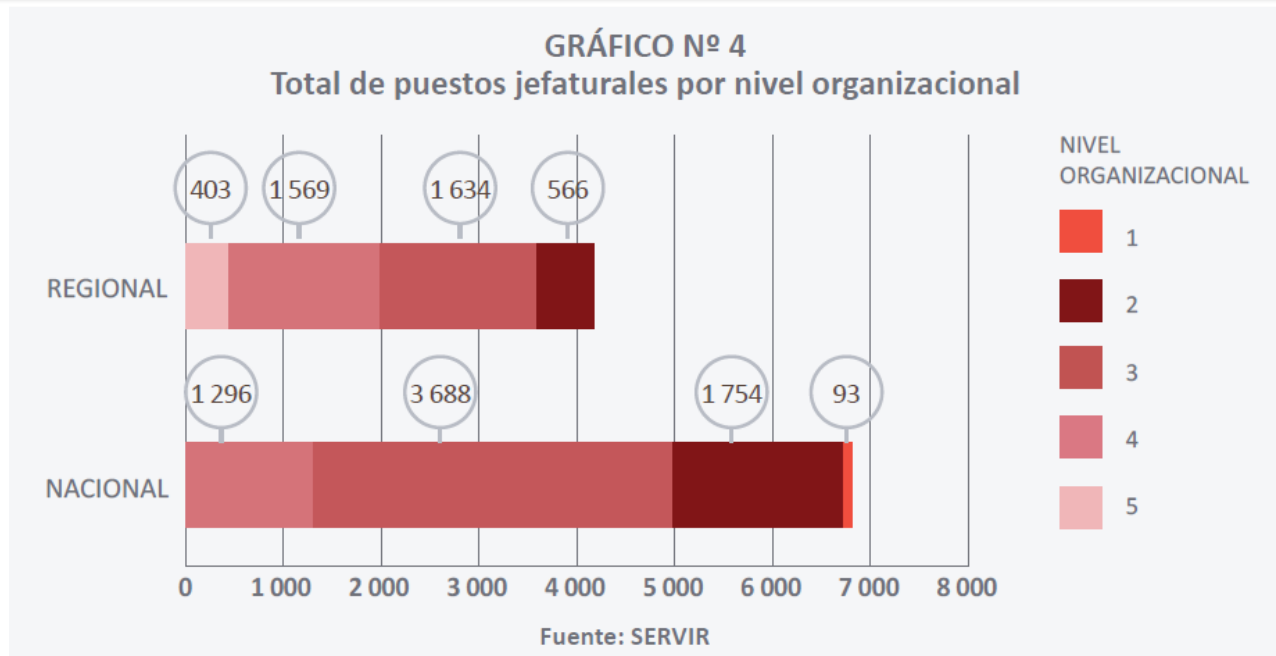
Contexto del servicio civil peruano



Contexto del servicio civil peruano



Contexto del servicio civil peruano



Fuente: SERVIR, Modelo de Gestión del Grupo de Directivos del Servicio Civil peruano, 2016.

Contexto del servicio civil peruano

			Insuficientes recursos humanos con las competencias necesarias para gerenciar entidades públicas					
Pocas capacidades gerenciales	Contexto inestable vinculado a un escaso soporte político institucional	Escasa y precaria evaluación de directivos	Inadecuada selección de directivos		Función pública poco atractiva		Inadecuada política de compensaciones	
Limitada formación profesional	No se cuenta con una política de Estado que la enmarque	No hay orientación a resultados	La mayoría de cargos directivos se cubre por confianza		El sector público carece de incentivos para atraer grupo deseado		Política remunerativa poco atractiva	
No se exigen capacidades gerenciales a directivos	Débil institucionalidad en los niveles de gobierno	Ausencia de información y herramientas para evaluar	No se cumplen los perfiles ad hoc por confianza		Escasos mecanismos de desarrollo de los directivos		Remuneraciones no asociadas al cumplimiento de metas	
Instituciones públicas despreocupadas del desarrollo de capacidades gerenciales	Clientelismo en relaciones de instituciones públicas	Poco interés por evaluar (resistencia)	Limitada meritocracia para la incorporación de personal directivo a la gestión pública		Puestos directivos en el sector público son percibidos como riesgosos			
Limitada oferta de gerentes altamente calificados	Vulnerabilidad frente a poder político		Falta de transparencia en los procesos de selección de directivos		La sociedad tiene una mala percepción de los directivos públicos			
	Alta rotación del cuerpo directivo		Falta de aplicación de herramientas modernas de selección					
			No hay perfiles adecuados para directivos					

Fuente: Governa, 2012.

Reforma del servicio civil peruano-2008

Líneas maestras

Problema	Propuesta
Ausencia de Organismo "cabeza de sistema" que gestione RRHH	Creación e implementación de Organismo Rector
No se recluta formalmente profesionales altamente capaces	Cuerpo de Gerentes Públicos
Ausencia de sistemas de evaluación	Evaluación permanente para: 1)Capacitar al de rendimiento insuficiente 2)Reconocer y premiar al eficiente: ascensos, retribución y reconocimiento moral. 3)Separar al personal que no rinde.
No hay políticas ni programas de capacitación	Normas sobre capacitación y Fondo de Capacitación
Inflexibilidad de régimen de carrera limita esfuerzos para racionalizar personal, especialmente regiones y municipalidades	Régimen facultativo de Optimización
Incompatibilidades y prohibiciones son excesivas e ineficaces y desalientan función pública	Norma racional sobre incompatibilidades y prohibiciones
Distorsiones que se dieron a través del tiempo han hecho que hoy no exista un verdadero	Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil

Inicio de la reforma 2008

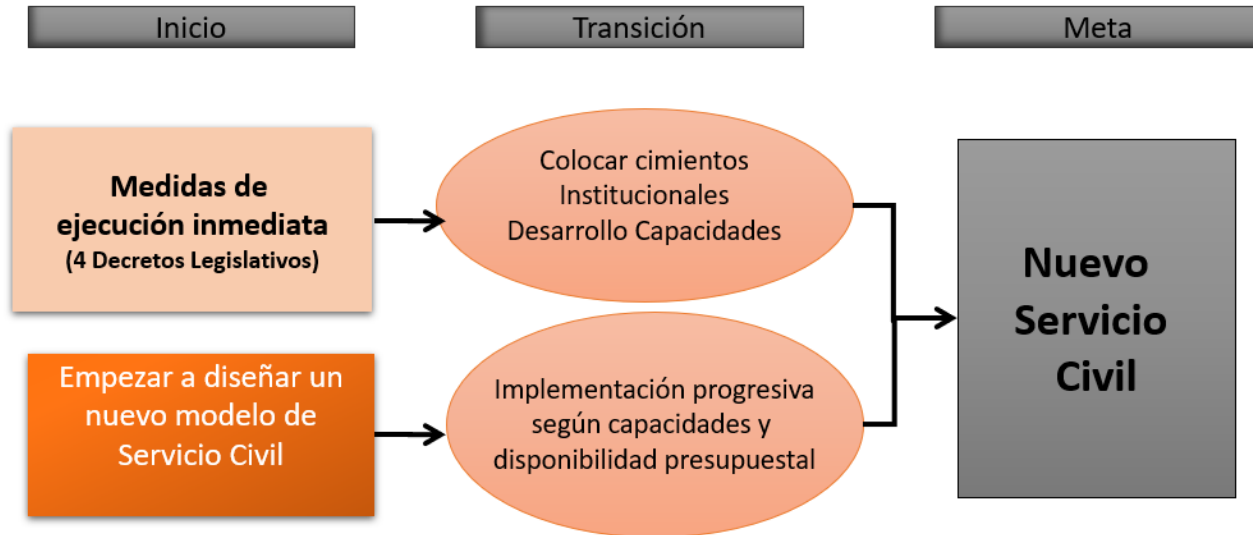
Autoridad Nacional del Servicio Civil
SERVIR



Estrategia de la reforma



Proyección de la reforma



3 – 10 años según disponibilidad presupuestal

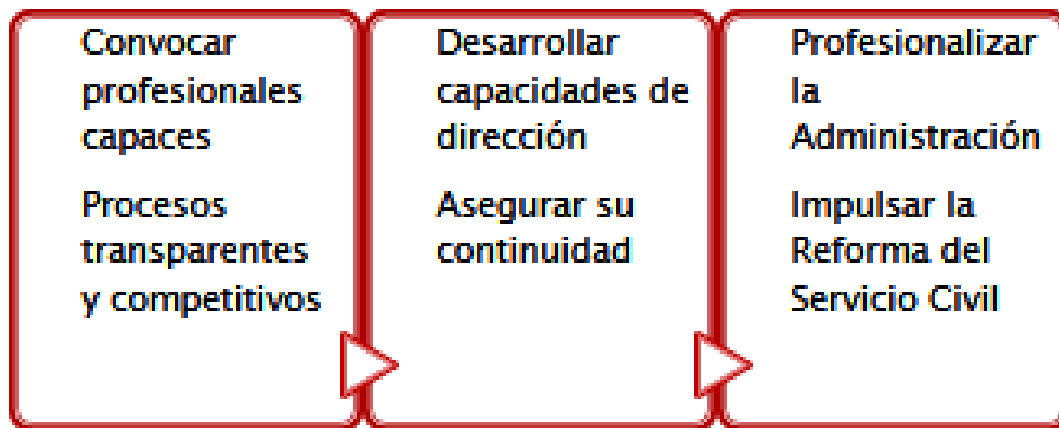
Normativa

- Decreto Legislativo 1024, de junio 2008, que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos
- Decreto Supremo 030-2009-PCM que aprueba el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos

Diseño inicial: Cuerpo de Gerentes Públicos- CGGPP (DL 1024)

Cuerpo de profesionales calificados y seleccionados por mérito, con el fin de poder asignarlos en altos puestos de dirección o gerencias de mando medio en entidades públicas de los tres niveles de gobierno. Cuentan con un régimen laboral y una política remunerativa especial.

Objetivos del CGGPP (DL 1024)



Características del CGGPP (DL 1024)



Pilares del modelo del CGGPP

Perfiles y selección meritocrática

Monitoreo, acompañamiento y desarrollo

Evaluación del desempeño

Gobernanza y gestión del CGGPP

- SERVIR conduce y dirige el CGGPP a través de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública
- SERVIR recibe requerimientos de GGPP de las entidades firmados por la máxima autoridad y si corresponden con los criterios de cargos de destino que ha definido, se suscribe convenio marco para la asignación de gerentes públicos.
- Se sigue un proceso abreviado para la asignación de GGPP si ya los tiene seleccionados o en caso contrario, se realiza procesos de selección para luego poder asignarlos.
- Se suscribe convenio de asignación tripartito (SERVIR, la entidad y el/la gerente público)

Cobertura del CGGPP (DL 1024)

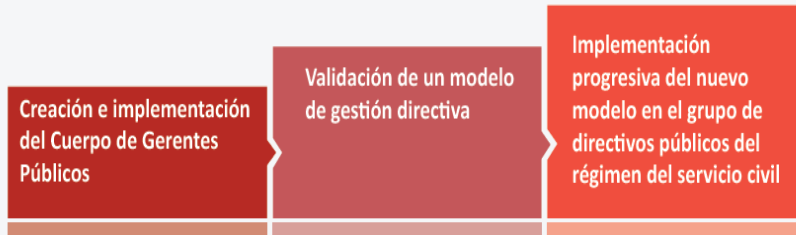
- 20 concursos realizados (2009-2019) + garantías
- 944 GGPP incorporados al CGGPP en el periodo.
- 509 GGPP actualmente en el CGGPP
- Del 2009-2015 se asignaron 435 GGPP (26% en línea, 74% apoyo).
- Mas hoy 90 GGPP asignados bajo DL 1024, el resto *en disponibilidad* (marzo 2025).

Causas menor asignación de GGPP

- Respaldo político no sostenido
- Falta de solicitudes de entidades
- Falta de presupuesto de SERVIR (para cubrir el diferencial de la remuneración)
- Falta de instrumentos de gestión actualizados en entidades solicitantes
- Remuneraciones han perdido competitividad y algunos GGPP prefieren no ser asignados

Evolución hacia el modelo de Directivos Públicos: Ley 30057, Ley del Servicio Civil (2013)

GRÁFICO Nº 12
Estrategia de gestión del grupo de directivos públicos



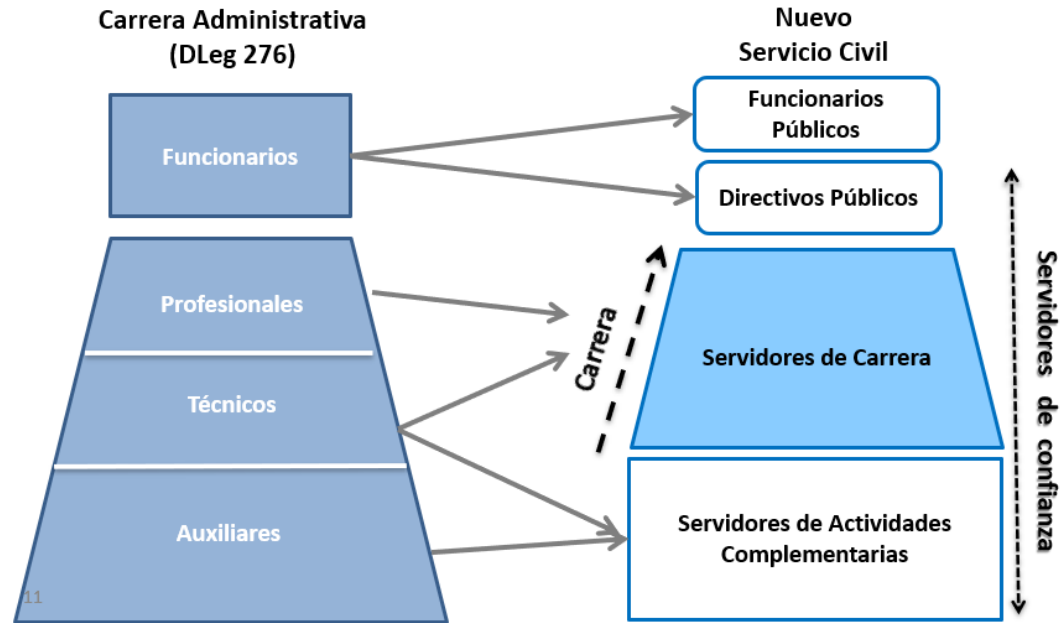
Fuente: SERVIR

Fuente: SERVIR, Modelo de Gestión del Grupo
De Directivos Públicos del Servicio Civil Peruano, 2016



Ley 30057, Ley del Servicio Civil (2013)

Estructura del Servicio Civil

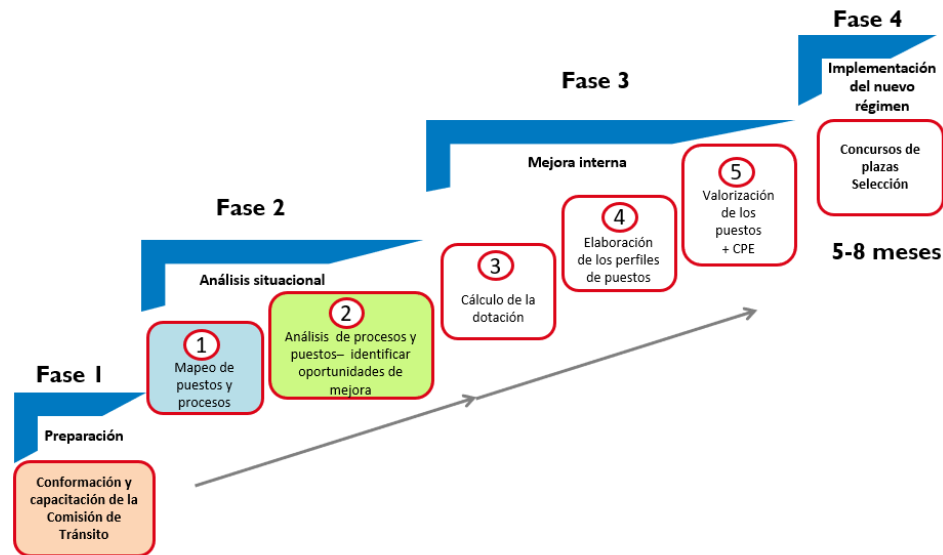


11

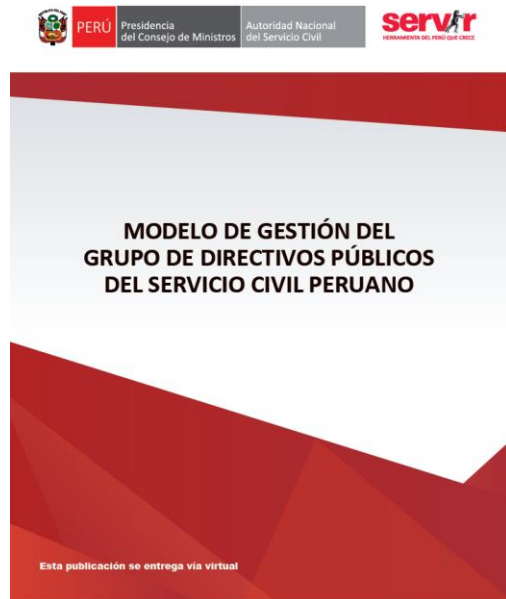


Ley 30057, Ley del Servicio Civil (2013)

Hoja de ruta para el tránsito al nuevo régimen *



Características modelo DDPP Ley 30057, Ley del Servicio Civil



Evolución del alcance y cobertura de DDPP

- 10 concursos
- 125 DDPP seleccionados
- No es un sistema de DDPP, se convoca si toda la entidad transita al nuevo régimen y tienen presupuesto. Actualmente 157 entidades lo han logrado.

Resistencias más frecuentes

Respecto de GGPP

1. Renuencia a solicitar GGPP
2. En cambio de gestión, renuencia a continuar con GGPP
3. Rechazo a respetar convenio de asignación y deseo de interrumpirlo
4. Rechazo a GGPP “foráneos”
5. Resistencia de gremios sindicales a los GGPP
6. Rechazo a las remuneraciones de GGPP

Respecto de DDPP

1. Resistencia a la “Ley SERVIR” (percepción de pérdida de beneficios, sobre todo de estabilidad laboral para DL 276 (régimen de carrera), y beneficios económicos DL 728 (régimen privado)
2. Resistencia al proceso de tránsito al nuevo régimen
3. Resistencia a la limitación de puestos directivos de confianza
4. Falta de presupuesto

Principales aprendizajes

1. Gradualidad en la implementación
2. Viabilidad política y “sindical”
3. Tiene que ser más beneficioso para los servidores
4. Reducir la complejidad para el tránsito
5. Comunicación intensa con sociedad civil y ciudadanía. Mostrar resultados de los directivos de cara a la legitimidad de la ciudadanía
6. No obligar a la autoridad a la permanencia del directivo, pero generar incentivos para ello
7. Promover movilidad horizontal de gerentes públicos
8. Reconocimiento del mérito presente en la selección de gerentes públicos

¡MUCHAS GRACIAS!

