

Proyecto de Ley N°



PROYECTO DE LEY QUE
FORTALECE Y MODERNIZA EL
SISTEMA ADMINISTRATIVO DE
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS,
Y CREA EL SISTEMA ELECTRÓNICO
INTEGRADO PARA LA GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS – SEIGER

Los Congresistas de la República que suscriben, a iniciativa de la Congresista **NIEVES ESMERALDA LIMACHI QUISPE**, integrantes del **Grupo Parlamentario "Perú Democrático"**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confieren el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 22° inciso c) 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

1

**LEY QUE FORTALECE Y MODERNIZA EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS, Y CREA EL SISTEMA ELECTRÓNICO INTEGRADO
PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS – SEIGER**

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, para lo cual se crea el Sistema Electrónico Integrado para la Gestión de Recursos Humanos – SEIGER, que permita la planificación y administración de los recursos humanos distribuidos en las entidades públicas de los tres (3) niveles de gobierno, de manera integral y articulada bajo un solo sistema, garantizando transparencia, y el cumplimiento de metas, objetivos y planes, en el marco de la meritocracia, la lucha contra la corrupción y el buen uso de los recursos públicos.

Artículo 2.- Finalidad

La presente Ley tiene la finalidad de fortalecer el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado del Servicio Civil, con el fin de transparentar, ordenar, y garantizar la idoneidad y capacidad del recurso humano de las entidades públicas comprendidas dentro de los alcances del artículo 3° de la presente Ley.

Asimismo, el de establecer un solo y único sistema de gestión que permita una mejor planificación de las políticas públicas de recursos humanos, con suficiente información y absoluta transparencia para la toma de decisiones en el marco de la Ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 3°. - Ámbito de aplicación

La presente Ley se aplica a las entidades públicas señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público, quienes registran información de todos los servidores civiles, incluyendo a los trabajadores sujetos a regímenes especiales.

Artículo 4.- Créase el Sistema Electrónico Integrado para la Gestión de Recursos Humanos – SEIGER

La presente Ley crea el Sistema Electrónico Integrado para la Gestión de Recursos Humanos – SEIGER, como una plataforma que permita administrar información en tiempo real de antecedentes, mérito, formación, desarrollo profesional, entre otros, de los servidores civiles de las entidades públicas referidas en el Artículo 3° de la presente norma. El mismo, servirá como instrumento de gestión de los recursos humanos, con cantidad y calidad de información que permita tomar decisiones acertadas basadas en evidencia para el logro de resultados y el buen uso de los recursos públicos. Asimismo, el SEIGER estará a disposición de los ciudadanos de conformidad con la Ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y a la Ley N°29733, Ley de Protección de Datos Personales.

2

Encárguese a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, dentro de su competencia y funciones, la administración y gestión del SEIGER, el mismo que será financiado con sus propios recursos.

Artículo 5°. - Principios

Dispóngase los siguientes principios como parte integrante del Sistema Electrónico Integrado para la Gestión de Recursos Humanos – SEIGER:

5.1 Transparencia: permite a los administrados efectuar control ciudadano respecto a sus autoridades y cómo se gestiona el servicio civil en el Estado.

5.2 Interés público: el ente rector y las autoridades cuentan con información para tomar decisiones sobre la gestión del servicio civil, lo que repercute en una mejor calidad de bienes y servicios.

5.3 Responsabilidad: los sujetos obligados a registrar información por las normas del SEIGER responden administrativamente por la conducta activa u omisiva que constituyan infracción sancionable. Asimismo, el registro es intangible y constituye falta administrativa grave la manipulación de la información que sea contraria a su trazabilidad y a los intereses generales.

5.4 Autenticidad: se presume la veracidad de la información contenida o registrada en el SEIGER sobre los servidores.

Artículo 6.- Contenido del SEIGER

Establézcase como contenido del Sistema Electrónico Integrado para la Gestión de Recursos Humanos – SEIGER, lo siguiente:

- 6.1 Planificación de políticas de recursos humanos.
- 6.2 Organización del trabajo y su distribución.
- 6.3 Gestión del empleo.
- 6.4 Gestión del rendimiento.
- 6.5 Gestión de la compensación.
- 6.6 Gestión del desarrollo y capacitación.
- 6.7 Gestión de relaciones humanas y sociales.

El marco de operación del SEIGER está comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y las normas que lo regulen o modifiquen.

3

DISPOSICIONES COMPLETARIAS FINALES

PRIMERA. – Obligatoriedad de la remisión de información

Dispóngase la obligatoriedad del registro de información en el Sistema Electrónico Integrado para la Gestión de Recursos Humanos – SEIGER para las entidades públicas comprendidas dentro del ámbito de la Ley, según las disposiciones emitidas en el Reglamento de la presente Ley.

Para validar y complementar los registros del SEIGER, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo brindan acceso al Aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público (AIRHSP), y al PDT Planilla Electrónica (PLAME) a SERVIR, respectivamente. SERVIR garantiza la protección de los datos personales a los que acceda de estos aplicativos, o cualquier otro que contenga información de servidores públicos.

Encárguese a SERVIR el cumplimiento de la Ley, de conformidad a su competencia.

SEGUNDA. – Reglamentación

Encárguese a la Presidencia del Consejo de Ministros – PCM, la reglamentación de la Ley en un plazo no mayor a 90 días, contados desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

TERCERA. - Progresividad

SERVIR dispone, de ser el caso, cuál será la progresividad en la implementación de la presente norma.

Lima, 13 de setiembre de 2022



Firmado digitalmente por:
LIMACHI QUISPE Nieves
Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 14/09/2022 15:20:46-0500



Firmado digitalmente por:
LIMACHI QUISPE Nieves
Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/09/2022 15:20:24-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU 4
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/09/2022 14:53:24-0500



Firmado digitalmente por:
KAMICHE MORANTE Luis
Roberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/09/2022 18:07:27-0500



Firmado digitalmente por:
CHAVEZ CHINO Betssy
Betzabet FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/09/2022 16:49:56-0500



Firmado digitalmente por:
BERMEJO ROJAS Guillermo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/09/2022 15:42:39-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La Constitución Política del Perú garantiza el pleno respeto a los derechos fundamentales de las personas; el Artículo 2° inciso 4), señala que toda persona tiene derecho a la libertad de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización, ni censura, ni impedimento alguno, bajo responsabilidades de Ley. Asimismo, en el inciso 5) se indica que toda persona tiene derecho a solicitar sin expresión de causa la información que requiera y a recibirla de cualquier entidad pública, en el pazo legal, con el costo que suponga el pedido.

Por otro lado, en la misma Constitución Política del Perú, en su Artículo 39°, se señala que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. Además, se indica, que no están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. En el Artículo 40° se expresa que por Ley se regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos; asimismo, "es obligatorio la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que, por todo concepto, perciben los altos funcionarios, y otros servidores públicos que señala la Ley, en razón de sus cargos".

5

En ese sentido, y con el fin de construir un Estado transparente, predecible, muy cercano al ciudadano y que genere confianza; el Perú se embarcó en un proceso de Reforma del Estado y Modernización de la Gestión Pública, proceso que comenzó a inicios de los años dos mil. Esta reforma se constituye en un proceso político – técnico, de transformación de actitudes y de fortalecimiento de aptitudes, de agilización de procesos, simplificación de procedimientos, sistemas funcionales y administrativos, relaciones y estructuras administrativas, para alcanzar un Estado moderno, eficaz, eficiente y efectivo¹.

En esa línea de ideas, se publicó el Decreto Supremo N°025-2010-PCM, que establece la Política Nacional de Simplificación Administrativa, con cinco (5) pilares: **i)** poner a disposición de las entidades públicas metodologías e instrumentos que faciliten la implementación de procesos de simplificación administrativa; **ii)** el uso de tecnologías de información y comunicación; **iii) contar con recursos humanos idóneos**; **iv)** un marco normativo adecuado con mecanismos de incentivos y desincentivos; y **v)** un liderazgo

¹ Aspectos claves en la gestión pública descentralizada. Reforma del Estado y modernización de la gestión pública. Secretaría de Descentralización, Presidencia del Consejo de Ministros, 2011. Ver link: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/OEEABF232BE0BEE605257BFF007098B3/\\$FILE/Reforma del Estado y modernizacion de la gestion publica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/OEEABF232BE0BEE605257BFF007098B3/$FILE/Reforma%20del%20Estado%20y%20modernizacion%20de%20la%20gestion%20publica.pdf)

institucional en todas las entidades públicas para impulsar estos procesos. Encargándosele a la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia de Consejos de Ministros la coordinación y la promoción del proceso.

Asimismo, con el objetivo de mejorar el desempeño de los trabajadores del sector público, se establecen reformas importantes en la gestión y regulación del servicio civil del Estado, básicamente en el recurso humano de la administración pública. En ese sentido, se promulgaron la Ley Marco del Empleo Público, Ley N°28175; y la Ley N°27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

Finalmente, con el objetivo de darle sostenibilidad al proceso de reforma del Estado y modernización de la gestión pública, se publicó un marco normativo, siendo las más importantes, la Ley N°27783, Ley de Bases de la Descentralización; Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N°27867; Ley N°27972, Ley Orgánica de Gobiernos Locales; Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N°27658; Ley N°28274, Ley de Incentivos para la Integración y conformación de Regiones, Ley N°28274; Ley N°29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

En ese sentido, con fecha 3 de julio del 2013, se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, por el que se establece un régimen único, y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades, y de la prestación de servicios a cargo de estas. Asimismo, clasifica a los servidores públicos en: i) Funcionario público; ii) Directivo público; iii) Servidor civil de carrera; y iv) Servidor de actividades complementarias; y establece un Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el mismo que está integrado por: i) La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR; ii) Las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces; y iii) El Tribunal del Servicio Civil.

6

REFORMA DEL SERVICIO CIVIL Y EL CIERRE DE BRECHAS:

A pesar que la Ley del Servicio Civil fue reglamentada el año 2014, hacia fines del año 2021 la implementación ha sido exigua, en tanto sólo alrededor de 800 servidores públicos, de un total aproximado de 500.000 (que incluye a los servidores del gobierno nacional y regional, excluyendo a regímenes especiales), concluyeron el proceso de transición previsto en la reforma. Esto se debe en parte a que los costos de la reforma son elevados, dado que su implementación requiere un mapeo de puestos y procesos, y análisis internos que implican la contratación de consultores externos para suplir necesidades adicionales de horas hombre que las entidades públicas no pueden cubrir, en gran medida por ausencia de información y herramientas que faciliten sus tareas.

Por otro lado, en lo que respecta a la gestión de capacitación y gestión del rendimiento, menos del 20% de las entidades ejecutaron estos procesos, y no se cuenta con un seguimiento nominal a servidores que facilite el fortalecimiento y progresión individual dentro del servicio civil. Siendo que los procesos se ejecutan aisladamente, en la práctica no siempre hay coherencia entre las evaluaciones de desempeño, los beneficios laborales, y las oportunidades de capacitación o promoción dentro de la carrera.

URGENTE NECESIDAD DE FORTALECER Y MODERNIZAR EL SERVICIO CIVIL:

Uno de los principales determinantes de la satisfacción general de las personas en los servicios públicos, y la consecuente confianza en nuestras instituciones, es la calidad de las personas que laboran en el Estado. Así, de acuerdo con la **II Encuesta Nacional de Satisfacción**, realizada por encargo de la Secretaría de Gestión Pública (2019), entre los factores que mayor impacto ejercen en la insatisfacción de las personas respecto a los servicios transaccionales se encuentran: **i)** la atención del personal (17%), **ii)** el resultado de la gestión (15%), **iii)** la información recibida (14%), **iv)** el tiempo total requerido para absolver la gestión (14%), **v)** el proceso de la gestión (14%), **vi)** la transparencia de la gestión (13%), entre otros factores. Por su parte, con respecto a la satisfacción de las personas en relación con los principales servicios prestacionales ofrecidos por el Estado (por ejemplo, en carreteras, educación y salud), nuestro país se encuentra por debajo de la media con respecto a América Latina.

7

La profesionalización del servicio civil implica una transformación profunda en la función pública, que apunta a lograr mejoras sustanciales en la provisión de servicios a las personas, a partir de la mejora de las personas que conforman el servicio civil. La teoría de cambio detrás de la reforma es sencilla y directa; es así que, si tenemos mejores servidores públicos, entonces tendremos mejores servicios públicos para las personas. Esta afirmación se sustenta en evidencia internacional que señalan, entre otras materias, lo siguiente: existe una correlación directa entre las capacidades del Estado y el desarrollo de los países (Echebarría, 2011); el Estado requiere personal idóneo para promover un desarrollo competitivo (CEPAL, 2014); los recursos humanos conforman el principal input en la prestación de servicios públicos (García, 2007); y la mejora de la calidad de los servidores civiles permite la implementación de políticas prioritarias de los gobiernos (Lacovello, 2015). Ello también es relevado por el Estudio de Gobernanza de la OCDE (2016), el cual remarca que una gestión efectiva y eficiente del servicio civil es la base para la buena gobernanza.

El servicio civil peruano presenta importantes desafíos en lo que respecta a la gestión de las personas que laboran en el Estado, como es el desorden de las compensaciones de los distintos regímenes laborales, la ausencia de concursos idóneos para la vinculación meritocrática, las brechas de conocimientos, entre otros. Todo ello lo agrava el crecimiento

del gasto en personal que se ha registrado en los últimos años, en comparación con el nivel de satisfacción de las personas respecto a los servicios que provee la administración pública.

El panorama precitado remarca la necesidad de concretar los principales objetivos que justifican la reforma del servicio civil: de un lado, crear un servicio civil al servicio de las personas, en el que los puestos, las compensaciones, los derechos y deberes, se alineen a la prestación de servicios públicos de calidad. De otro lado, ordenar la gestión de las personas en la administración pública en base a un sistema articulado y coherente, que permita dotar al aparato estatal de una capacidad técnica profesional y gerencial adecuada, cimentada sobre la profesionalización de la función pública (SERVIR, 2018).

Desde la creación de SERVIR (2008), a la actualidad, se han venido impulsando una serie de acciones para profesionalizar el servicio civil desde múltiples dimensiones desde la delimitación de los ámbitos del Sistema Administrativo, a través de la organización de los subsistemas y procesos asociados a la gestión de las personas en el Estado hasta el establecimiento de mecanismos para atraer, retener y evaluar el desempeño de las personas en el Estado. Dicho proceso no ha estado exento de desafíos técnicos y políticos, los cuales han sido determinantes en la velocidad de los cambios impulsados como parte de la profesionalización del servicio civil en el Perú.

La reforma del servicio civil, que incluye la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, con sus reglamentaciones y directivas, permite mejorar la gestión de todos los subsistemas de la gestión de recursos humanos en el sector público peruano (planificación de dotaciones, definición de perfiles, gestión del empleo desde reclutamiento y selección hasta desvinculación, gestión del rendimiento, gestión de las remuneraciones, gestión del desarrollo, etc.). En lo que hace al reclutamiento y selección, estipula reglas comunes para promover que todas las entidades públicas del Estado cuenten con servidores civiles idóneos de acuerdo con los perfiles requeridos, sobre la base de los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades. De hecho, Lacoviello (2015) evidenció que la reforma mejoró el índice de meritocracia. Por otro lado, promueve el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos a través de la capacitación, y vincula este proceso con los resultados de la evaluación de desempeño. Esto implica que la reforma interrelaciona el proceso de capacitación con el rendimiento laboral. **Los dos factores mencionados (capacitación y selección por mérito) tienden a incrementar la calidad de la burocracia.** Múltiples trabajos académicos en los campos de la Economía, la Ciencia Política, y Sociología han subrayado la importancia de la calidad de la burocracia para que el Estado funcione de manera eficiente².

² Véase, por ejemplo, los trabajos de: Weber 1904-1911; Downs 1964; Evans & Rauch 1999; Finan, Olken & Pande 2015

La reforma del servicio civil también facilita la planificación y supervisión del gasto público gracias a que permite un mejor control de los puestos laborales existentes y requeridos en las entidades públicas y sus respectivas remuneraciones. En línea con esto, se contempla el diagnóstico de la situación actual de cada entidad con un mapeo organizacional para obtener información fiable de los puestos existentes. Además, las directivas establecen el dimensionamiento de las entidades para que sea determinada cuál es la dotación necesaria de personal que les permitiría llevar a cabo sus objetivos. Estas innovaciones traen previsibilidad, claridad, y mayor control sobre el gasto salarial, e impactan en cómo la sociedad percibe a los actores estatales. De hecho, Andrews & Van de Walle (2013) muestran que las mejoras en el manejo administrativo estatal tienen un efecto positivo en la percepción de la ciudadanía sobre la eficiencia en el gasto y la eficacia en la provisión de servicios públicos.

LA URGENTE NECESIDAD DE CONTAR CON UN SISTEMA ELECTRÓNICO INTEGRADO PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS – SEIGER:

Para poder impulsar la modernización del servicio civil, así como para poder ejercer una rectoría fuerte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, **es indispensable poder contar con información que alimente el diseño, implementación y seguimiento de políticas públicas en materia de recursos humanos.** Actualmente, SERVIR carece de información como ente rector para poder cumplir adecuadamente su función, para facilitar procesos de supervisión y para una mayor transparencia con la ciudadanía.

Por otro lado, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos cuenta con varios procesos, pero solo unos cuantos ocupan todo el tiempo de los operadores. Mucha información, como los legajos del personal, por ejemplo, se encuentra en físico y está dispersa. Por este motivo se hace difícil el seguimiento al ciclo laboral de los servidores.

ANÁLISIS DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN EXISTENTES:

1. Sistema “e-Saram” (Corea del Sur):

El “e-Saram” es un sistema electrónico estandarizado de gestión de recursos humanos que respalda las tareas de política de personal y administración de recursos humanos de todo el gobierno del Ministerio de Gestión de Personal, digitalizando la administración general de personal desde la contratación hasta la jubilación. A través de este sistema, cada entidad puede administrar electrónicamente una variedad de tareas relacionadas con el personal, como nombramientos, evaluaciones de desempeño, capacitación, horarios de trabajo y salarios. Además, los datos y estadísticas disponibles en este sistema se utilizan para la formulación de políticas de personal en el Ministerio de Gestión de Personal. Desde 2014,

se ha puesto a disposición una versión del aplicativo móvil para respaldar un entorno de trabajo flexible sin restricciones de tiempo y espacio.³

No había precedentes de un sistema electrónico estandarizado de gestión de recursos humanos a gran escala en ningún otro país cuando el proceso de desarrollo del sistema comenzó en la década de los 2000. Las regulaciones relacionadas a la gestión de recursos humanos orientada a documentos se modificaron en 2009 (Reglamento sobre el Tratamiento de Registros de Personal de Funcionarios Públicos, Informes Estadísticos y Asuntos de Personal). De esta manera, se aseguraron los fundamentos legales para la gestión de RRHH basada en sistemas informáticos.

2. Sistema "e-HRMS" (India):

El e-HRMS (Sistema Electrónico de Gestión de Recursos Humanos) es una solución web para los empleados del Gobierno de la India cuyo objetivo es construir una aplicación que digitaliza los legajos de los empleados existentes, la creación de legajos para nuevos empleados y automatiza la actualización de legajos a partir del procesamiento diario de los registros de los empleados. Este da como resultado una actualización en tiempo real de los legajos y la aplicación uniforme de las reglas de registro en todo el Gobierno. El e-HRMS consiste en la creación de legajos digitales y el desarrollo de soluciones basadas en flujos de trabajo para todos los procesos e información que impactan en ellos, para pasar de una gestión de recursos humanos basada en reglas a una gestión de recursos humanos basada en roles.

3. Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP) – MEF:

Creado mediante Ley N°28112: Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público (2003). Los sistemas que conforman la administración financiera del sector público son el presupuesto, el tesoro, el endeudamiento y la contabilidad. Cada uno de estos sistemas tiene un órgano rector dentro del Ministerio de Economía y Finanzas que es la autoridad central. (Art. 5).

El registro de la información es único y de uso obligatorio por parte de todas las entidades y organismos del Sector Público, a nivel nacional, regional y local y se efectúa a través del Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP) que administra el Ministerio de Economía y Finanzas, a través del Comité de Coordinación. El SIAF-SP constituye el medio oficial para el registro, procesamiento y generación de la información relacionada con la Administración Financiera del Sector Público. (Art. 10).

³ <https://www.mpm.go.kr/english/system/eSaram/>

4. Aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público (AIRHSP) – MEF:

Es una herramienta operativa de gestión en materia de recursos humanos del Estado. Los datos registrados sirven de base para las fases de formulación, logran acción ejecución y evaluación del proceso presupuestario, número de plazas con la política salariales, obligaciones sociales y previsionales, y gastos en personal y cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta. Creado mediante 11 DCF Ley N°29812.

5. Sistema de Administración de Plazas (NEXUS) – MINEDU:

La Ley N°28197, Ley que autoriza un Crédito Suplementario a favor del Sector Educación en el año 2005, en su artículo 7 dispone que el Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, implante un Sistema Único de Registro de Planillas y de Plazas a nivel nacional, incluyendo a las Direcciones Regionales de Educación de los Gobiernos Regionales, a fin de contar con un registro integral de información del personal y remuneraciones del sector, sobre la base del cual se efectúe el pago de las remuneraciones del personal del Sector Educación. En cumplimiento a esta norma, el Ministerio de Educación ha elaborado un Sistema Informático denominado NEXUS, el que permite administrar las plazas, los cuadros de horas y la situación laboral de los servidores. Además, se establece que el NEXUS, junto con otros sistemas (SIRA y SUP) se deben aplicar de manera obligatoria a nivel nacional en todas las Instancias de Gestión Educativa Descentralizada, con nivel de Unidad Ejecutora (Consideraciones, DS N° 016-2005-ED).

11

6. Registro Nacional del Personal de la Salud (INFORHUS) – MINSA:

Se creó el Registro Nacional del Personal de la Salud en 2013, a cargo del Ministerio de Salud, con el objetivo de contar con información detallada y actualizada de los recursos humanos. Para dicho efecto, las entidades proporcionan la información de forma adecuada y mensual al Ministerio de Salud bajo la presunción, en caso de no remitirla, de no contar con dicho personal de la salud en su entidad. (11 DCF DL N°1153). Posteriormente, la Nueva Versión del Aplicativo Informático INFORHUS incorporó las funciones para la interoperabilidad con el aplicativo AIRHSP del MEF.

II. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

El proyecto de Ley se encuentra concordada con la agenda legislativa para el periodo anual de sesiones 2021-2022, "Promoción de la ética y la transparencia y erradicación de la corrupción, (...) y refrendada con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional respondiendo a los puntos (61) Modernización de la gestión del estado y la administración

pública; leyes para la lucha contra la corrupción (63); y, punto (67), fortalecimiento de la libertad de expresión e información.

III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La iniciativa legislativa no se contrapone a la Constitución Política del Perú, ni a ninguna ley, por el contrario, fortalece la transparencia, la eficiencia, y el buen uso de los recursos del Estado. Además, está alineado al proceso de reforma del Estado y modernización de la gestión pública. Asimismo, fortalece la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, dotándole de los instrumentos necesarios para el buen ejercicio de la Ley, y cumplir con los objetivos previstos.

Por otro lado, la presente iniciativa legislativa fortalece la Ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. En ese sentido, el Proyecto de Ley, es ampliamente favorable para el empoderamiento de los ciudadanos y la burocracia estatal.

IV. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

1. Impacto institucional:

A nivel institucional, podemos encontrar dos tipos de beneficios por cada entidad. Por un lado, están los beneficios administrativos se miden por el uso diario de las operaciones y los registros que contiene la información de los trabajadores. Uno de los principales beneficios del SEIGER es el de reducir el tiempo y dinero gastado en procesos administrativos como reclutamiento, contratación, entrenamiento y registro. Con el sistema se puede revisar más aplicaciones, saber qué capacitaciones faltan y contar con datos de manera más rápida y ágil. De la misma manera, la comunicación de información dentro de las entidades necesita menos validaciones lo cual lo hace más eficiente pues la posibilidad de errores humanos es más baja.

Adicionalmente, se presentan beneficios estratégicos que se miden por el impacto de las decisiones basadas en la información o el acceso a ella registrada en el sistema. La combinación de la información de un sistema electrónico con apoyo político provee de ventajas estratégicas para profesionalizar la función de los recursos humanos. Los directores pueden pedir información instantánea para análisis de puestos vacantes o de performance. La colocación de personal puede ser optimizada con un sistema eficaz de

entrenamiento y de legajos, mover a personal con el mejor entrenamiento y documentación para el puesto incrementa la productividad de la entidad. De la misma manera, la coordinación de nuevos pedidos validados por el sistema baja la probabilidad de que no estén bien planteados. Todas estas decisiones de racionalización de puestos hacen que la planificación sea más cercana a la necesidad lo cual hace que el presupuesto pueda alcanzar mejor los recursos del estado.

Según la evidencia, la aplicación de un sistema de información de recursos humanos incrementa los indicadores de gestión. Específicamente, aumenta en promedio un 6.71% el retorno en inversiones de las firmas⁴. Esto puede ser traducido al ámbito público como inversión en personal de las oficinas de recursos humanos. Dado que existe un total de 9,093 empleados de estas oficinas en el sector público con un gasto anual de más de 390 millones de soles, podemos asumir un beneficio anual de 26.4 millones de soles.

2. Aumentada transparencia y reducción de corrupción:

La información estandarizada a través de las diferentes direcciones de una entidad impacta la precisión de la data, lo que hace más segura y transparente la comunicación de montos agregados de personal. Con el sistema se puede identificar personal que no se encuentra trabajando, pero está recibiendo sueldo de manera equivocada gracias a la verificación de data integrada en el sistema.

El sistema logra alertar a todas las personas necesarias de un nuevo requisito de personal en cualquier nivel organizacional de cualquier nivel de gobierno. Estos componentes ayudan a verificar procesos de promoción e integración de manera más eficaz.

Dada la poca necesidad de documentos físicos y las medidas de seguridad atadas a un sistema informático, hacen que menos personas tengan la capacidad de falsificar información lo que se traduce en menos corrupción en la entidad. Para dimensionar este problema podemos remitirnos a los cálculos de la Contraloría General de la República (CGR)⁵, donde calculan que aproximadamente el 12.8% del gasto en Personal y otros tiene perjuicio económico (*proxy* de daño patrimonial producido por la corrupción e inconducta funcional). Siendo que durante el 2021 el devengado anual en personal (genérica 2.1 Personal y obligaciones sociales, y subgenérica 2.3.8 Contrato Administrativo de Servicios) ascendió a S/ 64 mil millones, usando la estimación de la CGR estaríamos hablando de más de S/ 8 mil millones de recursos ejecutados con potencial perjuicio económico al patrimonio del Estado.

⁴ Impact of Human Resource Information System on Firm Financial Performance, Bhuiyan et al 2015

⁵ Incidencia de la corrupción y la inconducta funcional en el Perú 2020; Shack, Pérez & Portugal 2021

Asimismo, el mismo informe de la CGR estima que la corrupción e inconducta funcional por todo tipo de gasto se eleva a los S/ 22 mil millones, de los cuales S/11.5 mil millones corresponden a Gobierno Nacional (perjuicio de 10.3%), S/5.7 mil millones al Gobierno Regional (perjuicio de 15.7%) y S/4.7 mil millones a Gobierno Local (perjuicio de 17.6%). El PL prevé un impacto positivo en la idoneidad de servidores y aminora los riesgos de corrupción o inconducta funcional.

Para enfrentar estas cifras de pérdida económica, se realizan operativos de supervisión que se sostienen sobre tareas complejas de levantamiento, validación y calificación de expedientes físicos. Cada operativo puede costar más de S/. 2 millones, con la limitación de que los hallazgos no mantienen validez en el tiempo. El SEIGER facilitaría la supervisión y control de los procesos vinculados a la gestión de recursos humanos en tiempo real, reduciendo al mínimo los costos variables.

3. Servidores beneficiados por el Gobierno Electrónico:

Todos los servidores que trabajan en instituciones públicas se verán beneficiados por diversas herramientas de gestión e intercambio de información que optimicen y favorezcan sus labores. Como se muestra en la tabla 1, son más de 1.3 millones de servidores que contarán con una herramienta para gestionar su perfil laboral dentro del sector público, y beneficiarse de oportunidades de ascenso o promoción en la carrera.

Tabla 1: Servidores públicos por departamento

Nro.	Departamento	Servidores	Relativo
1	AMAZONAS	26,273	2%
2	ÁNCASH	59,710	4%
3	APURÍMAC	25,601	2%
4	AREQUIPA	58,843	4%
5	AYACUCHO	37,035	3%
6	CAJAMARCA	72,099	5%
7	CALLAO	32,198	2%
8	CUSCO	73,654	5%
9	HUANCAVELICA	25,072	2%
10	HUÁNUCO	32,410	2%
11	ICA	27,125	2%
12	JUNÍN	46,273	3%
13	LA LIBERTAD	71,023	5%
14	LAMBAYEQUE	48,630	4%
15	LIMA	416,810	31%
16	LORETO	63,967	5%

Nro.	Departamento	Servidores	Relativo
17	MADRE DE DIOS	9,220	1%
18	MOQUEGUA	17,377	1%
19	PASCO	15,824	1%
20	PIURA	52,510	4%
21	PUNO	49,100	4%
22	SAN MARTÍN	32,754	2%
23	TACNA	18,291	1%
24	TUMBES	13,821	1%
25	UCAYALI	28,707	2%
Total		1,354,327	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (2021)

4. Impacto sobre el crecimiento económico:

Estudios que hacen uso de la "Escala Weberiana"⁶, utilizada para medir el grado en idoneidad de las burocracias en términos de reclutamiento y desarrollo de los servidores públicos (y va desde 1, peor, a 13.5, mejor), encuentran que un punto adicional en la escala está asociada a un crecimiento económico adicional en el producto bruto interno (PBI) de hasta 60% en un horizonte de 20 años (2.4% anualizado).

Considerando que el SEIGER permitiría simplificar y avanzar substantivamente en la modernización del servicio civil de Perú, que tiene componentes que mejoran la calidad del sector público, y asumiendo con prudencia que desplegado en todas las entidades del sector público y funcionalidades contribuiría en 0.1 de mejora en la Escala Weberiana⁷, podríamos atribuirle hasta un 0.24% de crecimiento en el PBI, que equivale a un monto superior a los S/ mil millones.

V. VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

El proyecto de Ley tiene una vinculación con la política de estado expresado en el acuerdo nacional: IV Estado eficiente, transparente y descentralizado, punto 29. Acceso a la información, libertad de expresión y libertad de prensa.

Asimismo, materializa uno de los ejes transversales de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, el Gobierno Electrónico. Particularmente aborda el

⁶ Bureaucracy and growth: A cross-national analysis of the effects of "Weberian" state structures on economic growth; Evans & Rauch 1999. Bureaucracy and Growth; Cornell, Henrik & Teorell 2020.

⁷ De acuerdo con los estudios, Perú tiene una puntuación de 5.0 en la Escala Weberiana, siendo 5.4 el promedio regional.

enfoque interno de este pilar que exhorta a las instituciones públicas a aplicar las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en distintos ámbitos vinculados a su gestión institucional como son las diversas herramientas de información y de gestión de bases de datos que optimizan las labores

Lima, 13 de setiembre de 2022