

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

**COMISIÓN DE DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN, GOBIERNOS
LOCALES, Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO
PERIODO DE SESIONES 2022 – 2023**

Señor Presidente

Han ingresado para estudio y dictamen de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado, las siguientes iniciativas legislativas:

- **Proyecto de Ley 2263/2021-CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Perú Libre, a iniciativa del congresista Guido Bellido Ugarte, que propone la transparencia y meritocracia en los procesos de selección por concurso público.
- **Proyecto de Ley 3078/2022-CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Perú Democrático, a iniciativa de la congresista Nieves Esmeralda Limachi Quispe, que propone fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del sector público.

La Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado, en la séptima sesión extraordinaria sesión ordinaria, celebrada el martes 31 de enero de 2023, realizada en modalidad semipresencial mediante la Plataforma Microsoft Teams, acordó por **UNANIMIDAD** de los presentes **APROBAR** el dictamen recaído en los **Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR**, habiendo registrado el **voto favorable** de los congresistas Alejandro Aguinaga Recuenco, María del Pilar Cordero Jon Tay, Auristela Ana Obando Morgan, Eduardo Enrique Castillo Rivas, Raúl Huamán Coronado, Alfredo Pariona Sinche, Wilson Rusbel Quispe Mamani, María Elizabeth Taipe Coronado, José Alberto Arriola Tueros, Magaly Ruiz Rodríguez, Nelcy Heidinger Ballesteros, Germán Tacuri Valdivia, Lucinda Vásquez Vela, Noelia Herrera Medina, Norma Martina Yarrow Lumbreras, Hamlet Echeverría Rodríguez, José Pazo Nunura, Carlos Javier Zeballos Madariaga y Diana Carolina Gonzales Delgado.

La Comisión en su séptima sesión extraordinaria, efectuada el martes 31 de enero de 2023, aprobó por unanimidad autorizar la ejecución de los acuerdos sin esperar la aprobación del acta.

I. SITUACIÓN PROCESAL

Los **Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR**, se encuentran en la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado. En ese sentido, la situación procesal de cada Proyecto de Ley es el siguiente:

- **El Proyecto de Ley 2263/2021-CR** ha ingresado al Área de Trámite Documentario el 2 de junio de 2022, siendo decretado el 8 de junio de 2022 a esta Comisión para su estudio y dictamen, como primera comisión dictaminadora, y a la Comisión de Fiscalización y Contraloría, como segunda comisión dictaminadora.



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

- El Proyecto de Ley 3078/2022-CR ha ingresado al Área de Trámite Documentario el 15 de septiembre de 2022, siendo decretado el 20 de septiembre de 2022 a esta Comisión para su estudio y dictamen, como única comisión dictaminadora.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Las iniciativas legislativas materia de análisis, señaladas en la situación procesal, proponen mejorar el Servicio Civil a través de su fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia. Siendo ello así, se detalla a continuación el contenido de cada una de las iniciativas legislativas:

- El Proyecto de Ley 2263/2021-CR promueve la transparencia y la meritocracia de los procesos de selección por concurso público para acceder al Servicio Civil en las entidades públicas, para lo cual plantea la siguiente fórmula legal:

“LEY QUE PROMUEVE LA TRANSPARENCIA Y LA MERITOCRACIA DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN POR CONCURSO PÚBLICO PARA ACCEDER AL SERVICIO CIVIL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto promover la transparencia y la meritocracia de los procesos de selección necesarios para acceder al servicio civil en el sector público con el fin de garantizar el acceso con igualdad de oportunidades.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente ley será de aplicación para todos los procesos de selección necesarios para ingresar a trabajar en las siguientes entidades públicas:

- El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.*
- El Poder Legislativo.*
- El Poder Judicial.*
- Los Gobiernos Regionales.*
- Los Gobiernos Locales*
- Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.*
- Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.*

Artículo 3. Proceso de selección por concurso público

El proceso de selección por concurso público es el mecanismo de incorporación al servicio civil a través de un concurso de méritos. Permite seleccionar a las personas más capaces e idóneas para el puesto requerido por la entidad sobre la base del mérito, aptitud y competencia. Dicho proceso debe ser totalmente transparente a fin de garantizar la igualdad de oportunidad en el acceso a la función pública.

Artículo 4. Legajo de procesos de selección por concurso público.

Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, almacenan toda la información creada y producida durante los procesos de selección por concurso público, bajo responsabilidad.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

Artículo 5. Fases del proceso de selección.

Cada fase del procedimiento de selección por concurso público (examen de aptitud, examen de conocimientos, evaluación psicotécnica, entrevista personal, etc.) es debidamente registrada y almacenada en el legajo señalado en el artículo precedente.

En el supuesto especial de emplearse una entrevista, la misma es grabada y almacenada en formato digital en el legajo señalado en el artículo precedente.

Artículo 6. Transparencia en el legajo de procesos de selección.

A fin de promover la transparencia de los procesos de selección por concurso público, los interesados podrán acceder a dicha información mediante los mecanismos de transparencia pasiva previstos en nuestro ordenamiento jurídico.”

- **El Proyecto de Ley 3078/2022-CR** promueve el fortalecimiento y modernización el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y crea el Sistema Electrónico Integrado para la Gestión de Recursos Humanos – SEIGER, por lo que propone el siguiente texto legal:

“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 la 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.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

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.

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

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS 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 registro 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.

SEGUNDA.- Reglamentación

Encárguese a la Presidencia del Consejo de Ministros – PCM, la reglamentación de la Ley den 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.”

III. MARCO NORMATIVO

- a) Constitución Política del Perú de 1993
- b) Reglamento del Congreso de la República
- c) Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- d) Ley 27783, Ley de Bases de la Descentralización
- e) Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público
- f) Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo
- g) Ley 30057, Ley del Servicio Civil
- h) Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- i) Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo
- j) Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- k) Decreto Legislativo 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público
- l) Decreto Supremo 004-2013-PCM, Decreto Supremo que Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- m) Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley 30057.
- n) Decreto Supremo 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- o) Decreto Supremo 021-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- p) Decreto Supremo 103-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

IV. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Durante el actual periodo parlamentario (2021-2026) no se han identificado otras propuestas legislativas con objetos similares dentro de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado.

Asimismo, no se ha identificado ninguna iniciativa similar en el periodo parlamentario 2016-2021. Sin embargo, se ha identificado que durante el Periodo Parlamentario 2011-2016, el Grupo Parlamentario “Concertación Parlamentaria”, a iniciativa del congresista Javier Velásquez Quesquén, presentó el Proyecto de Ley 2633/2013-CR que modificaba la Ley de Servicio Civil y, entre otros, incorporaba la capacitación como parte del proceso de evaluación de desempeño. Ello se encuentra vinculado a la mejora de las competencias de los servidores civiles para el cumplimiento de sus funciones; asimismo, buscaba garantizar la transparencia e imparcialidad en los procesos de evaluación.

Finalmente, en el periodo parlamentario 2006-2011 no se ha encontrado ninguna iniciativa legislativa vinculada a fortalecer el servicio civil en el extremo de las competencias de los servidores civiles, la transparencia de los procesos de selección, la modernización del sistema de recursos humanos, entre otros afines a los proyectos de ley materia del presente dictamen.

Es de precisar que, el Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, fue publicado con fecha 21 de junio de 2008, y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, fue publicada con fecha 4 de julio de 2013; por lo tanto, siendo que las iniciativas legislativas presentadas proponen modificatorias relacionadas al Servicio Civil y la normativa vigente sobre este es posterior al año 2008, no sería necesario realizar la búsqueda en periodos parlamentarios anteriores.

V. OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADA

a) Opiniones Solicitadas

La Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado cursó oficios a fin de conocer las opiniones técnicas de entidades estatales por escrito sobre el tema en análisis.

A fin de exponer las mismas, y para un mejor estudio, se detallarán las opiniones solicitadas por cada uno de los proyectos de ley analizados/dictaminados.

Cuadro 1			
Opiniones solicitadas por el Proyecto de Ley 2263/2021-CR			
Oficio	Entidad	Titular	Fecha de envío
1998-2021-2022/CDRGLMGE- CR	Contraloría General de la República	Nelson Shack Yalta	20/06/2022
1999-2021-2022/CDRGLMGE- CR	Presidencia del Consejo de Ministros	Aníbal Torres Vásquez	20/06/2022
2000-2021-2022/CDRGLMGE- CR	Autoridad Nacional del Servicio Civil	Janeyri Elizabeth Boyer Carrera	20/06/2022

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

Opiniones solicitadas por el Proyecto de Ley 3078/2022-CR			
Oficio	Entidad	Titular	Fecha de envío
0268-2022-2023/CDRGLMGE- CR	Presidencia del Consejo de Ministros	Aníbal Torres Vásquez	3/10/2022
0269-2022-2023/CDRGLMGE- CR	Ministerio de Economía y Finanzas	Kurt Johnny Burneo Farfán	3/10/2022
0270-2022-2023/CDRGLMGE- CR	Autoridad Nacional del Servicio Civil	Janeyri Elizabeth Boyer Carrera	3/10/2022

Fuente y elaboración: Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado

b) Opiniones Recibidas

Como consecuencia de los pedidos de opinión técnica citados, la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado recibió las siguientes opiniones, las cuales serán desarrolladas por cada uno de los proyectos de ley en análisis:

• Proyecto de Ley 2263/2021-CR

- **De la Presidencia del Consejo de Ministros:** Mediante Oficio D002516-2022-PCM-SG del 29 de septiembre de 2022, el señor Carlos Alberto Cavagnaro Pizarro, Secretario General de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), puso a disposición de la Comisión la opinión técnica correspondiente al proyecto de ley materia de análisis, la cual indica que la propuesta es viable; sin perjuicio de lo cual remite recomendaciones formuladas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR en el Informe 001727-2022-SERVIR-GPGSC, que fuera remitido por dicha entidad a la PCM. .
- **De la ciudadanía** se ha recibido una opinión favorable.

• Proyecto de Ley 3078/2022-CR

- **De la Autoridad Nacional del Servicio Civil:** Mediante Oficio 00646-2022-SERVIR-PE del 27 de octubre de 2022, la señora Janeyri Elizabeth Boyer Carrera, Presidenta Ejecutiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, puso a disposición de la Comisión la opinión técnica correspondiente al proyecto de ley 3078/2022-CR, a través de la cual remiten recomendaciones a tener en cuenta:
 - Profundizar el procedimiento para lograr posicionar al Sistema Electrónico Integrado para la Gestión de Recursos Humanos (SEIGER) cómo el único sistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), a fin de centralizar todos los registros que administra SERVIR.
 - Evaluar si corresponde imputar responsabilidad administrativa por infracción a las normas del SEIGER.
 - Ahondar en las materias e información que debe contener cada uno de los conceptos detallados en el artículo 6 del Proyecto de Ley, por ejemplo, a través de un reglamento. Además, sugiere eliminar el numeral 6.5 de dicho artículo.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

- Especificar el instrumento legal adecuado mediante el cual SERVIR se encuentra facultado para disponer la implementación del SEIGER.
- **De la ciudadanía** no se ha recibido ninguna opinión.

De manera complementaria, y a fin de concluir el texto sustitutorio del presente dictamen, a través de los oficios 0658 -2022-2023/CDRGLMGE-DGD-CR y 0659 -2022-2023/CDRGLMGE-DGD-CR, se convocó a una reunión entre los equipos técnicos de la Comisión, el Ministerio de Economía y Finanzas y la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la cual se ejecutó el 11 de enero del 2023.

VI. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA

1. Del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

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 Estado¹.

Además, se aprobó la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, a través de la cual 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, 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; iii) El Tribunal del Servicio Civil; y, iv) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas².

Al respecto, se debe precisar que SERVIR es un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros y que es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado³. Es así que, conforme al artículo 2 de su Reglamento de Organización y Funciones tiene competencia sobre todas las entidades de la administración pública.

2. Sobre la información oportuna para la toma de decisiones en el marco de la política de Recursos Humanos en el Sector Público

A nivel latinoamericano, la evidencia muestra que existen esfuerzos de las entidades rectoras para enfrentar, atraer y seleccionar más y mejores cuadros (en especial jóvenes talentos hacia la carrera pública); y, hacer un mejor uso de las capacidades humanas y competencias organizacionales disponibles junto a la fuerza laboral del cual ya disponen.

¹ Exposición de motivos Proyecto de Ley 3078/2022

² Se incorpora mediante el Decreto Legislativo N° 1450 (2018).

³ Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

**Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y
3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización,
transparencia y meritocracia del Servicio Civil.**

Bajo este contexto, existe una tendencia en la utilización de Sistemas Informáticos Integrados de Gestión de Personal (SIGPs) como *“una solución tecnológica para administrar una base masiva de datos e información acerca de los funcionarios públicos asignados a las distintas organizaciones de la administración pública nacional”*⁴. Los SIGPs tienen por objetivo primario garantizar la calidad, la seguridad y la eficiencia en la gestión de la información laboral masiva relativa al conjunto y a cada uno de los funcionarios públicos al servicio de la Administración”⁵.

Ello se condice con el marco de la Política Nacional de Modernización del Estado al 2030, cuyo objetivo prioritario 2 se relaciona con el mejoramiento de la gestión interna de las entidades públicas a través de la implementación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC):

*“...en el presente objetivo se abordan aquellos aspectos centrales que inciden en el funcionamiento y articulación de los sistemas administrativos, tales como la calidad del gasto público, el ciclo o cadena de abastecimiento, el diseño organizacional de las entidades públicas, la mejora del desempeño de los servidores civiles, la integración y articulación entre entidades públicas, en función de lo que las personas necesitan y esperan, el rol de los rectores de los sistemas administrativos y el uso de las TICS y los datos para una mejor toma de decisiones en el Estado [énfasis añadido]”*⁶.

Así, uno de los principales retos técnicos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil es el de contar con medios de información y herramientas que faciliten, al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no solo la planificación e implementación de políticas públicas en relación a recursos humanos, sino las tareas de los distintos operadores de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas en el reclutamiento, capacitación, seguimiento y evaluación continua de los servidores públicos.

Para poder concretar esta tarea, se requeriría de una plataforma informática pública integrada en base a un sistema articulado y coherente, orientado a la profesionalización de la función pública para agilizar y dar soporte al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en su función de “establecer, desarrollar y ejecutar la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos”⁷.

En esa línea, entre las ventajas de este tipo de plataforma informática integral en el marco de la política de Recursos Humanos en el Sector Público se encontrarían:

⁴ Como antecedente al tratamiento de esta necesidad, la Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003) manifiesta que “Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resultará imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano”. Pág. 12 Ver: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003.pdf>

⁵ https://www.oas.org/es/sap/dgpe/innovacion/pubs/INFORME_BRASIL_s.pdf

⁶ Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030. Pág. 89. En: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3531092/POL%C3%8DTICA%20NACIONAL%20DE%20MODERNIZACI%C3%93N%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20P%C3%9ABLICA%20AL%202030%281%29.pdf?v=1661208943>

⁷ Artículo 4 de la Ley 30057 “Ley del Servicio Civil”.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

a. A nivel de política nacional de recursos humanos

- Contar con diagnósticos más precisos que alimenten la investigación para la toma de decisiones.
- Respaldar con evidencia el diseño, implementación y seguimiento de políticas públicas en materia de recursos humanos de las entidades públicas.
- Medir el impacto de las decisiones de política pública basadas en información comparable de diferentes momentos del tiempo, a fin de mejorar la gestión de las personas en la administración pública.
- Contribuir al seguimiento nominal de los servidores públicos a través de su ciclo laboral, fortaleciendo su idoneidad y meritocracia dentro de las instituciones públicas.
- Mejorar el flujo de información entre las diferentes entidades del sector público a través de fuentes confiables.
- Contribuir, a través de información comparada, a que los puestos cubiertos en las entidades respondan a sus necesidades.
- Reducir los costos, así como mejorar las condiciones para un mejor el seguimiento y supervisión de las entidades u organismos públicos en relación a la gestión de sus recursos humanos⁸.

b. A nivel de la gestión interna de las entidades

- Reducir el tiempo, los errores y los costos vinculados con procesos administrativos como el de reclutamiento y contratación. En este sentido, diversos estudios muestran evidencia de mayor eficiencia en la selección de servidores públicos a través del uso tecnologías de la información⁹.
- Articular los procesos de evaluaciones de desempeño y las oportunidades de capacitación o promoción dentro de la carrera, facilitando la progresión individual dentro del servicio civil e incrementar la productividad de la entidad. En este sentido, se debe considerar que *“en lo que respecta a gestión de la capacitación y gestión del rendimiento, menos del 20% de las entidades ejecutan estos procesos, y no se*

⁸ Según la exposición de motivos del Proyecto de Ley 3078/2022-CR, 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. La plataforma facilitaría la supervisión y control de los procesos vinculados a la gestión de recursos humanos en tiempo real, reduciendo al mínimo los costos variables.

⁹ Según Sanabria (2015) “...una de las herramientas a disposición de los encargados del talento humano hoy son las tecnologías de la información y la comunicación (tic), que pueden ayudar a flexibilizar los procesos y ampliar la cobertura de los procesos de selección. En este sentido, la investigación empírica ilustra que el uso de estas herramientas — como los portales virtuales de talento humano de las entidades; las aplicaciones electrónicas con información y los procesos en el reclutamiento y la selección; el uso de redes y mecanismos virales de información — durante el proceso de reclutamiento-selección permite expandir el proceso (ayudando a reducir las asimetrías de información y otras barreras de entrada) al tiempo que atrae personal calificado (Hays y Sowa, 2010), reduce los costos, da mayor visibilidad a la entidad (Coursey, 2010; Lawler iii, 2003), alimenta el proceso de planeación de la fuerza de trabajo y evita la duplicación de procedimientos y el agotamiento de potenciales aspirantes al compartir información entre agencias estatales (Condrey, 2012)”. En: “Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano.”. Pag 31.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_e_strategica_talento_humano_sectorpublico.pdf.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

*cuenta con un seguimiento nominal a servidores que facilite el fortalecimiento y progresión individual dentro del servicio civil*¹⁰.

- Contar con mayores referencias para el análisis de puestos vacantes.
- Organizar, digitalizar y sistematizar información relevante, como legajos del personal o actas de procesos de selección.

Así, desde la política comparada a nivel internacional se encuentran algunos ejemplos de plataformas de información integrada de recursos humanos elaboradas en módulos especializados para distintos fines. Ello muestra que, si bien no hay un modelo plenamente replicable, existe la posibilidad de diseñar su construcción en base a criterios que se adecúen progresivamente a los objetivos a seguir desde el plano de una política pública nacional de recursos humanos adecuada a la realidad y posibilidades tecnológicas de cada país.

Tabla 1
Ejemplos de Plataformas Integradas de Información de Recursos Humanos

Plataforma	Administración	Características
<u>País:</u> Brasil ^{1/} <u>Nombre:</u> "Sistema Informático de Gestión de Personas de la Administración Pública Federal (SIGPEPE)".	Ministerio de Planeamiento, Presupuesto y Gestión	• Toma en cuenta el ciclo de vida funcional del funcionario. • Incorpora los principales procesos de gestión de personal, tales como: provisión de fuerza laboral, selección y contratación, ingreso, sistema de compensación y beneficios, salud del funcionario, gestión funcional, nómina de pagos, procedimientos especiales, gestión del desarrollo del personal, gestión del desempeño, relaciones de trabajo, calidad de vida, seguridad del trabajo del funcionario, gestión de documentos, seguimiento, gestión de la información, gestión de procesos y sistemas, legislación, gestión de datos, jubilación y cesantías, además de los necesarios procesos de apoyo.
<u>País:</u> México ^{1/} <u>Nombre:</u> "Sistema informático RHNet"	Secretaría de la Función Pública (SFP) para la gestión y operación digital integrada del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.	• Transmite la información de los servidores públicos. • Efectúa trámites, autorizaciones y consultas en materia de planeación, organización, y administración de recursos humanos. • Opera el Registro Único de Servidores Públicos. • Soporta la herramienta tecnológica "Trabaja En" (plataforma de reclutamiento y selección).
<u>País:</u> Uruguay ^{1/} <u>Nombre:</u> "Uruguay Concurso"	Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC)	• Única plataforma de reclutamiento y selección.

¹⁰ Exposición de Motivos del Proyecto de Ley 3078/2022-CR

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

Plataforma	Administración	Características
País: Corea del Sur ^{2/} Nombre: “e-Saram”	Ministerio de Gestión de Personal	• Respalda las tareas de política de personal y administración de recursos humanos de todo el gobierno. • Cada entidad puede administrar electrónicamente una variedad de tareas relacionadas con el personal, como nombramientos, evaluaciones de desempeño, capacitación, horarios de trabajo y salarios. • Uso de datos y estadísticas para la formulación de políticas de personal.
País: India ^{2/} Nombre: “e-HRMS”	No se especifica	• Tratamiento y actualización electrónica de legajos. • Facilita la toma de decisiones en gestión de recursos humanos dentro de las entidades públicas basadas en esta información.

1/ Tomado de Informe sobre Brasil: “Seleccionando Mejores Servidores Públicos: Sistemas Integrados de Gestión de Personal en Brasil, México y Uruguay”, (2014).

En: https://www.oas.org/es/sap/dgpe/innovacion/pubs/INFORME_BRASIL_s.pdf

2/ Tomado de la exposición de motivos del Proyecto de Ley 3078/2022-CR

Elaboración: Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado para fines del presente dictamen.

3. Evaluación de los proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR

3.1 Sobre la necesidad de un marco legal para implementar una plataforma de información integral dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Ahora bien, se encuentra que tanto la aplicación de lo establecido en el proyecto de ley 2263/2021-CR, sobre el almacenamiento del legajo y transparencia de los procesos de selección, como del proyecto de ley 3078/2022-CR, en relación a realizar un seguimiento nominal permanente de los servidores públicos, ya sea en su selección, experiencia o capacidades, representa un cambio en la forma de procesar las fuentes de información pública.

Si bien SERVIR es la autoridad rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, para realizar el seguimiento nominal e institucional de los servidores públicos, así como políticas de recursos humanos que promuevan la transparencia y la meritocracia en el servicio civil, requiere de la integralidad, armonización y actualización de diversas fuentes de información del sector público.

Una de las necesidades expuestas en el proyecto de Ley 2263/2021-CR es el de complementar el marco normativo existente a fin de garantizar el acceso y la administración de los documentos que se produzcan durante los procesos de selección:

“Ahora bien, las normas han previsto mecanismos para ejercer control sobre los procesos de selección, tales como los recursos impugnatorios o las observaciones por incumplimiento del perfil requerido por el puesto o plaza vacante. De esta manera, se busca prevenir una posible discrecionalidad de parte del comité de selección.

Sin embargo, consideramos que dicho control puede mejorarse al promulgarse una ley que obligue a documentar todo el proceso de selección de un concurso público de méritos para acceder a un puesto o empleo público.

**Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y
3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización,
transparencia y meritocracia del Servicio Civil.**

Cabe precisar que, en la actualidad, las entidades públicas registran, almacenan y archivan todas las solicitudes de los postulantes a un determinado puesto público, no siempre ocurre lo mismo con los exámenes escritos o las entrevistas personales de los concursos de méritos.

Por ello, teniendo en cuenta la importancia de un examen escrito o una entrevista como un factor determinante para ganar un proceso, consideramos fundamental que dichas fases sean debidamente registradas de la misma forma en que se archivan los documentos presentados para una evaluación curricular”.

En esa línea, a través del numeral 3.10 del informe técnico 1727-2022-SERVIR-GPGSC, SERVIR menciona que “...si bien en la actualidad existe normativa que garantizaría el acceso a la administración pública de manera meritocrática, consideramos viable la propuesta del legislador, en el sentido que el artículo 5 del Proyecto de Ley establece un procedimiento de selección por concurso público en las mismas condiciones y etapas para todos las entidades de la Administración Pública independientemente del régimen laboral en el que se encuentren, fortaleciendo así el acceso a la Administración Pública, pues como lo ha señalado el legislador en la Exposición de Motivos, si bien existe normativa que desarrolla la meritocracia para el acceso a la Administración Pública, estas normas deben mejorar sus canales de control lo que permitirá un libre acceso transparente.”.

Adicionalmente, se debe considerar que el recojo y almacenamiento de la información del legajo solicitada por el proyecto de ley 2263/2021-CR, así como otro tipo de información respecto a los servidores públicos, trasciende de su experiencia laboral en una sola institución, siendo esta almacenada en diversas instituciones, organismos o empresas públicas.

En esa línea, a través del numeral 3.18 del informe técnico 1727-2022-SERVIR-GPGSC, SERVIR menciona que “...este legajo personal no solo debe orientarse a que sea creado por cada entidad pública de manera aislada, sino que más bien, se debe propiciar la creación de una plataforma digital integrada de recursos humanos, que se constituya como único sistema que coadyuve a sistematizar y transparentar la función pública, elevando así la calidad de los servicios que brindan las entidades públicas”.

En este sentido, el proyecto de ley 3078/2022-CR complementa la propuesta, en relación a realizar un seguimiento nominal permanente de los servidores públicos. Por ello, es necesario establecer un marco legal complementario que promueva el fortalecimiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a fin de asegurar que se provea de información relevante, gratuita y permanente, por parte de los distintos actores proveedores de información.

Ello implicaría transitar desde un esquema actual de información de servidores públicos, basado en solicitud de información estática y dispersa, por parte de SERVIR hacia las instituciones y organismos públicos, según su demanda y fines coyunturales, hacia un esquema dinámico, articulado e integral, que requiere de flujos de información determinados y pertinentes, así como de fuentes consistentes interinstitucionalmente. Se presenta, además, la necesidad de diferenciar entre diversos tipos de usuario, sobre todo si se tiene en consideración que uno de los objetivos es que los propios organismos públicos utilicen este medio de información para tomar decisiones respecto a la política y asignación de su personal, y que esta información sea un medio de transparencia hacia la ciudadanía y otros actores interesados.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

3.2 Sobre los objetivos del marco legal

Los proyectos de Ley en estudio coinciden en su objetivo de promover la transparencia y meritocracia en el Servicio Civil a fin de garantizar el ingreso y permanencia del personal mejor calificado para una adecuada gestión de las entidades públicas. De esta manera, el marco legal que se propone fortalecerá a SERVIR y, a la vez, contribuirá a mejorar los bienes y servicios prestados por las entidades antes mencionadas.

3.3 Sobre los objetivos de la plataforma de información

Si bien en el artículo 6 del Proyecto de Ley 3078/2022-CR se establecen contenidos de la plataforma SEIGER, equiparables en su totalidad a lo señalado en el artículo 5 del Decreto Legislativo 1023, sobre el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se recomienda que se establezcan los objetivos claros y definidos respecto a la gestión y uso de la plataforma, en relación a la información que formará parte de la misma y la determinación de los distintos tipos de usuario a los que está dirigido. En términos generales, a través del presente dictamen se propone incidir en tres aspectos generales:

- La gestión del diseño e implementación de políticas en materia de recursos humanos en las entidades públicas por parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Ello incluyendo acciones de supervisión.
- La gestión interna de las entidades a fin de tomarla como referencia para la selección, el seguimiento y fortalecimiento de los servidores públicos que en ellos laboran.
- El uso de la ciudadanía y otros actores como medio de transparencia, para monitorear la idoneidad y meritocracia de los servidores civiles que forman parte de las distintas entidades, organismos y empresas públicas del Estado.

3.4 Sobre los principios orientadores

Sobre la concepción de principios orientadores que se mencionan en el Proyecto de Ley 3078/2022-CR, se han realizado las siguientes observaciones:

Principio	Descripción	Observaciones
Transparencia	Permite a los administrados efectuar control ciudadano respecto a la gestión del personal en el Estado.	Es parte del objetivo de los proyectos de Ley.
Interés Público	El ente rector y las entidades públicas cuentan con información para tomar decisiones sobre la gestión del servicio civil, lo que repercute en una mejor calidad de bienes y servicios.	No se encuentra una asociación directa de la descripción con alguna definición de interés público; más bien, se relaciona con la eficiencia de las decisiones en la calidad de los bienes y servicios del Estado.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

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.	• Se debe especificar quiénes son los sujetos obligados a registrar información y en qué medida son obligados a hacerlo. Ello debido a que el registro puede venir de diversas fuentes: ○ Directamente de instituciones u organismos públicos, cuyas características en el registro y tratamiento de la información están delimitadas por sus competencias institucionales. ○ De entidades u organismos públicos que registran información para los diversos sistemas administrativos centralizados del Estado. ○ De servidores públicos o ciudadanos que postulan al servicio civil u otros actores. • Asimismo, al ser independientes las diferentes fuentes de información y de posibilidad de cambio según procesos de consistencia delimitados institucionalmente, no queda muy clara la delimitación del sentido de la intangibilidad del registro. • Finalmente, sobre la manipulación de información, esta debe ser delimitada en coordinación con los entes rectores de la misma de acuerdo al marco legal vigente y la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento.
Autenticidad	Se presume la veracidad de la información contenida o registrada en el SEIGER sobre los servidores.	• Se debe considerar que diversas entidades centralizan el registro de otros actores en sus bases de datos, por lo que, la misma debe obedecer a un proceso de consistencia de la información, muchas veces respaldados en el análisis de documentación, la cual no es inmediata. • Por otro lado, el desfase temporal y la construcción de una línea informativa de manera interinstitucional, puede conllevar identificar incompletitud e inconsistencias en la información, la cual debe ser el punto de inicio para que se puedan realizar las coordinaciones necesarias. • Asimismo, existen fuentes de información recabadas de muestras, que pueden ser consideradas de manera referencial.

Por otro lado, se deben considerar otros tipos de principios relacionados con el aspecto funcional de la plataforma, como se establece en experiencias internacionales para diversos módulos como el de selección, determinados por directrices de innovación,

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

simplicidad, integración e interacción, flexibilidad y transparencia interinstitucional en el acto procesal¹¹.

En este sentido, se sugiere la revisión y evaluación de los principios orientadores desde un punto de vista más acorde con el diseño de la plataforma y su vinculación con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la cual puede ser derivada hacia el reglamento de la propuesta normativa derivada del presente dictamen.

3.5 Sobre el ámbito de aplicación

Sobre la materia, ambos proyectos de Ley inciden en incorporar a las entidades señaladas en el artículo II del título preliminar de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público dentro del Sistema Electrónico Integrado para la Gestión de Recursos Humanos – SEIGER. En el marco de lo anterior, se deben incluir explícitamente como participantes a las empresas públicas, dado que en el literal c) del artículo 4 del Decreto Legislativo 1023 se establece que *“Las oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema”*.

3.6 Sobre la administración y las fuentes de información

3.6.1 Administración

Se encuentra que existe conformidad en la administración y gestión de esta plataforma informática por parte del órgano competente en la materia, específicamente la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como el rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Ello es relevante, dado que el diseño y construcción de esta herramienta debe elaborarse no sólo en el marco de sus competencias sino a través de su propio presupuesto institucional, como se menciona en el artículo 4 del proyecto de Ley 3078/2022-CR. En este sentido, respecto a la administración de esta plataforma:

- Según el literal e) del artículo 10 del Decreto Legislativo 1023, “Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos”, SERVIR tiene como una de sus funciones *“desarrollar, normar y mantener actualizados los sistemas de información requeridos para el ejercicio de la rectoría del Sistema”*.
- Como rector de sistema administrativo, y de acuerdo a la conclusión 4.3 del informe técnico 2155-2022-SERVIR-GPGSC, SERVIR sostiene que la función de llevar registros y producir información relevante de manera actualizada y oportuna, establecida en el literal f) el artículo 47 la Ley 29158 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, se encontraría alienada con el Proyecto de Ley, que busca la creación del SEIGER¹².

¹¹ Ver Informe sobre Brasil: “Seleccionando Mejores Servidores Públicos: Sistemas Integrados de Gestión de Personal en Brasil, México y Uruguay”, pág. 17. En: https://www.oas.org/es/sap/dgpe/innovacion/pubs/INFORME_BRASIL_s.pdf

¹² Nombre de la plataforma de información propuesta por el Proyecto de Ley 3078/2022-CR

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

- Asimismo, SERVIR manifiesta que ya ha venido desarrollando el diseño de una herramienta similar por lo que considera que desde el poder legislativo se pueda “...propiciar la creación de una plataforma digital centralizada de recursos humanos, que se constituya como único sistema que coadyuve a sistematizar y transparentar la función pública, elevando así la calidad de los servicios que brindan las entidades públicas...”¹³.

3.6.2 Fuentes de información a ser utilizadas

Es necesario que se establezcan claramente las fuentes, así como la forma, la temporalidad y los flujos de información requeridos, tanto de las entidades que la suministrarán de manera consolidada, como de aquella información que será producto de registros adicionales que solicitará la misma. En este sentido, se debe considerar:

a. Un mínimo de información a ser administrada como:

- Los documentos de gestión de las entidades públicas elaborados en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, respecto de los cuales, como ente rector, SERVIR debe contar con su disposición y análisis.
- En concordancia con lo señalado en el proyecto de ley 2263/2021-CR, la información producida durante los procesos de selección, así como el legajo de los servidores civiles desde su incorporación hasta el cese en cualquier entidad pública.

b. Información establecida para otros módulos o componentes que identifique SERVIR como Ente Rector.

En sentido de lo anterior, adicionalmente se debe considerar que las distintas bases de datos y fuentes de información nominales del sector público poseen características distintas tanto en finalidades, procesos de actualización y de consistencia, parámetros de confidencialidad, especificaciones tecnológicas y de desagregación asociada con las competencias de las diversas entidades administradoras. Por ello, se recomienda que la identificación, el análisis, así como los procesos de coordinación para la inclusión de la información requerida a ser solicitada, se realice dentro de la reglamentación de la presente norma. De allí que, se toma la recomendación de la Autoridad Nacional del Servicio (SERVIR):

“...advertir que la información, la frecuencia de actualización y el periodo de tiempo requerido por dichas entidades para brindar el acceso a SERVIR a las bases de datos, serán detallados en el reglamento [énfasis añadido].”¹⁴

Finalmente, se debe considerar que el componente de políticas de compensación tiene como ente encargado exclusivo y excluyente a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas¹⁵, que

¹³ Ver: Informe Técnico 1727-2022-SERVIR-GPGSC, conclusión 4.6.

¹⁴ Ver: Informe técnico 2155-2022-SERVIR-GPGSC, conclusión 4.5.

¹⁵ Según el numeral 2.3 del artículo 2 del Decreto de Urgencia 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público, “La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas tiene

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

también forma parte del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, según el artículo 4 de la Ley 30057, “Ley del Servicio Civil”¹⁶. En este sentido, la información a ser solicitada del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), debe ser tratada gradualmente, procurando su interoperabilidad, conforme a las competencias institucionales, de acuerdo a las coordinaciones y responsabilidades que se establezcan en el reglamento de este dispositivo legal. Dado que existe un componente de compensaciones en el PDT Planilla Electrónica, se incorpora dentro de esta recomendación las coordinaciones al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Sobre la responsabilidad de las entidades en remitir información sobre el servicio civil, se encuentra que ya existe marco legal que la incluye. Así, el artículo 10-A del Decreto Legislativo 1023¹⁷, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, indica que *“para ejercer la rectoría y las funciones descritas en el artículo 10 [sobre funciones de la autoridad], así como otras vinculadas al sistema administrativo de gestión de recursos humanos, las entidades que cuenten con información o registros sobre datos relacionados con el servicio civil, pondrán a disposición de SERVIR, cuando esta así lo requiera, dicha información o registros, bajo responsabilidad del Titular de la entidad”*.

3.7 Expedición de normas complementarias

Dado que, al tratarse de una herramienta sin precedentes a nivel nacional, resulta pertinente la promoción de espacios de estudio, concertación y participación en relación a los objetivos de la plataforma, a fin de que su diseño se adecúe progresiva e incrementalmente a las necesidades de los usuarios y las entidades.

En este sentido, se recomienda que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, expida normas complementarias que regulen los principios orientadores, articulación, contenido, funcionamiento y la implementación progresiva de la Plataforma, elaborando la reglamentación del texto legal que forma parte del presente dictamen, dentro de un espacio temporal prudente.

El cumplimiento de lo señalado en esta sección formará parte del texto sustitutorio del presente dictamen.

competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y para desarrollar normas sobre dicha materia. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales”.

¹⁶ En este sentido el literal (iii) del numeral 3.9 del Informe Técnico 1727-2022-SERVIR-GPGSC sugiere omitir el numeral 6.5 del artículo 6 del proyecto de Ley 2078/2022-CR a fin de evitar alguna interpretación que pudiese tomarse como vulneración a las competencias de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

¹⁷ Incorporado a través del Artículo 3 del Decreto Legislativo 1450 del 16 septiembre 2018.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

VII. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El texto sustitutorio propuesto impacta de manera positiva en el ordenamiento jurídico peruano, dado que incorpora mecanismos a fin de mejorar y transparentar los procesos de selección en los concursos públicos para acceder al servicio civil en las entidades públicas, así como modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a cargo de Servir.

En ese sentido, las iniciativas legislativas no contravienen el ordenamiento jurídico peruano vigente, por el contrario, están dirigidos a fortalecer a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, tanto en lo que corresponde al acceso de los servidores civiles a la administración pública como a la gestión de la información sobre los mismos a través de un sistema electrónico que integrará dicha información a nivel nacional.

El Proyecto de Ley impulsa la implementación de una herramienta que permite el cumplimiento de los numerales 6 y 9 del Artículo 47 de la Ley 29158 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, según los cuales es una atribución de los Entes de Rectores de los Sistemas Administrativos:

- Llevar registros y producir información relevante de manera actualizada y oportuna.
- Promover el perfeccionamiento y simplificación permanente de procesos técnicos de los Sistemas.

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

Finalmente, se fortalece el acceso a los ciudadanos de información se gestión pública en conformidad con la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

VIII. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta alternativa que se plantea, si bien implica una inversión por parte de la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR para la implementación de una Plataforma Integrada para la Gestión de recursos Humanos, ello no genera ningún gasto al erario nacional. El costo de la implementación será asumido por Servir en atención al presupuesto que se le asigne para el año siguiente; por lo tanto, no acarrear un costo adicional para el tesoro público.

Según la exposición de motivos del Proyecto de Ley 3078/2022-CR, se evidencia que:

- De acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares- ENAHO 2021, son más de 1.3 millones de servidores que contarían con una herramienta para gestionar su perfil laboral dentro del sector público, y beneficiarse de oportunidades de ascenso o promoción en la carrera.
- La aplicación de un sistema de información de recursos humanos incrementa los indicadores de gestión. Específicamente, aumenta en promedio un 6.71% el retorno

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

en inversiones de las firmas. 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 S/ 390 millones, se puede asumir un beneficio anual de S/ 26.4 millones.

Sin perjuicio de lo expuesto, en los siguientes cuadros se muestran los beneficios que originaría la presente iniciativa legislativa frente a los costos que podría demandar:

a. Beneficios:

Actores beneficiados	Efectos positivos
Estado	- Mejores políticas sobre recursos humanos, basados en la evidencia e información actualizada. - Eficiencia del aparato público. - Reducción de riesgos de corrupción e inconducta funcional¹⁸.
Entidades públicas	- Fortalecimiento del servicio civil a través de concursos públicos que garanticen transparencia y meritocracia. - Fortalecimiento en los servicios que brindan las entidades públicas a fin de evitar una carga excesiva al tener personal calificado. - Mejora en la gestión de la información a cargo de Recursos Humanos
Población	- Fortalecimiento del servicio civil para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones de los servidores públicos. - Confianza de la población respecto a la transparencia de los concursos públicos para ocupar plazas en las entidades del Estado. - Mayor transparencia y acceso de oportunidades para integrar y desenvolverse en el sector público como servidores civiles de acuerdo a su perfil profesional.

b. Costos:

Actores que asumen	Efectos
Entidades del sector público	- Inversión de tiempo para las capacitaciones de las entidades a ser capacitadas en relación a la implementación de la plataforma. - Problemas de coordinación y adaptación.

IX. VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La propuesta guarda relación con las siguientes políticas del Estado del Acuerdo Nacional:

“PRIMER OBJETIVO: DEMOCRACIA Y ESTADO DE DERECHO

(...)

5. Gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes

¹⁸ Según 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%). Ver: Shack, N., Pérez, J. & Portugal, L., (2021). Incidencia de la corrupción y la inconducta funcional en el Perú 2020. Documento de Política en Control Gubernamental. Contraloría General de la República. Lima, Perú. Pag. 56.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

Nos comprometemos a impulsar las acciones del Estado sobre la base de un planeamiento estratégico que oriente los recursos y concierte las acciones necesarias para alcanzar los objetivos nacionales de desarrollo, crecimiento y adecuada integración a la economía global.

Con este objetivo el Estado: (...); (b) promoverá que la gestión gubernamental alcance los objetivos establecidos en los planes estratégicos, respaldada por un sistema de control del cumplimiento de los objetivos y las metas presupuestarias; (...); y (d) promoverá que los funcionarios públicos orienten su gestión hacia el logro de las metas establecidas y que sean permanentemente capacitados en el desarrollo de las habilidades y los atributos necesarios para alcanzarlos.

(...)

SEGUNDO OBJETIVO: EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

(...)

11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, (...) aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (...); (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades (...).

(...)

CUARTO OBJETIVO: ESTADO EFICIENTE, TRANSPARENTE Y DESCENTRALIZADO

(...)

24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente

Nos comprometemos a construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos (...)

Con este objetivo el Estado: (a) incrementará la cobertura, calidad y celeridad de la atención de trámites así como de la provisión y prestación de los servicios públicos, para lo que establecerá y evaluará periódicamente los estándares básicos de los servicios que el Estado garantiza a la población; (...); (e) erradicará la utilización proselitista del Estado y la formación de clientelas; (f) mejorará la capacidad de gestión del Estado mediante la reforma integral de la administración pública en todos sus niveles; (...); y (h) revalorará y fortalecerá la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

26. Promoción de la ética y la transparencia y erradicación de la corrupción, el lavado de dinero, la evasión tributaria y el contrabando en todas sus formas

Nos comprometemos a afirmar, en la sociedad y el Estado, principios éticos y valores sociales que promuevan la vigilancia ciudadana y que produzcan niveles crecientes de paz, transparencia, confianza y efectiva solidaridad.

Con este objetivo el Estado: (a) enfatizará los principios éticos que refuercen el cumplimiento ciudadano de las normas; (b) velará por el desempeño responsable y transparente de la función pública, promoverá la vigilancia ciudadana de su gestión y el fortalecimiento y la independencia del Sistema Nacional de Control; (...); (e) promoverá una cultura de respeto a la ley, de solidaridad y de anticorrupción, que elimine las prácticas violatorias del orden jurídico, incluyendo el tráfico de influencias, el nepotismo, el narcotráfico, el contrabando, la evasión tributaria y el lavado de dinero; y (f) regulará la función pública para evitar su ejercicio en función de intereses particulares.”

X. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado, de conformidad con el inciso b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** de los **Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR**; con el siguiente texto sustitutorio:

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE PROMUEVE EL FORTALECIMIENTO, TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA DEL SERVICIO CIVIL A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PLATAFORMA INTEGRADA PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto implementar la Plataforma Integrada para la Gestión Electrónica de Recursos Humanos, en adelante Plataforma, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH, para contribuir al fortalecimiento y la transparencia de la gestión de los recursos humanos en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, en el marco de la modernización del Estado, la lucha contra la corrupción y el buen uso de los recursos públicos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente ley comprende a las entidades públicas señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, así como a los servidores civiles independientemente de su régimen de vinculación. Se encuentran comprendidas también en la presente ley, las empresas públicas del Estado.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y 3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización, transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

Artículo 3. Administración, diseño e implementación

3.1. Encárguese a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el mismo que será financiado con sus propios recursos, el diseño y mantenimiento de la Plataforma, así como la expedición de las normas complementarias que regulen los principios orientadores, articulación, contenido, funcionamiento y la implementación progresiva de la Plataforma.

3.2. Forman parte de la administración de la plataforma como mínimo:

- i. Los documentos de gestión de las entidades públicas elaborados en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a sus competencias.
- ii. Toda la información producida durante los procesos de selección.
- iii. El legajo de los servidores civiles desde su incorporación hasta el cese en cualquier entidad pública. Esto consiste en datos de identidad, formación educativa (incluyendo grados y títulos), experiencia laboral, antecedentes policiales, penales y judiciales, sanciones administrativas y/o disciplinarias, y otras que se dispongan en normas complementarias.
- iv. Otros módulos o componentes que disponga el Ente Rector, en el marco de sus competencias.

3.3. Son objetivos para el diseño de la plataforma:

- i. Fortalecer el planeamiento y diseño de políticas en materia de recursos humanos del sector público.
- ii. Facilitar las actividades de supervisión en el SAGRH.
- iii. Dar soporte a los procesos de gestión de recursos humanos a cargo de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas.
- iv. Otorgar a la ciudadanía mayor transparencia en la gestión de recursos humanos.

3.4. El uso de la Plataforma en las entidades públicas comprendidas en el artículo 2° será regulado según las disposiciones emitidas en el reglamento de la presente ley y las normas complementarias emitidas por SERVIR.

3.5. En concordancia con el numeral precedente, la plataforma estará a disposición de los ciudadanos de conformidad con la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Para el tratamiento de los datos personales se adoptan las medidas de seguridad que resulten necesarias a fin de evitar cualquier tratamiento contrario a la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y
3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización,
transparencia y meritocracia del Servicio Civil.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Fuentes complementarias de información sobre recursos humanos del Sector Público

Para integrar los datos de recursos humanos del sector público, la plataforma creada en virtud de la presente Ley interopera con el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y el PDT Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Los lineamientos para la interoperabilidad se establecen en el reglamento de la presente ley, considerando su confidencialidad, responsabilidad en el uso, progresividad en su implementación, y las competencias institucionales según las normas vigentes.

Otras entidades del Poder Ejecutivo, que posean información centralizada requerida para la implementación de la plataforma, la ponen a disposición, de manera gratuita y permanente, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en el marco de sus competencias.

Para el tratamiento de los datos personales se adoptan las medidas de seguridad que resulten necesarias a fin de evitar cualquier tratamiento contrario a la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento.

Firmado digitalmente por:
ARRIOLA TUEROS Jose
Alberto FIR 25542661 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/02/2023 16:19:07-0500

SEGUNDA. Reglamenta

La Presidencia del Consejo de Ministros, a propuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprueba el Reglamento en un plazo no mayor de noventa días hábiles, contados a partir del día siguiente de publicada la presente Ley.

Dese cuenta.
Sala de Comisiones.
Lima, 31 de enero de 2023



Firmado digitalmente por:
VASQUEZ VELA Lucinda FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/02/2023 15:34:02-0500

Firmado digitalmente por:
PAZO NUNURA JOSE BERNARDO
FIR 02743658 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 07/02/2023 16:03:35-0500



Firmado digitalmente por:
RUIZ RODRIGUEZ Magaly
Rosmary FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/02/2023 10:39:10-0500



Firmado digitalmente por:
GONZALES DELGADO Diana
Carolina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 31/01/2023 19:53:45-0500



Firmado digitalmente por:
RUIZ RODRIGUEZ Magaly
Rosmary FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/02/2023 10:39:22-0500



Firmado digitalmente por:
CORDERO JON TAY Maria Del
Pilar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/02/2023 11:09:55-0500



Firmado digitalmente por:
AGUINAGA RECUENCO
Alejandro Aurelio FAU 20161749126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/02/2023 12:28:57-0500



Firmado digitalmente por:
ZEBALLOS MADARIAGA Carlos
Javier FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/02/2023 16:02:06-0500

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 2263/2021-CR y
3078/2022-CR, que proponen el fortalecimiento, modernización,
transparencia y meritocracia del Servicio Civil.



Firmado digitalmente por:
CASTILLO RIVAS Eduardo
Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/02/2023 14:31:49-0500



Firmado digitalmente por:
HUAMAN CORONADO Raul FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/02/2023 15:21:06-0500



Firmado digitalmente por:
~~OSABO MAMANI~~ ~~Amistela~~
~~Rusbel FAU 20161749126 soft~~
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/02/2023 16:06:48-0500



Firmado digitalmente por:
PARIONA SINCHE Alfredo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/02/2023 13:00:25-0500



Firmado digitalmente por:
ECHEVERRIA RODRIGUEZ
Hamlet FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/02/2023 13:13:04-0500



Firmado digitalmente por:
QUISPE MAMANI Wilson
Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/02/2023 17:16:18-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/02/2023 15:26:31-0500



Firmado digitalmente por:
ARRIOLA TUEROS Jose
Alberto FIR 25542661 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/02/2023 14:58:50-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/02/2023 15:18:04-0500



Firmado digitalmente por:
HEIDINGER BALLESTEROS
Nely Lidia FAU 20161749126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/02/2023 15:34:50-0500



Firmado digitalmente por:
HERRERA MEDINA Noelia
Rossvith FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/02/2023 14:31:23-0500



Firmado digitalmente por:
YARROW LUMBRERAS Norma
Martina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/02/2023 14:53:00-0500