

Aldo Jeremías Ortiz Ticona

EL TRÁNSITO DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO EN LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO AL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO ...

 Universidad Nacional de Juliaca

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:516011105

Fecha de entrega

21 oct 2025, 10:01 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

21 oct 2025, 10:17 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

EL TRÁNSITO DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO EN LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO AL NUEVO RÉ....docx

Tamaño del archivo

2.3 MB

124 páginas

42.844 palabras

250.631 caracteres




14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	observatorioanticorruccion.contraloria.gob.pe	4%
2	Internet	repositorio.unaj.edu.pe	2%
3	Internet	cdn.www.gob.pe	2%
4	Internet	hdl.handle.net	2%
5	Internet	spij.minjus.gob.pe	<1%
6	Internet	storage.servir.gob.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2019-02-25	<1%
8	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2016-09-23	<1%
9	Internet	tesis.pucp.edu.pe	<1%
10	Internet	vsip.info	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Tumbes on 2021-07-14	<1%

12	Internet	eprints.ucm.es	<1%
13	Internet	repositorio.une.edu.pe	<1%
14	Publicación	HIDROSUELOS S.A.S., SUCURSAL DEL PERU. "Instrumento de Gestión Ambiental C...	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad del Pacifico on 2023-11-30	<1%
16	Internet	lexsoluciones.com	<1%
17	Internet	scielo.senescyt.gob.ec	<1%
18	Internet	sgp.pcm.gob.pe	<1%
19	Internet	dialnet.unirioja.es	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados on 2...	<1%
21	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2023-07-05	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2022-06-25	<1%
23	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2022-07-04	<1%
24	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2016-05-11	<1%
25	Publicación	Guadalupe de Jesus Madrigal Delgado, Carmen Camacho Castro, Ruben Antonio ...	<1%

26	Trabajos entregados	Organismo de Evaluacion y Fiscalizacion on 2016-06-07	<1%
27	Trabajos entregados	usmp on 2022-08-05	<1%
28	Publicación	Ana Nelly Calderón Tarrillo, Liliana Celina Andamayo Flores. "Liderazgo, factor de...	<1%
29	Publicación	Javier Iván Saravia Salazar. "Una historia en construcción", Saber Servir: revista d...	<1%
30	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2020-10-28	<1%
31	Publicación	"Experiencias y lecciones aprendidas en la lucha contra la COVID-19", Universidad...	<1%
32	Publicación	"En búsqueda de un desarrollo integral: 20 ensayos en torno al Perú del Bicenten...	<1%
33	Publicación	"Estudios regionales: análisis y propuestas de desarrollo económico y social", Uni...	<1%
34	Publicación	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na do...	<1%
35	Publicación	Juan José Rastrollo Suárez. "Talentos y virtudes: la necesidad de profesionalizació...	<1%
36	Publicación	Nancy Yesenia Moriano Sauñe. "Impactos y beneficios de la implementación de la...	<1%
37	Publicación	Narda Victoria Velarde Barrionuevo. "Competency-Based Management and Job Pr...	<1%
38	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2016-05-04	<1%
39	Trabajos entregados	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2022-12-15	<1%

40 Internet

documentop.com

<1%

41 Internet

repositorio.ucv.edu.pe

<1%

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTION Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



EL TRÁNSITO DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO EN LOS TRES
NIVELES DE GOBIERNO AL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO
CIVIL MERITOCRÁTICO EN EL PERÚ

Aldo Jeremías Ortiz Ticona

Tesis para optar el título de:

Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Abraham Melitón Contreras Vargas

Juliaca - Perú, 2025

14 Ortiz-Ticona, A.J. (2025). *El tránsito de las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno al nuevo régimen del Servicio Civil meritocrático en el Perú*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca.

AUTOR: Ortiz Ticona, Aldo Jeremias

TÍTULO: El tránsito de las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno al nuevo régimen del Servicio Civil meritocrático en el Perú.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2025.

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (124 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000145-05/074

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dr. Abraham Melitón Contreras Vargas

PALABRAS CLAVE:

Ley del servicio civil, meritocracia, modernización, proceso de tránsito.

2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA**FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL****ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

“EL TRÁNSITO DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO EN LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO AL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO EN EL PERÚ”

2

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Presentado por:

Aldo Jeremías Ortiz Ticona

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dr. Enrique Gualberto Parillo Sosa

PRESIDENTE DE JURADO

Firma del presidente

Dra. Ingrid Rossana Rodriguez Chokewanca

JURADO

Firma del 2do miembro

Mg. Betty Luzmila Calizaya Zevallos

JURADO

Firma del 3er miembro

Dr. Abraham Melitón Contreras Vargas

ASESOR

Firma del asesor

DEDICATORIA

A mis padres, por su comprensión infinita y su inigualable capacidad para inspirarme en cada paso que doy. Su amor incondicional ha sido faro y refugio, guiándome en todo momento con paciencia y sabiduría.

A mis hermanas, cuyo cariño y apoyo han sido mi fortaleza en los momentos más desafiantes, dándome la fuerza y la confianza para seguir adelante.

A mis fieles compañeros Matías, Napoleón, Watson y Pushkin, cuya lealtad y compañía han llenado mis días de alegría y serenidad, recordándome la esencia de los lazos verdaderos.

A Mariana, por su amistad invaluable y su apoyo inquebrantable en las horas más difíciles, demostrando que los verdaderos amigos son un tesoro que brilla en la adversidad.

A los servidores de SERVIR, cuya incansable dedicación a promover la meritocracia y fortalecer la administración pública en el Estado peruano, inspira la esperanza de un futuro más justo, eficiente y transparente para nuestra sociedad.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Enrique Gualberto Parillo Sosa, por sus aportes y orientación que fortalecieron esta investigación.

A la Dra. Ingrid Rossana Rodríguez Chokewanca, por su retroalimentación y apoyo constante en el desarrollo de este trabajo.

A la Mg. Betty Luzmila Calizaya Zevallos, por sus sugerencias y dedicación que enriquecieron la calidad de esta investigación.

A mi asesor, Dr. Abraham Melitón Contreras Vargas, por su guía, apoyo incondicional y acertadas orientaciones, que fueron fundamentales para culminar con éxito este trabajo investigativo.

Al equipo de Tránsito SERVIR, por su colaboración esencial y compromiso, sin los cuales no habría sido posible alcanzar los objetivos de esta investigación.

Al profesor Gustavo, por sus perspectivas innovadoras y su constante estímulo para abordar la investigación desde nuevos enfoques.

2

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	9
Índice de anexos	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
Capítulo I	
Planteamiento del problema	15
1.1 Problema de investigación	15
1.2 Preguntas de investigación	18
1.3 Objetivos de investigación	19
1.4 Justificación	19
Capítulo II	
Revisión de literatura	22
2.1 Antecedentes de la investigación	22
2.2 Marco teórico	31
2.3 Marco conceptual	52
2.4 Hipótesis de investigación	56
2.5 Variables de investigación	56
2.6 Operacionalización de variables	56
Capítulo III	
Materiales y Métodos	58
3.1 Diseño de investigación	58
3.2 Ámbito de estudio	59
3.3 Población y muestra	59
3.4 Recolección de datos	61
3.5 Análisis de datos	63
Capítulo IV	
Resultados y Discusión	66
	6

2

2

4.1	Resultados	66
4.1.1	Tránsito de las entidades al régimen meritocrático – 2023 (General)	66
4.1.2	Tránsito de las entidades al régimen meritocrático – 2023 (Nacional)	69
4.1.3	Tránsito de las entidades al régimen meritocrático – 2023 (Regional)	72
4.1.4	Tránsito de las entidades al régimen meritocrático – 2023 (Local)	75
4.2	Discusión	77
	Conclusiones	82
	Recomendaciones	83
	Referencias	84
	Anexos	92

15

ÍNDICE DE TABLAS

26

8

8

Tabla 1	Operacionalización de variables	57
Tabla 2	Datos de entidades en tránsito al régimen del Servicio Civil	66
Tabla 3	Tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil según las reformas	67
Tabla 4	Datos de entidades en tránsito al régimen del Servicio Civil – nivel de gobierno nacional	69
Tabla 5	Tránsito de las entidades régimen del Servicio Civil según las reformas	70
Tabla 6	Tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil – nivel de gobierno regional	72
Tabla 7	Tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil – por reformas	73
Tabla 8	Tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil – Nivel de Gobierno local	75
Tabla 9	Tránsito al régimen al régimen del Servicio Civil – gobierno local por reformas	75

ÍNDICE DE FIGURAS

3	Figura 1	Transito al Régimen del Servicio Civil - general según años	68
	Figura 2	Tránsito al Régimen del Servicio Civil – gobierno nacional según años	70
	Figura 3	Tránsito al Régimen del Servicio Civil – gobierno regional según años	74
	Figura 4	Tránsito al Régimen del Servicio Civil – gobierno local según años	76

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia	92
Anexo 2	Validación de instrumento	93
Anexo 3	Formato de instrumento de ficha de cotejo	95
Anexo 4	Solicitud al equipo de tránsito de SERVIR	96
Anexo 5	Memorando N°000773-2024 SERVIR - GDSRH	97
Anexo 6	Oficio N°000735 – 2024 – SERVIR – acceso a la información	98
Anexo 7	Solicitud de información sobre entidades al SERVIR	100
Anexo 8	Oficio N°007126 – 2025 – SERVIR – GDSRH	101
Anexo 9	Estado situacional de las entidades de tránsito a nivel nacional al 2023	103
Anexo 10	Estado situacional de las entidades de tránsito a nivel regional al 2023	112
Anexo 11	Estado situacional de las entidades de tránsito a nivel local al 2023	115

RESUMEN

El servicio civil meritocrático es clave para la modernización estatal y el fortalecimiento institucional en América Latina. En Perú, el tránsito hacia este régimen es limitado, como muestra la escasa incorporación de entidades, especialmente en Puno. La ausencia de información sistematizada impide evaluar dicho tránsito en los tres niveles de gobierno. Por ello se tiene por objetivo describir el tránsito de las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú. El estudio empleó un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y diseño no experimental, recopilándose datos secundarios de la Plataforma Nacional de Datos Abiertos y la plataforma de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. La población estudiada comprende todas las instituciones públicas de nivel nacional, regional y local sujetas a la normativa, no se requirió una muestra representativa debido al acceso completo a los datos. Para el análisis, se empleó una ficha de cotejo y un baremo para categorizar las instituciones en grados de tránsito en cada nivel gubernamental. Los resultados demuestran, a nivel nacional 47.48% de las entidades están en tránsito, a nivel regional y local, solo 25.65% y 12.88% respectivamente. Se concluye, el tránsito al régimen del servicio civil muestra un nivel medio de adopción a nivel nacional y bajo en los niveles regional y local.

Palabras clave: ley del servicio civil, meritocracia, modernización, proceso de tránsito.

ABSTRACT

Meritocratic civil service is key to state modernization and institutional strengthening in Latin America. In Peru, the transition to this regime is limited, as evidenced by the limited number of entities incorporated, especially in Puno. The lack of systematized information prevents the assessment of this transition at the three levels of government. Therefore, the objective is to describe the transition of state entities at all three levels of government to the new meritocratic civil service regime in Peru. The study employs a quantitative approach with a descriptive scope and a non-experimental design, collecting secondary data from the National Open Data Platform and the National Civil Service Authority platform. The study population includes all public institutions at the national, regional, and local levels subject to the regulations; a representative sample was not required due to full data access. For the analysis, a checklist and a scale were used to categorize institutions into transition levels at each level of government. The results show that, at the national level, 47.48% of entities are in transition, while at the regional and local levels, only 25.65% and 12.88%, respectively. It is concluded that the transition to civil service status shows a medium level of adoption at the national level and a low level at the regional and local levels.

Keywords: civil service law, meritocracy, modernization, transition process.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación comprende la descripción de la situación de las entidades de tránsito al Régimen del Servicio Civil (Ley N° 30057) a 10 años de su implementación en los tres niveles de gobierno en el Perú, cuyo hallazgo evidencia la situación de esta reforma civil. En el ámbito global, la importancia de contar con funcionarios públicos adecuadamente capacitados ha sido ampliamente estudiada. Acemuglu y Robinson (2012), señalan que el capital humano bien educado y preparado es esencial para el crecimiento económico de una nación, ya que facilita el aprovechamiento del potencial productivo, fomentando un entorno de igualdad de oportunidades. Por ello la modernización y el fortalecimiento institucional, especialmente en la gestión pública, son temas críticos en América Latina. Estos procesos, impulsados por la necesidad de adoptar prácticas más eficaces y transparentes, se iniciaron en el siglo pasado y continúan siendo relevantes hoy en día, tal como lo destaca la experiencia de países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ugarte & Cajavilca, 2022).

En el contexto peruano, la transición hacia un servicio civil meritocrático se ha enfrentado a numerosos desafíos y resistencias. A pesar de los esfuerzos iniciales y la implementación de reformas legales como la Ley del Servicio Civil en 2013, la adopción de este nuevo régimen ha sido limitada, datos recientes indican que solo un pequeño número de entidades ha completado el tránsito hacia este sistema, revelando una implementación desigual en los diferentes niveles de gobierno (Rojas, 2022). Esta situación no solo refleja una resistencia al cambio sino también una serie de barreras estructurales y culturales que impiden la plena profesionalización del servicio público en el Perú.

4 Para abordar esta problemática, la presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, utilizando una clasificación en niveles según baremo de alto, medio y bajo para evaluar el tránsito hacia la implementación de la Ley del Servicio Civil en los tres niveles de gobierno en Perú. La metodología se basa en la recopilación y análisis de datos secundarios provenientes de fuentes públicas, garantizando la accesibilidad y replicabilidad del estudio. 38 Esta evaluación empírica permitirá proporcionar un diagnóstico detallado del grado de avance de las entidades gubernamentales en el tránsito al régimen meritocrático.

20 El objetivo de este estudio es ofrecer una visión sistematizada sobre el estado actual de la implementación de la Ley del Servicio Civil en el Perú, destacando las disparidades y los avances en los distintos niveles de gobierno. Los resultados proporcionaran a las autoridades gubernamentales información para tomar decisiones estratégicas que aborden las brechas en la implementación y promuevan un servicio público más eficiente y profesional, contribuyendo al debate sobre la modernización del Estado y la importancia de un servicio civil meritocrático para el desarrollo nacional mediante la mejora de la administraron publica en sus tres niveles de gobierno.

2 La investigación se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I. Se desarrolla el planteamiento del problema, las preguntas, los objetivos de investigación, así como la justificación de la investigación.

Capítulo II. En este capítulo se aborda los antecedentes de la investigación, el marco teórico que es la base que sustenta nuestra investigación, el marco conceptual, la hipótesis de investigación y las variables de estudio.

Capítulo III. Se desarrolla los materiales y métodos, abordando el diseño de la investigación, el ámbito de estudio, la población y muestra, la recolección de datos y el análisis de datos.

Capítulo IV. Aborda los resultados a los que se arribó con la investigación y la discusión contrastando los objetivos planteados.

Finalmente, se desarrolla las conclusiones y recomendaciones correspondientes, la referencia bibliográfica y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Diversos estudios han demostrado la importancia de contar con funcionarios públicos adecuadamente capacitados. En un estudio realizado por Acemuglu y Robinson (2012), sostienen que contar con recursos humanos bien educados y preparados es fundamental para el crecimiento económico de una nación, ya que permite aprovechar su potencial productivo y fomentar un entorno con igualdad de oportunidades. El fortalecimiento institucional y la modernización de la gestión pública son pilares esenciales para el desarrollo de los Estados, independientemente de su nivel de desarrollo, estos procesos han sido analizados por especialistas en derecho, administración y economía. En América Latina han cobrado especial importancia en las últimas décadas cuando los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) lo identificaron como una necesidad (Ugarte & Cajavilca, 2022). En este contexto, la modernización del Estado implica la adopción de políticas públicas respaldadas por acciones a mediano y largo plazo, las cuales deben garantizar un desarrollo constante dentro de este proceso de mejora continua para fortalecer la capacidad institucional (Ghiggo et al., 2022). A través del triángulo estratégico, se destaca que la formulación e implementación efectiva de políticas públicas requiere la alineación entre el valor público, los recursos disponibles, la autoridad política y la capacidad administrativa para generar resultados positivos (Moore, 1998); en este sentido, el desempeño del Estado como regulador y proveedor de servicios es crucial para garantizar el bienestar de los ciudadanos, asegurando la prestación de servicios públicos de calidad. Un elemento esencial en esta ecuación es el servicio civil, ya que la capacidad del Estado para cumplir con sus funciones depende en gran medida de la calidad y preparación del recurso humano, considerado uno de los pilares fundamentales de cualquier organización, incluyendo al propio Estado (Martinez, 2022).

En América Latina, las administraciones públicas pueden agruparse en tres grandes categorías según su nivel de desarrollo y profesionalización. El primer grupo lo conforman Brasil, Chile y Costa Rica, cuyas administraciones han alcanzado un nivel avanzado, caracterizado por la aplicación de criterios de mérito y cierta flexibilidad en la gestión del talento humano. El segundo grupo incluye países con un desarrollo intermedio, donde

6 coexisten sectores altamente profesionalizados con prácticas clientelares que aún persisten. Finalmente, el tercer grupo está compuesto por Perú, República Dominicana, Ecuador, Paraguay, Nicaragua, El Salvador y Guatemala, donde la aplicación de criterios de mérito es limitada y las prácticas de intercambio de favores siguen siendo predominantes (Rojas, 2022). Esta realidad fue evidenciada en el diagnóstico del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sobre los servicios civiles en América Latina, publicado en 2004. En dicho estudio, se destacó la debilidad estructural del servicio civil peruano y la necesidad de fortalecer la profesionalización del empleo público, con especial énfasis en los niveles directivos. En un análisis comparativo de 21 países, Perú ocupó el puesto 17, lo que reflejó deficiencias significativas en todos los aspectos evaluados (Corrales, 2012).

3 En 2008, se inició la reforma del servicio civil peruano con el objetivo de mejorar la administración pública. Sin embargo, uno de los principales desafíos fue la escasez de personal con competencias adecuadas para administrar eficientemente las entidades estatales. Entre los obstáculos identificados destacaban la debilidad institucional, la ausencia de habilidades gerenciales y las deficiencias en políticas de compensación y procesos de selección (Corrales, 2012). Para abordar esta deficiencia, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con la finalidad de promover la meritocracia, garantizar la igualdad de oportunidades y fortalecer una gestión pública orientada a resultados. Desde entonces, SERVIR ha liderado una profunda reestructuración del sistema de recursos humanos en el sector público peruano (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021). En 2013, la promulgación del nuevo Régimen del Servicio Civil, trazó un horizonte inicial de seis años para la implementación de un nuevo régimen laboral, diseñado para fortalecer la meritocracia y mejorar la calidad de los servicios públicos (Lineamientos para el Tránsito de una Entidad Pública al Régimen del Servicio Civil, 2022).

6 Entre 2009 y 2010, el servicio civil peruano experimentó mejoras significativas, según un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), estos avances se atribuyen a políticas orientadas al fortalecimiento institucional del servicio civil, como la creación del SERVIR y el Cuerpo de Gerentes Públicos. Estas iniciativas permitieron optimizar la organización de los recursos humanos y mejorar la gestión del empleo público, impulsando procesos de reclutamiento más rigurosos y transparentes, en los que el Cuerpo de Gerentes Públicos complementarios un papel clave (Iacoviello, 2011). La Autoridad Nacional del Servicio Civil destacó que esta reforma representó una de las transformaciones más

relevantes de las últimas tres décadas en el Estado peruano, consolidando la modernización del servicio civil (Rojas, 2022). En este contexto, la implementación del servicio civil meritocrático se desarrolló como un pilar central dentro de la Ley Marco de Modernización de la Gestión Pública y la Política Nacional de Modernización con el propósito de profesionalizar el servicio público y garantizar que los funcionarios cuenten con la preparación adecuada para asumir sus funciones y responsabilidades, contribuyendo así al fortalecimiento de las instituciones gubernamentales (Morian,2022). Esta tendencia de modernización del Estado y profesionalización del servicio civil no es exclusiva de Perú, sino que forma parte de un proceso global observado en países como Estados Unidos, Reino Unido y Singapur, donde se ha demostrado que un servicio civil basado en el mérito, mejora la eficiencia, eficacia y transparencia en la gestión pública (Cortés et al., 2015).

En 2023, el entonces Contralor General de la República del Perú, Nelson Shack, destacó que la coexistencia de múltiples regímenes laborales en el sector público peruano genera un sistema fragmentado y desarticulado, obstaculizando la implementación de un servicio civil basado en la meritocracia, donde según datos oficiales, en 2022 se destinaron 35.000 millones de soles para remunerar a 646.000 empleados públicos, distribuidos en 10 regímenes especiales (320.000), el Decreto Legislativo N° 276 (65.000), el Decreto Legislativo N° 728 (56.000), Contratos Administrativos de Servicios (CAS, 163.000), la modalidad FAC (49.000) y el régimen del Servicio Civil (2.000) (Shack, 2023). Esta fragmentación no solo complica la gestión eficiente de los recursos humanos, sino que también limita la capacidad del Estado para atraer y retener talento calificado, perpetúa desigualdades laborales y dificulta la desvinculación de personal que no cumple con estándares de desempeño. Es por ello que pese a los esfuerzos del Estado peruano, la adopción del nuevo régimen resulta hasta el momento limitada, pues para inicios de 2021, solo 624 plazas en ocho entidades se habían incorporado al régimen del Servicio Civil (Lineamientos para el Tránsito de una Entidad Pública al Régimen del Servicio Civil, 2022). En un caso particular en un departamento del Perú, como Puno, la implementación del régimen ha sido aún más reducida, se identifica que hasta 2018, solo cinco instituciones públicas en esta región se encontraban en proceso de tránsito hacia el nuevo régimen y ninguna había obtenido la resolución de inicio requerida para su plena adopción (Quispe, 2020). Este dato revela un avance alarmantemente lento y una falta de impulso en la adopción de un servicio civil moderno basado en la meritocracia a nivel nacional.

4 El tránsito hacia un régimen laboral meritocrático en el sector público peruano, impulsada por la Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil) de 2013 y las reformas posteriores de la misma, enfrenta un crecimiento lento que frena la modernización del Estado que incluso puede llegar a estancarse en el tiempo. Aunque la plataforma web de SERVIR ofrece una lista de entidades en tránsito, estos datos carecen de un análisis desagregado por departamentos o niveles de gobierno (nacional, regional y local), lo que genera un vacío de conocimiento pues no se sabe con precisión dónde se concentra la adopción y como ha ido creciendo desde 2013 hasta 2023 el nivel de tránsito de las entidades del estado comprendidas en la normativa, ante la ausencia de un análisis sistemático de carácter nacional desagregada en los tres niveles de gobierno, esta investigación describe el tránsito de las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú en el periodo 2013 – 2023, considerando los cambios normativos de 2017 y 2021. Al contrastar los avances entre niveles de gobierno, el estudio permite conocer el tránsito por cada nivel de gobierno revelando patrones de crecimiento o decrecimiento y proponiendo recomendaciones para acelerar la consolidación del régimen, fortaleciendo la meritocracia en la gestión pública y contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la población peruana.

20 1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Pregunta general

- 14 • ¿Cómo es el tránsito de las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023?

1.2.2 Preguntas específicas

- 3 • ¿Cómo es el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno nacional al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023?
- 3 • ¿Cómo es el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno regional al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023?
- 3 • ¿Cómo es el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno local al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023?

2 1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

- Describir el tránsito de las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno nacional al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023.
- Describir el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno regional al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023.
- Describir el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno local al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Un estudio de investigación puede justificarse en base a cinco criterios específicos: conveniencia, relevancia social, aplicabilidad práctica, contribución teórica y utilidad metodológica (Hernández & Mendoza, 2018). En la presente investigación se optó por fundamentar en cinco de estos criterios.

1.4.1 Justificación teórica

La implementación de la Ley del Servicio Civil en el Perú ha sido objeto de diversos estudios que, en su mayoría, se centran en percepciones de los servidores públicos o en las dificultades específicas de su aplicación. Sin embargo, existe una carencia de investigaciones que analicen de manera sistemática y cuantitativa el progreso del tránsito hacia el régimen meritocrático en las entidades públicas, desagregadas por niveles de gobierno (nacional, regional y local). Aunque el portal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ofrece información parcial sobre las entidades que han iniciado este proceso, no existe un análisis que cuantifique el número de instituciones que aún no han comenzado su transición

ni que evalúe las disparidades entre los niveles de gobierno. Este estudio llena este vacío teórico mediante la sistematización del avance de las entidades públicas hacia el régimen meritocrático hasta el 2023, contribuyendo al conocimiento sobre la reforma del servicio civil en el contexto peruano a diez años de su implementación.

1.4.2 Justificación práctica

La identificación de las entidades que han iniciado o no su tránsito al régimen del servicio civil meritocrático permitirá visibilizar las disparidades en la implementación de esta Ley en los tres niveles de gobierno en el Perú, este análisis podrá evidenciar sobre el proceso de tránsito a este régimen para que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y los funcionarios de gobiernos nacionales, regionales y locales diseñen estrategias destinadas a acelerar y fortalecer la implementación de la reforma. Además, los resultados servirán como una línea base para monitorear el progreso o estancamiento en la implementación de la ley desde el 2013 hasta el 2023, facilitando la toma de decisiones basadas en evidencia recopilada de fuentes públicas y la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

1.4.3 Justificación metodológica

El enfoque cuantitativo adoptado en esta investigación permite clasificar el grado de avance en la implementación de la Ley del Servicio Civil en tres categorías (alto, medio y bajo) para los tres niveles de gobierno. Este enfoque se basa en la recopilación de datos secundarios provenientes de fuentes públicas, como los reportes de SERVIR y otras bases de datos gubernamentales, garantizando la accesibilidad, transparencia y replicabilidad de la metodología. La clasificación propuesta proporcionará un análisis situacional, validado empíricamente, que permitirá comparaciones intergubernamentales y la identificación de patrones en la implementación. Además, la metodología está diseñada para ser escalable y adaptable, permitiendo actualizaciones periódicas y mejoras continuas a partir de los resultados obtenidos.

1.4.4 Justificación económica

La implementación progresiva de un régimen de servicio civil basado en principios meritocráticos constituye un eje estratégico para la eficiencia del aparato estatal, desde una

perspectiva económica, dicha transición permite optimizar la asignación de recursos públicos al reducir los niveles de ineficiencia estructural que caracterizan a los modelos burocráticos tradicionales. la profesionalización del servicio civil, enmarcada en la Ley N.º 30057, representa una política pública de alto impacto fiscal, orientada a mejorar la calidad del gasto y los resultados del desempeño institucional.

1.4.5 Justificación legal

41 La Ley del Servicio Civil Meritocrático, establece el marco jurídico para la modernización del régimen de gestión de recursos humanos en el Estado peruano, con base en principios de meritocracia, eficiencia y profesionalización. No obstante, más de una década después de su entrada en vigencia, su implementación sigue siendo heterogénea, enfrentando obstáculos normativos, operativos e institucionales que han ralentizado el tránsito de las entidades públicas al nuevo régimen. Según la perspectiva jurídica, esta investigación se justifica por su objetivo de analizar el nivel de incorporación de las entidades públicas al régimen de la Ley N.º 30057, en sus distintos niveles de gobierno. La indagación permite documentar el grado de avance y las limitaciones prácticas que afectan la adopción del modelo meritocrático previsto por la norma. En tanto análisis empírico del cumplimiento legal, el estudio aporta evidencia relevante para comprender las dinámicas de aplicación normativa y evaluar la coherencia del proceso de implementación en el marco del Estado de derecho.

1.4.6 Justificación social

12 4 La implementación de un servicio civil meritocrático tiene un impacto directo en la calidad de los servicios públicos y por tanto en el bienestar de la ciudadanía. Un sistema de gestión basado en el mérito no solo profesionaliza el empleo público, sino que también promueve la equidad en el acceso a oportunidades laborales en el Estado y refuerza la legitimidad de las instituciones. En ese sentido, el estudio se justifica socialmente por su finalidad de analizar a partir de datos secundarios el nivel de tránsito de las entidades estatales al régimen de la ley en los tres niveles de gobierno. Este análisis permite visibilizar disparidades en la implementación territorial de la reforma, identificar estos patrones es fundamental para orientar decisiones públicas que aseguren una reforma más inclusiva, que no deje rezagadas a regiones, provincias, distritos y que contribuya efectivamente a reducir brechas en el acceso a servicios públicos de calidad, fortaleciendo así el vínculo entre Estado y ciudadanía.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Antecedentes internacionales

Kelly (2023) en su investigación tuvo por objetivo evaluar la evolución y el desempeño de la función pública irlandesa en 2022, centrándose en iniciativas estratégicas como el Plan de Acción para la Renovación de la Función Pública 2024 (CSR 2024), el Marco de Políticas de Trabajo Mixto y la estrategia Conectando el Gobierno 2030. La metodología implementada fue cualitativa y descriptiva basada en fuentes secundarias incluyendo encuestas de la OCDE, informes del DPER y otros documentos oficiales, se analizaron aspectos clave como la confianza pública, la prestación de servicios, el progreso en políticas y la gestión de la fuerza laboral. Los resultados revelaron una alta confianza ciudadana (68 %, superior al promedio OCDE), mejoras en la satisfacción y eficiencia del servicio digital (más del 80 % en varios indicadores), avances en trabajo remoto y digitalización, y un 54 % de mujeres en nombramientos de alto nivel, aunque persisten brechas salariales de género (5,71 % a favor de los hombres) y desafíos en diversidad directiva. Se concluye que, la función pública irlandesa mostró progresos sustanciales en confianza, digitalización e implementación de políticas estratégicas, pero requiere mantener el enfoque en igualdad, innovación y transparencia para afrontar los retos sociales y económicos actuales.

Dos Passos et al. (2023) el estudio tuvo como objetivo analizar la capacidad estatal técnico-administrativa de los municipios de Goiás, Brasil, y su relación con el desarrollo municipal, considerando la transición del Estado patrimonialista hacia un modelo burocrático con elementos gerenciales. La metodología empleada fue un enfoque cuantitativo descriptivo-analítico, se analizaron datos de 245 municipios sobre la densidad y escolaridad de servidores públicos, utilizando indicadores como el Índice de desempeño de municipios (IDM). Se empleó un análisis de clústeres (método k-means) para agrupar municipios con perfiles socioeconómicos similares, utilizando variables como el valor agregado bruto (VAB) de sectores económicos, población y PIB per cápita, posteriormente, se aplicaron estadísticas descriptivas (media, mediana, coeficiente de variación) y el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre la capacidad estatal y el desarrollo

municipal. El software R fue utilizado para realizar los análisis y generar mapas y tablas. Los resultados mostraron que en municipios altamente dependientes de la administración pública (clúster 2), una mayor profesionalización de la burocracia, especialmente mediante servidores estatutarios y con mayor nivel educativo, se asocia positivamente con el desarrollo local, sin embargo, en clústeres centrados en actividades agroindustriales y de servicios, esta relación fue negativa o ambigua, lo que evidencia que la capacidad estatal instalada no garantiza por sí sola el desarrollo municipal. Se concluye que la profesionalización burocrática contribuye al desarrollo, pero su efectividad depende de una gestión adaptada a las realidades locales.

Guy y Mastracci (2023) en su revisión tuvieron por objetivo argumentar la necesidad de incluir cursos de gestión de recursos humanos (HRM) como parte esencial del currículo en los programas de Maestría en Administración Pública (MPA) en Estados Unidos, al considerar que estos fortalecen la formación de servidores públicos comprometidos con un servicio civil basado en el mérito, pilar clave para la democracia. La metodología empleada tuvo un enfoque mixto, los autores combinaron un análisis teórico, centrado en la relación entre la administración pública, la teoría democrática y la economía con un estudio, además, llevaron a cabo un análisis cuantitativo descriptivo de los programas de MPA acreditados por la Network of Schools of Public Policy, Affairs, and Administration (NASPAA) en los Estados Unidos, para la muestra seleccionaron cada quinto programa de la lista de NASPAA 2022-2023, lo que resultó en una muestra de 36 instituciones, equivalente al 20% de los programas acreditados. Los resultados revelaron que solo el 72% de los programas incluían un curso obligatorio de HRM, en contraste con el 97% que exigía un curso de presupuestación. Esta omisión, advierten, limita la preparación de los futuros administradores públicos para resistir iniciativas que buscan politizar la burocracia, como la Orden Ejecutiva 13957 (Schedule F). Los autores concluyen que enseñar HRM desde una perspectiva teórico-práctica es crucial para garantizar un servicio civil profesional, neutral y resistente a presiones políticas, lo cual fortalece la gobernanza democrática. Recomiendan, por tanto, que los programas de MPA incluyan obligatoriamente cursos de HRM como medida estratégica para preservar la integridad del sector público.

Huque y Jongruck (2020) en su investigación tuvieron el propósito de examinar las estrategias de las reformas del servicio civil en Hong Kong y Tailandia, identificando los factores que impulsaron dichas reformas y explicando las diferencias en los procesos, a pesar

17 de que ambos casos buscaban alcanzar objetivos similares, como mejorar la eficiencia, la responsabilidad y la calidad del servicio público. La metodología empleada adopta un enfoque de estudio de caso comparativo, centrándose en Hong Kong y Tailandia, también utiliza una revisión exhaustiva de la literatura y utiliza materiales secundarios, incluyendo estudios académicos, publicaciones gubernamentales, sitios web oficiales y reportes de medios. Los resultados hallados son que, en Hong Kong, las reformas del servicio civil se centraron en mejorar la gestión mediante la implementación de principios de la Nueva Gestión Pública (NPM), con énfasis en la eficiencia, la economía y el desempeño, pero con poca atención a las implicaciones políticas y sociales. Se lograron avances en la reducción de costos, la reestructuración organizativa y la mejora de la responsabilidad, aunque las reformas fueron más exitosas debido a la estructura centralizada y la ausencia de un sistema político competitivo. Se concluye que no existe un único camino hacia reformas exitosas del servicio civil a pesar de que Hong Kong y Tailandia compartían objetivos similares, influenciados por tendencias globales como la NPM y la buena gobernanza, las estrategias y resultados difirieron debido a factores históricos, sociales y políticos.

Polyakova (2020) en su investigación tuvo como objetivo estimar cuantitativamente el potencial de contratación del servicio civil en Rusia y contrastarlo con la actitud de los jóvenes hacia el empleo público, con el fin de proponer políticas de gestión basadas en incentivos y desempeño. La metodología empleada fue de tipo mixta usándose análisis estadístico de datos oficiales (2013–2019), regresión lineal aplicada a 474 casos de 79 regiones rusas, y análisis de contenido en Twitter (1,447 publicaciones) con el software NodeXL. Para el análisis cuantitativo, la población estuvo conformada por todos los servidores públicos de las autoridades ejecutivas regionales y federales de Rusia, considerando datos del Servicio Federal de Estadísticas (Rosstat) entre 2013 y 2019, y abarcando 83 regiones del país, aunque se excluyeron Crimea y Sevastopol. La muestra estadística incluyó 79 regiones, omitiendo las cuatro con las poblaciones más extremas, lo que generó un total de 474 casos analizados en un periodo de seis años (2013–2018). En cuanto al análisis cualitativo en redes sociales, la población estuvo compuesta por usuarios ruso-parlantes de Twitter que emitieron publicaciones sobre el servicio civil entre el 1 de junio y el 1 de septiembre de 2020, mientras que la muestra se redujo a 1,447 tuits seleccionados por su relevancia temática y origen geográfico (excluyendo autores no rusos). Los resultados revelaron un claro envejecimiento del servicio civil, pérdida de competitividad salarial frente a otros sectores, y un déficit de personal en más de la mitad de

las regiones, lo que sugiere oportunidades de contratación juvenil. Por otro punto el análisis en redes sociales evidenció una percepción negativa del empleo público entre los jóvenes. Se concluye que es urgente rejuvenecer el aparato estatal, mejorar su imagen y aplicar políticas de atracción con base en datos y tecnología.

Filgueiras et al. (2020) realizaron una investigación en Brasil con el objetivo de analizar las capacidades necesarias para implementar políticas públicas, enfocándose en el papel que desempeña la burocracia estatal. Utilizando una metodología cuantitativa, aplicaron encuestas a una muestra representativa de 6,055 servidores públicos, extraída del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (Siape), el cual registraba 96,534 funcionarios federales en marzo de 2017. La investigación reveló que los servidores públicos brasileños tienen un alto nivel educativo (el 59,4% cuenta con estudios de posgrado), una edad promedio de 45 años y están distribuidos mayormente en sectores sociales y de seguridad. Un 34,5% tiene más de 10 años de experiencia en una misma política pública, destacando especialmente en áreas de soberanía y gestión territorial. Además, el 57,15% ha ocupado cargos de confianza, lo que evidencia un vínculo entre la experiencia y la toma de decisiones estratégicas. Se concluye que la capacidad estatal no debe entenderse como un conjunto homogéneo, sino como un entramado dinámico de habilidades y funciones políticas insertas en contextos organizacionales diversos. Proponen un marco teórico que agrupa estas capacidades en categorías analíticas para comprender mejor la complejidad del trabajo político dentro del servicio público.

Según Rizzo (2023) en su investigación cuyo título es “Profesionalización de la función pública experiencias recientes en la Provincia de Mendoza”, donde se tuvo por objetivo un análisis enfocado en la experiencia iniciada por el Gobierno de la Provincia de Mendoza en relación con la función pública. Se empleó un enfoque cualitativo y se centró en un estudio de caso que abordó la creación del Instituto Provincial de Administración Pública, los concursos para ocupar cargos públicos y los convenios establecidos con la Universidad Nacional de Cuyo durante el período de 2017 a 2021. Como métodos de investigación, se utilizaron entrevistas y revisión documentaria. La conclusión determina que la implementación de estas políticas ha contribuido significativamente a la profesionalización de la administración pública a nivel local en la provincia de Mendoza, sin embargo, se destaca que la complejidad de estas iniciativas puede dificultar su sostenibilidad a medida que se suceden distintas administraciones en el tiempo.

Antecedentes nacionales

32 Perfecto et al. (2024) en la investigación que realizó tuvo como objetivo analizar las políticas públicas del servicio civil peruano en comparación con experiencias internacionales, enfocándose en estrategias institucionales para optimizar la gestión de recursos humanos en el sector público y mejorar el desempeño de los servidores civiles. Para la metodología se aplicó una revisión sistemática con enfoque cualitativo, siguiendo la metodología PRISMA, basada en literatura científica publicada entre 2020 y 2023 en bases como Scopus, Web of Science, Scielo, Google Scholar y Dialnet, se seleccionaron 24 estudios mediante un proceso riguroso que incluyó revisión de títulos, resúmenes, textos completos y referencias citadas, priorizando investigaciones centradas específicamente en el servicio civil. Los resultados se agruparon en tres categorías: gestión (45,83%), implementación (41,67%) y regímenes laborales (12,50%), destacando que la mayoría de los estudios provenían de Europa y Sudamérica, aunque se identificaron avances en la implementación de políticas en el Perú y otros países, persisten retos como retrasos en la transición al nuevo régimen, carencia de transparencia e interferencias políticas. Se concluye que el Perú ha avanzado en la reforma del servicio civil, pero enfrenta retrasos que podrían comprometer el cumplimiento del plazo de implementación total en 2025. A nivel internacional, se destacan casos exitosos como Irlanda, y otros con limitaciones, como Rusia. Se recomienda reforzar la meritocracia, la transparencia, la rendición de cuentas y la capacitación continua para lograr una administración pública más eficiente y al servicio de la ciudadanía.

17
6
22 Según Garces (2024) investigó la influencia de la Ley de Servicio Civil en el valor público en el Gobierno Regional de Piura, Perú, 2023, con el objetivo de evaluar cómo aspectos subjetivos como meritocracia, confianza institucional, legitimidad y ética pública impactan en la percepción del valor público. La metodología empleada fue de tipo correlacional y descriptiva, con un diseño no experimental y bibliográfico, basado en una revisión sistemática y análisis de información documental de trabajos de grado y artículos científicos indexados. La población estudiada fueron los trabajadores de la sede gubernamental central de Piura, seleccionando una muestra de 70 empleados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados, basados en el coeficiente de correlación de Pearson, indicaron una correlación moderada entre meritocracia y confianza institucional, así como entre meritocracia y legitimidad, mientras que la ética pública y la satisfacción pública mostraron una correlación débil. Se concluyó que la subjetividad en estas dimensiones

enriquece la racionalidad de la eficiencia política estipulada en la ley, pero el incremento del valor público se ve limitado si los procesos son percibidos como corruptos por los funcionarios y usuarios.

13 Según Coras y Zumaeta (2023) el objetivo su investigación fue determinar los factores que causan el retraso en la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Huancayo, en el año 2023. La metodología empleada fue una investigación de tipo encuesta transversal descriptiva, con una población de estudio conformada por 66 trabajadores de dicha municipalidad, utilizando la prueba de chi-cuadrado como método estadístico y el software SPSS versión 27 para el análisis de datos. Los resultados revelaron una correlación entre factores de retraso como limitaciones presupuestales, alta rotación de funcionarios, ausencia de regulaciones de compensación para gobiernos locales, resistencia al cambio por parte de los servidores civiles, el factor normativo relacionado con la elaboración de las etapas para la implementación del servicio civil y el factor político institucional; sin embargo, no se encontró una relación estadísticamente significativa en la dimensión de factores de procrastinación que influyen en el retraso. En conclusión, el estudio evidencia que estos factores no son determinantes para explicar el retraso en la implementación del servicio civil, lo que permite adoptar enfoques estratégicos para identificar obstáculos y lograr la implementación efectiva del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción.

4 Strazza (2022) mediante un informe al Banco Interamericano de Desarrollo evaluó la calidad del servicio civil en Perú. Este estudio se enmarcó en la necesidad de comprender cómo la gestión efectiva del talento humano en el sector público impacta en la entrega de bienes y servicios, así como en el crecimiento económico y la confianza en el gobierno. Mediante una metodología desarrollada con base en estándares internacionales y la Carta Iberoamericana de la Función Pública, se evaluaron las diferentes dimensiones del servicio civil en Perú. Los resultados revelaron un retroceso en el índice de calidad del servicio civil en comparación con evaluaciones anteriores, lo cual señala desafíos en la implementación de reformas y en el fortalecimiento de la gestión del talento humano. Entre las conclusiones se destacan la necesidad de acciones para acelerar la reforma, fortalecer el rol rector de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y mejorar la profesionalización del servicio civil.

Según Pejerrey (2022) en su investigación tuvo el objetivo de identificar los factores que impiden la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto, Perú, mediante un estudio básico, cuantitativo y de corte transversal. La metodología empleada fue un diseño no experimental, utilizando un cuestionario digital con un Alfa de Cronbach de 0.75 para evaluar la variable de implementación. La muestra no probabilística estuvo conformada de 15 trabajadores administrativos, excluyendo a aquellos que no desempeñaban funciones administrativas. Los resultados mostraron una notable desconfianza hacia la Ley de Servicio Civil (Ley N° 30057), principalmente debido a los procedimientos de traslado, con un 53.3% que percibía la ausencia de beneficios al transitar al nuevo régimen, y un 93.3% que destacaba la necesidad de capacitación para respaldar la implementación. El estudio concluyó que la desconfianza, la ausencia de conocimiento sobre la ley y su carácter no obligatorio son barreras clave, recomendando una implementación progresiva con una planificación estratégica de recursos humanos para mejorar la eficiencia del servicio público.

18 De acuerdo con Ramirez et al. (2022) en su investigación tuvieron como objetivo analizar la implementación de la Ley del Servicio Civil en Perú (Ley N° 30057) en instituciones públicas, buscando unificar los regímenes laborales administrativos y abordar problemas sociales relevantes dentro del aparato estatal. La metodología empleada fue una revisión sistemática, utilizando bases de datos como Scielo, Scopus, Dialnet y Proquest, con métodos de búsqueda sistemática para recopilar literatura relevante, seguida de un análisis comparativo y síntesis de los hallazgos. La población incluyó a trabajadores del sector público en Perú, sin especificar un tamaño de muestra, ya que el estudio se centró en un análisis documental amplio. Los resultados destacaron que la ley busca mejorar la motivación de los trabajadores y la eficiencia institucional mediante principios meritocráticos, identificando desafíos como déficits de capacidad institucional y desalineación política. Se concluyó que la implementación gradual de la Ley 30057 fomenta un régimen laboral unificado, promueve una remuneración equitativa y mejora la calidad del servicio público, aunque su adopción completa enfrenta barreras institucionales e informativas.

Rastrollo (2021) examinó el proceso de formación y profesionalización de la burocracia en Perú desde su independencia, evaluando la evolución de la función pública a partir de la Constitución de 1993 y los aspectos clave para futuras reformas en un contexto de crisis. La

35 metodología empleada fue el análisis histórico y normativo de la legislación y jurisprudencia, mediante fuentes secundarias como constituciones, decretos legislativos y leyes específicas que han influido en la estructura del servicio civil. La investigación abarca desde 1823 hasta el presente, enfocándose en leyes clave como el Decreto Legislativo 728 de 1997 y la Ley 30057 de 2013. Los resultados revelan una evolución significativa en la profesionalización del servicio civil peruano, especialmente desde la segunda mitad del siglo XX, pese a obstáculos como la inestabilidad política y la desigualdad. Destaco la creación de SERVIR en 2008 como un intento de reforma, pero señalo la necesidad de mejoras en la homogenización del régimen jurídico, el acceso igualitario y transparente, la independencia en la gestión de la carrera administrativa y la limitación de la discrecionalidad en los ceses. Concluye que, aunque hay avances, persisten desafíos importantes que requieren atención para consolidar la profesionalización del servicio civil y promover un desarrollo económico sostenible y una administración pública eficiente y confiable.

Antecedentes locales

Maquera (2022) tuvo por objetivo analizar la implementación del servicio civil y su impacto en los beneficios y derechos laborales en la administración de la Municipalidad Provincial en el Collao - Ilave 2019. La metodología empleada fue el método analítico transversal, con un enfoque descriptivo. La muestra consistió en 180 trabajadores de la municipalidad y para la recopilación de información se aplicó un cuestionario que constaba de 20 preguntas. Se concluye que la implementación de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) contribuye positivamente a la obtención de beneficios y derechos laborales por parte de los empleados de la entidad municipal.

4 Carcausto et al. (2021) realizaron una investigación titulada "Motivación de los servidores públicos para el tránsito a la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca". El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la Ley del Servicio Civil y la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román. La metodología empleada fue cuantitativa, con un enfoque descriptivo-correlacional de corte transversal y diseño no experimental. La población estuvo constituida por 415 trabajadores, y se seleccionó una muestra de 200 empleados mediante muestreo probabilístico, utilizando la fórmula de tamaño de muestra con un error máximo permitido de 0.05. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario estructurado, con

instrumentos que midieron la variable "Ley del Servicio Civil" (Alfa de Cronbach = 0.898) y "motivación laboral" (Alfa de Cronbach = 0.884). Los resultados indicaron que el 77.0% consideró adecuada la Ley del Servicio Civil, de los cuales el 55.0% estaban regularmente motivados, y se encontró una relación positiva entre ambas variables (coeficiente de Pearson = 0.285, $p < 0.05$). Las conclusiones destacaron una relación positiva general entre la Ley del Servicio Civil y la motivación laboral, influenciada por las dimensiones evaluadas.

Quispe (2020) examinó la percepción de los servidores públicos con respecto a la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Cabana. El enfoque metodológico utilizado fue cuantitativo, de naturaleza deductiva y con un alcance descriptivo de tipo transversal. La muestra consistió en 52 servidores públicos. Los resultados de la investigación indican que la entidad municipal aún no ha iniciado el proceso de transición hacia el régimen del Servicio Civil y tampoco proporciona información adecuada al respecto. Se concluye que existe una aceptación positiva por parte de los servidores públicos en cuanto a su incorporación al servicio civil, el único factor limitante identificado en esta aceptación son las negociaciones colectivas.

Según Huayta (2020) en su investigación realizada en la Municipalidad Provincial de San Román, Región Puno, tuvo como objetivo determinar la influencia de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057). La metodología empleada es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal el instrumento aplicado fue una encuesta con un cuestionario de 10 ítems por variable (Ley del Servicio Civil y gestión de recursos humanos). Los resultados mostraron una correlación positiva alta ($r = 0,715$, $p < 0,05$) entre la ley y la gestión de recursos humanos. El 62% de los funcionarios tiene un conocimiento regular de la Ley, 22% un conocimiento alto y 16% un conocimiento bajo. En cuanto a la gestión de recursos humanos, el 64% la consideró eficiente, aunque la planificación (66%) y las remuneraciones (56%) fueron evaluadas como medianamente eficientes, mientras que el 70% valoró el desarrollo como eficiente. Se concluye que la Ley del Servicio Civil influye significativamente en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de San Román, según la alta correlación encontrada ($r = 0,715$, $p < 0,05$), sin embargo, el nivel de conocimiento regular de la Ley (62%) indica la necesidad de fortalecer la capacitación para mejorar su comprensión, aunque el 62% de los funcionarios apoya la Ley, el 28% en contra y el 10% sin una opinión clara sugieren posibles resistencias que

podrían obstaculizar su implementación efectiva, lo que requiere estrategias para promover una mayor aceptación y claridad sobre sus beneficios.

Los estudios regionales muestran que la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) mejora los beneficios laborales en la Municipalidad del Collao - Ilave, se percibe positivamente en Cabana, aunque la transición no ha comenzado, y en San Román, pese a un conocimiento medio y una gestión eficiente, la transición al nuevo régimen aún no se ha realizado. Estos estudios no abordan directamente la profesionalización del sector público en Puno, centrándose más en la implementación y percepción del Régimen del Servicio Civil. La investigación más cercana a identificar la ausencia de personal idóneo es la que realizó Huamani (2015) donde analiza la gestión pública subnacional en Puno y revela problemas como insuficiencia de calidad en proyectos de inversión, corrupción, y capacidad limitada de autoridades y funcionarios. Huamani concluye que la gestión pública en Puno no ha mejorado significativamente las condiciones de vida de la población ni ha creado un entorno favorable para el sector privado, destacando la necesidad de una modernización y reforma efectiva del aparato estatal.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 La profesionalización del servicio civil en la burocracia racional-legal

La profesionalización del servicio civil alude a la implementación de mecanismos orientados a garantizar la selección, formación y retención de personal sobre la base de competencias técnicas, en contraposición a criterios clientelares o políticos, este proceso busca consolidar la eficiencia administrativa y la imparcialidad en la gestión pública. El concepto se vincula estrechamente con la teoría de la burocracia racional-legal formulada por Max Weber, quien subrayó la necesidad de estructuras jerárquicas, normas claras y sistemas meritocráticos de reclutamiento como condiciones indispensables para asegurar la continuidad y neutralidad del Estado. Weber concibió la burocracia como la forma organizativa más racional y eficiente, sustentada en la legalidad y en normas formales, donde esta estructura se compone de funcionarios profesionales con roles claramente delimitados y con autoridad derivada de la ley, no de vínculos personales. En este marco la profesionalización del servicio civil se erige como un pilar técnico y neutral que garantiza el funcionamiento objetivo y estable de la administración pública (Weber, 1978).

En América Latina, la profesionalización del servicio civil se ha promovido como un mecanismo para debilitar el patronazgo y robustecer las capacidades estatales, favoreciendo una implementación más eficiente de políticas en escenarios descentralizados. En el caso de Perú, esta reforma se ha orientado a unificar un sistema históricamente fragmentado bajo un régimen meritocrático, en consonancia con experiencias regionales donde la consolidación del mérito ha fortalecido la gobernanza (Grindle, 2010). La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha liderado este proceso mediante la Ley N° 30057, la cual establece principios de mérito aplicables a los distintos niveles de gobierno y reconoce las asimetrías institucionales existentes (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021). En este marco, la profesionalización no solo corrige ineficiencias, sino que también promueve la equidad en la provisión de servicios públicos, tal como lo evidencian estudios comparativos en Bolivia y Perú sobre la articulación intergubernamental (Faguet, 2014).

Desde el enfoque neo-institucionalista, la transición hacia un régimen meritocrático responde a la lógica de la dependencia de trayectorias, que subraya cómo los legados institucionales condicionan las reformas estatales en la región. En Perú, la herencia de prácticas clientelares y estructuras burocráticas rígidas ha dificultado la adopción plena del mérito, particularmente en el nivel subnacional, donde la autonomía política y las capacidades técnicas son limitadas (Fonseca, 2013). Esta inercia institucional se refleja en la lenta incorporación de entidades al nuevo régimen, con avances iniciales observados en 2015 que luego se estancaron por factores políticos y fiscales, lo que hace necesario un seguimiento diferenciado de indicadores por nivel de gobierno.

2.2.2 De la burocracia weberiana a la modernización gerencial del servicio civil

La noción de burocracia racional-legal, formulada por Max Weber (1922), constituye un marco teórico fundamental para comprender el servicio civil moderno. Este modelo se caracteriza por la supremacía de normas impersonales, estructuras jerárquicas claramente definidas y un énfasis en la racionalidad administrativa orientada a la eficiencia. Dentro de este paradigma, la profesionalización del funcionariado se sustenta en la selección meritocrática y en la permanencia de servidores capacitados que operan con arreglo a reglas y procedimientos codificados, lo cual limita la discrecionalidad y reduce las arbitrariedades. Desde esta perspectiva, la consolidación de un aparato administrativo neutral y técnicamente

especializado se erige como condición indispensable para garantizar la gobernabilidad y el desempeño eficaz del Estado contemporáneo (Martínez, 2016).

Posteriormente, el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo ha planteado una reformulación de esta visión clásica hacia un modelo de Estado gerencial, caracterizado por la incorporación de criterios de adaptabilidad, orientación a resultados y competitividad. Aunque la profesionalización del servicio civil se mantiene como eje rector, dicha propuesta añade una dimensión centrada en la eficiencia y la capacidad de respuesta frente a los desafíos dinámicos del entorno socioeconómico. De este modo, la modernización del aparato administrativo combina la racionalidad normativa de inspiración weberiana con prácticas gerenciales flexibles y centradas en el ciudadano, promoviendo un Estado menos rígido y más congruente con las exigencias de la sociedad contemporánea (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, 1998).

2.2.3 La meritocracia y la gestión por competencias en la administración pública

El concepto de meritocracia, introducido por Michael Young en su obra *The Rise of the Meritocracy* (1958), describe un sistema en el que los cargos y posiciones se asignan según el mérito individual, entendido como una combinación de capacidad, esfuerzo y competencia. En su origen, Young planteó el término con un tono satírico, alertando sobre los riesgos de una sociedad que al priorizar el mérito podría generar nuevas formas de desigualdad y una élite autoproclamada superior (Young, 1958). Sin embargo, el concepto ha sido reinterpretado positivamente en la gestión pública moderna donde organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) lo promueven como un pilar para fortalecer la capacidad técnica y ética del sector público. La OCDE aboga por procesos de selección y promoción basados en criterios transparentes, evaluaciones objetivas y estandarizadas, y el desarrollo continuo de competencias, buscando minimizar el favoritismo y garantizar equidad (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2021).

El enfoque de gestión por competencias, introducido por McClelland (1973) y desarrollado por Boyatzis (1991), complementa esta visión al enfatizar la identificación y desarrollo de habilidades específicas, actitudes y motivaciones que permiten el desempeño eficiente en puestos públicos. Este enfoque supera las evaluaciones tradicionales basadas únicamente en

conocimientos formales y aboga por modelos integrales que contemplan el contexto y las necesidades del servicio (McClelland, 1973; Boyatzis, 1991).

2.2.4 El valor público y su implicancia en el Servicio Civil Meritocrático

El enfoque del valor público, propuesto por Mark Moore (1995) en su modelo del Triángulo del Valor Público, añade una dimensión relevante a la gestión pública y al tránsito hacia un servicio civil meritocrático. El triángulo plantea que la creación de valor público implica simultáneamente la legitimidad política, la capacidad operativa y la respuesta efectiva a las demandas y necesidades sociales. Esto significa que el régimen meritocrático no solo debe buscar eficiencia interna, sino también garantizar que las acciones públicas generen beneficios apreciables y legítimos para la sociedad. Así, la profesionalización y la meritocracia deben insertarse en un marco donde se maximice el valor público sostenible y la confianza ciudadana (Moore, 1995).

2.2.5 El servicio civil como instrumento de legitimidad estatal

El servicio civil se ha configurado como un eje estratégico en la consolidación del empleo público, promovido de manera convergente por la academia y por diversos organismos multilaterales. Estos actores han desempeñado un papel decisivo en la formulación de marcos normativos y tecnologías para la gestión efectiva de los diferentes aspectos de la carrera pública. Estas contribuciones se han materializado en normas, procedimientos, sistemas informáticos, manuales e instrumentos tecnológicos utilizados en la gestión del reclutamiento, diseño de puestos, promoción, remuneración y capacitación de los servidores públicos. La legislación en casi todos los países incluye leyes que establecen las reglas para una carrera profesional en el sector público, evidenciando un compromiso con los valores de profesionalidad, integridad y equidad (Oszlak, 2009). Un sistema de servicio civil se define como un conjunto de reglas jurídicas e instrumentales que regulan cómo el Estado asegura la disponibilidad de personal con las aptitudes y actitudes necesarias para un desempeño eficiente de sus funciones. Estas reglas incluyen garantizar la profesionalidad y objetividad de los funcionarios públicos, su vocación democrática y el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad (Oszlak, 2009). Estos principios deben reflejarse en un cuerpo normativo especial que asegure:

- Acceso de los más aptos: Mediante criterios y métodos que permitan la selección de los candidatos más calificados.
- Ubicación adecuada en puestos de trabajo: Asegurando que los funcionarios se encuentren en posiciones donde sus habilidades sean mejor aprovechadas.
- Evaluación periódica del desempeño: Para garantizar la eficiencia y efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Promoción basada en méritos: Facilitando el ascenso de aquellos que demuestren desempeño destacado y competencias adecuadas.
- Compensación justa: Reconociendo y recompensando adecuadamente los servicios prestados.
- Derechos y obligaciones: Manteniendo un equilibrio que permita la realización profesional y estabilidad en el empleo, siempre que se demuestre un desempeño meritorio y conducta honesta.

Una legislación que establezca estos principios tiene un poderoso efecto legitimador del régimen político que los promueve, aportando valor retórico y simbólico. Aunque la implementación efectiva pueda no siempre cumplir con las expectativas iniciales, la existencia de tales normas representa una voluntad transformadora del Estado. Este aspecto ideológico es fundamental, ya que la ciudadanía valora tanto las intenciones manifiestas como las acciones concretas en la profesionalización del servicio civil (Oszlak, 2009).

2.2.6 Los servicios civiles

9 Los servicios civiles son instituciones políticas esenciales que buscan mitigar la discrecionalidad de los políticos electos y designados en la gestión de la administración pública de un país, aunque suelen ser costosas y difíciles de controlar. En una democracia, se vuelven imperativos por al menos dos razones fundamentales: en primer lugar, previenen la politización excesiva de la acción gubernamental y en segundo lugar, proporcionan estabilidad ante los cambios políticos inherentes a la alternancia política. A pesar de su importancia, los servicios civiles pueden resultar onerosos como instituciones debido a dos desafíos clave. Por un lado, tiende a volverse rígido con el tiempo, lo que dificulta su adaptación a las cambiantes necesidades gubernamentales. Por otro lado, la gestión de un sistema centralizado de gran envergadura que supervisa integralmente la capacidad,

movilidad y desempeño de los individuos, a menudo catalogados como "recursos humanos", plantea dificultades logísticas significativas (Arellano et al., 2008).

1 El recurso humano es un elemento fundamental para que las instituciones públicas puedan ofrecer los servicios bajo su responsabilidad, la fuerza laboral del Estado representa aproximadamente un tercio del gasto total no financiero del sector público. El personal contratado, conocido como servidor público, debe poseer las capacidades necesarias para desempeñar las funciones del puesto, constituyéndose así en un insumo esencial en la cadena de valor público para la prestación de servicios (Quispe & Hurtado, 2024).

1 En el Perú se ha identificado una gran variedad de modalidades para la contratación de servidores públicos, sumando un total de 18 regímenes laborales, cada uno con su propio marco legal. Estas modalidades presentan diferencias en cuanto a los derechos y deberes laborales, así como en el tiempo de permanencia en los puestos, entre otros aspectos. El territorio de la República se compone de diversas divisiones administrativas, que incluyen regiones, departamentos, provincias y distritos. En estas divisiones se establecen y organizan los gobiernos a nivel nacional, regional y local, de acuerdo con lo establecido por la Constitución, esto se hace manteniendo la unidad y la integridad del Estado y la nación, el nivel regional de gobierno abarca las regiones y los departamentos, mientras que el nivel local de gobierno comprende las provincias, los distritos y los centros poblados (Constitución Política Del Perú, Art. 189, 1993).

2.2.7 Regímenes laborales para servidores públicos en Perú

1 La carrera administrativa (D. Leg. N° 276)

1 El régimen de carrera administrativa, regulado por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (D. Leg. N.º 276) desde 1984, se caracteriza por su estructura cerrada y jerarquizada, con tres grupos ocupacionales y una escala salarial basada en la Unidad Remunerativa Pública (URP) y los aguinaldos fijados por la Ley de Presupuesto. Las bonificaciones dependen de la antigüedad, responsabilidades directivas y cargas familiares, incluyendo asignaciones por 25 y 30 años de servicio, aguinaldos y compensaciones por tiempo de servicio. No obstante, la aplicación diferenciada de normas entre entidades y tribunales administrativos ha generado disparidades salariales y

un sistema fragmentado, producto de múltiples bonificaciones y beneficios no remunerativos creados por entidad o CAFAE. Estos beneficios, al no tener carácter remunerativo ni pensionario, aumentan la incoherencia del sistema. En cuanto a la desvinculación, los servidores de carrera gozan de estabilidad laboral, pudiendo ser cesados solo por causas legales y tras un proceso disciplinario. La carrera culmina por fallecimiento, renuncia, cese definitivo o destitución (Quispe & Hurtado, 2024).

4 **El régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. N° 728)**

El Régimen Laboral de la Actividad Privada, regulado por el Decreto Legislativo N.º 728 desde 1991, introdujo mayor flexibilidad en la contratación laboral en el Perú, permitiendo contratos temporales, accidentales o por obra, y ampliando las causales de cese, incluso colectivos. A diferencia de la Carrera Administrativa, este régimen otorga autonomía a las entidades públicas para fijar sus escalas salariales y contratar personal calificado sin seguir una estructura jerárquica. No contempla un sistema de ascensos ni evaluaciones obligatorias, quedando estos aspectos a discreción del empleador. La remuneración comprende el total percibido por el trabajo, incluyendo beneficios como gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, escolaridad, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, seguro social, pensiones y compensación por despido arbitrario. En conjunto, el servidor puede recibir hasta 14 remuneraciones anuales (Quispe & Hurtado, 2024).

4 **La contratación administrativa de servicios – CAS (D. Leg. N° 1057)**

El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), establecido por el Decreto Legislativo N° 1057 en 2008, inicialmente concebido como una modalidad laboral temporal para cubrir necesidades de personal en el Estado, sustituyó a la modalidad de Servicios No Personales (SNP) que había estado en vigor desde la década de 1990 debido a restricciones para contratar nuevo personal. La contratación bajo este régimen es variada y no garantiza estabilidad laboral, ya que está diseñada principalmente para cubrir requerimientos temporales. Por lo tanto, la permanencia promedio de un servidor público bajo este régimen es breve, y no existe un sistema de carrera ni de ascensos. Sin embargo, en 2021 se aprobó la Ley N° 31131, que convierte los contratos CAS de temporales a contratos a plazo indeterminado, ofreciendo así una mayor estabilidad laboral a los servidores públicos contratados bajo esta modalidad. Aunque esta medida otorga mayor seguridad laboral, no

proporciona oportunidades de desarrollo profesional a largo plazo dentro del régimen. La remuneración, al igual que en el régimen de la actividad privada, esta está compuesta por el total de lo que el servidor recibe por su trabajo. Las remuneraciones CAS se establecen según cada convocatoria de contratación, sin una escala salarial establecida. Los servidores bajo este régimen reciben aguinaldos por fiestas patrias y navidad, establecidos en la Ley de Presupuesto de cada año, pero estos son significativamente menores que una remuneración mensual. Los beneficios adicionales para los servidores CAS incluyen vacaciones de 30 días, afiliación a ESSALUD, afiliación a un régimen pensionario y licencias con goce de haber por maternidad o paternidad. Sin embargo, los servidores bajo este régimen no tienen derecho a Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) (Quispe & Hurtado, 2024).

El régimen del Servicio Civil (Ley N° 30057)

El régimen del Servicio Civil en Perú, establecido por la Ley N° 30057 el 4 de julio de 2013, surgió como una respuesta para unificar las diversas modalidades de contratación en el sector público, buscando garantizar la equidad en los derechos y deberes de los servidores públicos. Inicialmente, se planteó que todos los servidores contratados bajo el régimen CAS deberían migrar al Servicio Civil, seguido por un proceso similar para los servidores de la Carrera Administrativa y el régimen de actividad privada. Este nuevo régimen se presenta como una carrera dentro del servicio público, donde el acceso y la progresión se logran mediante concursos públicos de méritos, y la permanencia se basa en la participación en capacitaciones y evaluaciones de desempeño. Se busca que el ascenso dentro del servicio civil se base en mérito, idoneidad e igualdad de oportunidades, permitiendo una progresión vertical y transversal tanto dentro de una entidad pública como entre entidades de los tres niveles de gobierno. En términos de remuneración y compensaciones económicas, el régimen del servicio civil adopta una propuesta similar al de la actividad privada. Se otorgan dos gratificaciones equivalentes a un sueldo mensual cada una, totalizando 14 remuneraciones en el año, además de una remuneración anual por Compensación de Tiempo de Servicios (CTS). Sin embargo, al establecerse como una carrera, se han definido criterios de cálculo para las percepciones económicas, de modo que cada ascenso en la carrera representa una mejora salarial (Quispe & Hurtado, 2024). En síntesis, el régimen del Servicio Civil representa un intento de modernizar y profesionalizar la gestión pública, promoviendo la meritocracia y la transparencia.

2.2.8 Los regímenes especiales

La mayoría de los regímenes especiales en el servicio civil peruano están diseñados en función de normativas específicas relacionadas con los sectores en los que los empleados trabajan. Estos regímenes se aplican a circunstancias laborales que difieren de los regímenes generales debido a la naturaleza de las tareas o la situación del empleado. Hasta el año 2023, se han identificado diez regímenes especiales en el sector público peruano, abarcando áreas como salud, educación, interior, defensa, justicia y relaciones internacionales. La mayoría de estos regímenes ofrecen una vía de carrera dentro de sus respectivos sectores, cada uno con sus propias prestaciones laborales específicas (Quispe & Hurtado, 2024). Las cuales son los siguientes:

La carrera pública magisterial

Es el marco que regula la relación laboral entre el Estado y los profesores que trabajan en instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productiva. Esta carrera está definida por la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial, promulgada el 25 de noviembre de 2012. Está compuesta por ocho escalas magisteriales y cuatro áreas de desempeño laboral. El ascenso en la carrera implica pasar de una escala a otra superior, lo cual viene acompañado de un aumento salarial. Para ello, se requiere cumplir un tiempo mínimo en la escala actual y aprobar una evaluación correspondiente. La evaluación es un componente esencial, ya que existen hasta cuatro tipos diferentes: para el ingreso, el desempeño docente, el ascenso y para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral. El acceso a esta carrera se da a través de un concurso público que permite el nombramiento en la primera escala magisterial. Los profesores que forman parte de este sistema tienen acceso a diversos beneficios como asignaciones e incentivos, vacaciones, afiliación a un régimen pensionario, seguro social, treinta días de vacaciones anuales, compensación por tiempo de servicios, y subsidio por luto o sepelio (Quispe & Hurtado, 2024).

Docentes universitarios

El régimen laboral de los docentes universitarios está regido por la Ley N° 30220, conocida como la Ley Universitaria, promulgada el 9 de julio de 2014, donde establece que los docentes universitarios pueden ser clasificados como ordinarios, extraordinarios o

contratados, siendo los docentes ordinarios los que forman parte de una carrera docente. El ingreso a la carrera docente se realiza mediante un concurso público de méritos, comenzando en el nivel más bajo. Dentro de esta carrera, existen tres niveles: auxiliar, asociado y principal. El ascenso entre estos niveles se lleva a cabo mediante un proceso de promoción, en el cual los requisitos son determinados por cada universidad. Además, se establece un sistema de evaluación periódica: cada tres años para los auxiliares, cinco años para los asociados y siete años para los principales. Esta evaluación tiene como fin ratificar, promover o separar a los docentes de la carrera. En cuanto a las remuneraciones, la ley establece que estas se equiparan a las de los magistrados judiciales. Además, los docentes universitarios tienen derecho a remuneraciones complementarias, vacaciones de 60 días, un año sabático cada siete años con el propósito de realizar investigaciones, así como a los beneficios previsionales correspondientes al régimen laboral general (Quispe & Hurtado, 2024).

Profesionales de la salud

La Ley N° 23536 establece el régimen laboral para los profesionales de la salud que trabajan en el mismo sector, con el objetivo de crear una carrera pública que garantice la incorporación de personal competente, asegure la estabilidad laboral y ofrezca oportunidades de desarrollo y progreso dentro de este ámbito. El ingreso y ascenso en la Carrera para los Profesionales de la Salud se basa en cuatro criterios: formación profesional, tiempo de servicio, calificación profesional y evaluación. Se proponen nueve niveles dentro de esta carrera, cada uno con un aumento salarial respecto al anterior, calculado en relación con el sueldo mínimo vital, además del salario base, los profesionales de la salud reciben remuneraciones adicionales por guardias nocturnas, diurnas y trabajadas en domingos y feriados. También tienen acceso a seguro social, a un régimen pensionario, vacaciones y gratificaciones establecidas en los reglamentos pertinentes. Es importante destacar que las actividades de estos profesionales se rigen según lo establecido en el régimen de la Carrera Administrativa (D. Leg. N° 276). No obstante, en caso de que la entidad lo determine, pueden ser contratados bajo los regímenes de la Actividad Privada (D. Leg. N° 728) o del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) (D. Leg. N° 1057). En estos casos, el régimen especial para los profesionales de la salud no les sería aplicable, lo que crea diferencias entre los servidores que están bajo este régimen especial y aquellos que se encuentran en otros regímenes laborales (Quispe & Hurtado, 2024).

Técnicos y auxiliares asistenciales de salud

La Ley N° 28561 regula el trabajo de técnicos y auxiliares asistenciales de salud, siendo publicada el 29 de junio de 2005. Su objetivo principal es regular la labor de estos profesionales en todas las dependencias del sector público y en el sector privado, siempre que no sea incompatible con el régimen laboral de la actividad privada. Según el reglamento de esta ley, las actividades de los técnicos y auxiliares se rigen por las disposiciones del régimen de la Carrera Administrativa (D. Leg. N° 276). Sin embargo, la entidad empleadora tiene la facultad de contratar al personal bajo los regímenes de la Actividad Privada (D. Leg. N° 728) o del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) (D. Leg. N° 1057). Esto crea condiciones diferentes para estos empleados en comparación con aquellos que están bajo el régimen especial para técnicos y auxiliares asistenciales de la salud (Quispe & Hurtado, 2024).

Carrera judicial

La Ley N° 29277, publicada el 7 de noviembre de 2008, regula la carrera judicial, estableciendo los procesos de ingreso, permanencia, ascenso y terminación en el cargo de juez en cuatro niveles: Jueces de Paz Letrados, Jueces Especializados o Mixtos, Jueces Superiores y Jueces Supremos. El acceso a cualquier nivel de la carrera judicial es abierto, pero para el segundo y tercer nivel se reserva el 30% de las vacantes para jueces que forman parte de la carrera, siempre que cumplan con los requisitos establecidos. Los procesos de ingreso y ascenso se llevan a cabo mediante un riguroso proceso de selección y formación. Esta carrera se diferencia de los regímenes generales de empleo debido a la naturaleza especial de las funciones jurisdiccionales y atribuciones establecidas en la Constitución. Los jueces tienen derecho a una remuneración según una escala fijada por la institución, acceso al seguro social y a la jubilación, sin posibilidad de disminución o eliminación de sus retribuciones, derechos y beneficios. La evaluación y capacitación son aspectos fundamentales de este régimen. La evaluación es parte integral del ingreso y ascenso en la carrera judicial, y los candidatos seleccionados deben pasar por habilitación, inducción y capacitación permanente, incluyendo programas de actualización, especialización y perfeccionamiento obligatorios para todos los niveles. Además, la capacitación es un requisito indispensable para ascender en este régimen especial (Quispe & Hurtado, 2024).

Fiscales

1 La Ley N° 30483, emitida el 5 de julio de 2016, regula la Carrera Fiscal, abordando el ingreso, ascenso, permanencia y cese en el cargo del fiscal, así como sus derechos y deberes inherentes a la función. Esta carrera se organiza en cuatro niveles: fiscales adjuntos provinciales, fiscales provinciales o adjuntos superiores, fiscales superiores o adjuntos supremos, y fiscales supremos. El acceso y promoción en esta carrera se realizan mediante concursos públicos, que comprenden evaluaciones de conocimientos y el cumplimiento de requisitos específicos para cada nivel. Los beneficios laborales ofrecidos son equiparables a los de la carrera judicial, destacando que se trata de un régimen diferenciado de los demás regímenes generales, dada la naturaleza particular de la función y las atribuciones establecidas en la Constitución. Asimismo, al ingresar a la carrera fiscal, se establece un período de habilitación e inducción, junto con capacitaciones permanentes obligatorias para todos los niveles, a través de programas de actualización, especialización y perfeccionamiento. La capacitación es un requisito obligatorio para lograr el ascenso en esta carrera (Quispe & Hurtado, 2024).

Diplomáticos

1 La Ley N° 28091, promulgada el 19 de octubre de 2003, regula el Servicio Diplomático de la República del Perú, estableciendo una carrera pública para profesionales capacitados en relaciones internacionales que representan y salvaguardan los intereses nacionales en el exterior. La carrera diplomática consta de siete niveles: Tercer secretario, Segundo secretario, Primer secretario, Consejero, Ministro consejero, Ministro y Embajador. Solo ciudadanos peruanos de nacimiento, graduados de la Academia Diplomática del Perú, pueden ingresar en el nivel más bajo, ascendiendo según antigüedad, experiencia, cursos superiores y evaluaciones. Los diplomáticos cuentan con una escala salarial propia, sistema de seguridad social, bonificaciones reguladas y asignaciones por servicio en el extranjero basadas en el costo de vida y la categoría (Quispe & Hurtado, 2024).

Servidores penitenciarios

1 La Ley N° 29709 establece la Carrera Especial Pública Penitenciaria, publicada el 17 de junio de 2011. Este régimen regula el ingreso, permanencia, desarrollo y cese de los

40
1
servidores penitenciarios, promoviendo un sistema profesional, jerárquico y eficiente. Se divide en dos grupos ocupacionales: superior y técnico, cada uno con sus respectivos niveles ascendentes (cinco para el grupo superior y tres para el grupo técnico). El ingreso se realiza mediante un concurso público de méritos, ubicando al servidor en el nivel más bajo de la carrera. Se realizan evaluaciones de desempeño laboral y para el ascenso. Además de la remuneración, se pueden recibir asignaciones específicas y beneficios como bonificaciones por escolaridad, aguinaldos, asignaciones por tiempo de servicios, compensaciones y subsidios por sepelio y luto (Quispe & Hurtado, 2024).

Carrera militar

1
1
1
La Ley N° 28359 regula la situación militar de los oficiales de las Fuerzas Armadas, publicada el 13 de octubre de 2004. Establece tres categorías: Oficiales Subalternos, Oficiales Superiores y Oficiales Generales y Almirantes, aplicables al Ejército, la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea. El ascenso requiere tiempo mínimo en cada grado, cumplimiento de requisitos de conducta y evaluación establecidos en la norma correspondiente. Cada institución armada tiene sus grados militares con equivalencias en las categorías de la normativa (Quispe & Hurtado, 2024).

Carrera policial

1
1
1
El Decreto Legislativo N° 1149 regula la Carrera y la situación del personal de la Policía Nacional del Perú (PNP), publicado el 18 de diciembre de 2016. Esta carrera se basa en principios, normas, procesos y condiciones que permiten al personal acceder a cada grado, ocupar cargos, obtener grados académicos y reconocimientos. Se divide en jerarquías y grados, con tres jerarquías y ocho grados para los oficiales de armas. El ascenso se realiza por concurso, considerando conocimientos, habilidades, aptitudes, tiempo de servicio y evaluación (Quispe & Hurtado, 2024).

La reforma del Servicio Civil

6
6
La transformación del Servicio Civil en Perú ha sido un proceso complejo y gradual, marcado por una serie de reformas legislativas y la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en 2008. Esta entidad surgió con el objetivo de unificar y

simplificar el entramado normativo que regía la contratación y remuneración de los empleados públicos en el país. Antes de la implementación de estas reformas, existían más de 500 normas, más de 100 escalas salariales y una diversidad de reglas para el pago de los servidores públicos. A pesar de los esfuerzos iniciales por consolidar el cuerpo de Gerentes Públicos y sentar las bases para una reforma integral, la transición hacia un régimen único del Servicio Civil ha enfrentado obstáculos significativos. Aunque se promulgó la Ley N° 30057 en 2013 para establecer un régimen único para los empleados estatales, su implementación ha sido limitada. Para abordar estos desafíos, en 2021 SERVIR adoptó el Decreto Supremo N° 009-2021-PCM, con el objetivo de acelerar el proceso de transición de los servidores al nuevo régimen. Esta estrategia, conocida como "destrabe de la reforma del servicio civil", busca agilizar el proceso de adopción de la Ley del Servicio Civil en un lapso de siete meses por entidad, aunque la presencia del nuevo régimen en la contratación de nuevos servidores públicos sigue siendo reducida. La nueva estrategia de transición contempla dos fases principales: la transición de las entidades y la transición de los servidores públicos. La primera fase incluye tres etapas: análisis situacional de recursos humanos, diseño de la estructura de recursos humanos y diseño de cuadro de puestos de la entidad. La segunda fase implica designaciones y concursos públicos de méritos para las plazas disponibles, promoviendo el ingreso al servicio civil mediante un proceso transparente y voluntario (Quispe & Hurtado, 2024).

2.2.9 La Ley del Servicio Civil

La Ley N° 30057, promulgada el 4 de julio de 2013, marca un avance importante en los esfuerzos del Estado peruano por modernizar y hacer más eficiente la Administración Pública. Esta ley representa una reforma integral que no solo se centra en la transición hacia un nuevo sistema laboral, sino también en la reorganización interna de las entidades gubernamentales. En esencia, busca establecer un régimen único y exclusivo para las personas que trabajan en la Administración Pública. El objetivo principal de esta reforma es mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios que el Estado proporciona a la ciudadanía modernizando y optimizando la gestión del sector público en el Perú (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017). La Ley N.º 30057 constituye un paso decisivo hacia la profesionalización del empleo público en el Perú, al promover una gestión basada en la meritocracia y la eficiencia.

2.2.10 Alcances de la Ley del Servicio Civil

10 En el artículo 1 de la Ley 30057, se establece que el régimen del servicio civil se aplica a una variedad de entidades y organismos en el Estado peruano. Esto incluye el Poder Ejecutivo, que abarca Ministerios y Organismos Públicos; el Poder Legislativo; el Poder Judicial; los Gobiernos Regionales; los Gobiernos Locales; los Organismos a los cuales la Constitución Política del Perú y las leyes les otorgan autonomía; así como cualquier otra entidad u organismo, proyectos y programas del Estado que operen bajo potestades administrativas y por lo tanto, se consideran sujetos a las normas generales del derecho público (Ley del Servicio Civil N° 30057, 2013).

27 La Primera disposición complementaria final de la Ley del Servicio Civil establece que esta ley no se aplica a ciertas categorías de trabajadores y servidores públicos en el Perú. Estas categorías excluidas abarcan a los trabajadores de empresas del Estado, los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, la Contraloría General de la República, los servidores sujetos a carreras especiales y los obreros de los gobiernos regionales y locales (Ley del Servicio Civil N° 30057, 2014).

7 Es importante destacar que posteriormente el Tribunal Constitucional declaró como inconstitucional la exclusión previamente mencionada para el Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones. Luego a través de la Ley N° 30647, publicada el 17 de agosto de 2017, se aclaró que el Congreso de la República, el Banco Central de Reserva del Perú y la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones se rigen por el régimen laboral de la actividad privada y no están sujetos a las disposiciones que regulan la gestión de recursos humanos del Servicio Civil. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

3 2.2.11 Clasificación de los servidores civiles

5 En la Ley del Servicio Civil y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, clasifican a los servidores civiles de la siguiente manera:

- **Funcionario público:** Se refiere a una persona que ocupa un cargo político o un cargo público. Este funcionario tiene la responsabilidad de dirigir, intervenir y aprobar políticas y normas en la entidad gubernamental.
- **Directivo público:** Es el servidor civil que desempeña funciones relacionadas con la organización, dirección y toma de decisiones en un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. Los directivos públicos tienen un papel fundamental en la gestión y toma de decisiones dentro de la entidad.
- **Servidor civil de carrera:** Este servidor realiza tareas directamente relacionadas con el cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad. Su labor se enfoca en apoyar las actividades esenciales y la gestión interna de la institución.
- **Servidor de actividades complementarias:** Se trata de un servidor civil que desempeña funciones indirectamente relacionadas con el cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad. Su trabajo se centra en actividades que apoyan o complementan las funciones principales de la entidad (Ley del Servicio Civil N° 30057, 2013).

2.2.12 El acceso al Servicio Civil

El ingreso al Servicio Civil se lleva a cabo a través de un proceso de selección que puede adoptar varias formas, como un concurso público de méritos, contratación directa o el cumplimiento de requisitos establecidos por las leyes. En el caso de los servidores de confianza, su selección se basa principalmente en la concordancia entre el perfil requerido para el puesto y las capacidades del candidato, sin requerir la aprobación de un concurso público de méritos. Este enfoque permite una mayor flexibilidad en la selección de personal de confianza, que generalmente ocupa roles en los que se espera una alta afinidad con la visión y los objetivos de la administración en funciones (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

El ingreso al Servicio Civil se realiza a través de un concurso público de méritos, que puede ser de dos tipos: transversal, permitiendo acceder a diferentes puestos de carrera dentro de la misma entidad o en otras, exclusivamente para servidores civiles de carrera; y abierto, para acceder a cargos propios de directivos públicos, servidores civiles de carrera o

servidores de actividades complementarias, abierto a cualquier persona. En casos específicos, se puede llevar a cabo una contratación directa, según lo establecido en el Reglamento General y el artículo 178° del mismo reglamento, sin requerir un concurso público de méritos. Para participar en estos procesos, se deben cumplir ciertos requisitos, como tener pleno ejercicio de los derechos civiles, cumplir con los requisitos mínimos del puesto, no tener condena por delito doloso, no estar inhabilitado administrativa o judicialmente, tener la nacionalidad peruana cuando sea necesaria y cumplir con otros requisitos establecidos por la Constitución Política del Perú y las leyes (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

2.2.13 Dimensiones del tránsito hacia un Servicio Civil meritocrático

El tránsito hacia un régimen de Servicio Civil basado en la meritocracia se define operacionalmente como un proceso sistemático y multifacético que implica transformaciones normativas, institucionales y operativas para incorporar a los servidores públicos y sus cargos en un sistema que priorice el mérito, la profesionalización y la transparencia. Este proceso no solo busca elevar la eficiencia y la responsabilidad en la administración pública, sino que también aborda desafíos como la corrupción, el clientelismo y la inestabilidad laboral, promoviendo una gestión pública más inclusiva y equitativa (Cortázar et al., 2014; Iacoviello & Chudnovsky, 2015; Torres, 2018). En contextos como el peruano, donde la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) juega un rol central, este tránsito se enmarca en reformas legislativas como la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057 de 2013), que establece mecanismos para la progresiva migración de regímenes laborales obsoletos hacia uno meritocrático, garantizando derechos laborales mientras se fomenta la competitividad (SERVIR, 2022). Este proceso se estructura en tres niveles interconectados.

En primer lugar, el nivel normativo involucra la aprobación y adaptación de políticas, leyes y reglamentos en cada entidad pública, lo que incluye la definición de perfiles de puestos, criterios de selección y evaluación basados en competencias (Torres, 2018). Por ejemplo, en Perú, esto se materializa mediante directivas de SERVIR que regulan la incorporación progresiva de plazas y servidores, asegurando alineación con estándares internacionales de buena gobernanza (OCDE, 2016).

En segundo lugar, el nivel institucional requiere la creación de comisiones, unidades especializadas u oficinas de recursos humanos dedicadas a la gestión del cambio, como las unidades de personal en entidades gubernamentales, responsables de monitorear el cumplimiento y resolver conflictos (Cortázar et al., 2014; Iacoviello & Chudnovsky, 2015). Finalmente, el nivel operativo abarca la transferencia efectiva de servidores y plazas al nuevo régimen, involucrando procesos de concurso público, capacitación continua y evaluación de desempeño, lo que demanda recursos logísticos y tecnológicos para minimizar interrupciones (SERVIR, 2022).

Desde una perspectiva teórica, la implementación de esta política puede analizarse mediante la teoría de la implementación de políticas públicas de Pressman y Wildavsky (1984), quienes enfatizan la complejidad de convertir intenciones políticas en acciones concretas, influenciadas por factores como la coordinación interinstitucional, los recursos disponibles y las resistencias locales (O'Toole, 2000; Pressman & Wildavsky, 2000). Esta teoría resalta cómo las "cadenas de implementación" largas y fragmentadas pueden diluir los objetivos originales, especialmente en sistemas burocráticos descentralizados como los de América Latina. Complementariamente, el marco de North (1990) sobre el cambio institucional destaca cómo las reglas formales (como leyes meritocráticas) interactúan con normas informales (culturas organizacionales arraigadas) para condicionar el éxito de las reformas, argumentando que los costos de transacción y los incentivos institucionales son clave para superar inercias históricas (Kingston & Caballero, 2009; North, 1990).

2.2.14 Proceso de tránsito

La implementación de la Ley del Servicio Civil exige una colaboración efectiva entre varias partes interesadas, cada una desempeñando roles y responsabilidades específicas en el proceso de transición (Lineamientos para el tránsito de una Entidad Pública al Régimen del Servicio Civil, 2022). Los actores clave involucrados en esta implementación son:

- La alta dirección de la entidad gubernamental es responsable de liderar y respaldar la implementación de la Ley del Servicio Civil. Esto implica establecer políticas, proporcionar recursos y garantizar que se cumplan los objetivos de la reforma del servicio civil.

18

- Las oficinas de recursos humanos tienen un papel fundamental en la implementación, ya que son responsables de gestionar los procesos de selección, evaluación, capacitación y desarrollo de los servidores públicos. También deben garantizar la adecuada aplicación de las políticas de recursos humanos en conformidad con la ley.
- La Comisión de Tránsito es un órgano encargado de supervisar y coordinar la transición de los servidores públicos a las disposiciones de la Ley del Servicio Civil. Esto incluye la evaluación de los servidores para determinar su adecuación a los puestos y la revisión de los sistemas de remuneración y beneficios.
- La autoridad nacional del servicio civil en Perú, desempeña un papel de apoyo fundamental al brindar sesiones de capacitación y sensibilización, asesoramiento y herramientas necesarias a las entidades que lo requieran, esto facilita el desarrollo del proceso de transición de manera adecuada y eficiente (Lineamientos para el tránsito de una Entidad Pública al Régimen del Servicio Civil, 2022).

4

22

2.2.15 Proceso de tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil más eficiente

En 2017, los lineamientos para la implementación del régimen del servicio civil establecieron cuatro etapas, incorporación al proceso de transición, preparación y análisis situacional, mejoras internas y concursos bajo el nuevo régimen; sin embargo, en 2021 el esquema fue reformulado y reducido a dos fases diferenciadas: la transición institucional de las entidades públicas y la transición individual de los servidores, reconociendo así la naturaleza distinta de ambos procesos y favoreciendo una mayor eficiencia operativa. La primera fase comprende tres etapas centrales: análisis situacional de los recursos humanos, propuesta de reorganización de la estructura y valorización de puestos, eliminándose los pasos relativos al mapeo de procesos y al plan de mejoras, al no guardar relación directa con la gestión de personal. Esta reestructuración buscó optimizar el tránsito, concentrándolo en aspectos sustantivos de recursos humanos, mientras que las funciones de simplificación administrativa y gestión por procesos fueron reasignadas a las subsecretarías de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, órgano rector del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública (Lineamientos para el Tránsito de una entidad Pública al Régimen del Servicio Civil, 2022).

3

4

2.2.16 Condiciones previas para la implementación

La implementación de la Ley N° 30057 requiere que las entidades cuenten con documentos de gestión que estén relacionados con sus necesidades y los servicios que prestan. Estos documentos desempeñan un papel fundamental en la preparación y ejecución del proceso de transición y se dividen en tres etapas sucesivas:

- El Reglamento de Organización y Funciones o Manual de Operaciones (ROF/MOP) es el primer documento esencial que las entidades deben tener y debe ser elaborado y aprobado de acuerdo con las directrices de organización del Estado establecidas por el todo rector del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública. Este documento es fundamental ya que sirve como base para la construcción del MCC y contiene las cargas necesarias para que los órganos y unidades orgánicas cumplan con las funciones esenciales establecidas en el ROF.
- El manual de clasificador de cargos (MCC) se construye utilizando la información del ROF/MOP y especifica los cargos necesarios para la entidad, este documento es crucial ya que proporciona la base para la elaboración del CAP Provisional.
- El Cuadro de Asignación del Personal Provisional (CAP Provisional) es el último de los documentos y se crea utilizando información de los dos documentos anteriores (ROF/MOP y MCC). En el CAP Provisional se detallan los cargos establecidos en el MCC vigente y se distribuyen entre los diferentes órganos y unidades orgánicas de acuerdo con la estructura organizacional definida en el ROF (Lineamientos para el Tránsito de una Entidad Pública al Régimen del Servicio Civil, 2022).

2.2.17 Comisión de tránsito

La comisión de tránsito tiene la responsabilidad principal de promover, supervisar y difundir el proceso de transición de la entidad hacia el régimen del servicio civil, trabajando en estrecha coordinación con SERVIR, que proporciona apoyo y orientación la ejecución de las diversas etapas de este proceso, garantizando una implementación exitosa de la Ley del Servicio Civil en las entidades públicas (Lineamientos para el tránsito de una Entidad

Pública al Régimen del Servicio Civil, 2022). La Comisión de Tránsito está conformada por tres roles clave:

- **Presidente de la Comisión:** Este cargo lo ocupa la máxima autoridad administrativa de la entidad, que puede ser el **secretario (a) General** o el **Gerente(a) General** y es **quien preside la comisión**. Su designación se formaliza mediante una resolución.
- **Representante de la Alta Dirección:** Este miembro es propuesto por la máxima autoridad ejecutiva de la entidad y representa a la alta dirección en la comisión.
- **Secretaría Técnica:** La persona que asume esta función es el o la responsable del área de Recursos Humanos o alguien que desempeñe estas labores. La Secretaría Técnica es fundamental para el funcionamiento y la coordinación de la comisión (Lineamientos Para El Tránsito de Una Entidad Pública Al Régimen Del Servicio Civil, 2022).

2.2.18 Proceso de tránsito

El proceso de tránsito consta de dos fases y tres etapas y se inicia con la primera fase, que se enfoca en el tránsito de entidades públicas al régimen del servicio civil (Lineamientos Para el Tránsito de una Entidad Pública al Régimen del Servicio Civil, 2022). Estas son las tres etapas que componen esta fase:

- **Etapas 1 – Análisis Situacional:** En esta etapa inicial, se realiza un análisis exhaustivo de la situación actual de los recursos humanos y sus funciones dentro de la entidad, esto incluye la creación de un **inventario de cargas, puestos y sus ocupantes** actuales.
- **Etapas 2 - Propuesta de Reorganización:** En **la** segunda etapa, se propone una reorganización de **la estructura de recursos humanos** en la entidad, **se determina la cantidad de puestos** necesarios para el funcionamiento de la entidad en base a la información recopilada en la etapa anterior, esta información se utiliza **para elaborar el Manual de Perfiles de Puestos (MPP)**, que **describe en detalle cada puesto y sus funciones**.

- **Etapa 3 - Valorización de Puestos:** En la última etapa de esta fase, se procede a valorizar los puestos de la entidad pública esto implica la creación del cuadro de puestos de la Entidad, donde se establecen los puestos y se les asigna un valor según el perfil de cada puesto y se define un plan de implementación.

Una vez que se hayan completado estas tres etapas, la entidad está lista para realizar concursos públicos de méritos y de manera gradual, asignar puestos laborales a sus servidores bajo el régimen del servicio civil. (Lineamientos para el Tránsito de una Entidad Pública al Régimen del Servicio Civil, 2022).

2.2.19 Niveles de gobierno

El territorio de la República se compone de diversas divisiones administrativas, que incluyen regiones, departamentos, provincias y distritos. En estas divisiones se establecen y organizan los gobiernos a nivel nacional, regional y local, de acuerdo con lo establecido por la Constitución, esto se hace manteniendo la unidad y la integridad del Estado y la nación, el nivel regional de gobierno abarca las regiones y los departamentos, mientras que el nivel local de gobierno comprende las provincias, los distritos y los centros poblados (Constitución Política Del Perú, Art. 189, 1993).

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Autoridad Nacional del Servicio Civil

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) es el órgano rector de la gestión de recursos humanos en el Estado peruano, su función puede compararse con la de una gerencia de recursos humanos en el ámbito privado, pero adaptada a la administración pública. Según la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, promulgada en 2013, Servir es responsable de normar, coordinar, supervisar y dirigir la política de gestión del talento humano en todo el aparato estatal, garantizando la profesionalización, meritocracia y eficiencia del servicio civil. En este sentido, Servir busca fortalecer las capacidades del personal público y promover una cultura organizacional basada en la transparencia y la mejora continua (Ley del Servicio Civil N° 30057, 2013).

Servicio civil

El Servicio Civil es la entidad encargada de establecer las normas y directrices que rigen la gestión de los servidores públicos. Estas reglas conforman un sistema coherente y organizado que abarca diversos aspectos, como el ingreso de los servidores, su movilidad, capacitación, evaluación y gestión de las remuneraciones, entre otros. De esta manera, SERVIR desempeña un papel esencial en la creación y aplicación de un marco normativo unificado para la gestión de recursos humanos en el sector público peruano (SERVIR, 2021).

Funcionario público

Según lo expresa Soria (2015), se trata de una persona que, por normativa expresa, desempeña funciones de preeminencia política en representación del Estado o de un sector de la población. Es responsable de desarrollar políticas estatales y/o dirigir organismos o entidades públicas. Los funcionarios públicos ocupan cargos que implican atribuciones para la toma de decisiones y en general, cuentan con la confianza de la máxima autoridad institucional, existen diferentes tipos de funcionarios, algunos son elegidos directamente por la población, otros son designados mediante un proceso regulado de nombramiento y remoción y también están aquellos que son de libre nombramiento y remoción.

Servidor público

Se subdivide en las siguientes categorías:

- **Directivo Superior:** Realizan funciones administrativas vinculadas a la dirección de un órgano, programa o proyecto, supervisan empleados públicos y colaboran en la formulación de políticas de gobierno. Ingresan mediante concurso de méritos y capacidades. No pueden superar el 10% del total de empleados de la entidad, y una quinta parte de este porcentaje puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad.
- **Ejecutivo:** Desempeñan funciones administrativas que incluyen autoridad, resolución de problemas, fe pública, asesoramiento legal, supervisión, fiscalización, auditoría, entre otras. Conforman un grupo ocupacional.

- **Especialista:** Realizan labores de ejecución de servicios públicos, pero no funciones administrativas, también conforman un grupo ocupacional.
- **De apoyo:** Realizan labores auxiliares y de apoyo, también conforman un grupo ocupacional (Ley Marco Del Empleo Público - Ley N° 28175, 2005).

Empleo de confianza

Estos trabajadores ocupan cargos de confianza técnica o política, diferentes a los de los funcionarios públicos. Trabajan en el entorno de quien los designa o remueve libremente y no pueden superar el 5% de los servidores públicos en cada entidad, aunque el Consejo Superior del Empleo Público puede establecer límites más bajos para cada entidad (Ley Marco del Empleo Público - Ley N° 28175, 2005).

Meritocracia

Desde una perspectiva normativa, la meritocracia se entiende como un principio de justicia distributiva que legitima la asignación de recompensas según el mérito individual, definido por la capacidad de cada persona para desarrollar y aprovechar sus talentos productivos. Bajo esta lógica, se considera justo que los individuos reciban beneficios proporcionales al valor que el mercado otorga a su productividad. Así, la meritocracia moraliza el mérito al afirmar que quienes poseen mayores capacidades merecen mayores recompensas que aquellos con menos talentos o recursos (Future Police Lab, 2022).

Modernización del Estado

Modernizar implica un proceso administrativo, cuyo objetivo es mejorar la eficiencia y efectividad de lo que el Estado realiza, en los ámbitos de tipo de gestión o administrativo (Internacional Institute for Democracy and Electoral Assistance, 2006).

Reforma del Estado

La reforma del Estado implica una redefinición profunda de su papel en la vida de los ciudadanos, orientándose hacia una administración más eficiente, transparente y centrada en resultados. Este proceso no solo conlleva cambios estructurales y administrativos, sino

también transformaciones en la forma en que el poder público se relaciona con la sociedad y gestiona los recursos colectivos. En esencia, la reforma del Estado constituye un proceso eminentemente político, pues requiere consensos, liderazgo institucional y voluntad para reconfigurar las bases sobre las cuales se ejerce la gobernanza (Internacional Institute for Democracy and Electoral Assistance, 2006).

El régimen del Decreto Legislativo 276

El Decreto Legislativo 276, vigente desde 1984 en Perú, establece un régimen para la carrera administrativa en el servicio público. Excluye a trabajadores contratados y a funcionarios políticos, pero aplica ciertas reglas a estos grupos. Organiza la carrera en grupos según la formación, garantiza estabilidad mediante concursos públicos y permite contrataciones temporales para roles específicos. Además, considera al Estado como una entidad única con un Sistema Único de Remuneraciones. Su objetivo es asegurar la idoneidad, permanencia y desarrollo del personal en el servicio público (Boyer, 2019).

El régimen del Decreto Legislativo 728

El Decreto Legislativo 728, inicialmente diseñado para el sector privado y adaptado al ámbito público para entidades surgidas tras la Constitución de 1993, carece de carrera administrativa. Cada entidad pública bajo este régimen actúa como empleador independiente, siendo tratados sus servidores más como trabajadores del sector privado. Aunque ingresan por concurso público, están sujetos a contratos y en roles con potestades públicas, requieren una resolución administrativa adicional. Tienen una escala remunerativa superior al régimen 276, fijada por el Ministerio de Economía y Finanzas, reciben quince sueldos anuales y cuentan con protección ante despidos arbitrarios después de un período de prueba de tres meses (Boyer, 2019).

El régimen del Decreto Legislativo 1057 o régimen CAS

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) surgió como una solución al problema de contratación masiva disfrazada bajo contratos no personales en el ámbito público. Estos contratos, originalmente de naturaleza civil, se utilizaban para encubrir la incorporación masiva de personal para desempeñar funciones públicas (Boyer, 2019).

2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis general

- El tránsito de las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno al nuevo Régimen del Servicio Civil Meritocrático en el Perú hasta 2023 se clasifica en un nivel bajo de acuerdo al instrumento aplicado.

2.4.2 Hipótesis específicas

- El tránsito de las entidades del Estado del nivel de gobierno nacional al nuevo Régimen del Servicio Civil Meritocrático en el Perú, hasta el año 2023, se clasifica en un nivel bajo según el baremo de evaluación.
- El tránsito de las entidades del Estado del nivel de gobierno regional al nuevo Régimen del Servicio Civil Meritocrático en el Perú, hasta el año 2023, se clasifica en un nivel bajo según el baremo de evaluación.
- El tránsito de las entidades del Estado del nivel de gobierno local al nuevo Régimen del Servicio Civil Meritocrático en el Perú, hasta el año 2023, se clasifica en un nivel bajo según el baremo de evaluación.

2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

2.5.1 Variable independiente

Tránsito al régimen del Servicio Civil meritocrático.

2.6 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Fuentes de datos	Instrumento de medición
Tránsito al régimen del Servicio Civil meritocrático	Nivel de gobierno (nacional, regional, local)	1. Número de entidades que han iniciado el proceso de tránsito según la normativa de SERVIR. 2. Porcentaje de entidades que han iniciado el tránsito respecto al total de entidades comprendidas por la normativa en cada nivel de gobierno	Lista de entidades del Estado peruano disponible en la Plataforma Nacional de Datos Abiertos (2023) y los reportes de SERVIR (2023), en particular la <u>Relación de Entidades en Tránsito al Régimen del Servicio Civil</u>	Ficha de cotejo para registrar el número y porcentaje de entidades en tránsito por nivel de gobierno

Nota. Elaboración propia.

4

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Enfoque

El enfoque cuantitativo consiste en cuantificar los datos obtenidos, los cuales se respaldan con la teoría revisada (Hernández & Mendoza, 2018). Esta investigación adopta un enfoque basado en datos numéricos obtenidos tanto de la plataforma en línea proporcionada por SERVIR como de información solicitada directamente al equipo de tránsito. Esta elección se sustenta en la necesidad de examinar la transición al servicio civil meritocrático en los tres niveles de gobierno en Perú, una cuestión que ha sido abordada de manera superficial hasta el momento debido a la carencia de sistematización de la información disponible. El objetivo central del estudio es analizar cómo se ha llevado a cabo esta transición en las entidades estatales a nivel nacional, regional y local, teniendo en cuenta las modificaciones legislativas realizadas en 2017 y 2021. Para ello, se busca identificar las entidades que se encuentran en proceso de transición, aquellas que aún no han iniciado dicho proceso, y analizar el progreso de las que ya han completado la transición en cada nivel de gobierno. Además, con esta información se evaluará el impacto que estas modificaciones legislativas han tenido en el proceso de transición hacia un servicio civil basado en el mérito.

Alcance

El alcance es descriptivo con revisión documental, pues se procede con la descripción de situaciones y acontecimientos tal y cual estos hayan sucedido (Hernández & Mendoza, 2018). Se describió la cantidad de instituciones por cada nivel de gobierno que iniciaron el proceso de tránsito a la ley del servicio civil y cuantas instituciones por nivel de gobierno aún no iniciaron con este proceso de transición mediante la obtención de datos obtenidos de la base de datos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y la Plataforma de datos abiertos en el Perú, se tuvo consideración conforme a las modificaciones legislativas de 2017 y 2021 que se realizaron con la intención de acelerar el proceso de tránsito reduciendo sus procesos. Se utilizaron datos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y la Plataforma de datos abiertos en el Perú para identificar las instituciones que han iniciado el proceso de tránsito,

3 las que aún no lo han hecho y evaluar el progreso de aquellas que han completado la transición en los niveles nacional, regional y local del gobierno. Se incluyen todas las instituciones comprendidas por la normativa, independientemente de su tipo (A o B), en el periodo de tiempo desde 2013 hasta la fecha de aprobación del proyecto (6 de diciembre del 2023). Es importante señalar que el análisis excluye el Decreto Legislativo N° 1602 la cual establece que, desde enero de 2024, las entidades del Poder Ejecutivo tienen hasta 270 días calendario para transitar al régimen del servicio civil.

Diseño

El diseño aplicado es no experimental de corte transversal. Esto significa que los datos se recolectaron en un solo momento, en un tiempo único (Hernández & Mendoza, 2018). Es no experimental pues los datos son considerados tal y como figuran en la base de datos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil desde que se inició a nivel nacional con este proceso de tránsito el análisis abarcará desde el inicio del proceso a nivel nacional en 2013 hasta el año 2023. Durante este tiempo, se recopilaron datos sobre las instituciones que han comenzado el proceso de tránsito, así como aquellas que aún no lo han iniciado. Se consideraron tanto las entidades de nivel nacional, regional y local.

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

33 El lugar de estudio de esta investigación se llevará a cabo en el Perú, situado en América del Sur, se encuentra en una posición geográfica estratégica con coordenadas aproximadas de 9° a 18° de latitud sur y 70° a 81° de longitud oeste. Limita al norte con Ecuador, al este con Brasil y Bolivia, al sur con Chile y al oeste con el océano Pacífico.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3 Según Hernández & Mendoza (2018) la población se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que comparten características específicas y son el foco de estudio. Por otro lado, la muestra representa una parte representativa extraída de esa población con el propósito de obtener conclusiones e inferencias. Considerando que el propósito de esta investigación es evaluar el tránsito de las entidades públicas en los tres niveles de gobierno a la Ley del Servicio Civil Meritocrático (Ley N° 30057), la población total de estudio

incluye todas las entidades gubernamentales sujetas a dicha ley en el Perú. En consecuencia, se trabajó con la totalidad de la población, sin necesidad de muestreo, ya que se cuenta con información completa y accesible de todas las entidades, lo que permite una visión completa del estado de tránsito al nuevo régimen. Esta decisión se basa en la disponibilidad de datos sistematizados en fuentes oficiales, evitando sesgos muestrales y garantizando representatividad total.

La población de estudio se compone de las entidades sujetas al régimen del Servicio Civil Meritocrático, extraídas y clasificadas manualmente a partir de la Lista de entidades del Estado Peruano disponible en la Plataforma Nacional de Datos Abiertos (Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática, 2021). La selección de dichas entidades se fundamenta en lo dispuesto por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, cuyo artículo 1 establece que el régimen se aplica a:

- a) el Poder Ejecutivo, incluidos Ministerios y Organismos Públicos;
- b) el Poder Legislativo;
- c) el Poder Judicial;
- d) los Gobiernos Regionales;
- e) los Gobiernos Locales; y
- f) los Organismos constitucionalmente autónomos.

A partir de esta delimitación normativa se construyó una taxonomía que permitió organizar las entidades según su nivel de gobierno nacional, regional y local, excluyendo de manera simultánea aquellas que no se encuentran comprendidas en la Ley N.º 30057. El conjunto de datos empleado integró variables estructurales de carácter institucional y territorial, tales como Poder del Estado, sector institucional, departamento, provincia, distrito, entidad y Registro Único de Contribuyentes (RUC), lo que garantizó una caracterización precisa de la población objeto de análisis, por lo cual la población considerada es la siguiente:

- Nivel Nacional: 236 entidades identificadas donde se incluyen agencias, autoridades, comisiones, hospitales, consejos, fondos, direcciones de redes de salud, institutos, ministerios, organismos, programas, proyectos, servicios nacionales, superintendencias y universidades, además de un conjunto adicional clasificado como otros.

- Nivel Regional: 72 entidades identificadas donde se incluyen agencias, autoridades autónomas, comisiones especiales, hospitales, consejos y fondos, así como direcciones de redes de salud, institutos, ministerios, organismos públicos descentralizados, programas, proyectos, los servicios nacionales, las superintendencias y otras entidades que, en su conjunto, conforman el universo institucional sujeto al proceso de tránsito hacia el servicio civil en este nivel de gobierno.
- Nivel de Gobierno Local: 1902 entidades identificadas donde 195 corresponden a municipalidades provinciales , 1695 municipalidades distritales (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2023); se adiciona 12 entidades complementarias, entre las cuales se encuentran sociedades de beneficencia, servicios de administración tributaria municipales, organismos de gestión tributaria y patrimonios públicos vinculados a la gestión de parques, catastro e infraestructura urbana.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

3 Los datos primarios fueron obtenidos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y la Plataforma Nacional de datos abiertos mediante los siguientes mecanismos:

- a) El acceso directo a la plataforma institucional de consulta pública como la Lista de entidades del Estado Peruano disponible en la Plataforma Nacional de Datos Abiertos
- 4 b) El acceso directo a la plataforma institucional de SERVIR como la Relación de Entidades en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil, y
- c) una solicitud formal de información a la propia entidad del Servir para validar información.

9 En esta última se requirió la remisión de las resoluciones de inicio de tránsito de las entidades que iniciaron este proceso de tránsito hacia el Régimen del Servicio Civil, con el propósito de verificar la existencia de las comisiones de tránsito y, en consecuencia, acreditar que las entidades identificadas habían iniciado efectivamente dicho proceso como también conocer el universo total según SERVIR.

Técnica

Se empleó la técnica de análisis documental, entendida como la revisión sistemática de fuentes impresas y digitales orientadas a la obtención de información relevante sobre un fenómeno de estudio (Medina et al., 2023). Para tal efecto, se consultaron bases oficiales de acceso público, entre ellas la sección “Relación de Entidades en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil” disponible en la plataforma de SERVIR, así como la “Lista de entidades del Estado peruano” publicada en el portal nacional de datos abiertos (Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática, 2021). Adicionalmente, se incluyeron documentos normativos y resoluciones vinculadas al proceso por cada entidad en tránsito. El análisis se focalizó en identificar el inicio del tránsito, su evolución y los hitos alcanzados, estableciendo un contraste entre los períodos previos y posteriores a las modificaciones normativas de 2017 y 2021. El tratamiento de la información se realizó en Excel, mediante fórmulas automatizadas y verificaciones, con el propósito de identificar tendencias, tales como el incremento en el número de entidades en tránsito en diferentes periodos de tiempo desde la vigencia de la normativa.

Instrumentos

El instrumento metodológico central fue la ficha de cotejo, concebida como una herramienta de evaluación destinada a verificar la presencia o ausencia de atributos relevantes en documentos o procesos administrativos (Barriga & Hernández, 2002). Asociada a la técnica de observación, esta permitió la recolección sistemática y homogénea de información.

La ficha de cotejo se diseñó en tres secciones complementarias:

- a) identificación institucional, que incluyó denominación, número de RUC y tipología de la entidad;
- b) determinación del nivel de gobierno, distinguiendo entre instancias nacionales, regionales y locales; y
- c) registro del proceso de tránsito, que abarcó la identificación de la comisión de transición de carácter obligatorio conforme a la normativa vigente, la fecha de inicio y los hitos alcanzados hasta 2023, respaldados mediante resoluciones o otros documentos.

Validez de los instrumentos

La validez de un instrumento de investigación se relaciona con su capacidad para medir de manera precisa y confiable lo que se supone que debe medir. Es esencial para garantizar resultados precisos y confiables (Medina et al., 2023). El instrumento fue validado por el jefe de la oficina de planificación y presupuesto de una entidad pública del sector salud en el departamento de Puno, quien revisó su estructura y capacidad para clasificar entidades, identificar comisiones y respaldar inicios de tránsito con documentos normativos. Esta validación fue de carácter formal experta, aunque sin formulario estandarizado; se basó en una retroalimentación para ajustes menores en ítems. No se realizaron pruebas piloto formales, dada la naturaleza descriptiva del estudio y la simplicidad del instrumento, pero la revisión confirmó su alineación con la normativa.

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis se empleó la técnica de análisis documental, utilizando como instrumento la ficha de cotejo, que permitió registrar de manera sistemática, cuatro dimensiones centrales que son las siguientes:

- a) la entidad en proceso de tránsito,
- b) la fecha de emisión de la resolución de inicio,
- c) la identificación de los miembros de la comisión de tránsito y
- d) un hito específico alcanzado en la implementación.

Asimismo, se efectuó un corte comparativo considerando las modificaciones normativas introducidas en 2017 y 2021, lo que posibilitó evaluar el avance de las instituciones y contrastar si las reformas incrementaron el número de entidades en transición o si se mantuvo la tendencia previa de adhesión gradual al régimen meritocrático.

Fuentes documentales y solicitudes de información

Con el fin de contar con información consolidada sobre el universo de entidades en tránsito, se presentó el 20 de mayo de 2024 una solicitud de acceso a la información pública, amparada en la Ley N° 27806, registrada como Oficio N° 000735-2024-SERVIR (véase

Anexo 6). En dicha petición se solicitó confirmar el número total de entidades en transición y su distribución por niveles de gobierno. Sin embargo, la respuesta oficial, contenida en el Memorando N.º 000773-2024-SERVIR-GDSRH (véase Anexo 5), precisó que SERVIR no dispone de un registro consolidado, puesto que cada entidad tipo A define internamente a sus entidades tipo B, en concordancia con el artículo 1 de la Ley N.º 30057 y su Reglamento General. En aplicación de los artículos 10 y 13 de la Ley N.º 27806, la solicitud fue denegada al constituir un requerimiento de información inexistente.

No obstante, en atención a una nueva solicitud formulada en el año 2025 (véase Anexo 7), SERVIR emitió el Oficio N.º 007126-2025-SERVIR-GDSRH (véase Anexo 8), mediante el cual se proporcionó información más detallada respecto al tránsito de entidades al Régimen del Servicio Civil. En dicho documento, la entidad precisó que, si bien hasta la fecha no se ha emitido resolución alguna que declare la culminación del proceso en favor de una entidad pública, se adjuntó un registro en formato Excel con el listado de entidades que actualmente se encuentran en proceso de tránsito, así como el estado de avance en cada una de sus fases. Asimismo, se indicó que todas las entidades comprendidas en el artículo 1 de la Ley N.º 30057 forman parte del ámbito de aplicación del régimen, incluyéndose a los poderes del Estado, los gobiernos regionales, los gobiernos locales y los organismos con autonomía constitucional. De esta manera, a diferencia de la respuesta recibida en 2024, la información proporcionada en 2025 permitió acceder a un panorama consolidado del universo de entidades que han iniciado el tránsito, constituyéndose en una fuente primaria para el análisis desarrollado en el presente estudio.

Procedimiento y organización de datos

Para la sistematización de la información se elaboró una base de datos en Microsoft Excel a partir de registros oficiales provenientes de dos fuentes primarias. La primera corresponde a la Relación de Entidades en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil, publicada periódicamente por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). La segunda se basa en la Lista de Entidades del Estado Peruano, disponible en la Plataforma Nacional de Datos Abiertos, las mismas que fueron contrastadas con el listado de entidades en tránsito emitido por servir según Oficio N.º 007126 – 2025 – SERVIR – GDSRH.

Los registros se clasificaron por nivel de gobierno (nacional, regional y local) e incluyeron como variables el número total de entidades, la identificación de aquellas que han iniciado el proceso de tránsito, las fechas de inicio, los hitos alcanzados y los progresos posteriores a las reformas legislativas de 2017 y 2021. Este procedimiento posibilitó un análisis comparativo de carácter longitudinal, orientado a identificar variaciones en la velocidad de tránsito antes y después de dichas reformas.

Categorización y baremo

El avance institucional se midió mediante un baremo construido a partir de la proporción de entidades en tránsito respecto al total de instituciones sujetas a la Ley N° 30057. El indicador se calculó con la fórmula:

$$\text{Progreso} = \frac{\text{entidades en tránsito}}{\text{total de entidades por nivel}} \times 100$$

Con base en este valor porcentual, se establecieron tres rangos de avance definidos en tercios aproximados: bajo (0-33%), medio (34-66%) y alto (67-100%). Esta categorización se aplicó de la siguiente manera:

- Total (2239 entidades): Bajo (1 -746), medio (747 – 1492), alto (1493 – 2239).
- Nivel nacional (265 entidades): bajo (1-88), medio (89-176), alto (177-265).
- Nivel regional (72 entidades): bajo (1-24), medio (25-48), alto (49-72).
- Nivel local (1902 entidades): bajo (1-634), medio (634-1268), alto (1269-1902).

Técnicas de análisis

El análisis se sustentó en estadística descriptiva, utilizando tablas de frecuencias y representaciones gráficas (barras y series temporales) generadas en Microsoft Excel. No se aplicaron contrastes de hipótesis ni modelos inferenciales, en tanto el objetivo principal fue caracterizar el nivel de tránsito y no explicar causalidades subyacentes.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El desarrollo de los resultados de esta investigación analiza la implementación de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) en los tres niveles de gobierno en Perú, diez años desde su entrada en vigor (2013-2023). Los resultados describen la situación de las entidades en tránsito hacia esta reforma, identificando periodos de crecimiento y decrecimiento en su adopción. El avance se clasifica en niveles de alto, medio y bajo, lo que permite visualizar el progreso en los diferentes niveles de gobierno. Estos hallazgos contribuyen a comprender los desafíos y oportunidades para fortalecer la gestión pública en el marco de la modernización del Estado.

4.1 RESULTADOS

4.1.1 Describir el tránsito de las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno al nuevo régimen del Servicio Civil Meritocrático en el Perú – 2023

Tabla 2

Tránsito de las Entidades al Régimen del Servicio Civil en los tres niveles de gobierno

Nivel de gobierno	Entidades	Entidades en tránsito	%
Nivel de gobierno nacional	265	207	78.11
Nivel de gobierno regional	72	59	81.94
Nivel de gobierno local	1902	244	12.83
Total	2239	510	22.78

Nota. Elaborado con base en los datos obtenidos de la plataforma de datos abiertos del gobierno peruano y los reportes de análisis situacional de SERVIR.

En la Tabla 2 se observa que a nivel general el tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil revela variaciones significativas entre los distintos niveles de gobierno en el país. A nivel nacional, de las 265 entidades, 207 están en proceso de tránsito a este nuevo régimen, representando un 78.11%. Este porcentaje indica una tendencia hacia la implementación de las reformas en el ámbito central, sugiriendo una mayor capacidad o disposición para adaptarse a las nuevas normativas. En contraste, a nivel regional, de 72 entidades, solo 59 están en tránsito, lo que equivale a un 81.94%, este dato sugiere un tránsito

mayor de las reformas en las entidades del nivel de gobierno regional. El nivel de gobierno local presenta el menor porcentaje de entidades en tránsito hacia el Régimen del Servicio Civil, con solo 244 de 1902 entidades, lo que representa un 12.83%, este bajo porcentaje puede reflejar mayores obstáculos para adaptarse a las reformas, lo que podría requerir estrategias diferentes para facilitar su tránsito. En general, el total de entidades en tránsito es de 510 hasta el 2023 sobre 2239, equivalente al 22.78%, este porcentaje indica que, aunque el proceso de tránsito al Régimen del Servicio Civil está en marcha, la mayoría de las entidades sobre todo en el nivel de gobierno local aún no ha realizado este tránsito, según el baremo general planteado este resultado revela que el nivel de tránsito es bajo en total, reflejando los desafíos inherentes al proceso de implementación como las diferencias en la capacidad y disposición de las entidades del estado para adaptarse a las reformas propuestas.

Tabla 3

Tránsito de las Entidades al Régimen del Servicio Civil según las reformas

Tránsito de Entidades del Estado Peruano por periodos	Entidades en tránsito	%
Entidades en Tránsito (2013 - 2016): Reforma Inicial	275	37.30
Entidades en Tránsito (2017 - 2020): Primera Reforma	223	60.66
Entidades en Tránsito (2021 - 2023): Segunda Reforma	12	2.05
Total	510	100.00

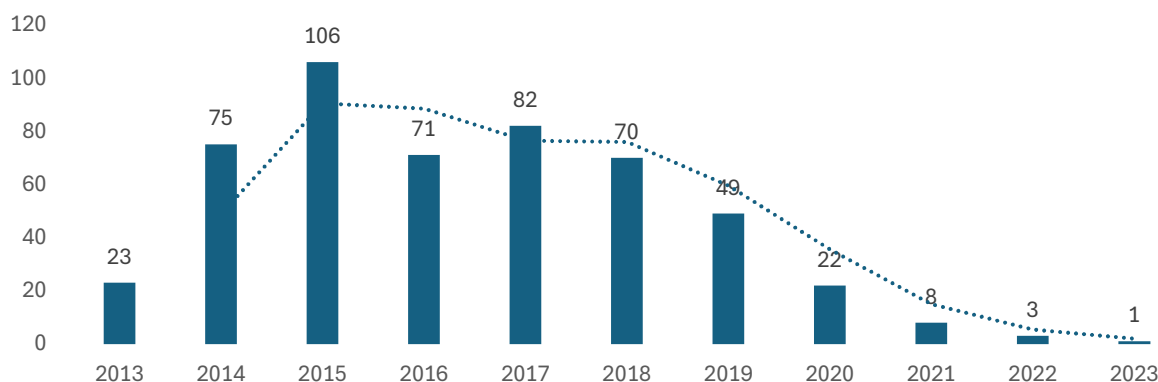
Nota. Elaborado con base en los datos obtenidos de la plataforma de datos abiertos del gobierno peruano y los reportes de análisis situacional de SERVIR.

En la Tabla 3 se observa la progresión del tránsito de entidades al régimen del Régimen del Servicio Civil que revela un patrón, durante la reforma inicial (2013-2016), se observó que 275 entidades, equivalentes al 37.30%, comenzaron su tránsito. Este periodo fue esencial para establecer las bases del nuevo régimen y generar un impulso inicial. La primera reforma (2017-2020) mostró el mayor avance, con 223 entidades (60.66%) en tránsito, indicando que esta reforma implementada durante este periodo fue particularmente efectiva en promover el tránsito de las entidades de este nivel de gobierno. Sin embargo, la segunda reforma (2021-2023) se observa un descenso al 2.05%, con solo 12 entidades en tránsito. Esta disminución podría sugerir la necesidad de revisar y adaptar nuevas estrategias para incentivar el tránsito de las entidades restantes, sobre todo en el nivel de gobierno local. En conjunto, aunque la reforma inicial y la primera reforma lograron un avance significativo, el nivel de gobierno

local requiere mayor atención para incrementar su tránsito al Régimen del Servicio Civil. La notable disminución en el tránsito en la segunda reforma subraya la necesidad de nuevas estrategias o ajustes en el enfoque para mantener el progreso y abordar los desafíos actuales.

Figura 1

Tránsito de las Entidades al Régimen del Servicio Civil según años



Nota. Elaborado con base en los datos obtenidos de la plataforma de datos abiertos del gobierno peruano y los reportes de análisis situacional de SERVIR.

En la Figura 1 se observa la evolución del tránsito de las entidades hacia el Régimen del Servicio Civil en los tres niveles de gobierno durante el período 2013–2023. Desde su implementación inicial en 2013, se observa una trayectoria ascendente sostenida, alcanzando su punto máximo en 2015 con 106 entidades en proceso de incorporación, esta tendencia refleja un proceso de tránsito gradual y acumulativa, probablemente asociado con la maduración normativa e institucional del marco legal, sin embargo a partir de 2017 se advierten oscilaciones significativas en el número de entidades en tránsito, además se identifica que en los años 2019 y 2020 se registró una reducción, estas variaciones podrían responder a múltiples factores, entre los que destaca el carácter voluntario del inicio del proceso de tránsito por parte del titular del pliego presupuestal en especial en los gobiernos regionales y locales, lo que introduce una dimensión discrecional y contingente en la implementación del Régimen del Servicio Civil en el Perú. El crecimiento de entidades en tránsito después del 2017 revela un decrecimiento exponencial pues al 2023 solo una entidad se encontraba en proceso en tránsito al Régimen del Servicio Civil, lo que puede que para años posteriores se marque como periodos de estancamiento total que deriven que para 2024 ninguna entidad en los niveles de gobierno regional y local estén en tránsito.

4.1.2 Describir el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno nacional al nuevo régimen del Servicio Civil Meritocrático en el Perú – 2023

Tabla 4

Tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil en el nivel de gobierno nacional

Nivel de gobierno nacional	Entidades	Entidades en tránsito	%
Agencias	3	3	100.00
Autoridad	6	4	66.67
Comisiones	3	3	100.00
Hospitales	19	14	73.68
Consejos	2	2	100.00
Fondos	3	3	100.00
Direcciones de redes de salud	4	2	50.00
Institutos	26	26	100.00
Ministerios	18	18	100.00
Organismos	9	9	100.00
Programas	35	21	60.00
Proyectos	16	12	75.00
Servicios nacionales	6	6	100.00
Superintendencias	12	10	83.33
Universidades	51	43	84.31
Otros	52	31	59.62
Total	265	207	78.11

Nota. Elaborado con base en los datos obtenidos de la plataforma de datos abiertos del gobierno peruano y los reportes de análisis situacional de SERVIR.

La Tabla 4 muestra que, de 265 entidades del gobierno nacional, 207 (78.11%) están en tránsito, reflejando un avance significativo en la reforma, pero con notable variabilidad en categorías como Agencias, Ministerios, Institutos y Servicios nacionales alcanzan un 100% de tránsito al Régimen Servir. En el sector salud, los Hospitales (73.68%), mientras que las Direcciones de redes de salud (50%) avanzan más lentamente, indicando que la reforma ha sido menos efectiva en este sector clave, otros sectores, como Programas (60%) y otros (59.62%), también progresan a un ritmo menor, sugiriendo la necesidad de estrategias

diferentes para acelerar su tránsito hacia la normativa y alcanzar la integridad total en este nivel de gobierno.

Tabla 5

Tránsito de las Entidades al Régimen del Servicio Civil según las reformas

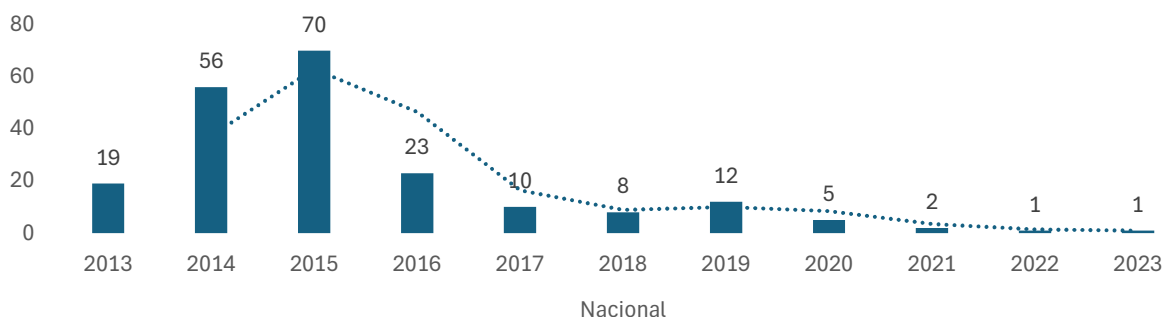
Tránsito de Entidades por periodos	Entidades en tránsito	%
Entidades en Tránsito (2013 - 2016): Reforma Inicial	168	81.16
Entidades en Tránsito (2017 - 2020): Primera Reforma	35	16.91
Entidades en Tránsito (2021 - 2023): Segunda Reforma	4	1.93
Total	207	100.00

Nota. Elaborado con base en los datos obtenidos de la plataforma de datos abiertos del gobierno peruano y los reportes de análisis situacional de SERVIR.

A nivel nacional el proceso de tránsito al inicio se observó un crecimiento mayor desde sus inicios (Tabla 5) la reforma inicial (2013-2016) tuvo el mayor impulso, con un 81.16% de las entidades en tránsito, sin embargo, las reformas posteriores no lograron mantener este ritmo. La Primera Reforma (2017-2020) sólo incorporó el 16.91% de las entidades, y la Segunda Reforma (2021-2023) apenas alcanzó el 1.93%, con solo 4 entidades iniciando su proceso de tránsito. A pesar de estas dos reformas cuyo objetivo era acelerar el proceso de tránsito simplificándose el proceso, sin embargo, esto no significó mayor implementación.

Figura 2

Tránsito de las Entidades al Régimen del Servicio Civil según años



Nota. Elaborado con base en los datos obtenidos de la plataforma de datos abiertos del gobierno peruano y los reportes de análisis situacional de SERVIR.

4
4
12

En la Figura 2 se observa que en 2013 la política del servicio civil se consolidó como una de las políticas públicas más destacadas de la década con la promulgación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus reglamentos al año siguiente, esta ley no solo reintrodujo la gestión de recursos humanos en la agenda pública, sino que también la fortaleció al requerir que las entidades públicas se adapten a directrices de modernización. Por ello tras más de diez (10) años de implementación, ya existen datos que muestran el progreso logrado (Figura 1) en los últimos 4 años (2020-2023) se observa una tendencia decreciente en relación con los primeros años 4 años (2013-2016) de iniciarse, a pesar de las reformas que se dieron en el 2017 y 2021 en esos periodos de tiempo no se observa mayor tránsito, este crecimiento inicial por cada años desde la reforma principal revela un crecimiento inicial, que alcanza su mayor hito en el 2015 que era el último año de mandato del presidente en la Republica del Perú, donde el 10 de abril de 2016 se llevó a cabo la elección del nuevo presidente de la República Peruana , de 130 congresistas y 5 parlamentarios andinos, se detalla esto a razón de que el factor político tiene un papel fundamental para el impulso de esta política en la gestión de recursos humanos en el sector público.

39

Adicionalmente, con la información mostrada se identifican las siguientes contrarreformas al régimen del Servicio Civil, las cuales, lejos de fortalecer el proceso de modernización del empleo público, han limitado su implementación y alcance. Entre ellas destacan la Ley N° 30555 (2017) y la Ley N° 31131 (2021). La Ley N° 30555, impulsada por el Congreso, dispuso que los trabajadores bajo el régimen CAS en EsSalud fueran incorporados al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, siempre que cumplieran ciertos requisitos. Aunque buscó otorgar estabilidad laboral, esta medida redujo el número de servidores potenciales para migrar al régimen SERVIR, debilitando el objetivo central de la Ley N° 30057: la unificación de los regímenes laborales en un sistema meritocrático y homogéneo. Por su parte, la Ley N.º 31131, también de origen legislativo, dispuso la eliminación progresiva del régimen CAS, estableciendo que los contratos vigentes al 10 de marzo de 2021 que cumplieran determinados requisitos adquirieran carácter indefinido, otorgando así estabilidad laboral a sus titulares. No obstante, esta norma generó impactos presupuestales y administrativos significativos, motivo por el cual el Tribunal Constitucional declaró inconstitucionales varios de sus artículos por vulnerar principios de mérito e invadir competencias del Poder Ejecutivo. En conjunto, estas disposiciones representan retrocesos normativos que han frenado la consolidación del régimen del Servicio Civil, obstaculizando

los esfuerzos del Estado por establecer una gestión pública basada en la meritocracia, la evaluación del desempeño y la profesionalización del servicio público.

4.1.3 Describir el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno regional al nuevo régimen del Servicio Civil Meritocrático en el Perú – 2023

Tabla 6

Tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil en el nivel de gobierno regional

Nivel de gobierno Regional	Entidades	Entidades en tránsito	%
Gobiernos Regionales	25	18	72.00
Direcciones Regionales	20	19	95.00
Proyectos especiales	7	6	85.71
Hospitales	9	8	88.89
Municipalidad Metropolitana	1	1	100.00
Gerencia Subregional	1	0	0.00
Otros	9	7	77.78
Total	72	59	81.94

Nota. Elaborado con base en los datos obtenidos de la plataforma de datos abiertos del gobierno peruano y los reportes de análisis situacional de SERVIR.

A nivel del gobierno regional se observa que las entidades regionales superan ligeramente al nivel nacional en el tránsito al Régimen del Servicio Civil, con un 81.94% (Tabla 6) frente al 78.11% (Tabla 4), destacando que la única municipalidad metropolitana en este nivel de gobierno se encuentra en tránsito (100%) y las direcciones regionales (95%) (Tabla 6), en el ámbito regional, y ministerios, institutos y organismos (100%) (Tabla 4) en el nacional; sin embargo, la subgerencia regional de Chota (0%) (Tabla 6) y las direcciones de redes de salud nacionales (50%) (Tabla 4) muestran los mayores rezagos, mientras que los hospitales regionales (88.89%) (Tabla 6) avanzan más que los nacionales (73.68%) (Tabla 4), sugiriendo una implementación mucho mayor de la Ley N°30057 en el nivel regional, aunque persisten desafíos en regiones como Arequipa, Ayacucho, Huancavelica, Pasco, Puno, Tumbes y Ucayali, que aún no han iniciado este proceso de tránsito a diez años de iniciada esta reforma.

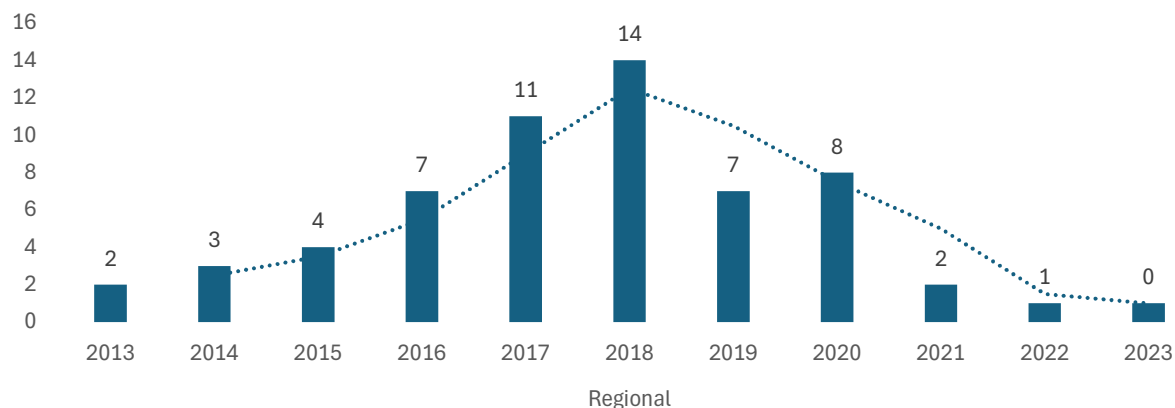
Tabla 7*Tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil según las reformas*

Tránsito de Entidades por periodos	Entidades en tránsito	%
Entidades en Tránsito (2013 - 2016): Reforma Inicial	16	27.12
Entidades en Tránsito (2017 - 2020): Primera Reforma	40	67.80
Entidades en Tránsito (2021 - 2023): Segunda Reforma	3	5.08
Total	59	100.00

Nota. Elaborado con base en los datos obtenidos de la plataforma de datos abiertos del gobierno peruano y los reportes de análisis situacional de SERVIR.

Según la Tabla 7, durante la primera reforma se observa que un mayor número de entidades iniciaron el proceso de transición hacia el régimen del Servicio Civil, en comparación con la reforma inicial y la segunda reforma (Decreto Supremo Nro. 09-2021-PCM), donde solo tres entidades comenzaron el proceso. Este resultado es similar al mostrado en la Tabla 4, que indica que solo cuatro entidades estaban en tránsito durante la última reforma, a pesar de que la segunda reforma simplificó los procesos a dos fases y tres etapas, reduciendo el tiempo y los procesos de tránsito de las entidades a solo seis meses, esto no generó un mayor interés entre los titulares de cada pliego en este nivel de gobierno que pudiese incentivarlos para iniciar el tránsito al régimen del Servicio Civil Meritocrático.

El tránsito al Régimen del Servicio Civil tiene un carácter voluntario, lo que implica que los factores políticos juegan un papel crucial en la decisión de los titulares de las entidades para adoptar este nuevo régimen para sus respectivas entidades. La simplificación de los procesos, aunque relevante, no fue suficiente para motivar a más entidades a iniciar el tránsito, posiblemente debido a la ausencia de incentivos claros o el temor a los cambios estructurales que la reforma implica o el desconocimiento de la importancia de contar con un servicio civil. Además, es importante considerar que la implementación efectiva al régimen del Servicio Civil requiere un compromiso político sostenido y una voluntad solida de modernizar y profesionalizar la gestión pública para poder brindar servicios mejores a la población a la que sirven, aspectos que pueden variar significativamente entre las diferentes administraciones y niveles de gobierno.

Figura 3**Tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil según años**

Nota. Elaborado con base en los datos obtenidos de la plataforma de datos abiertos del gobierno peruano y los reportes de análisis situacional de SERVIR.

Según la Figura 3, el crecimiento fue significativamente mayor durante los periodos de la primera reforma (2017-2020). El Régimen del Servicio Civil no impone una unificación obligatoria, sino que es voluntaria por el titular del pliego. En este análisis del nivel de gobierno regional, se observa que los gobiernos regionales son elegidos para un período de cuatro años (2015-2018), este período de gestión permite a las autoridades regionales desarrollar e implementar políticas públicas que respondan a las necesidades específicas de sus jurisdicciones, promoviendo el desarrollo sostenible y la descentralización administrativa. En este periodo de gestión, se registran los gobiernos regionales de Huánuco, Cajamarca, Loreto, Apurímac, Callao, Ica, Lambayeque, Cusco, Moquegua y Madre de Dios, quienes iniciaron este proceso, destacándose por ser el periodo de mayor crecimiento en comparación con otras gestiones. En cuanto a la designación de cargos de confianza, la Ley N° 28175 establece que los empleados de confianza, que ocupan cargos técnicos o políticos distintos a los de funcionarios públicos, son designados y removidos libremente por la autoridad que los nombra. Estos empleados no pueden exceder el 5% del total de servidores públicos en cada entidad. Esto podría explicar el crecimiento mayor en el 2018 en cuanto a este mayor tránsito en este periodo de año. Sin embargo, por la tendencia observada hasta el 2023 se espera que para años posteriores el crecimiento se mantenga o se estanque completamente en este nivel de gobierno.

4.1.4 Describir el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno local al nuevo Régimen del Servicio Civil Meritocrático en el Perú – 2023

Tabla 8

Tránsito de las entidades al Régimen del Servicio Civil en el nivel de gobierno local

Nivel de gobierno local	Entidades	Entidades en tránsito	%
Municipalidades Provinciales	195	82	42.05
Municipalidades Distritales	1695	150	8.85
Otros	12	12	100.00
Total	1902	244	12.83

Nota. Elaborado con base en los datos obtenidos de la plataforma de datos abiertos del gobierno peruano y los reportes de análisis situacional de SERVIR.

Tabla 9

Tránsito de las entidades al Régimen del Servicio Civil según las reformas

Tránsito de Entidades por periodos	Entidades en transito	%
Entidades en Tránsito (2013 - 2016): Reforma inicial	91	37.30
Entidades en Tránsito (2017 - 2020): Primera reforma	148	60.66
Entidades en Tránsito (2021 - 2023): Segunda reforma	5	2.05
Total	244	100.00

Nota. Elaborado con base en los datos obtenidos de la plataforma de datos abiertos del gobierno peruano y los reportes de análisis situacional de SERVIR.

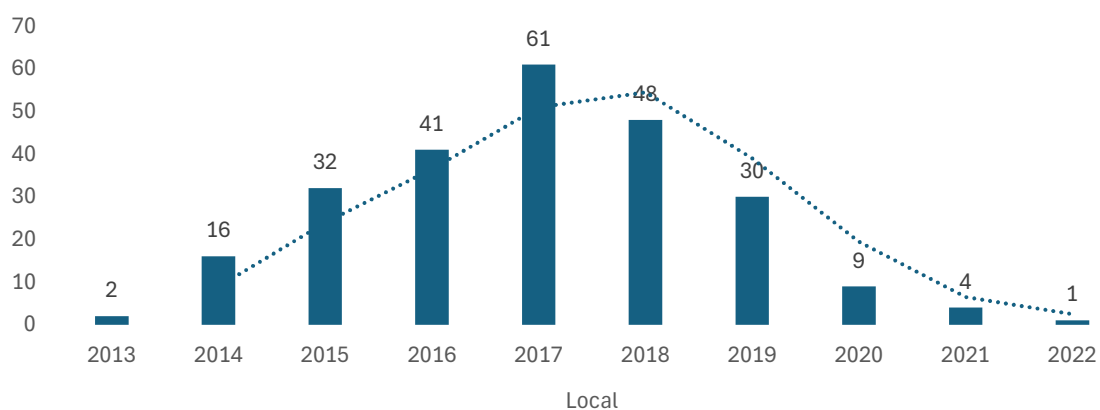
A nivel de gobierno local el tránsito hacia el Régimen del Servicio Civil resulta limitado en comparación con lo observado en los niveles de gobierno nacional y regional. Según la Tabla 8, solo el 12.83% del total de entidades locales ha iniciado dicho proceso. Dentro de este nivel, se evidencia una notable diferencia pues mientras que las municipalidades provinciales registran un 42.05% de avance, las municipalidades distritales apenas alcanzan un 8.85%, lo que refleja las dificultades que enfrentan estas últimas para implementar la reforma. Asimismo, se identificaron entidades clasificadas como “otros” entre ellas sociedades de beneficencia, servicios de administración tributaria municipales, organismos de gestión tributaria e instancias vinculadas a la administración de parques, catastro e infraestructura urbana, que destacan por haber alcanzado un 100% de tránsito. Este escenario

sugiere que las municipalidades distritales enfrentan mayores limitaciones, posiblemente relacionadas con la escasez de recursos, la resistencia institucional o la baja capacidad administrativa, mientras que las municipalidades provinciales muestran un mejor posicionamiento para avanzar en el tránsito al nuevo régimen, aunque aún lejos de lograr una cobertura generalizada.

Según la Tabla 9 se tiene una perspectiva temporal del tránsito de entidades según las reformas implementadas, durante la Reforma Inicial (2013-2016), un 37.30% de las entidades en tránsito se incorporaron al Régimen del Servicio Civil. La Primera Reforma (2017-2020) mostró un aumento significativo, con un 60.66% de las entidades en tránsito durante este periodo. Sin embargo, la Segunda Reforma (2021-2023) evidenció una drástica caída en el número de entidades en tránsito, representando solo un 2.05%. Este patrón sugiere que la Primera Reforma fue la más efectiva en incentivar el tránsito de entidades hacia el Régimen del Servicio Civil. La Segunda Reforma, a pesar de simplificar los procesos y reducir el tiempo de tránsito a seis meses, no logró mantener el mismo nivel de interés. Este resultado podría estar vinculado a factores como la ausencia de incentivos adicionales, el agotamiento de la voluntad política o la percepción de que los cambios no eran suficientemente beneficiosos para justificar el esfuerzo de tránsito en este nivel de gobierno.

Figura 4

Tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil según periodo de años



Nota. Elaborado con base en los datos obtenidos de la plataforma de datos abiertos del gobierno peruano y los reportes de análisis situacional de SERVIR.

En la Figura 4, se identifica un crecimiento significativo del tránsito en 2017, un comportamiento comparable al observado en el nivel regional, llegando a 0 entidades en

tránsito al 2023 lo cual refleja un estancamiento total en este nivel de tránsito lo que en años posteriores este crecimiento se mantenga. En el contexto peruano, los gobernadores regionales, los alcaldes provinciales y distritales son elegidos por un período de cuatro años (durante el periodo de 2015-2018, estas autoridades ocuparon los cargos de titulares de pliego). Los datos muestran que en el período 2016-2018 se registró mayor nivel de tránsito.

El análisis de antecedentes regionales en el Departamento de Puno revela que la Municipalidad Provincial de San Román y la Municipalidad Distrital de Cabana no iniciaron el proceso de tránsito, mientras que la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave si lo realizo. Se observa una tendencia de incremento seguida por un descenso, formando una figura piramidal. En el último año del análisis, se reporta una disminución en el número de entidades en tránsito, consistente con los resultados a nivel nacional y regional, evidenciando una tendencia decreciente en los dos últimos años del periodo de estudio (2022-2023) lo cual al 2024 puede derivar en un estancamiento total en este proceso de tránsito al Régimen del Servicio Civil.

4.2 DISCUSIÓN

Diversos estudios han analizado los esfuerzos por profesionalizar la administración pública en distintos contextos y niveles de gobierno de países de América Latina. Concluida la investigación y los resultados de este estudio confirman la **hipótesis general** planteada. En el año 2023, el tránsito de las entidades hacia el nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú es bajo en general, con una tasa de adopción del 22.78% lo que representa solo 510 instituciones publica en tránsito al Régimen del Servicio Civil. Sin embargo, este proceso de tránsito presenta variaciones entre los diferentes niveles de gobierno.

A nivel de gobierno nacional, el 78.11% de las entidades están en proceso de transición, lo que se clasifica como un nivel alto de tránsito según el baremo planteado, en contraste, los niveles de gobierno regional y local muestran porcentajes de tránsito diferentes, con un 81.94% y un 12.83%, respectivamente. Estos resultados validan la hipótesis de que, aunque el tránsito es bajo en general, es particularmente inferior en el nivel de gobierno local, mientras que en el nivel de gobierno nacional y regional se observa un nivel alto de tránsito. Según dos Passos et al. (2023) en Goiás, Brasil, destacan que la profesionalización

burocrática es más efectiva en municipios con alta dependencia de la administración pública, pero su impacto varía según el contexto local. Esto se alinea con el bajo tránsito en los niveles regional y local peruanos, donde la falta de voluntad, capacidades técnicas y recursos podría estar limitando el tránsito, a diferencia del nivel nacional, que muestra mayor progreso, posiblemente por su mayor capacidad institucional.

La Tabla 3 y la Figura 1, que reflejan un pico en la transición durante la Primera Reforma (2017-2020) con 60.66% de entidades en tránsito y una caída drástica en la Segunda Reforma (2021-2023) con solo 2.05%, coinciden con la experiencia de Hong Kong y Tailandia (Huque & Jongruck, 2020), donde las reformas del servicio civil tuvieron éxito inicial gracias a estrategias centralizadas, pero enfrentaron desafíos en mantener el impulso debido a factores políticos y sociales. En el Perú la naturaleza voluntaria del proceso como se señala en la Figura 1, introduce una discrecionalidad que explica la disminución en 2021-2023, similar a cómo las reformas en Hong Kong se vieron limitadas por la falta de atención a implicaciones sociales.

Sin embargo, los resultados peruanos difieren de la experiencia irlandesa (Kelly, 2023), donde la digitalización y la capacitación continua fortalecieron la confianza y la eficiencia del servicio público (68% de confianza ciudadana). En el Perú, no se evidencia un enfoque claro en digitalización para facilitar el tránsito, lo que podría explicar el bajo porcentaje general (22.78%) y la desaceleración reciente. Asimismo, la experiencia de Mendoza, Argentina (Rizzo, 2023), muestra una coincidencia en la importancia de institucionalizar procesos como concursos públicos para profesionalizar la administración, pero en el Perú el bajo tránsito en el nivel local (12.83%) sugiere que estas medidas no han permeado uniformemente, a diferencia de Mendoza, donde el enfoque local fue más sostenido.

Por otro lado, el análisis de Polyakova (2020) en Rusia, que identifica una percepción negativa del empleo público entre los jóvenes y un envejecimiento del servicio civil, encuentra eco en el contexto peruano, donde el bajo tránsito en el nivel de gobierno local podría estar relacionada con una falta de atractivo del régimen meritocrático. Sin embargo, a diferencia de Rusia, donde se propone rejuvenecer el servicio civil mediante políticas de atracción, en el Perú no se observan estrategias claras para mejorar la imagen del empleo público, lo que podría estar frenando el tránsito.

Finalmente, los resultados contrastan con el estudio de Filgueiras et al. (2020) en Brasil, que destaca la alta capacitación de los servidores públicos (59.4% con posgrado) como un factor clave para la implementación de políticas. En el Perú, aunque SERVIR promueve la profesionalización, el bajo tránsito en el nivel local sugiere una brecha en la capacitación y profesionalización de las oficinas de recursos humanos, lo que difiere del caso brasileño, donde la experiencia de los servidores fortaleció las capacidades estatales.

2 Así mismo, para la **hipótesis específica 1**, se halló que las entidades que componen el nivel de gobierno nacional tienen un nivel alto de tránsito hecho que rechaza la hipótesis planteada según el baremo y los resultados obtenidos. Al respecto este hallazgo es consistente con las observaciones de Perfecto et al. (2024) quienes identifican que la implementación del servicio civil meritocrático en el Perú enfrenta retrasos debido a interferencias políticas y limitaciones institucionales, lo cual coincide con la marcada desaceleración en la transición de entidades durante los períodos 2017-2020 y 2021-2023, en contraste con el significativo avance inicial de 2013-2016. Esta evidencia corrobora el análisis de Rastrollo (2021), quien destaca la inestabilidad política como un factor crítico que obstaculiza la profesionalización de la burocracia, particularmente tras el cambio de gobierno en 2016. En el sector salud, donde la transición es significativamente menor al promedio nacional, Coras y Zumaeta (2023) señalan limitaciones presupuestales y resistencia al cambio como determinantes clave, hallazgo que se alinea con los resultados de Pejerrey (2022), quien identifica la desconfianza y la falta de capacitación como barreras principales en contextos similares. Asimismo, Garces (2024) reporta una correlación moderada entre meritocracia y confianza institucional, indicando que percepciones de corrupción afectan la aceptación del régimen, especialmente en sectores con bajo desempeño. Strazza (2022) subraya la necesidad de fortalecer la capacidad institucional de SERVIR para abordar déficits organizativos, lo que concuerda con la heterogeneidad observada en la adopción del régimen entre diferentes tipos de entidades.

11 Así mismo, para la **hipótesis específica 2**, se halló que las entidades que componen el nivel de gobierno regional tienen un nivel alto de tránsito hecho que rechaza la hipótesis planteada según el baremo y los resultados obtenidos. La Tabla 7 revela que el período de mayor avance en el tránsito hacia el Régimen del Servicio Civil ocurrió durante la primera reforma (2017-2020), con un 67.80% de las entidades en transición, en contraste con solo un 5.08% en la segunda reforma (2021-2023). A pesar de que la segunda reforma simplificó los

procesos a dos fases y tres etapas, reduciendo el tiempo de implementación a seis meses, no se logró incentivar un mayor número de entidades para iniciar el tránsito. Este hallazgo sugiere que la simplificación normativa, aunque relevante, no es suficiente para motivar el tránsito al Régimen del Servicio Civil, posiblemente debido a la falta de incentivos claros, la resistencia al cambio o el temor a las implicancias estructurales de la reforma, como se menciona en los resultados. Perfecto et al. (2024) destacan que, a pesar de los avances en la reforma del servicio civil peruano, persisten retrasos que podrían comprometer el cumplimiento del plazo de implementación, los autores señalan que la interferencia política y la falta de transparencia son barreras significativas, lo cual coincide con el carácter voluntario del tránsito identificado en esta investigación, donde los factores políticos juegan un papel crucial en la decisión de los titulares de las entidades. Asimismo, Garces (2024) subraya la importancia de la meritocracia y la confianza institucional para generar valor público, pero señala que la percepción de corrupción puede limitar los beneficios de la reforma. Este aspecto es relevante para explicar el tránsito en las entidades regionales, donde la desconfianza hacia la Ley N° 30057, como también indica Pejerrey (2022), se suma a la falta de conocimiento sobre los beneficios del nuevo régimen y la ausencia de capacitación adecuada. La investigación de Coras y Zumaeta (2023) añade que factores como limitaciones presupuestales, alta rotación de funcionarios y resistencia al cambio son obstáculos comunes en el nivel local, los cuales pueden extrapolarse al nivel regional, especialmente en una entidad como la gerencia subregional de chota que aún no ha iniciado el proceso de tránsito.

Por otro lado, Strazza (2022) y Rastrollo (2021) destacan la necesidad de fortalecer el rol rector de SERVIR y de consolidar la profesionalización del servicio civil para superar los retrocesos en la calidad del servicio público. La creación de SERVIR en 2008, como señala Rastrollo (2021), marcó un hito en la reforma, pero la falta de homogenización del régimen jurídico y la discrecionalidad en la gestión de cargos de confianza, regulada por la Ley N° 28175, continúan siendo desafíos. En este sentido, el hecho de que los cargos de confianza no puedan exceder el 5% de los servidores públicos podría explicar el mayor avance en el período 2017-2020, cuando las autoridades regionales electas entre 2015 y 2018, como las de Huánuco, Cajamarca y Cusco, priorizaron el tránsito al nuevo régimen, posiblemente alineadas con una mayor estabilidad política en ese período. Sin embargo, la naturaleza voluntaria del Régimen del Servicio Civil, como se destaca en los resultados, sigue siendo un factor limitante, ya que depende en gran medida de la voluntad política de los titulares de los pliegos, quienes enfrentan presiones locales y prioridades divergentes.

2 Por último, respecto a la hipótesis específica 3, se halló que las entidades que componen el nivel de gobierno local tienen un nivel bajo de tránsito hecho que acepta la hipótesis planteada según el baremo y los resultados obtenidos. Según el análisis de Maquera (2022), esta situación contrasta con casos como el de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, donde la implementación de la Ley SERVIR ha contribuido positivamente a los beneficios laborales. En investigaciones desarrolladas en la Municipalidad Provincial de San Román, se ha evidenciado una valoración favorable de la Ley del Servicio Civil y su relación con la motivación laboral, según Carcausto et al.,(2021) reportaron que el 77% de los servidores consideran adecuada la norma, identificando una correlación positiva y significativa entre dicha percepción y los niveles de motivación ($r = 0.285$; $p < 0.05$). De manera complementaria, Huayta (2020) concluyó que la norma influía favorablemente en la gestión de recursos humanos, aunque sus resultados evidencian cierta heterogeneidad en las actitudes de los funcionarios: el 62% manifestó estar a favor de la Ley, el 28% se declaró en contra y el 10% expresó desconocimiento, lo que se reconoce como un posible impedimento el avance y e implementación de la Ley del Servicio Civil. En contraste, los hallazgos del presente estudio indican que hacia el año 2023 la Municipalidad Provincial de San Román no se encuentra aún en proceso de tránsito al régimen SERVIR. Esta constatación revela una brecha temporal respecto a las expectativas generadas en investigaciones previas, lo que pone en evidencia la necesidad de considerar factores institucionales y contextuales que han podido limitar el tránsito hacia este régimen.

11 Se observa una tendencia de aumento inicial seguido de una ralentización en el tránsito, coincidiendo con el cambio de autoridades en el periodo 2015-2018, lo que sugiere una posible influencia política en la implementación de la reforma. Estos hallazgos indican la necesidad de estrategias más sólidas y sostenidas para impulsar la adopción del nuevo régimen en el nivel de gobierno local. El estudio de Huamani (2015), no se enfoca directamente en la profesionalización del sector público, pero enfatiza la necesidad de modernización y reforma del aparato estatal. Estos problemas subyacentes podrían estar influyendo en la variabilidad de la implementación del Régimen del Servicio Civil observada en los estudios más recientes. Las tendencias observadas, junto con los estudios previos, sugieren que la aceptación y percepción del nuevo régimen son generalmente positivas, pero la ausencia de un enfoque uniforme y las limitaciones institucionales han impedido un tránsito efectivo en las entidades de este nivel.

CONCLUSIONES

Primera. Tras una década de implementación de la reforma del servicio civil en el Perú (2013-2023), los resultados muestran niveles diferenciados de avance entre los niveles de gobierno. A nivel nacional, el 78.11% de las entidades (207 de 265) se encuentran en tránsito, lo que refleja un nivel alto de adopción según el baremo aplicado, en contraste el nivel de gobierno regional tiene un 81.94% (59 de 72 entidades) de tránsito frente al gobierno local que muestra nivel de tránsito bajo siendo un 12.83% (244 de 1902 entidades), respectivamente. En conjunto, el promedio nacional de entidades en tránsito es del 22.78% (510 de 2239), evidenciando una tendencia general de estancamiento tras un período inicial de crecimiento.

Segunda. En el ámbito de gobierno nacional el análisis evidencia se alcanzó un desempeño superior en el tránsito hacia el servicio civil, con un 78,11% de entidades situadas en un nivel alto. Este impulso inicial respondió, en gran medida, a la acción catalizadora de la Presidencia del Consejo de ministros, que lideró las primeras fases del proceso, sin embargo, la trayectoria entre 2013 y 2023 muestra un patrón descendente persistente, lo que sugiere un agotamiento progresivo de la dinámica reformista y la ausencia de mecanismos efectivos de corrección, agravada por contrarreformas legislativas que han limitado su avance.

Tercera. En el ámbito de gobierno regional, el tránsito hacia el servicio civil mantiene un nivel elevado, con un 81,94% de entidades en proceso durante el período 2013-2023, donde el punto máximo registrado en 2018 coincide con la renovación de autoridades subnacionales, lo que sugiere la influencia de los ciclos político electorales en la dinámica de implementación. No obstante, este impulso resultó efímero, dando paso a una tendencia descendente sostenida donde factores estructurales, como el carácter voluntario de la Ley del Servicio Civil y la alta rotación de personal, han condicionado severamente la continuidad y la consolidación del proceso en este nivel de gobierno.

Cuarta. En el ámbito de gobierno local, el tránsito al Servicio Civil es el más bajo, con solo un 12,83% de entidades en proceso entre 2013 y 2023. Los avances han sido coyunturales y vinculados al fin de los mandatos locales, evidenciando una marcada falta de continuidad institucional, ya que en 2023 no se registró ninguna entidad en tránsito, lo que pone de relieve la fragilidad del proceso y la ausencia de continuidad institucional en este nivel de gobierno.

RECOMENDACIONES

Primera: La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en coordinación con la Presidencia del Consejo de ministros (PCM) y la Secretaría de Gobierno Digital (SEGDI), debe implementar una plataforma digital pública que sistematice y estandarice la clasificación de las entidades de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local) y su estado de tránsito al servicio civil. Esta plataforma debe incluir un registro actualizado de todas las entidades objetivo indicadores de progreso y reportes anuales accesibles al público lo que permitirá el monitoreo del tránsito al régimen meritocrático promoviendo la transparencia.

Segunda: Se recomienda que SERVIR implemente un sistema trimestral de monitoreo del tránsito al servicio civil, con indicadores de incorporación, capacitación y mérito. En coordinación con la PCM y el BID, debería elaborar un diagnóstico que identifique barreras y aplicar medidas correctivas como la sistematización de datos, un fondo presupuestal y campañas de sensibilización, garantizando la continuidad de la reforma y un mayor desarrollo del servicio civil.

Tercera: Los gobernadores regionales y directores de entidades regionales, como titulares de pliego, ejerzan su voluntad política para transitar al Régimen del Servicio Civil, garantizando personal calificado que fortalezca la gestión pública. Para ello SERVIR, en alianza con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y la Secretaría de Descentralización, debe implementar un programa de incentivos financieros y técnicos que incluya fondos concursables para comisiones de tránsito y capacitaciones obligatorias para autoridades al inicio de sus mandatos, monitoreando el avance mediante reportes anuales.

Cuarta: Los alcaldes provinciales y distritales, como titulares de la entidad, deben ejercer su voluntad política para transitar al Régimen del Servicio Civil, garantizando personal calificado que fortalezca la gestión municipal. SERVIR, en colaboración con la Asociación de Municipalidades del Perú (AMPE), el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y la Secretaría de Descentralización, debe acompañar este proceso con un plan de asistencia técnica que incluya talleres, asesores regionales y un programa de incentivos financieros, adaptado a las elecciones cuatrienales y priorizando apoyo técnico en los primeros dos años de mandato.

REFERENCIAS

- Acemuglu, D., & Robinson, J. A. (2012). *Los Orígenes del Poder, la Prosperidad y la Pobreza. Por que Fracasas los Países* (DEUSTO).
[https://www.amasfac.info/boletines/anexos/LOS ORÍGENES DEL PODER PROSPERIDAD Y LA POBREZA.pdf](https://www.amasfac.info/boletines/anexos/LOS_ORIGENES_DEL_PODER_PROSPERIDAD_Y_LA_POBREZA.pdf)
- Arellano, D., Echebarria, K., Jimenez, R., Lvanderos, R., Longo, F., Pacheco, R., Salvador, P., Ramio, C., Salvador, M., Silva, F., & Villoria, M. (2008). El papel de la profesionalización del empleo público en América Latina. In *La profesionalización del empleo público en América Latina* (1ª edición). Romanyà Valls. Capellades (Barcelona).
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/53E2CA8D5D52738A05257CDE001EE24E/\\$FILE/1_pdfsam_ProfesionalizacionEmpleoPublicoAL.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/53E2CA8D5D52738A05257CDE001EE24E/$FILE/1_pdfsam_ProfesionalizacionEmpleoPublicoAL.pdf)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). *Institucionalidad y gestión pública*.
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3492374/Institucionalidad y gestión pública. Reflexiones sobre la profesionalización pública en el Perú. Memoria de la Escuela Nacional de Administración Pública 2014-2020.pdf?v=1660223514](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3492374/Institucionalidad_y_gestion_publica_Reflexiones_sobre_la_profesionalizacion_publica_en_el_Peru_Memoria_de_la_Escuela_Nacional_de_Administracion_Publica_2014-2020.pdf?v=1660223514)
- Barriga, F. D., & Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo* (M.-H. / I. E. S. . de C.V. (ed.); 2da edicio).
https://dfa.edomex.gob.mx/sites/dfa.edomex.gob.mx/files/files/2_estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo.pdf
- Boyatzis, R. E. (1991). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*.
- Boyer, J. (2019). *El derecho de la funcion Publica y el Servicio Civil Nociones Fundamentales* (F. E. Pontificia Universidad Católica del Perú (ed.)).
[https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170359/El derecho de la funcion publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170359/El_derecho_de_la_funcion_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carcausto, C., Rodríguez, I., & Ticona, M. (2021). Motivación de los servidores públicos para el tránsito a la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca. *Waynarroque - Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(Vol. 1, Num. 2), 55–62. <https://doi.org/10.47190/racsaw.v1i2.5>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (1998). *Una Nueva Gestión Pública para América Latina*.
<https://bresserpereira.centrodeeconomiapolitica.org/documents/mare/CLAD/ngpesp.pdf>

- Constitución Política Del Perú. (1993). Constitución Política Del Perú 1993. *Edición Del Congreso de La República*, 71. https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf
- Coras, V., & Zumaeta, R. (2023). *Factores que influyen en la dilación para la implementación del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín- Perú, 2023* [Universidad Continental].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/15373?mode=full>
- Corrales, A. (2012). Aportes del cuerpo de gerentes públicos a la reforma del servicio civil en el Perú. *XVII Congreso Internacional Del CLAD Sobre La Reforma Del Estado y de La Administración Pública*, 1–24.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F6E3C4C9F03B56B205257C2A00761D91/\\$FILE/corralan.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F6E3C4C9F03B56B205257C2A00761D91/$FILE/corralan.pdf)
- Cortázar, J. C., Lafuente, M., Sanginés, M., Schuster, C., Echebarría, K., Longo, F., Strazza, L., & Iacoviello, M. (2014). *Serving Citizens: A Decade of Civil Service Reforms in Latin America (2004-13)* (M. Lafuente, J. C. Cortázar Velarde, & M. Sanginés (eds.)). Inter-American Development Bank.
<https://doi.org/10.18235/0012567>
- Cortés, J. C., Tracy, C., & Barragán, A. P. (2015). La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública. *XX Congreso Internacional Del CLAD Sobre La Reforma Del Estado y de La Administración Pública*, 10–13.
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/\\$FILE/corcar.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/$FILE/corcar.pdf)
- dos Passos, P. M., Dib, B. B., Júnior, E. V. M., de Oliveira, B. G., & Petean, G. H. (2023). Local State Capacity: An Analysis Of Bureaucracy' Professionalization Level And Its Eflection On Development. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 17(1), 1–20.
<https://doi.org/10.24857/RGSA.V17N1-018>
- Faguet, J.-P. (2014). Descentralización y gobernanza. *World Development*, 53, 2–13.
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2013.01.002>
- Filgueiras, F., Koga, N., & Viana, R. (2020). State Capacities and Policy Work in Brazilian Civil Service. *Revista de Sociologia e Politica*, 28(74), 1–22.
<https://doi.org/10.1590/1678-987319277404>
- Fonseca, A. H. (2013). *Introduction of Civil Service Reforms in Latin America Through the lenses of Neo Institutionalism* [Erasmus University Rotterdam].
<http://hdl.handle.net/2105/17943>
- Future Police Lab. (2022). *Derribando el dique de la Meritocracia*.

- https://www.futurepolicylab.com/wp-content/uploads/2022/05/220518_FPL_Derribando-el-dique-de-la-meritocracia-1.pdf
- Garces, H. (2024). Influencia de la Ley de Servicio Civil y el Valor Público en el Gobierno Regional de Piura, Perú 2023. *Espacio Abierto*, 33, 117–127.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.12813482>
- Ghiggo, B., Gilberto, F., Uribe-Hernández, Cecilia, Y., Revilla, C., Adolfo, Oxolón, V., & Mercedes, J. (2022). Modernización del Estado en la gestión pública: Revisión sistemática. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(ESPECIAL 5), 290–301.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38164>
- Grindle, M. (2010). Construcción, deconstrucción y reconstrucción de los sistemas de servicio civil de carrera en América Latina. In *HKS Faculty Research Working Paper Series, RWP10-025*. <https://dash.harvard.edu/server/api/core/bitstreams/7312037c-4f13-6bd4-e053-0100007fdf3b/content>
- Guy, M. E., & Mastracci, S. (2023). Where theory and practice meet: Good government, merit-based civil service, and HRM courses. *Journal of Public Affairs Education*, 29(3), 298–312. <https://doi.org/10.1080/15236803.2023.2181624>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (S. A. de C. V. McGraw-Hill Interamericana Editores (ed.); 1ra edición).
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huamani, A. (2015). Gestión pública y desarrollo del Departamento de Puno. *Semestre Económico*, 4(2), 67–106. <https://doi.org/10.26867/se.2015.v04i2.42>
- Huayta, A. (2020). *Influencia de la ley del servicio civil en la gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Provincial de San Roman, Región Puno -2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Juliaca].
http://repositorio.unaj.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNAJ/199/tesis_Alexander_Huayta_Vilca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huque, A. S., & Jongruck, P. (2020). Civil service reforms in Hong Kong and Thailand: similar goals, different paths. *Public Administration and Policy*, 23(2), 111–123.
<https://doi.org/10.1108/PAP-03-2020-0015>
- Iacoviello, M. (2011). Diagnóstico Servicio Civil de Perú Informe Final. In *Banco Interamericano de Desarrollo*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4017245/Diagnóstico_Servicio_Civil

de Perú - Informe Final%3A Enero 2011.pdf

Iacoviello, M., & Chudnovsky, M. (2015). La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina. In *Banco de desarrollo de América Latina* (Documento de Trabajo).

[https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/757/IACOVIELLO %26 CHUDNOVSKY 2014 CAF-Capacidad Estatal y Servicio civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/757/IACOVIELLO%26CHUDNOVSKY%2014%20CAF-Capacidad%20Estatal%20y%20Servicio%20civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Directorio Nacional de Gobiernos Regionales, Municipalidades Provinciales y Distritales 2023*.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4131552/Directorio Nacional de Gobiernos Regionales%2C Municipalidades Provinciales y Distritales 2023.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4131552/Directorio%20Nacional%20de%20Gobiernos%20Regionales%2C%20Municipalidades%20Provinciales%20y%20Distritales%202023.pdf)

Internacional Institute for Democracy and Electoral Assitance. (2006). Reforma y Modernización del Estado - Modulo avanzado de Formacion Politica. In *Agora democratica*. <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/reforma-y-modernizacion-del-estado.pdf>

Kelly, A. (2023). Civil service, 2022. *Administration Sciendo*, 71(1), 19–35.

<https://doi.org/10.2478/admin-2023-0002>

Kingston, C., & Caballero, G. (2009). Comparación de teorías del cambio institucional. *Journal of Institutional Economics*, 5(2), 151–180.

<https://doi.org/10.1017/S1744137409001283>

Ley del Servicio Civil N° 30057. (2013). Ley del Servicio Civil. *Diario El Peruano*, 1–20.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-para-fortalecer-la-prevencion-mitigacion-y-atencion-de-ley-n-31189-1949664-1/>

Ley del Servicio Civil N° 30057. (2014). Reglamento General de la Ley del Servicio Civil N° 30057. *Diario Oficial El Peruano*, 4, 1–45.

https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf

Ley Marco Del Empleo Público - Ley N° 28175, Diario oficial El Peruano 13 (2005).

[http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Notas de Prensa/Ley 28175 - Ley Marco Empleo Publico.pdf](http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Notas%20de%20Prensa/Ley%2028175%20-%20Ley%20Marco%20Empleo%20Publico.pdf)

Lineamientos Para El Tránsito de Una Entidad Pública Al Régimen Del Servicio Civil, Pub. L. No. DIRECTIVA N° 001-2021-SERVIR-GDSRH, 39 (2022).

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1801940/Directica N°01 -](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1801940/Directica%20N%01%20-%20Lineamientos%20para%20el%20tr%C3%A1nsito%20de%20una%20entidad%20p%C3%BAblica%20al%20r%C3%A9gimen%20del%20Servicio%20Civil.pdf)

[Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1801940/Directica%20N%01%20-%20Lineamientos%20para%20el%20tr%C3%A1nsito%20de%20una%20entidad%20p%C3%BAblica%20al%20r%C3%A9gimen%20del%20Servicio%20Civil.pdf)

- Maquera, T. (2022). *Implantación de la ley del Servicio Civil y la adquisición de los beneficios y derechos laborales en la administración pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial en el Collao - Ilave 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada San Carlos-Puno]. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC S.A.C./219>
- Martinez, J. (2022). Reforma del servicio civil: recuento de lo que ha ocurrido, la situación que estamos y posibles caminos a seguir en el corto plazo. *Revista Gobierno y Gestión Pública, Lima (Perú)*, 2, 73–82.
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/282>
- Martínez, S. (2016). La burocracia: elemento de dominación en la obra de Max Weber. *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*, 10, 141–154.
<https://www.revistamisionjuridica.com/la-burocracia-elemento-de-dominacion-en-la-obra-de-max-weber/>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence.” *The American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú (ed.); Primera ed).
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2017). Ley del Servicio Civil, Sus Reglamentos y precedentes Administrativos de Observancia Obligatoria. In *Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico* (1ra edición).
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/02/LEGIS.PE-COMPENDIO-SERVIR-1.pdf>
- Moore, M. (1995). *Creating Public Value Strategic Management in Government*.
- Moore, M. (1998). *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público* (PAIDOS (ed.)).
https://books.google.com.pe/books?id=ASAzjQkth20C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Moriano, N. (2022). *La implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la UNMSM* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/17607>
- North, D. C. (1990). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. Cambridge University Press.

- O'Toole, L. J. (2000). Investigación sobre la implementación de políticas: evaluación y perspectivas. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(2), 263–288. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024270>
- OCDE. (2016). *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública: Perú : Gobernanza integrada para un crecimiento inclusivo* (OCDE, Pari). OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264265226-es>
- Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática. (2021). *Lista de entidades del Estado Peruano*. <https://datosabiertos.gob.pe/dataset/lista-de-entidades-del-estado-peruano>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2021). *Public employment and management 2021 : the future of the public service*.
- Oszlak, O. (2009). La democracia de ciudadanía : una agenda para la construcción de ciudadanía en América Latina. In *La Democracia de ciudadanía: una agenda para la construcción de ciudadanía en América Latina* (p. 92). [http://americo.usal.es/ciudadania20/sites/default/files/La prof del serv civ en AL impact sobre el proc de democ.pdf](http://americo.usal.es/ciudadania20/sites/default/files/La%20prof%20del%20serv%20civ%20en%20AL%20impact%20sobre%20el%20proc%20de%20democ.pdf)
- Pejerrey, J. (2022). *Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79026>
- Perfecto, A., Mautino, N., Gavelan, R., & Medina, C. (2024). Analysis of the civil service in Peru and other countries of the world: A systematic review. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 9(1), 58–71. <https://doi.org/10.33936/rehuso>
- Polyakova, A. (2020). Civil service, hr potential, and open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 1–15. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040174>
- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (2000). *Implementación: Cómo Grandes Expectativas Concebidas en Washington se Frustran en Oakland* (Fondo de Cultura Económica (ed.)).
- Quispe, C. D. A. (2020). *Percepcion de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Cabana 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15476>
- Quispe, & Hurtado, F. (2024). *Análisis del Servicio Civil en el Perú y principales aspectos alertados periodo 2018-2022* (informe Técnico N° 002–2024–CG/OBANT). https://observatorioanticorruptcion.contraloria.gob.pe/assets/documentos/informe_tecn

ico_002-2024_servicio_civil.pdf

- Ramirez, C., Cardenas, H., & Godeau, J. J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2911–2935.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3292
- Rastrollo, J. J. (2021). Talentos y virtudes: la necesidad de profesionalización del servicio civil en el Perú. *THEMIS Revista de Derecho*, 80, 209–223.
<https://doi.org/10.18800/themis.202102.010>
- Rizzo, N. (2023). Profesionalización de la función pública . Experiencias recientes en la provincia de Mendoza. *Pilquen Seccion Ciencias Sociales*, 26, 46–66.
<https://doi.org/ISSN 1851-3123>
- Rojas, C. A. (2022). Percepción del servidor público en aplicación de la Ley del Servicio Civil, Chachapoyas, Amazonas, Perú, 2021. *Revista Pakamuros*, 10(2), 69–82.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/287/388>
- SERVIR. (2021). *El Servicio Civil | SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR*.
- Shack, N. (2023). Puntos de vista ¿Cuál es la cifra total de empleados en el Estado? In *Contraloría TV*.
https://www.youtube.com/watch?v=La3LLooGElo&ab_channel=ContraloriaTV
- Soria, B. (2015). *Diccionario Municipal Peruano* (2da edicio).
https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=8c8bf8e0-be57-e613-cf71-999f47228fa3&groupId=252038
- Strazza, L. (2022). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú 2022*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0004660>
- Torres, V. J. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío. *Politai: Revista de Ciencia Política*, 9(17), 147–175.
<https://doi.org/10.18800/politai.201802.005>
- Ugarte, M., & Cajavilca, A. (2022). *2.1 Gestión Pública y Servicio Civil* (1ra edicio, p. 83).
https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/06/2.1_estado_y_gestion_gestion_publica_y_servicio_civil.pdf
- Weber, M. (1978). *Economía y sociedad: un bosquejo de sociología interpretativa* (C. W. Günther Roth (ed.); reimpressa,).
- Young, M. (1958). *El Triunfo de la meritocracia 1870-2033: ensayo sobre la educación y*

la igualdad (penguin books (ed.)). https://kuangaliablog.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/04/michael_young_the_rise_of_the_meritocracy_classbookfi.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: EL TRÁNSITO DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO EN LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO AL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO EN EL PERÚ				
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Metodología
¿Cómo es el tránsito de las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023?	Describir el tránsito de las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023.	El tránsito de las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú hasta el 2023 se clasifica de nivel bajo según el instrumento aplicado.	Tránsito a la ley del Servicio Civil meritocrático	<p>Diseño de investigación: El enfoque de investigación es cuantitativo para medir el nivel de tránsito – No experimental de tipo transversal.</p> <p>Tipo de Investigación Descriptivo</p> <p>Población y Muestra Se examinó el conjunto total de 2239 entidades públicas de los tres niveles de gobierno en el Perú, comprendidas en el marco normativo que regula el tránsito hacia el régimen de la Ley Servir durante el período 2013-2023. De este universo, 265 corresponden al nivel nacional, 72 al nivel regional y 1902 al nivel local.</p> <p>Técnica: Análisis documental</p> <p>Instrumento Ficha de cotejo</p> <p>Análisis de datos: Estadísticas descriptivas, ficha de cotejo, un baremo y gráficos para analizar los datos cuantitativos.</p>
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Como es el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno nacional al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023?	Describir el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno nacional al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023.	El tránsito de las entidades del Estado del nivel de gobierno nacional al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú hasta el 2023, se clasifica en el nivel bajo según el baremo.		
¿Cómo es el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno regional al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023?	Describir el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno regional al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023.	El tránsito de las entidades del Estado del nivel de gobierno regional al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú hasta el 2023, se clasifica en el nivel bajo según el baremo.		
¿Cómo es el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno local al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023?	Describir el tránsito de las entidades del Estado en el nivel de gobierno local al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú - 2023.	El tránsito de las entidades del Estado del nivel de gobierno local al nuevo régimen del servicio civil meritocrático en el Perú hasta el 2023, se clasifica en el nivel bajo según el baremo.		

Anexo 2. Validación de instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACION: EL TRANSITO DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO EN LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO AL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO EN EL PERÚ- 2023

Autor del instrumento: Aldo Jeremías Ortiz Ticona

Estimado jurado evaluador

Por favor, revise detenidamente cada sección y asigne puntos según el cumplimiento de los criterios establecidos. Utilice el espacio proporcionado para agregar observaciones adicionales, de ser necesario. Al completar la evaluación, sume los puntos obtenidos en cada sección y aplique el criterio de calificación proporcionado para determinar el nivel de satisfacción general de la ficha. Recuerde que 0 puntos indican que el criterio no se cumple, 1 punto indica un cumplimiento parcial y 2 puntos indican un cumplimiento pleno.

FICHA DE COTEJO: EL TRANSITO DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO EN LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO AL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO EN EL PERÚ- 2023

1. Datos generales de la entidad:

	Puntaje obtenido	Observaciones
Se permite identificar la información requerida para la identificación de la entidad correspondiente	2	
Se permite identificar la información que permite ubicarla geográficamente	1	
Se permite identificar el nivel de gobierno al que pertenece la entidad correspondiente	2	
Se permite identificar el tipo de entidad al que pertenece	2	
La identificación está redactada con claridad, orden y coherencia	2	
Carece de algún elemento que permita la identificación general de la entidad.	0	
TOTAL	9	—

2. Conformación de la comisión de tránsito al régimen del servicio civil:

	Puntaje Obtenido	Observaciones
Los puestos considerados correspondientes permiten identificar a todos los miembros que conforman la comisión de tránsito.	1	Varían los miembros no siempre es lo mismo.
Los miembros considerados en la ficha son los que corresponden según la Ley Servir mínimamente.	2	
Se permite identificar a detalle a cada miembro de la comisión de tránsito.	2	
Se redacta con claridad y no presenta errores ortográficos	2	
TOTAL	7	—

3. Hitos/etapas del proceso de transición:

	Puntaje Obtenido	Observaciones
Se justifica la identificación de los hitos / etapas.	2	
Se justifica la identificación situacional de la entidad.	2	
Se permite identificar la fecha de tránsito de la entidad.	2	
Se redacta con claridad y no presenta errores ortográficos	2	
TOTAL	8	
PUNTAJE TOTAL OBTENIDO	P1- 9; P2- 8; P3- 8 - T- 24	
NIVEL OBTENIDO	Muy Bueno	

Observaciones.

Utilice este espacio para agregar cualquier observación adicional que considere relevante para la evaluación general de la ficha.

por lo general se copia toda la información necesaria

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Criterio de calificación:

- 0-6 puntos: Insatisfactorio
- 7-12 puntos: Suficiente
- 13-18 puntos: Bueno
- 19-24 puntos: Muy Bueno ✓

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Luis Fernando Hamani Yapu
Cargo	Jefe oficina Planificación y Presupuesto
Teléfono o celular	Cel. 924772734
Fecha de la validación (día, mes y año):	16 de Marzo del 2024


RED DE SALUD SAN ROMÁN
 Hospital Carlos G. Durand

 Ing. Econ. Luis Fernando Hamani Yapu
 Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto
 C.P. 10200

Firma y Postfirma del Experto

Anexo 3. Formato de Instrumento de ficha de cotejo

FICHA DE IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL ESTADO PERUANO SEGÚN LA LEY N° 30057 LEY DEL SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO		
DATOS GENERALES		
RAZON SOCIAL		
ABREVIATURA		
REGISTRO UNICO DEL CONTRIBUYENTE (RUC)		
DEPARTAMENTO		
PROVINCIA		
DISTRITO		
NIVEL DE GOBIERNO AL QUE PERTENECE		
Nacional	Regional	Local
TIPO DE ENTIDAD		
CONFORMACION DE LA COMISION DE TRANSITO AL REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL		
UN REPRESENTANTE DEL TITULAR DE LA ENTIDAD		
EL SECRETARIO GENERAL O GERENTE GENERAL O QUIEN HAGA SUS VECES		
EL JEFE DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS O AL QUE HAGA SUS VECES		
EL JEFE DEL AREA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO O RACIONALIZACION O QUIEN HAGA SUS VECES		
REPRESENTANTE DEL AREA DE ADMINISTRACION O QUIEN HAGA SUS VECES		
HITO / ETAPA		
ESTADO SITUACIONAL		
FECHA DE INICIO DE TRANSITO		

Anexo 4. Solicitud de información al SERVIR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

Creada por Ley N°29074

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Solicitó: Información del estado de tránsito hacia la Ley SERVIR de todas las entidades de los 24 departamentos y la provincia constitucional del Perú.

SEÑOR GERENTE DE POLITICAS DE GESTION DEL SERVICIO CIVIL

Yo, Aldo Jeremías Ortiz Ticona, Identificado con DNI N° 76447499 con código de matrícula de estudiante N° 9276447499 del IX semestre de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca, me presento y expongo lo siguiente:

Me dirijo respetuosamente a su entidad con el propósito de solicitar información relevante para mi investigación académica en la Universidad Nacional de Juliaca. Mi investigación se enfoca en el proceso de transición a la Ley del Servicio Civil (también conocida como Ley de Servir) en los 24 departamentos y la provincia constitucional del Callao. Con el objetivo de comprender las razones detrás del éxito o falta de éxito y contribuir a una evaluación exhaustiva de los desafíos y obstáculos que pueden haber afectado la implementación efectiva de la Ley de Servir en todos los departamentos del Perú. Por ello requiero obtener información detallada acerca de las entidades gubernamentales en los 24 departamentos y la provincia constitucional del Callao que iniciaron el proceso de transición hacia la Ley de Servir, para lo cual requiero lo siguiente:

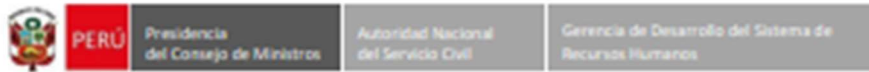
1. Nombre de las entidades gubernamentales de los 24 departamentos y la provincia constitucional en el Perú que iniciaron el proceso de tránsito a la Ley de Servir.
2. Descripción de la etapa en la que se encuentra o llegó cada entidad en el proceso de implementación.
3. Responsables de la comisión de tránsito en dichas entidades.
4. Fecha del inicio del proceso de tránsito hacia la ley Servir de cada entidad.

Agradezco de antemano su colaboración y disposición para proporcionar esta información, la cual será utilizada con fines estrictamente académicos y de investigación. Cualquier dato proporcionado será tratado con la debida confidencialidad y ética académica. Quedo a su disposición para cualquier aclaración adicional o para coordinar la entrega de la información de la manera más conveniente para su entidad.

Juliaca, 12 de septiembre del 2023.

Aldo Jeremías Ortiz Ticona
DNI N° 76447499
N° celular: 929604931
aj.ortizt@unaj.edu.pe

Anexo 5. Memorando N° 000773-2024-SERVIR-GDSRH



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 27 de mayo de 2024

MEMORANDO N° 000773-2024-SERVIR-GDSRH

A : SUSANA ARENAS ESTELA
RESPONSABLE DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA CREADA U OBTENIDA POR LA ENTIDAD, QUE SE ENCUENTRE EN SU POSESIÓN O BAJO SU CONTROL

De : CRISTIAN COLLINS LEON VILELA
GERENTE DE DESARROLLO DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

Asunto : Atención de solicitud de Acceso a la Información Pública.

Referencia : Expediente N° 2024-0029799.

Me dirijo a usted en virtud del documento de la referencia, mediante el cual el ciudadano Aldo Geremías Ortiz Ticona, en el marco de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, solicita la siguiente información:

(...) conocer, según los tres niveles de gobierno, las entidades tipo A y B que deben transitar a la ley SERVIR (...)

Al respecto, es importante mencionar al administrado que el artículo 1 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, establece las entidades públicas que se encuentran bajo su ámbito, lo cual corresponde a la aplicación del régimen del Servicio Civil. Sin perjuicio de ello, es importante tener en cuenta que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cada una de ellas (entidad tipo A) tiene la responsabilidad de definir a una entidad como tipo B, a través de una resolución del titular de la entidad y de acuerdo a los criterios establecidos en el Reglamento General de la Ley N° 30057. Por tanto, se entiende que esta acción es propia de la gestión interna de cada entidad pública Tipo A.

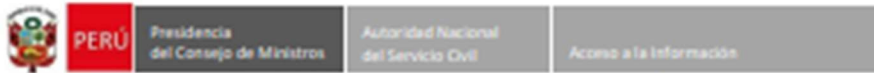
Por lo expuesto, resulta procedente acogernos a lo previsto en el artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, sobre la denegatoria de acceso, en la medida que esta Gerencia no cuenta con la información solicitada por el ciudadano.

Atentamente,

Firmado por
CRISTIAN COLLINS LEON VILELA
Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos
Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos

Firmado por (VB)
CINTHYA YANIRA DIAZ MONTALVO
Ejecutiva de Implementación y Monitoreo del Tránsito a la ley del Servicio Civil
Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos

Anexo 6: Oficio N°000735 – 2024 – SERVIR – ACCESO A LA INFORMACION



"Declaro de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 28 de mayo de 2024

OFICIO N° 000735-2024-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACION

Señor(a):
ORTIZ TICONA ALDO JEREMIAS
aj.ortiz@unaj.edu.pe
 Presente.-

Asunto : Solicitud de acceso a la información de fecha 20 de mayo de 2024

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

"En total, hasta septiembre del año pasado, se identificó 510 entidades que iniciaron este proceso de tránsito. Para continuar con la investigación y asegurar la fiabilidad de los datos, es fundamental ratificar esta información. Por ello, le solicito su colaboración para conocer, según los tres niveles de gobierno, las entidades tipo A y E que deben transitar a la Ley Servir, y de contar con otra información que pueda ser útil para contribuir al respaldo con la institución se lo agradecería." (sic)

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

Considerando que su pedido constituye una solicitud de acceso a la información regulada por el TUO de la Ley N° 27806, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos es el área encargada de proporcionar la información requerida por usted, teniendo en cuenta sus funciones previstas en el artículo 21 del Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado por el Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias.

Cabe mencionar que la información requerida no se encuentra clasificada como secreta, reservada ni confidencial, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos N°s 15º, 16º y 17º del TUO de la Ley N° 27806. En ese sentido, hacemos de su conocimiento que la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos mediante Memorando N° 000773-2024-SERVIR-GDSRH señala:

"Al respecto, es importante mencionar al administrado que el artículo 1 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, establece las entidades públicas que se encuentran bajo su ámbito, lo cual corresponde a la aplicación del régimen del Servicio Civil. Sin perjuicio de ello, es importante tener en cuenta que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cada una de ellas (entidad tipo A) tiene la responsabilidad de definir a una entidad como tipo B, a través de una resolución del titular de la entidad y de acuerdo a los criterios establecidos en el Reglamento General de la Ley N° 30057. Por tanto, se entiende que esta acción es propia de la gestión interna de cada entidad pública Tipo A." (sic)

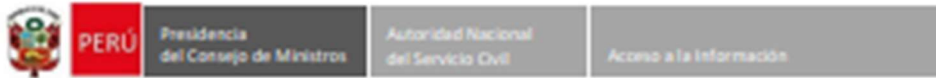
Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2010-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://npl.servir.gob.pe/verificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: K70DQ2M

Pasejo Francisco de Zela 150 Piso 30, Jesús María, 15071 - Perú
 info@servir.gob.pe
 (+51 1) 208 - 5570
 www.gob.pe/servir

Página 1 de 2



Documento firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificados en: <http://npl.servir.gob.pe/verificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: K70DQ2M



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Por lo que, de acuerdo a lo manifestado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, se desprende que se da por denegado su pedido por lo que acorde con los artículos 10^o y 13^o del TUO del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo Nº 021-2019- PCM, se deniega la solicitud por resultar inexistente.

Atentamente,

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

Documento de texto firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27208, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Plegamiento y el documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificados en: <https://portal2.gob.pe/verificaDocumentosSERNOR>

*** Artículo 10.- Información de acceso público**

Las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control [...]."

*** Artículo 13.- Denegatoria de acceso**

[...] La solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuenta o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido. En este caso, la entidad de la Administración Pública deberá comunicar por escrito que la denegatoria de la solicitud se debe a la inexistencia de datos en su poder respecto de la información solicitada [...]."

Este es una copia pública imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVICIO, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2019-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2019-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser verificadas a través de la siguiente dirección web: <https://portal2.gob.pe/verificaDocumentosSERNOR> e ingresando la siguiente clave: K7D9Q2M

Pasejo Francisco de Zela 100 Piso 10, Jesús María, 11571 - Perú
 info@tando.gob.pe
 (+51 1) 206 - 3170
 www.gob.pe/tando



Anexo 7. Solicitud de información al SERVIR

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Solicito: información sobre entidades en tránsito al Régimen del Servicio Civil

SEÑOR GERENTE DE POLITICAS DE GESTION DEL SERVICIO CIVIL

Yo, Aldo Jeremias Ortiz Ticona, Identificado con DNI N° 76447499 con código de matrícula de estudiante N° 9276447499 de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca, me presento y expongo lo siguiente:

Me dirijo respetuosamente a su entidad con el propósito de solicitar información sobre todas las entidades del Poder Ejecutivo que han transitado al régimen del Servicio Civil desde la entrada en vigencia de la Ley N.º 30057 hasta la actualidad, considerando que, desde enero de 2024, según el Decreto Legislativo N.º 1602, todas debían iniciar dicho proceso.

Específicamente, requiero:

1. El número total de entidades que han iniciado o completado el tránsito.
2. El período en que cada entidad realizó su tránsito.
3. El estado actual de cada entidad (Fase 1 - aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad, Fase 2 - incorporación de servidores por concursos públicos, u otro).
4. **Adicionalmente**, solicito conocer cuántas entidades públicas de los niveles regional y local, según los lineamientos de SERVIR, están contempladas para transitar al régimen del Servicio Civil, así como identificar cuáles aún no han iniciado dicho proceso.

Agradezco de antemano su colaboración y disposición para proporcionar esta información, la cual será usada con fines académicos y de investigación. Cualquier dato proporcionado será tratado con la debida confidencialidad y ética académica. Quedo a su disposición para cualquier aclaración adicional o para coordinar la entrega de la información de la manera mas conveniente para su entidad.

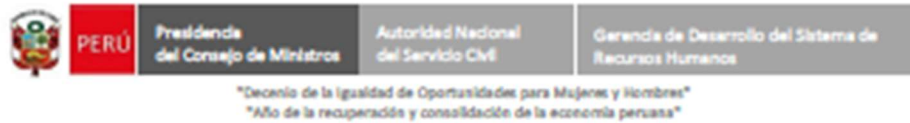
Juliaca, 15 de agosto del 2025.

ATENTAMENTE



Aldo Jeremias Ortiz Ticona
DNI N° 76447499
N° celular: 929604931
aj.ortizt@unaj.edu.pe

Anexo 8: OFICIO N°007126 – 2025 – SERVIR – GDSRH



Lima, 28 de agosto de 2025

OFICIO N° 007126-2025-SERVIR-GDSRH

Señor(a):

ORTIZ TICONA ALDO JEREMIAS
JR ARIZONA, JULIACA-SAN ROMAN
Presente.-

Asunto : Atención a solicitud de información respecto del tránsito de entidades al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Referencia : Documento (Expediente N° 2025-0055563)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), información respecto del tránsito de entidades al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. En ese sentido, a continuación, se brinda respuesta a las consultas formuladas:

El número total de entidades que han iniciado o completado el tránsito.

Al respecto, el artículo 9 de la Directiva N° 001-2024-SERVIR-GDSRH, "Lineamientos para la Implementación del Régimen del Servicio Civil de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva), dispone que, una vez que las entidades públicas tengan ocupadas todas las posiciones previstas bajo el Régimen del Servicio Civil en el CPE vigente, SERVIR emitirá la Resolución de Culminación del Proceso de Implementación la información. En ese sentido, se informa, que aún no se ha emitido tal resolución a ninguna entidad pública.

Se adjunta al presente oficio un registro, en formato Excel, que incluye el listado de entidades que se encuentran en proceso de tránsito. Cabe indicar que esta información es pública, encontrándose en el siguiente enlace

El período en que cada entidad realizó su tránsito.

Corresponde indicar que, de acuerdo al artículo 6 de la Directiva, dispone que el titular de la entidad, la Oficina de Recursos Humanos, entre otros, son actores responsables sobre el cumplimiento de los lineamientos ahí establecidos. Cabe indicar que, las fases establecidas para la implementación de la Ley del Servicio Civil en las entidades públicas, consideran la progresividad de la implementación, de acuerdo al marco normativo vigente y aplicable a las entidades públicas.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://apl.servir.gob.pe/verificadocumentalSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 9900921

Pasaje Francisco de Zela 150,
piso 10 Jesús María, Lima

info@servir.gob.pe

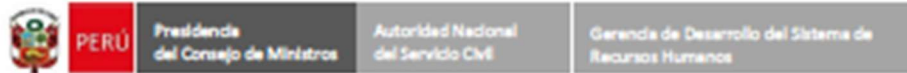
(+51 1) 206 - 3370

www.gob.pe/servir

Página 1 de 2



Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27260, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Registro y Reconocimiento. La integridad del documento y la autenticidad de las Firmas pueden ser verificadas en: <https://apl.servir.gob.pe/verificadocumentalSERVIR>



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

El estado actual de cada entidad. Fase 1 aprobación. del Cuadro de Puestos de la Entidad Fase 2, incorporación de servidores por concurso público.

Al respecto, se adjunta el registro Excel con información de la fase del proceso de tránsito, que se encuentra desarrollando cada entidad pública,

Cuántas entidades públicas de los niveles regional y local según los lineamientos de SERVIR están contempladas para transitar al régimen del Servicio Civil, así como identificar cuáles aún se han iniciado dicho proceso.

Al respecto, de manera general corresponde mencionar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, considera en su artículo 1 el ámbito de aplicación de la misma, por lo cual todas las entidades que corresponden a la clasificación allí establecida se encuentran dentro de la Ley N° 30057. Puntualmente, lo regulado es lo siguiente:

Artículo 1. Ámbito de aplicación El régimen del Servicio Civil se aplica a las entidades públicas de:

- a) El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- b) El Poder Legislativo.
- c) El Poder Judicial.
- d) Los Gobiernos Regionales.
- e) Los Gobiernos Locales.
- f) Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.

Por lo tanto, se adjunta el registro Excel con el detalle de avance en el mencionado proceso, por cada entidad pública.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Firmado por
MARIEL HERRERA LLERENA
 Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos
 Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos

Firmado por (VB)
CINTHYA YANIRA DIAZ MONTALVO
 Ejecutiva de Implementación y Monitoreo del Tránsito a la ley del Servicio Civil
 Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2018-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/VerificaDocumentosSERVIR> e ingresando la siguiente clave: V9L89W2T

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27266, Ley de Firmas y Certificados Digitales, el Reglamento y modificaciones. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://app.servir.gob.pe/VerificaDocumentosSERVIR>



Anexo 9. Estado situacional de las entidades de tránsito del nivel nacional al 2023

Entidad	Abreviatura	Nivel de Gobierno	Región	Etapas	Hito/Etapa	Estado	Fecha de Inicio del Proceso de Tránsito
AGENCIA DE COMPRAS DE LAS FUERZAS ARMADAS	ACFFAA	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	12/9/2014
ARCHIVO GENERAL DE LA NACION	AGN	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	12/2/2014
PROGRAMA DE COMPENSACIONES PARA LA COMPETITIVIDAD	AGROIDEAS	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	25/8/2015
PROGRAMA DE DESARROLLO PRODUCTIVO AGRARIO RURAL	AGRORURAL	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	5/6/2015
ACADEMIA NACIONAL DE LA MAGISTRATURA	AMAG	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	29/8/2014
AUTORIDAD NACIONAL DEL AGUA	ANA	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Culminado	24/6/2015
AGENCIA PERUANA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL	APCI	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	7/11/2014
AUTORIDAD DE TRANSPORTE URBANO PARA LIMA Y CALLAO	ATU	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Elaboración	24/10/2019
PROGRAMA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR	AURORA	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/11/2015
BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ	BNP	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	26/3/2014
PROGRAMA NACIONAL DE CONSERVACIÓN DE BOSQUES PARA LA MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO	BOSQUES	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	19/3/2014
COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS	CCFFAA	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	26/6/2016
CENTRO NACIONAL DE ABASTECIMIENTO DE RECURSOS ESTRATÉGICOS	CENARES	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	21/2/2019
CENTRO NACIONAL DE ESTIMACIÓN, PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	CENEPRED	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	12/2/2014
CENTRO DE FORMACIÓN EN TURISMO	CENFOTUR	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	4/6/2015
CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	CEPLAN	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Elaboración	6/11/2013
ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL	COFOPRI	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	4/2/2015
CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD	CONADIS	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Elaboración	18/10/2013
CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	CONCYTEC	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	16/10/2013
COMISION NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO AEROSPAECIAL	CONIDA	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	16/9/2015
PROGRAMA NACIONAL DE ENTREGA DE LA PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA	CONTIGO	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	10/6/2020

PLAN COPESCO	COPESCO	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	10/2/2015
MINISTERIO DE CULTURA	CULTURA	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	30/10/2013
PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS	CUNAMAS	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	7/12/2015
CENTRO VACACIONAL HUAMPANI	CV Huampani	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	26/6/2014
COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS	DEVIDA	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	16/7/2014
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD - LIMA CENTRO	DIRIS CENTRO	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/2/2019
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD - LIMA SUR	DIRIS SUR	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	2/5/2019
DESPACHO PRESIDENCIAL	DP	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Elaboración	25/5/2015
EJERCITO DEL PERÚ	EJERCITO	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	23/2/2015
ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE	ENAMM	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	3/4/2014
FUERZA AEREA DEL PERÚ	FAP	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	14/4/2016
FONDO INTANGIBLE SOLIDARIO DE SALUD	FISSAL	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	16/10/2019
FUERO MILITAR POLICIAL	FMP	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	10/7/2014
PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA	PEAH	Nacional	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	17/12/2014
PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL DE LA CUENCA DEL RÍO PUTUMAYO	PEDICP	Nacional	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	28/8/2015
PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA	PEBLT	Nacional	Puno	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	4/5/2015
PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO TUMBES	PEBPT	Nacional	Tumbes	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	4/3/2015
PROYECTO ESPECIAL DATEM DEL MARAÑON - ALTO AMAZONAS - LORETO - CONDORCANQUI	PEDAMAALC	Nacional	San Martin	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	31/8/2015
PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO DEL VALLE DE LOS RÍOS APURIMAC, ENE Y MANTARO	PROVRAEM	Nacional	Ayacucho	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	4/9/2015
PROYECTO ESPECIAL JAEN - SAN IGNACIO - BAGUA	PEJSIB	Nacional	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	24/8/2015
PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE - ZAÑA	PEJEZA	Nacional	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	14/1/2015
PROYECTO ESPECIAL PICHIS - PALCAZU	PEPP	Nacional	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	26/8/2015
PROYECTO ESPECIAL SIERRA CENTRO SUR	PESCS	Nacional	Ayacucho	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	27/1/2015
PROGRAMA NACIONAL FONDO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL	FONCODES	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Elaboración	12/11/2015
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONIA PERUANA	IIAP	Nacional	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/11/2013

FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO	FONDEPES	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	28/4/2014
INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN GLACIARES Y ECOSISTEMAS DE MONTAÑA	INAIGEM	Nacional	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	25/2/2016
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA	HCH	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	28/8/2018
HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ	HCLLH	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	9/2/2015
HOSPITAL DE EMERGENCIAS CASIMIRO ULLOA	HECU	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	9/2/2022
HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIATRICAS	HEP	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	24/5/2018
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR	HEVES	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	19/12/2018
HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN	HHV	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	3/6/2019
HOSPITAL MARIA AUXILIADORA	HMA	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	14/9/2015
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO	HN 2 de Mayo	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	29/12/2017
HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA	HNAL	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	31/5/2018
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ	HNDMNSB	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	19/11/2020
HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE	HNHU	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	8/2/2019
HOSPITAL NACIONAL VÍCTOR LARCO HERRERA	HNVLH	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	22/8/2018
HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	HSJL	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	30/12/2016
HOSPITAL SANTA ROSA	HSR	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	12/5/2015
INSTITUTO GEOGRAFICO NACIONAL	IGN	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	9/8/2016
INSTITUTO GEOFÍSICO DEL PERÚ	IGP	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Culminado	4/11/2013
INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ	IMARPE	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	29/11/2013
PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR	INABIF	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	14/2/2014
INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD	INACAL	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Culminado	4/6/2015
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ	INBP	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	19/6/2015
INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLOGICAS	INCN	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	9/7/2015
INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL	INDECI	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Culminado	18/8/2014
INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL	INDECOPI	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Culminado	29/11/2013

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA	INEI	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	7/11/2013
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS	INEN	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	21/3/2017
INSTITUTO GEOLÓGICO MINERO Y METALÚRGICO	INGEMMET	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	26/9/2014
INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA	INIA	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	12/3/2015
INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y CAPACITACIÓN DE TELECOMUNICACIONES	INICTEL	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	11/6/2015
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL	INMP	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	7/11/2018
INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA	INO	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/10/2017
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA	UNAS	Nacional	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	22/8/2014
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	INPE	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	3/10/2013
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS	UNAMD	Nacional	Madre de Dios	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	18/12/2014
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA ALTOANDINA DE TARMA	UNAAT	Nacional	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	24/6/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS	UNAAA	Nacional	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	1/2/2016
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA	UNACH	Nacional	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	21/12/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA	UNAH	Nacional	Ayacucho	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	10/2/2017
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAYACAJA	UNAT	Nacional	Huancavelica	Valorización de los puestos de la entidad pública	Cuadro de Puestos de la Entidad	Elaboración	22/3/2017
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION	UNDAC	Nacional	Pasco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	24/4/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL DE BARRANCA	UNAB	Nacional	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	17/11/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA	UNCJ	Nacional	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	9/3/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE	UNCA	Nacional	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	29/12/2014
INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION	INR	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	20/7/2015
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	INS	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	26/3/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA	UNFS	Nacional	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/11/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA	UNH	Nacional	Huancavelica	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	11/6/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAEN	UNJ	Nacional	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	23/7/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA	UNAJ	Nacional	Puno	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	23/12/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA	UNM	Nacional	Moquegua	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	13/10/2015

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO DE ABAD DEL CUSCO	UNSAAC	Nacional	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	16/7/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO	UNT	Nacional	La Libertad	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	1/3/2016
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	UNATU	Nacional	Tumbes	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	12/6/2017
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI	UNU	Nacional	Ucayali	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	1/9/2014
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO	UNAPU	Nacional	Puno	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	30/12/2016
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO	UNCallao	Nacional	Callao	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	3/3/2016
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN	UNHEVAL	Nacional	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	20/3/2014
UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA	UNIA	Nacional	Ucayali	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	22/2/2016
UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA	UNISCJSA	Nacional	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	23/11/2016
UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA	UNIQ	Nacional	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	5/4/2017
UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL FABIOLA SALAZAR LEGUIA DE BAGUA	UNIB	Nacional	Amazonas	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	24/11/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION	UNJFSC	Nacional	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	11/11/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE MARIA ARGUEDAS	UNJMA	Nacional	Apurimac	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	9/12/2014
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL HIDEYO NOGUCHI	INSM Noguchi	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	20/4/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	UNPRG	Nacional	Lambayeque	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/7/2017
UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA	UNSCH	Nacional	Ayacucho	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	27/11/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA	UNSLG	Nacional	Ica	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	14/9/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	UNSAM	Nacional	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	29/2/2016
UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA	UNTRM	Nacional	Amazonas	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	3/8/2015
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO - BREÑA	INSN Breña	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	31/12/2014
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	UNP	Nacional	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	27/5/2019
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN	UNJBG	Nacional	Tacna	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	18/1/2019
UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRÍA	UNACA	Nacional	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	10/6/2019
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO - SAN BORJA	INSN San Borja	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	17/7/2015
INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE	IPD	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	24/3/2014
INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR	IPEN	Nacional	Lima Metropolitana	Valorización de los puestos de la entidad pública	Cuadro de Puestos de la Entidad	Elaboración	5/2/2014

INSTITUTO NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION DEL PERÚ	IRTP	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	12/2/2014
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN	ITP	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	3/10/2013
JURADO NACIONAL DE ELECCIONES	JNE	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	10/10/2016
JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA	JNJ	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Culminado	15/7/2020
PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MAS POBRES - JUNTOS	JUNTOS	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	13/8/2015
MARINA DE GUERRA DEL PERÚ	MARINA	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	3/3/2015
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS	MEF	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	24/10/2013
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS	MINEM	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	14/8/2014
MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO	MIDAGRI	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Elaboración	22/7/2014
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES	MIGRACIONES	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	27/1/2014
MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES	MIMPV	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Elaboración	9/9/2014
MINISTERIO DEL AMBIENTE	MINAM	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	23/8/2016
MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	MINCETUR	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	29/4/2014
MINISTERIO DE DEFENSA	MINDEF	Nacional	Lima Metropolitana	Valorización de los puestos de la entidad pública	Cuadro de Puestos de la Entidad	Elaboración	12/2/2014
MINISTERIO DE EDUCACION	MINEDU	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	1/4/2014
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	MIDIS	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	25/3/2014
MINISTERIO DEL INTERIOR	MININTER	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	20/1/2014
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	MINJUS	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Culminado	25/11/2013
MINISTERIO DE SALUD	MINSA	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	1/9/2014
AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL	APN	Nacional	Callao	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	16/2/2015
MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	MTC	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	24/1/2014
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	MTPE	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	24/11/2014
MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO	MVCS	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	29/1/2015
ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL	OEFA	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	1/9/2015

OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL	ONP	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	13/3/2014
OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES	ONPE	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	12/5/2014
ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO	OSCE	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	9/3/2015
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA	OSINERGMIN	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	4/4/2014
ORGANISMO DE SUPERVISIÓN DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE	OSINFOR	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	17/1/2014
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES	OSIPTEL	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	7/11/2013
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PUBLICO	OSITRAN	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	31/10/2013
ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	OTASS	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/8/2015
PROGRAMA NACIONAL PLATAFORMAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL	PAIS	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	14/2/2018
PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS	PCM	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Elaboración	25/2/2015
PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSION 65	Pension 65	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Culminado	2/7/2015
CENTRAL DE COMPRAS PÚBLICAS	PERU COMPRAS	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Cuadro de Puestos de la Entidad	Elaboración	7/4/2016
PROCURADURIA GENERAL DEL ESTADO	PGE	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	17/5/2021
PROGRAMA NACIONAL A COMER PESCADO	PNACP	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/8/2023
POLICIA NACIONAL DEL PERÚ	PNP	Nacional	LIMA METROPOLITANA	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	10/9/2020
PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL	PNSR	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	18/8/2015
PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	PNSU	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	24/3/2015
MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN	PRODUCE	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Elaboración	31/10/2013
PROGRAMA NACIONAL DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACION	PROINNOVATE	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	7/3/2016
AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA	PROINVERSION	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	7/7/2014
COMISION DE PROMOCIÓN DEL PERÚ PARA LA EXPORTACIÓN Y EL TURISMO	PROMPERU	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	29/4/2015
PROGRAMA NACIONAL DE BECAS Y CREDITO EDUCATIVO	PRONABEC	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	9/1/2015
PROGRAMA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA	PRONIED	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	28/3/2017
PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD	PRONIS	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	25/11/2019

PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DESCENTRALIZADO	PROVIAS Descentralizado	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	13/1/2016
UNIVERSIDAD NACIONAL ALOMIA ROBLES	UNДАР	Nacional	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	29/11/2021
PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL	PROVIAS Nacional	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	8/1/2014
PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACION	PSI	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	24/9/2014
PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA	QALIWARMA	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Culminado	12/1/2016
REGISTRO NACIONAL DE IDENTIDAD Y ESTADO CIVIL	RENIEC	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	29/5/2014
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	RREE	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	1/8/2014
FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ - SALUDPOL	SALUDPOL	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	12/4/2019
ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD PESQUERA	SANIPES	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	30/4/2015
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES	SBN	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Elaboración	10/10/2014
SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES	SENACE	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	13/5/2014
SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA DEL PERÚ	SENAMHI	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	19/2/2015
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA	SENASA	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Culminado	2/4/2014
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN	SENCICO	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	10/8/2015
SERVICIO NACIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE	SERFOR	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Culminado	22/10/2014
SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS	SERNANP	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	24/9/2014
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	SERVIR	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	13/1/2014
SISTEMA NACIONAL DE EVALUACION, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA	SINEACE	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	6/12/2013
SEGURO INTEGRAL DE SALUD	SIS	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	10/12/2013
SUPERINTENDENCIA DE MERCADO DE VALORES	SMV	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	11/5/2015
SIERRA Y SELVA EXPORTADORA	SSE	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	27/1/2015
SECRETARIA TECNICA DE APOYO A LA COMISION AD HOC, CREADO CON DECRETO SUPREMO N° 006-2021-EF	ST-FONAVI	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	18/11/2020
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE CONTROL DE SERVICIOS DE SEGURIDAD, ARMAS, MUNICIONES Y EXPLOSIVOS DE USO CIVIL	SUCAMEC	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	1/9/2014
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL	SUNAFIL	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	13/3/2015

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS	SUNARP	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	15/1/2018
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO	SUNASS	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	17/11/2014
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA	SUNEDU	Nacional	Lima Metropolitana	Fase 2	Concursos públicos de méritos	Procesos de selección – En curso	11/7/2016
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ASEGURAMIENTO EN SALUD	SUSALUD	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	4/10/2013
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE TRANSPORTE DE PERSONAS, CARGAS Y MERCANCIAS	SUTRAN	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	22/8/2014
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	TC	Nacional	Lima Metropolitana	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Elaboración	2/6/2016
PROGRAMA PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO SOCIAL INCLUSIVO-TRABAJA PERÚ	TRABAJA PERU	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	3/2/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA	UNALM	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	27/5/2016
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMAN Y VALLE - LA CANTUTA	UNE	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/4/2016
UNIVERSIDAD NACIONAL DE FEDERICO VILLAREAL	UNFV	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	12/3/2015
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	UNMSM	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	2/5/2016
UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	UNTELS	Nacional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	23/2/2017

Anexo 10. Estado situacional de las entidades de tránsito del nivel regional al 2023

Entidad	Abreviatura	Nivel de Gobierno	Región	Etapas	Hito/Etapa	Estado	Fecha de Inicio del Proceso de Tránsito
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA	MML	Regional	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	30/3/2015
GOBIERNO REGIONAL DE AMAZONAS	Gore Amazonas	Regional	Amazonas	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	2/4/2019
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ÁNCASH	DRE ÁNCASH	Regional	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/2/2020
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES ÁNCASH	DRTC ÁNCASH	Regional	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	20/11/2020
GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	Gore Ancash	Regional	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	2/4/2019
PROYECTO ESPECIAL CHINECAS	PECHI	Regional	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	14/10/2016
SUB REGIÓN PACÍFICO	SUB REGIÓN PACÍFICO	Regional	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	24/8/2020
GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC	GORE Apurímac	Regional	Apurímac	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	2/1/2017
AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES	AUTODEMA	Regional	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	22/3/2016
ZONA ESPECIAL DE DESARROLLO MATARANI	ZED MATARANI	Regional	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	21/12/2017
HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO	HRA	Regional	Ayacucho	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	11/5/2017
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA	DRA CAJAMARCA	Regional	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	6/8/2018
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA	DRE Cajamarca	Regional	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/9/2018
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA	DIRESA CAJAMARCA	Regional	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	3/2/2020
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES DE CAJAMARCA	DRTC Cajamarca	Regional	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/10/2017
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA	Gore Cajamarca	Regional	CAJAMARCA	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Manual de Perfiles de Puestos	Culminado	5/8/2016
COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN DEL FONDO EDUCATIVO DEL CALLAO	CAFFED	Regional	Callao	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	23/4/2018
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO	DRE Callao	Regional	Callao	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	5/4/2018
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO	GORE Callao	Regional	Callao	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	14/8/2017
HOSPITAL SAN JOSE	HSJ	Regional	Callao	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	5/9/2014
GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO	GORE Cusco	Regional	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	2/3/2018
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES DE HUÁNUCO	DRTC Huanuco	Regional	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/5/2018
GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO	GORE Huanuco	Regional	Huanuco	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Culminado	16/10/2015

HOSPITAL REGIONAL "HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO"	HR"HVM"	Regional	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	18/6/2019
GOBIERNO REGIONAL DE ICA	GORE Ica	Regional	ICA	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	11/9/2017
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE JUNÍN	DIRESA JUNÍN	Regional	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	30/11/2017
GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN	GORE Junín	Regional	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	25/3/2014
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO "DANIEL ALCIDES CARRIÓN" HUANCAYO	HRDCQ DAC-HYO	Regional	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	28/10/2022
GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD	GORE La Libertad	Regional	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	28/10/2013
PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC	PECH	Regional	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	30/6/2016
GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE	GORE Lambayeque	Regional	Lambayeque	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	6/2/2018
GOBIERNO REGIONAL DE LIMA	GORE Lima	Regional	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/6/2019
HOSPITAL REZOLA CAÑETE	HRC	Regional	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/8/2020
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE LORETO	DRA Loreto	Regional	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	24/1/2018
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN LORETO	DRE Loreto	Regional	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	11/9/2017
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LORETO	DIRESA LORETO	Regional	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	18/3/2019
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES DE LORETO	DRTC Loreto	Regional	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	25/7/2017
GOBIERNO REGIONAL DE LORETO	GORE Loreto	Regional	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/10/2016
HOSPITAL IQUITOS CESAR GARAYAR GARCÍA	HI-CGG	Regional	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	29/1/2019
HOSPITAL REGIONAL DE LORETO	HRL	Regional	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	20/8/2018
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE MADRE DE DIOS	DIRESA MADRE DE DIOS	Regional	Madre de Dios	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	6/4/2021
GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS	Gore MADRE DE DIOS	Regional	Madre de Dios	Reorganización respecto a la estructura de Recursos Humanos	Determinación de la Dotación	Elaboración	21/5/2018
PROYECTO ESPECIAL MADRE DE DIOS	PEMD	Regional	Madre de Dios	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	19/11/2018
REDES DE SALUD PERIFERICAS MADRE DE DIOS	RSP MADRE DE DIOS	Regional	Madre de Dios	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	12/10/2020
GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA	GORE Moquegua	Regional	Moquegua	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	2/3/2018
ZONA ESPECIAL DE DESARROLLO ILO	ZED Ilo	Regional	Moquegua	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	5/11/2018
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - PIURA	DRE Piura	Regional	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	23/12/2015
GOBIERNO REGIONAL DE PIURA	GORE Piura	Regional	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	14/11/2013

HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES DE PAITA	HNSMP	Regional	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	1/10/2020
PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA	PECHP	Regional	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	14/12/2020
PROYECTO ESPECIAL DE IRRIGACIÓN E HIDROENERGÉTICO DEL ALTO PIURA	PEIHAP	Regional	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	28/12/2017
GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN	Gore SAN MARTIN	Regional	SAN MARTIN	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	15/4/2021
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE TACNA	DRE Tacna	Regional	Tacna	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/2/2018
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES TACNA	DRTC TACNA	Regional	Tacna	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/11/2019
DIRECCIÓN REGIONAL SECTORIAL DE SALUD TACNA	DIRESA Tacna	Regional	Tacna	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	23/11/2017
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA	GORE Tacna	Regional	Tacna	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	1/7/2014
PROYECTO ESPECIAL TACNA	PET	Regional	Tacna	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	16/9/2016
ZONA FRANCA DE TACNA - PERÚ	ZOFRA TACNA	Regional	Tacna	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	14/8/2015
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - UCAYALI	DRE Ucayali	Regional	Ucayali	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	8/8/2016

Anexo 11. Estado situacional de las entidades de tránsito del nivel local al 2023

Entidad	Abreviatura	Nivel de Gobierno	Región	Etapa	Hito/Etapa	Estado	Fecha de Inicio del Proceso de Tránsito
AUTORIDAD DEL PROYECTO COSTA VERDE	APCV	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	31/10/2018
INSTITUTO CATASTRAL DE LIMA	ICL	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	4/7/2016
FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES	INVERMET	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	22/1/2014
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON	MD Ancon	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	26/10/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	MD Ate	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	16/3/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO	MD Barranco	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/11/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO	MD Carabayllo	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	20/7/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIENEGUILLA	MD CIENEGUILLA	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	23/5/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS	MD Comas	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/2/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA (LM)	MD Independencia (LM)	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	20/7/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESUS MARIA	MD JESUS MARIA	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/3/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MOLINA	MD la Molina	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	10/11/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA	MD LA VICTORIA	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	3/10/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE	MD Lince	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	18/6/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS	MD Los Olivos	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	23/3/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAGDALENA DEL MAR	MD MAGDALENA DEL MAR	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	28/5/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACHACAMAC	MD PACHACAMAC	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	15/11/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCUSANA	MD PUCUSANA	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	16/8/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO LIBRE	MD PUEBLO LIBRE	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	28/6/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	MD Puente Piedra	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	24/1/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA HERMOSA	MD Punta Hermosa	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	31/3/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIMAC	MD Rimac	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	25/8/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN BORJA	MD San Borja	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	15/9/2016

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ISIDRO	MD SAN ISIDRO	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	28/11/2014
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS	MD San Luis	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	17/3/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL MAR	MD SANTA MARIA DEL MAR	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	19/4/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA	MD SANTA ROSA	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	26/4/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO	MD SANTIAGO DE SURCO	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	31/7/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES	MD SMP	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	12/8/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO	MD SURQUILLO	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	23/8/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR	MD Villa El Salvador	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	9/3/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO	MD Villa Maria del Triunfo	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/3/2018
PATRONATO DEL PARQUE DE LAS LEYENDAS - FELIPE BENAVIDES BARREDA	PATPAL	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	18/7/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JAZAN	MD JAZAN	Local	Amazonas	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	22/1/2020
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BONGARA	MP BONGARA	Local	Amazonas	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	15/11/2019
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS	MP Chachapoyas	Local	Amazonas	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/5/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATAAC	MD CATAAC	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	22/4/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO	MD Coishco	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	27/5/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS	MD HUACHIS	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/6/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANTAR	MD Huantar	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	12/1/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA	MD INDEPENDENCIA	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	8/2/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLUMPA	MD Llumpa	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	3/3/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANCOS	MD MANCOS	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	6/9/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE	MD Nuevo Chimbote	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	21/7/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUILLO	MD QUILLO	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	30/7/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA	MD Santa	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	8/11/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYA	MD Yauya	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/10/2014
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BOLOGNESI	MP BOLOGNESI	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	8/7/2019
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARHUAZ	MP Carhuaz	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	23/6/2015

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA	MP CASMA	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	24/4/2019
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ	MP Huaraz	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	3/11/2014
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI	MP Huari	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	8/8/2014
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY	MP Huarmey	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/9/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS	MP Huaylas	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	28/12/2015
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE POMABAMBA	MP POMABAMBA	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	31/5/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY	MP Yungay	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	19/3/2015
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA	MP del Santa	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	19/2/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL LUZURIAGA	MP Mariscal Luzuriaga	Local	Ancash	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	28/12/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO	MD San Jeronimo	Local	Apurimac	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	17/1/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHEROS	MP Chincheros	Local	Apurimac	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	15/3/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS	MP Cotabambas	Local	Apurimac	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	16/1/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO SELVA ALEGRE	MD ALTO SELVA ALEGRE	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/12/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA	MD Cayma	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	28/8/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO	MD Cerro Colorado	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	2/8/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ISLAY	MD Islay	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	9/10/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAJES	MD Majes	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	1/10/2014
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPACOLCA	MD Pampacolca	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	31/10/2014
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SASHACA	MD Sachaca	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	2/10/2013
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANAHUARA	MD Yanahuara	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	23/12/2013
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YURA	MD Yura	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/6/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL JACOBO HUNTER	MD Jacobo Hunter	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	25/8/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL Y VILLA DE YARABAMBA	MD Villa de Yarabamba	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	1/3/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAMANA	MP Camana	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/10/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARAVELI	MP CARAVELI	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	26/12/2019
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASTILLA	MP Castilla	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	7/8/2017

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY - MOLLENDO	MP Islay	Local	Arequipa	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	7/4/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDRES AVELINO CACERES	MD ANDRES AVELINO CACERES	Local	AYACUCHO	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/5/2021
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAMANGUILLA	MD Humanaguilla	Local	Ayacucho	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	15/1/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA	MP Huamanga	Local	Ayacucho	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	1/12/2014
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA	MP Huanta	Local	Ayacucho	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/3/2015
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA HUAMANGA	SAT Huamanga	Local	Ayacucho	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	26/10/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAÑOS DEL INCA	MD Baños del Inca	Local	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	7/8/2014
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLASAY	MD Colasay	Local	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	14/10/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONDEBAMBA	MD Condebamba	Local	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	20/11/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ENCAÑADA	MD Encañada	Local	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	23/5/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAJAS	MD LAJAS	Local	CAJAMARCA	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/5/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN JOSE DEL ALTO	MD San Jose del Alto	Local	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	18/12/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA	MP Cajabamba	Local	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	10/5/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA	MP Cajamarca	Local	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/3/2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA	MP CHOTA	Local	CAJAMARCA	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	22/11/2019
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC - BAMBAMARCA	MP Hualgayoc - Bambamarca	Local	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	10/11/2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN	MP Jaén	Local	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	22/5/2015
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS	MP San Marcos	Local	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	26/7/2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MIGUEL	MP San Miguel	Local	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	31/5/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO	MP San Ignacio	Local	Cajamarca	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	14/9/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARMEN DE LA LEGUA REYNOSO	MD Carmen de la Legua	Local	Callao	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	20/11/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA	MD la Punta	Local	Callao	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	12/5/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MI PERÚ	MD Mi Perú	Local	Callao	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	26/9/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO	MP Callao	Local	Callao	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	21/4/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCATCCA	MD Ccatcca	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	22/3/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMBAPATA	MD Combapata	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	31/1/2018

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE KIMBIRI	MD KIMBIRI	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	16/1/2020
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LARES	MD LARES	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	22/7/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIVITACA	MD LIVITACA	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	31/10/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACHUPICCHU	MD Machupicchu	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	8/1/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARANGANI	MD Marangani	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	31/10/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARAS	MD MARAS	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	10/6/2020
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA	MD Ocobamba	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	22/6/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI	MD PICHARI	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/7/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUELLOUNO	MD Quellouno	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	5/11/2014
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO	MD SAN JERONIMO	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	28/3/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SALVADOR	MD San Salvador	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	17/1/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN	MD San Sebastian	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	14/10/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILCABAMBA	MD VILCABAMBA	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/5/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ	MD Wanchaq	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	27/3/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANATILE	MD YANATILE	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	14/3/2019
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTA	MP ANTA	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	1/4/2019
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CALCA	MP CALCA	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	17/5/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS	MP Canchis	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	30/11/2015
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR	MP Espinar	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	17/11/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCION	MP La Convencion	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	19/10/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PARURO	MP PARURO	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	17/8/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA	MP Urubamba	Local	Cusco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/1/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLCABAMBA	MD COLCABAMBA	Local	Huancavelica	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	6/7/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARA	MD PAUCARA	Local	HUANCAVELICA	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	15/3/2022
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI	MD YAULI	Local	Huancavelica	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	8/2/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAYACAJA - PAMPAS	MP Tayacaja	Local	Huancavelica	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	10/11/2017

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS	MD Amarilis	Local	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	18/10/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL ALOMIA ROBLES	MD DANIEL ALOMIA ROBLES	Local	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	25/2/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HERMILIO VALDIZAN	MD HERMILIO VALDIZAN	Local	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	9/1/2020
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ CRESPO Y CASTILLO	MD Crespo y Castillo	Local	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	5/6/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UMARI	MD UMARI	Local	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	19/5/2021
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE DOS DE MAYO	MP DOS DE MAYO	Local	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	9/9/2019
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO	MP Huanuco	Local	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	8/8/2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA - PANA O	MP Pachitea	Local	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	20/5/2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL LEONCIO PRADO	MP Leoncio Prado	Local	Huanuco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	3/10/2014
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCONA	MD MARCONA	Local	ICA	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	14/2/2020
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA	MD PARCONA	Local	ICA	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/8/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALAS	MD Salas	Local	Ica	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	27/3/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN CLEMENTE	MD SAN CLEMENTE	Local	Ica	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	18/6/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHA	MP CHINCHA	Local	ICA	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	28/8/2019
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA	MP Ica	Local	Ica	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	19/10/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA	MD CHILCA	Local	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	10/8/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCAN	MD Huancan	Local	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	12/12/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI	MD Mazamari	Local	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/8/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA	MD Pangoa	Local	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	19/5/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO TAMBO	MD RIO TAMBO	Local	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	12/11/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN AGUSTIN DE CAJAS	MD SAN AGUSTIN	Local	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/9/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN RAMON	MD San Ramon	Local	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	17/2/2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO	MP Chanchamayo	Local	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	11/8/2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUPACA	MP Chupaca	Local	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	30/3/2015
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO	MP Huancayo	Local	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	3/1/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNIN	MP Junin	Local	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	18/10/2017

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO	MP Satipo	Local	Junín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	25/1/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANGASMARCA	MD Angasmарca	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	12/3/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAO	MD CHAO	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	15/8/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICAMA	MD Chicama	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/8/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVENIR	MD EL PORVENIR	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	26/7/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO	MD HUANCHACO	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	27/3/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAIJAN	MD PAIJAN	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	29/5/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCOY	MD Parcoy	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	9/11/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAZURI	MD Razuri	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	12/7/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL VICTOR LARCO HERRERA	MD Victor Larco Herrera	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	17/1/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ASCOPE	MP Ascope	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	14/12/2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN	MP Chépén	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	7/3/2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO	MP Otuzco	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	23/12/2014
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANCHEZ CARRION	MP Sanchez Carrion	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	23/5/2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO	MP Trujillo	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	5/8/2016
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA TRUJILLO	SAT Trujillo	Local	La Libertad	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	11/3/2014
CENTRO DE GESTION TRIBUTARIA DE CHICLAYO	CGTC	Local	Lambayeque	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	28/6/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE	MD Chongoyape	Local	Lambayeque	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/4/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ	MD José Leonardo Ortiz	Local	Lambayeque	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	16/2/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS	MD Olmos	Local	Lambayeque	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	24/1/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL	MD Pimentel	Local	Lambayeque	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	13/5/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMALCA	MD Pomalca	Local	Lambayeque	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	2/11/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMAN	MD TUMAN	Local	Lambayeque	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	11/3/2021
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE	MP Ferreñafe	Local	Lambayeque	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	15/6/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE	MP LAMBAYEQUE	Local	Lambayeque	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	11/9/2019
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA LIMA	SAT Lima	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	30/10/2015

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA SAN MARTIN DE PORRES	SAT San Martin	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/12/2017
SERVICIOS DE PARQUE DE LIMA	SERPAR	Local	Lima Metropolitana	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	10/6/2014
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CALANGO	MD Calango	Local	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	18/1/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHANCAY	MD CHANCAY	Local	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	2/2/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MALA	MD Mala	Local	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	22/5/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA	MD PARAMONGA	Local	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	16/10/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO	MD SAN ANTONIO	Local	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	29/4/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYAN	MD Sayan	Local	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	31/7/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE	MD SUPE	Local	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	31/1/2020
MUNICIPALIDAD DISTRITAL IMPERIAL - CAÑETE	MD Imperial - Cañete	Local	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/4/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA	MP Barranca	Local	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	30/1/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE	MP Cañete	Local	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	9/3/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL	MP HUARAL	Local	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	17/7/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA - HUACHO	MP Huaura	Local	Lima Region	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	14/10/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PASTAZA	MD PASTAZA	Local	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	9/6/2020
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNCHANA	MD Punchana	Local	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	25/7/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN JUAN BAUTISTA	MD San Juan Bautista (Loreto)	Local	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	16/2/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS	MP Maynas	Local	Loreto	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	10/2/2015
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA	MP Tambopata	Local	Madre de Dios	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	20/11/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ICHUÑA	MD Ichuña	Local	Moquegua	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	29/4/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TORATA	MD Torata	Local	Moquegua	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	3/3/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UBINAS	MD Ubinas	Local	Moquegua	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/12/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ILO	MP ILO	Local	Moquegua	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	20/7/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO	MP MARISCAL NIETO	Local	Moquegua	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	17/7/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMUDEZ	MD PUERTO BERMUDEZ	Local	Pasco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	19/6/2020
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA	MD YANACANCHA	Local	Pasco	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	7/2/2020

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL	MD Bernal	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	28/12/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA	MD CASTILLA	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	17/3/2021
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATACAOS	MD Catacaos	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	12/5/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BREA - NEGRITOS	MD La Brea	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	8/2/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACAIPAMPA	MD Pacaipampa	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	1/2/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUERECOTILLO	MD Querecotillo	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	11/7/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALITRAL	MD SALITRAL	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	14/2/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL DE EL FAIQUE	MD SAN MIGUEL DE EL FAIQUE	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/6/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICE	MD VICE	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/6/2019
MUNICIPALIDAD DISTRITAL RURAL Y FRONTERIZA EL CARMEN DE LA FRONTERA	MD El Carmen de la Frontera	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	15/3/2018
MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISEIS DE OCTUBRE	MD 26 de Octubre	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	21/11/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA	MP Huancabamba	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	14/9/2015
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA	MP Paita	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	9/2/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA	MP Piura	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	7/4/2015
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA	MP SECHURA	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	14/8/2019
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA	MP Sullana	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/12/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA	MP Talara	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	4/9/2015
SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PUBLICA - PIURA	SBP Piura	Local	Piura	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	20/1/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ARAPA	MD Arapa	Local	Puno	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	28/11/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO	MD Asillo	Local	Puno	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	5/11/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERIA	MD Plateria	Local	Puno	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	26/6/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE	MP El Collao - Ilave	Local	Puno	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	8/8/2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO	MP Puno	Local	Puno	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	8/8/2016
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA	MP SANDIA	Local	Puno	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	30/11/2018
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO	MP Yunguyo	Local	Puno	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	27/3/2015
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN FERNANDO	MD San Fernando	Local	San Martín	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	15/10/2015

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL DORADO	MP EL DORADO	Local	San Martin	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	15/8/2019
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA	MP Moyobamba	Local	San Martin	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	14/9/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN	MP SAN MARTIN	Local	San Martin	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	7/10/2019
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL CACERES	MP Mariscal Cáceres	Local	San Martin	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	20/10/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL ALTO DE ALIANZA	MD Alto Alianza	Local	Tacna	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	1/12/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA	MD Ciudad Nueva	Local	Tacna	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	3/2/2017
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA	MD Ilabaya	Local	Tacna	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	10/2/2016
MUNICIPALIDAD DISTRITAL GREGORIO ALBARRACIN LANCHIPA	MD Gregorio Albarracin	Local	Tacna	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Culminado	30/10/2015
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA	MP Tacna	Local	Tacna	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	18/8/2014
SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PUBLICA - TACNA	SBP Tacna	Local	Tacna	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	30/11/2015
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA	MP Zarumilla	Local	TUMBES	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	11/8/2014
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ATALAYA	MP Atalaya	Local	Ucayali	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	26/7/2017
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD AGUAYTIA	MP Padre Abad	Local	Ucayali	Análisis situacional respecto de los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones	Mapeo de Cargos y Puestos	Elaboración	2/8/2017