



TESIS

**ALCANCES Y LIMITACIONES DEL CUERPO DE GERENTES PÚBLICOS DE
SERVIR, COMO MECANISMO DE COORDINACIÓN
INTERGUBERNAMENTAL EN LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES
PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA, PERÚ,
2018”**

PLAN DE TESIS

Para optar el grado de:

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Presentado por:

NARAZAS RIEGA, Tania Lourdes

Asesor:

VALDIVIA ARENAS, Carmen

LIMA, 2018

Resumen

El Cuerpo de Gerentes Públicos, administrado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), fue creado en el año 2008, mediante el Decreto Legislativo N.º 1024 como herramienta para impulsar la reforma del Servicio Civil, al que se incorporan —mediante concursos públicos— profesionales altamente capaces, para ser asignados a entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Locales, para desempeñar cargos de dirección o gerencia de mando medio, por periodos de tres años, pudiendo ser renovado a solicitud de las entidades públicas.

Sin embargo, se ha advertido la emisión de resoluciones de SERVIR con relación a la conclusión de asignaciones y la suscripción de los denominados *Convenios Finales*, mediante los cuales se concluye de manera anticipada la asignación del gerente público, lo cual constituye un indicador de que los plazos de los convenios de asignación no estarían siendo cumplidos.

Para identificar lo señalado precedentemente, se revisó las resoluciones de Presidencia Ejecutiva de SERVIR emitidas durante el periodo 2009 - 2018, acotadas a la asignación, modificación, conclusión y exclusión de gerentes públicos en el ámbito de los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales, para lo cual se trabajó una matriz; asimismo se seleccionó y revisó algunos expedientes como casos tipo para su correspondiente análisis; se recopiló datos estadísticos; y, se realizó entrevistas a determinados actores que participaron en el desarrollo de la herramienta.

De la información recolectada se identificó que SERVIR realizó 23 procesos de selección, incorporando al Colegiado un total de 769 profesionales; sin embargo, a finales del 2018 solo formaban parte del Cuerpo de Gerentes Públicos 350 profesionales, aproximadamente; siendo la principal causa, la exclusión por haber transcurrido el plazo de

36 meses sin ser asignado, debido a la escasa demanda de solicitudes de asignaciones. Asimismo, se evidenció que existe un alto porcentaje de gerentes públicos asignados en el mencionado periodo a los Gobiernos Regionales y a los Gobiernos Locales, que no cumplieron con el plazo de asignación, debido a que las autoridades, en algunos casos solicitaron la conclusión anticipada y en otros, de manera unilateral decidieron concluir la designación, impidiendo que se cumplan o alcancen las metas fijadas en los correspondientes convenios de asignación.

Palabras clave: Servicio civil, gestión pública, políticas públicas

Abstract

The Public Manager Cadre, managed by The National Civil Service Authority (SERVIR, for its Spanish Acronym), was created in 2008 by the Legislative Decree N° 1024 as a tool to promote the Civil Service reform, in which - by public merit-based selection process- high capable professionals are recruited in order to be appointed to entities of National, Regional and Local Governments in order to perform senior or middle management positions, for periods of three years, renewed upon public entities requests.

However, it has been noticed the issuance of resolutions of SERVIR in relation to the termination of appointments and the signature of the so called *Final Agreements*, in which, the appointment of public manager is concluded in advance. This is an indicator that assignment agreements are, presumably, not abiding by the terms.

In order to identify the foresaid, the Executive Presidency resolutions of SERVIR issued during the period 2009-2018 for the appointment, change, termination and dismissal of public managers in the Regional and Local Governments were reviewed through a matrix created for this purpose. Similarly, some files were selected and thoroughly checked as example cases for their analysis and data collection. Additionally, some of the participants involved in the creation of the tool were interviewed.

Data collection has shown that SERVIR carried out 23 recruiting processes, assimilating 769 professionals into the Public Management Cadre. However, in late 2018 only 350 professionals, approximately, were part of the Public Management Body because of dismissals due mainly to exceed the 36-month term for appointments and scarce demand of assignment requests. Furthermore, the collection has demonstrated a high percentage of general managers allocated in the Regional and Local Governments who did not abide by the allocation term, on account of authorities, in some cases, requested the early

termination and, in other cases, decided unilaterally to terminate the allocation, for which the foreseen goals and targets in the assignment could not be accomplished.

Key words: Civil Service, public management, public policies