



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

## Preguntas frecuentes sobre el cuerpo de Gerentes Públicos

### 1. ¿Por qué se necesita crear un Cuerpo de Gerentes?

Gracias al crecimiento económico, los recursos públicos se han incrementado en forma considerable en años recientes. Al mismo tiempo, en el marco del proceso de descentralización, los gobiernos regionales y locales han recibido transferencias de nuevas funciones y de recursos en montos sin precedentes. Sin embargo, la capacidad de gestión del Estado se ha quedado atrás frente al ritmo de ambos cambios y por ello el Estado necesita reforzar su capacidad gerencial, especialmente en el nivel de los mandos medios, con el fin de ejecutar inversiones con rapidez y mejorar el gasto público.

### 2. ¿No sería mejor que cada entidad pública pudiera contratar nuevo personal por separado?

Actualmente no existe una vía transparente para reclutar a funcionarios para altos puestos y gerencias de mando medio. La idea es seleccionar y contratar un cuerpo de gerentes que sirvan de catalizadores de la mejora de las instituciones centralizadas y descentralizadas que los demanden. Y un sistema de reclutamiento centralizado es la vía más rápida, eficiente y transparente para llevar a todos los niveles de gobierno la capacidad gerencial que demandan.

### 3. Los Gerentes Públicos van a percibir remuneraciones mayores que los demás funcionarios y servidores públicos. ¿Conformarán una “burocracia dorada”?

Los profesionales que integren el CGGPP realizarán labores muy exigentes, que demandarán una alta responsabilidad, capacidad y compromiso. Serán evaluados y responderán por sus resultados. Esas no son las características de una “burocracia dorada” privilegiada, ya que las remuneraciones que perciban estos nuevos funcionarios dependerán de su aporte en términos de capacidad, esfuerzo, productividad y logro de los objetivos de su institución. En realidad, se tratará de una “meritocracia”. Los nuevos gerentes deberán ser apropiadamente remunerados, ya que la óptica es reclutar al personal de alto rendimiento que las instituciones públicas necesitan para servir adecuadamente a los ciudadanos. Pero no existirán diferencias abismales respecto de los niveles salariales de cada institución receptora, porque de lo contrario se generarían rechazos. De otro lado, los niveles salariales de los nuevos gerentes deberán adecuarse a los recursos de los que las entidades receptoras disponen.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

#### **4. ¿No es injusto contar con remuneraciones relativamente altas?**

No hay injusticia ni desperdicio de recursos cuando el Estado paga remuneraciones competitivas a su personal, tratando de acercarse al valor de mercado del profesional. La injusticia y el desperdicio se presentan cuando las remuneraciones son superiores al valor de los funcionarios, cuando hay favoritismo y cuando no hay responsabilidad ni rendición de cuentas, que es justamente lo que se apunta a solucionar con el nuevo Cuerpo de Gerentes Públicos. Se trata de crear incentivos para atraer al sector público a los mejores profesionales, pues las decisiones y, por tanto, los aciertos y los errores de los servidores públicos afectan a grandes sectores de la población. Por otro lado, debe considerarse que se efectuarán evaluaciones constantes para determinar la productividad de los gerentes con el fin de remunerar mejor al servidor eficiente, que genera valor a su institución, y de cesar al servidor ineficiente a pedido de su propia entidad contratante.

#### **5. ¿Se está ofreciendo un régimen realmente atractivo para captar a los profesionales más capaces y evitar que el sector privado los contrate cuando ya estén en vitrina?**

Es verdad que el sector privado ofrece remuneraciones mucho más altas que las que se podrá ofrecer al CGGPP. Sin embargo, el régimen de beneficios laborales contenido en la norma, combinado con la posibilidad de desarrollar una carrera gerencial dentro del sector público, constituye una fórmula atractiva. El trabajo en el servicio civil ofrece grandes satisfacciones para quienes tienen la vocación de servir. Además, este régimen no servirá para crear una “vitrina de servidores”. El sector privado ya conoce quiénes son los profesionales más capaces, y ya les ha hecho propuestas y, en muchos casos, ya ha logrado contratarlos. Más bien, este régimen contiene beneficios que los servidores públicos actualmente no perciben y, por tanto, protege mejor al Estado frente a la pérdida de talentos.

#### **6. El Decreto Legislativo excluye a los gerentes de los topes remunerativos establecidos por la Ley 28212. ¿Es racional que el sueldo de un inferior jerárquico sea mayor que el de un Ministro?**

El gobierno está manteniendo cabalmente su compromiso con la austeridad, y por ello incluso ha reducido la remuneración del Presidente de la República, así como la de los ministros, que son funcionarios políticos y no servidores públicos. Parte complementaria de ese compromiso con la austeridad es redirigir recursos al fortalecimiento de su plana gerencial media, que es la más cercana a la ejecución de obras y servicios, así como a la población.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

**7. El artículo 12º del Decreto Legislativo 1024, que precisa la responsabilidad administrativa de los gerentes públicos, ¿constituye un blindaje especial o un privilegio para ellos?**

Los manuales que produce la Contraloría General de la República para orientar la función de auditoría ya incluyen normas de redacción muy similar a la de ese artículo. No se trata de un blindaje, sino de una indicación legal razonable que incluso debería ser aplicada a todo el aparato administrativo público.

**8. ¿La “pertenencia al Cuerpo de Gerencia” a la que se refiere la norma no impedirá la aceptación e integración del gerente en la entidad?**

La pertenencia al CGGPP es más un “sello de calidad” que un vínculo de grupo. El empleador del gerente será la entidad receptora, y no SERVIR, si bien la entidad receptora podrá incorporar al servidor a su estructura cuando el plazo de su contrato expire.

**9. Los nuevos gerentes interactuarán con funcionarios sujetos a condiciones laborales y remunerativas diferentes. ¿Ello no ocasionará rechazo o falta de colaboración?**

Actualmente ya coexisten dentro de una misma entidad trabajadores sujetos a regímenes laborales distintos. No es lo deseable para el largo plazo, y el conjunto de decretos legislativos sobre el servicio civil incorporará soluciones a este problema. Sin embargo, en el corto plazo, el inconveniente de la diversidad es menor comparado con la urgencia de resolver la falta de capacidad gerencial. De otro lado, una de las áreas a ser evaluadas en los postulantes será su inteligencia emocional, de forma que se elija a personas capaces de adaptarse al ambiente y ejercer un liderazgo sin conflictos. Precisamente por eso, también, es que no se generarán grandes diferencias económicas entre los sueldos de los nuevos gerentes y los de otros servidores de similar nivel.