



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

INFORME N° 0004-2023-EF/53.07

Para : Señor
VICTORHUGO MONTOYA CHÁVEZ
Director de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

Asunto : Informe Ejecutivo de Gestión 2022

Referencia : Resolución Ministerial N° 103-2020-EF/47 (numeral 5.4.1)
(HR. 010972-2023)

Fecha : Lima, 10 de febrero de 2023

Tengo a bien dirigirme a usted en atención al asunto, a fin de elevar a su despacho el presente informe ejecutivo, sobre lo gestionado por la Dirección de Programación de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DPGFRH) durante el año 2022, en cumplimiento de lo dispuesto en el 5.4.1 de la Directiva N° 001-2020-EF/47.01, denominada “*Integridad y Lucha contra la Corrupción en el Ministerio de Economía y Finanzas*”.

NOMBRE DEL DIRECTIVO: ABEL FERNANDO PORTUGAL RENDON
UNIDAD ORGÁNICA A CARGO: DIRECCIÓN DE PROGRAMACIÓN DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

1. Principales acciones y medidas implementadas

Acción/medida 1:

Se implementó mejoras al proceso de recopilación y procesamiento de la información para la Programación Multianual de Ingresos de Personal del periodo 2024-2026.

Acción/medida 2:

Se estableció los criterios técnicos para la emisión de los informes de seguimiento trimestral a la consistencia de la ejecución del gasto con la información registrada en el AIRHSP¹, en el marco de la Gestión de Ingresos de Personal. Con el objetivo de reducir las discrepancias a nivel de ingresos de personal y cubrir a la totalidad de pliegos del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, y sus respectivas unidades ejecutoras, se realizó lo siguiente:

- Se remitieron 11 informes a diferentes pliegos, con respecto a las discrepancias de información entre el AIRHSP y el MCPP² correspondientes al periodo enero-marzo 2022.

¹ Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público.

² Módulo de Control de Pago de Planillas.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

- Se remitieron 77 informes a diferentes pliegos, con respecto a las discrepancias de información entre el AIRHSP y el MCPP correspondientes al periodo enero-junio 2022.
- Se remitieron 173 informes a diferentes pliegos, con respecto a las discrepancias de información entre el AIRHSP y el MCPP correspondientes al periodo enero-setiembre 2022.
- Se realizaron reuniones de asistencia técnica para la subsanación de las discrepancias de información entre el AIRHSP y el MCPP por pliego.

Acción/medida 3:

Se implementó actividades para elaborar propuestas de actualización del Catálogo Único de ingresos correspondientes a los Recursos Humanos en el Sector Público (CUC)³ y la Directiva de Programación Multianual de Ingresos de Personal y la Gestión de Ingresos de Personal.

Acción/medida 4:

Se continuó impulsando la elaboración de estadísticas en materia económica y financiera sobre el personal activo y pensionistas, involucrando nuevas fuentes de información de otras entidades del estado.

Acción/medida 5:

Se continuó con la implementación de mejoras en la extracción, transformación y carga de información, así como también, en la visualización de reportes estadísticos y tableros de gestión.

Acción/medida 6:

Se organizó el trabajo remoto y el trabajo presencial para que ello no afecte el desempeño del área y el cumplimiento de objetivos en el marco de sus competencias.

2. Principales logros alcanzados

Logro alcanzado 1:

En el marco de la Programación Multianual de Ingresos de Personal 2023-2025, se elaboró metodologías cuantitativas para el cálculo y proyección del costo de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y se logró la atención del requerimiento de la DGPP⁴ en lo siguiente: (i) información registrada en el AIRHSP; (ii) costo de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público que no se encuentran registrados en el AIRHSP; (iii) padrón nominal de las medidas financiadas con transferencias de partidas autorizadas en el periodo 2019-2021; (iv) costo de los nuevos pensionistas del Sector Público para el periodo 2023-2025; (v) costo

³ Cuya última actualización fue aprobada mediante la Resolución Directoral N° 0111-2021-EF/53.01, publicada el 27 de julio 2021.

⁴ Dirección General de Presupuesto Público.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

adicional requerido por las entidades que transitarán al Régimen del Servicio Civil en los años 2023–2025; (vi) costo anualizado de las medidas remunerativas aprobadas o a ser aprobadas en el 2022 y que tendrán continuidad en los años 2023–2025; (vii) costo anualizado de las medidas remunerativas con marco legal a ser implementadas durante el periodo 2023-2025; (viii) costo de la aplicación de las Negociaciones Colectivas entre el 2023-2025; e, (ix) información registrada en el MCPP. Entre junio-julio 2022 se participó en reuniones diarias de sustentación con los pliegos convocadas por la DGPP: 64 reuniones.

Logro alcanzado 2:

En el marco de la Programación Presupuestal Multianual 2024-2026, se realizó mejoras a la solicitud de información a las entidades y la recopilación de la misma que servirá de insumo para el procesamiento de los costos de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público para el periodo 2024-2026.

Logro alcanzado 3:

En relación a la Gestión de Ingresos de Personal y en particular al seguimiento trimestral a la consistencia de la ejecución del gasto con la información registrada en el AIRHSP, se realizó mejoras a la metodología de cálculo de las discrepancias sistemáticas entre el AIRHSP y el MCPP, respecto a las dos casuísticas priorizadas: (i) discrepancias generadas por personas que reciben pagos sin estar registradas en el AIRHSP; y, (ii) discrepancias generadas por aquellas personas que estando registradas en ambas bases perciben en el MCPP un ingreso mayor al del AIRHSP.

Logro alcanzado 4:

Se implementó la actualización mensual de los siguientes reportes estadísticos: (i) el reporte de estadísticas fiscales sobre el número de trabajadores en el Sector Público y sus ingresos remunerativos; (ii) el reporte sobre el número de trabajadores públicos y pensionistas en el Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, así como el gasto corriente en el Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales; (iii) el reporte con información sobre laudos y convenios colectivos registrados en el AIRHSP; y, (iv) el reporte sobre las variaciones en el AIRHSP en cuanto al número plazas y el costo anual. Estos reportes estadísticos fueron remitidos a las unidades orgánicas de la Dirección General.

Logro alcanzado 5:

Se implementó los siguientes tableros de gestión: (i) monitoreo de la Hojas de Ruta de la DGGFRH; (ii) seguimiento a la recopilación de información de conceptos no registrados en el AIRHSP; (ii) seguimiento a los recursos liberados en específicas de gasto restringidas; entre otros.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Logro alcanzado 6:

Se administró las consultorías, las cuales concluyeron de acuerdo a lo previsto, relacionadas a dos objetivos estratégicos en la gestión fiscal de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público: (i) cuatro consultorías en el marco de la expansión y mejora del registro centralizado de planilla del sector público⁵; y (ii) una consultoría en el marco de la implementación de herramientas para el fortalecimiento de la gestión fiscal de los ingresos de recursos humanos del sector público⁶.

Logro alcanzado 7:

Se estableció la metodología de la distribución del espacio fiscal contenida en el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, instrumento que determina el espacio fiscal para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados⁷.

Logro alcanzado 8:

Se elaboró una propuesta base para la actualización del CUC en base al análisis de la información remitidas (213 expedientes) por las entidades en 2021, ante la solicitud de información realizada por la DGGFRH respecto a conceptos registrados en el AIRHSP que no se encontraban consignados en el CUC.

Logro alcanzado 9:

Se elaboró una propuesta de actualización⁸, incorporando mejoras al ordenamiento de las compensaciones económicas establecidas, del Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en atención a la recomendación contenida en el Informe Técnico de la Comisión Multisectorial⁹ alcanzado por la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros mediante el Oficio Múltiple N° D001386-2022-PCM-SC (HR N° 096680-2022). Para elaborar dicha propuesta se tomó en cuenta los montos mínimos, medios y máximos de las compensaciones económicas anuales para los Directivos Públicos, Servidores Civiles de Carrera y Servidores de Actividades Complementarias¹⁰, se analizó su estructura en las dimensiones de

⁵ (1) IMP 03-AT.012 Servicio de desarrollo e Implementación del Sistema Informático para Solicitudes de Aprobación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP); (2) IMP 03-AT.11 Asistencia Técnica para el registro de conceptos de ingresos de recursos humanos de Organismos Públicos y Empresas Públicas en el AIRHSP; (3) ICP40: Mejora de la gestión interna de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos; y, (4) AT: Determinación del BET de los Gobiernos Locales (FATI).

⁶ IMP 03-AT.10 Asistencia técnica para el ordenamiento de los ingresos y gastos de las Universidades Públicas en sus denominados centros de producción y similares.

⁷ En el marco del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

⁸ Informe N° 0047-2022-EF/53.07.

⁹ Encargada de elaborar un Informe Técnico que contenga una evaluación del proceso de implementación de la reforma del servicio civil, así como una propuesta de acciones y medidas para coadyuvar a su plena implementación y avance, y al fortalecimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, creada por Resolución Suprema N° 124-2022-PCM y modificatorias.

¹⁰ Reguladas en el Decreto Supremo N° 138-2014-EF y sus normas modificatorias.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

amplitud, progresión y traslape, y se contrastó con los percentiles de las remuneraciones anuales registradas en el AIRHSP para los servidores públicos en entidades y regímenes -Decreto Legislativo N° 276 (DL 276), Decreto Legislativo N° 728 (DL 728) y Contratación Administrativa de Servicios (CAS)- que no han transitado al esquema del Servicio Civil.

Logro alcanzado 10:

Se elaboró la propuesta de actualización de la Directiva N° 0006-2021-EF/53.01, "*Lineamientos para la programación multianual de ingresos de personal y la gestión de ingresos de personal*"; dicha propuesta fue aprobada mediante Resolución Directoral N° 0606-2022-EF/53.01¹¹, denominándose Directiva N° 0004-2022-EF/53.01 "*Directiva de Programación Multianual de Ingresos de Personal y la Gestión de Ingresos de Personal*".

3. Asuntos pendientes

Asunto pendiente 1:

Establecer coordinación permanente con la DGPP para la entrega de la información relacionada a la determinación de los costos de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público respecto al proceso de la Programación Multianual de Ingresos de Personal 2024-2026.

Asunto pendiente 2:

Concluir con la evaluación de la información sustentatoria remitida por los pliegos y sus unidades ejecutoras ante las discrepancias de información entre el AIRHSP y el MCPP que fueron advertidas en los informes correspondientes al periodo enero-setiembre 2022, para su posterior inclusión en la elaboración de informes sobre el seguimiento a la consistencia de la ejecución del gasto con la información registrada en el AIRHSP respecto al periodo enero-diciembre 2022.

Asunto pendiente 3:

Concluir con las actividades para elaborar una propuesta de actualización del CUC, para el caso de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público no incorporados en el CUC que se encuentren registrados en el AIRHSP y/o estando en el AIRHSP no guarden relación con el CUC.

Asunto pendiente 4:

Continuar con la implementación de mejoras en los reportes estadísticos y tableros de gestión a través de procesos automatizados, a efectos de generar información con alto valor agregado para la toma de decisiones oportuna en la DGGFRH.

¹¹ Publicada el 30 de diciembre de 2022.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Atentamente,

Firmado digitalmente
ABEL FERNANDO PORTUGAL RENDON
Director
Dirección de Programación de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

