



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 DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

INFORME N° 0008-2024-EF/53.07

Para : Señora
MARIEL HERRERA LLERENA
Directora General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

Asunto : Informe Ejecutivo de Gestión 2023

Referencia : Resolución Ministerial N° 103-2020-EF/47 (numeral 5.4.1)
(HR 007568-2024)

Fecha : Lima, 12 de febrero de 2024

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 2023, 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: FERNANDO ARNOLD JACHILLA VILLANUEVA
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 2025-2027, Programación que se efectuará en el año 2024.

Acción/medida 2:

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 3:

Se continuó con la implementación de mejoras en los procesos de extracción, transformación y carga de información, así como también, en la visualización de reportes estadísticos y tableros de gestión. Al respecto, se implementó actividades de coordinación con la Unidad de Gestión de la Información adscrita a la Oficina General de Tecnologías de la Información (UGI-OGTI) para optimizar





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 DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

los referidos procesos a partir del uso de las bases de datos del ambiente Universal¹, así como para el diseño y publicación de tableros.

Acción/medida 4:

Se continuó con el seguimiento de las normas que regulan la programación de los ingresos de personal y la consistencia de la ejecución del gasto sobre la información registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).

Acción/medida 5:

Se implementó actividades para la evaluación frecuente de la consistencia de la información registrada en el AIRHSP con las normas vigentes que regulan las políticas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, incluyendo la información consignada en el Catálogo Único de Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos en el Sector Público (CUC)², a efectos de detectar inconsistencias con implicancia presupuestal y/o inconsistencias relacionadas a la identificación de las características de los conceptos y sus beneficiarios.

Acción/medida 6:

Se implementó mejoras al contraste entre la base de datos del AIRHSP y la información proveniente del SIAF-SP y del Módulo de Control de Pago de Planillas (MCPP) de las entidades públicas, a efectos de dimensionar las discrepancias de información registrada en los referidos aplicativos informáticos y, de corresponder, identificar los riesgos fiscales de aquellas entidades públicas con probabilidad de presentar un posible desfinanciamiento para el pago de la planilla al final del año fiscal.

Acción/medida 7:

Se participó en las reuniones sobre el desarrollo conceptual de los procesos, catálogos y módulos previstos en el SIAF-RP vinculados a la gestión fiscal de recursos humanos en el Sector Público en el marco del Proyecto de Inversión “Mejoramiento de la Administración Financiera del Sector Público a través de la Transformación Digital”.

Acción/medida 8:

Se continuó con el proceso asociado a la distribución del Espacio Fiscal de la negociación colectiva a nivel centralizado y descentralizado, en el marco de la Ley N° 31188 y sus Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo N° 008-

¹ Es un ambiente establecido como repositorio de base de datos para el análisis y explotación de la información que gestiona el Ministerio de Economía y Finanzas.

² Última actualización aprobada mediante la Resolución Directoral N° 0111-2021-EF/53.01, publicada el 27 de julio 2021.





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 DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

2022-PCM. En este sentido, se analizó mejoras continuas a la metodología de distribución del espacio fiscal por niveles de negociación, así como, se trabajó en nuevos criterios para optimizar su asignación.

2. Principales logros alcanzados

Logro alcanzado 1:

En el marco de la Programación Multianual de Ingresos de los Recursos Humanos 2024-2026, 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 Dirección General de Presupuesto Público (DGPP) en lo siguiente: (i) determinación del costo de la planilla de activos y pensionistas; (ii) costo de conceptos remunerativos que no se registran en el AIRHSP, (iii) costo de nuevos pensionistas, (iv) costo del tránsito de las entidades al Servicio Civil, (v) el costo de la sostenibilidad de medidas remunerativas; (vi) costos de nuevas medidas; y, (vii) el costo de la aplicación de la negociación colectiva por el periodo solicitado.

Logro alcanzado 2:

En el marco de la Nonagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638³, se elaboró un estudio sobre los ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial y se propuso una nueva escala de ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; la cual fue aprobada mediante Decreto Supremo N° 112-2023-EF⁴.

Logro alcanzado 3:

En el marco del artículo 71 de la Ley 31912⁵, se elaboró un estudio sobre los ingresos de personal que presta servicios en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural (AGRORURAL) bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, con el fin de determinar una nueva escala remunerativa para dicho personal; la misma que fue aprobada mediante Decreto Supremo N° 278-2023-EF⁶

³ Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023.

⁴ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 06 de junio del 2023

⁵ Ley que prueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica, la respuesta ante la emergencia y el peligro inminente por la ocurrencia del fenómeno El Niño para el año 2023 y dicta otras medidas.

⁶ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 12 de diciembre de 2023





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 DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Logro alcanzado 4:

Se logró establecer reglas de validación para el 88% de los registros⁷ del personal activo en el AIRHSP, las cuales fueron construidas a partir del seguimiento a las normas vigentes que regulan las políticas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, incluyendo la información consignada en el CUC, con el propósito de advertir a la Dirección de Técnica y de Registro de Información (DTRI) las inconsistencias encontradas en el referido aplicativo informático⁸.

Logro alcanzado 5:

Se implementó la actualización de los siguientes reportes estadísticos : (i) el reporte del desfinanciamiento potencial de la planilla CAS para el año fiscal 2024; (ii) el reporte del posible desfinanciamiento para el pago de la planilla al cierre del ejercicio del año fiscal 2023; (iii) el reporte sobre el costo anual y el número de trabajadores públicos y pensionistas que se encuentran registrados en el AIRHSP para los 3 niveles de gobierno; (iv) el reporte sobre el gasto devengado anual y el número de locadores que prestan servicios de manera continua en los 3 niveles de gobierno; entre otros. Estos reportes estadísticos fueron remitidos a las unidades orgánicas de la Dirección General.

Logro alcanzado 6:

Se implementó el tablero en Power BI para el seguimiento a las diferencias existentes entre el marco normativo revisado y lo registrado en el AIRHSP. En coordinación con la UGI-OGTI, se replicó en el aplicativo Tableau el reporte sobre el seguimiento a las diferencias existentes entre lo programado en el AIRHSP y lo pagado a través del MCPP⁹; y, se implementó los siguientes prototipos de tableros de gestión:

- a) El tablero en el aplicativo Power BI sobre el Boletín estadístico de gestión fiscal de recursos humanos dirigido a la ciudadanía en general como público objetivo, y que contiene información histórica 2015-2023 sobre el gasto público en RRHH, e información histórica 2018-2023 sobre el número de personal activo y pensionistas del Sector Público. Las estadísticas incluyen la distribución por principales regímenes laborales y pensionarios, clasificador institucional, entre otros.
- b) El tablero en el aplicativo Tableau para una exploración amigable (a nivel de expediente, materia, sector, entidad, entre otros) de la información de

⁷Para fines del cálculo, se considera una base de datos del AIRHSP al 31/12/2023 donde cada fila (registro) corresponde a un concepto de una determinada plaza. .

⁸ En ese contexto, se elaboró el Informe N° 0224-2023-EF/53.07 del 01 de setiembre de 2023.

⁹ Para el año 2023, se consideró el MCPP cliente-servidor y el MCPP Web.





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 DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

sentencias judiciales firmes que se encuentra contenida en el aplicativo informático de “Demandas Judiciales y Arbitrales en Contra del Estado” que administra la Dirección General de Contabilidad Pública (DGCP).

- c) El tablero en el aplicativo Tableau sobre el avance de atención de expedientes del STD por parte de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH).

3. Asuntos pendientes

Asunto pendiente 1:

Establecer los lineamientos que regulen los ingresos generados por la gestión de los Centros de Producción y similares en las universidades públicas, y los gastos a financiar con cargo a dichos recursos, en el marco de la prórroga establecida en la Cuadragésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

Asunto pendiente 2:

Continuar con la construcción de reglas de validación de los montos registrados en el AIRHSP para personal activo¹⁰, y elaborar la propuesta de reglas de validación de los montos de los conceptos correspondientes al personal pensionista registrado en dicho aplicativo informático.

Asunto pendiente 3:

Continuar con la implementación de mejoras en los reportes estadísticos y, en coordinación con la UGI-OGTI, la implementación de mejoras en los tableros de gestión en materia de información de recursos humanos en el Sector Público a través de procesos automatizados y optimizados, a efectos de generar información con alto valor agregado para la toma de decisiones oportuna en la DGGFRH.

Asunto pendiente 4:

Continuar participando sobre el desarrollo conceptual de los procesos, catálogos y módulos previstos en el SIAF-RP vinculados a la gestión fiscal de recursos humanos en el marco del Proyecto de Inversión “Mejoramiento de la Administración Financiera del Sector Público a través de la Transformación Digital”.

¹⁰ Para fines del cálculo incluye: personal CAS, consultores FAG, consultores PAC, modalidades formativas y promotoras.





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 DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Atentamente,

Firmado digitalmente

FERNANDO ARNOLD JACHILLA VILLANUEVA

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>

