



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil



# ESTUDIO DE GOBIERNOS LOCALES 2016

Principales Hallazgos sobre los puestos con los que cuentan y las personas que los ocupan



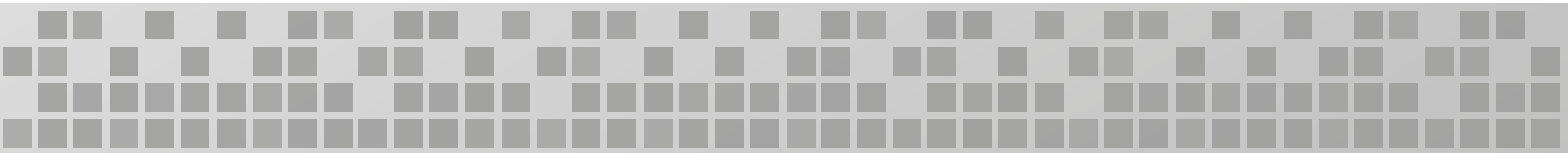
Asistencia técnica:



Programa ProDescentralización



Implementada por





# ESTUDIO DE GOBIERNOS LOCALES 2016

Principales Hallazgos sobre los puestos con los que cuentan y las personas que los ocupan



Asistencia técnica:



Programa ProDescentralización



Implementada por



## **Estudio de Gobiernos Locales 2016**

Esta es una obra colectiva

Editado por:

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Teléfono: (511) 206 3370

Portal institucional: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

Dirección: Pasaje Francisco de Zela 150, piso 10, Jesús María - Lima

1ª edición - Julio 2017

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2017- 10361

Se terminó de imprimir en agosto de 2017 en:

Impresión Arte Perú S.A.C.

Jr. Recuay 375 A, Breña, Lima - Perú

SERVIR fomenta el uso, reproducción y difusión del material contenido en este producto informativo. Salvo que se indique lo contrario, se podrá copiar, descargar e imprimir el material con fines de estudio privado, investigación y docencia, o para su uso en productos o servicios no comerciales, siempre que se reconozca de forma adecuada a SERVIR como la fuente y titular de los derechos de autor y que ello no implique en modo alguno que SERVIR apruebe los puntos de vista, productos o servicios de los usuarios.

## **Equipo de trabajo**

### **Responsable:**

Cynthia Sú Lay

### **Diseño del Estudio:**

- Tracy Prieto Barragán
- Henry Dyer Cruzado

### **Seguimiento a la ejecución del Estudio:**

- Jenny Pilco Pinzón de Ibáñez
- Henry Dyer Cruzado

### **Análisis de datos:**

- Joel Betalleluz Montero

### **Análisis y elaboración del informe:**

- Tracy Prieto Barragán
- Fernando Cuadros Luque
- Jenny Pilco Pinzón de Ibáñez
- Alexander Carranza Michaud
- Fernando Cisterna Aguilar

### **Revisión de información recolectada en el Estudio:**

- Francisco Patiño Borda
- José Castañeda Huerto
- Merybet Morales Espino



## Índice

1. Introducción	9
2. Gobiernos Locales estudiados	11
3. Características generales de las personas al servicio de los Gobiernos Locales en lo que refiere a su vinculación a la entidad	14
4. Ingresos de las personas al servicio de los Gobiernos Locales	18
5. Caracterización de las personas al servicio de los Gobiernos Locales en cuanto a su edad, formación y experiencia	25
6. Personas al servicio de los Gobiernos Locales que reciben un ingreso bruto promedio menor a S/ 850	33
7. Conclusiones	36
Anexo 1: Lista de municipalidades que participaron en el Estudio de Gobiernos Locales	37
Anexo 2: Ficha técnica de la información recolectada sobre puestos y ocupantes	40

## Lista de gráficos

Gráfico 1: Participación de personas en GL según modalidad de contratación	14
Gráfico 2: Participación de personas en GL por ámbito, según modalidad de contratación	15
Gráfico 3: Participación de personas en GL según naturaleza del órgano	16
Gráfico 4: Participación de personas en GL por modalidad de contratación y según sexo	16
Gráfico 5: Participación de personas en GL por sexo, según modalidad de contratación	17
Gráfico 6: Ingreso mensual bruto mínimo, máximo, promedio y mediano por modalidad de contratación de las personas en los GL	19
Gráfico 7: Ingreso mensual bruto mínimo, máximo, promedio y mediano por modalidad de contratación de las personas en los GL en los órganos de Línea	20
Gráfico 8: Ingreso mensual bruto mínimo, máximo, promedio y mediano por modalidad de contratación de las personas en los GL en órganos de Administración interna	21
Gráfico 9: Ingreso mensual bruto mínimo, máximo, promedio y mediano por modalidad de contratación de las personas en los GL en Otros órganos	22
Gráfico 10: Brecha del ingreso mensual bruto promedio entre hombres y mujeres	23

Gráfico 11: Brecha del ingreso mensual bruto promedio entre hombres y mujeres en los órganos de Línea	23
Gráfico 12: Brecha del ingreso mensual bruto promedio entre hombres y mujeres en los órganos de Administración interna	24
Gráfico 13: Brecha del ingreso mensual bruto promedio entre hombres y mujeres en los Otros órganos	24
Gráfico 14: Participación de personas en GL por sexo, según edad	25
Gráfico 15: Mínimo, máximo y promedio de la edad de las personas en GL según modalidad de contratación	26
Gráfico 16: Mínimo, máximo y promedio de la edad de las personas en GL según naturaleza del órgano	26
Gráfico 17: Participación de personas en GL por sexo, según formación académica	27
Gráfico 18: Participación de personas en GL por naturaleza del órgano y sexo, según formación académica	28
Gráfico 19: Participación de personas en GL con y sin formación de posgrado	28
Gráfico 20: Participación de personas en GL con formación de posgrado, según nivel alcanzado	29
Gráfico 21: Participación de personas en GL según años de experiencia laboral en general	29
Gráfico 22: Años de experiencia promedio en funciones o puestos similares en el sector público según naturaleza del órgano	30
Gráfico 23: Participación de personas en GL por sexo, según años de experiencia en funciones o puestos similares en el sector público	30
Gráfico 24: Participación de personas en GL por años de experiencia en funciones o puestos similares en el sector público, según edad	31
Gráfico 25: Participación de personas en GL por años de experiencia en funciones o puestos similares en el sector público, según formación académica	32
Gráfico 26: Participación de personas en GL según modalidad de contratación con ingresos brutos mensuales menores a S/ 850	34
Gráfico 27: Mínimo, máximo, promedio y mediano del ingreso mensual bruto de las personas en GL cuyo ingreso bruto mensual es menor a S/ 850	34



# 1 Introducción

**E**n el nivel de Gobierno local, hay más de 1,800 entidades públicas, con características diferenciadas en cuanto a la cantidad de personas que las integran, los servicios que prestan, el ámbito geográfico (urbano o rural), el presupuesto del que disponen, entre otros. En este contexto de diversidad, se complejiza la aplicación de las herramientas de los distintos sistemas administrativos, entre los que se encuentran los instrumentos de organización de puestos y de tránsito de dichas entidades al régimen del servicio civil, regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Por ello, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR decidió realizar el Estudio de Gobiernos Locales en una muestra de municipalidades que permitiese contar con información relevante para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

La finalidad del Estudio fue recoger las particularidades de las municipalidades provinciales y distritales a nivel nacional, en cuanto a los puestos con los que cuentan, los procesos que realizan y los servicios que prestan. Estos elementos constituirían insumos para adecuar las herramientas de organización de puestos y de tránsito al régimen del servicio civil a sus características. Con ello, se busca, por un lado, mejorar la organización de los recursos humanos de las municipalidades y, por otro, permitirles transitar al régimen del servicio civil de manera ágil y dinámica.

El Estudio de Gobiernos Locales fue llevado a cabo por SERVIR con la asistencia técnica del Programa Buena Gobernanza de la Cooperación Alemana y del Programa ProDescentralización de USAID. El estudio se realizó en 73 municipalidades durante los meses de marzo a diciembre del año 2016, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Con la asistencia técnica del Programa “Reforma del Estado orientada a la Ciudadanía” (Buena Gobernanza)

de la Cooperación Alemana implementada por GIZ, en 8 municipalidades del departamento de La Libertad.

- Con la asistencia técnica del Programa ProDescentralización de USAID, en 19 municipalidades de los departamentos de Loreto, Ucayali, Madre de Dios y San Martín.
- Directamente ejecutado por SERVIR, en 46 municipalidades de los departamentos de Amazonas, Áncash, Arequipa, Cusco, Huancavelica, Ica, Junín, Lima, Piura y Puno.

El Estudio utilizó como referente la metodología y herramientas para levantar información en la etapa de “Análisis Situacional” del proceso de tránsito al régimen del servicio civil descrito en el “Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057”, aprobado con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR-PE. Aplicando dichas directrices, se recolectó lo siguiente:

- Datos de los puestos, que abarcan: denominación del puesto, ubicación en la estructura organizacional, funciones, modalidad de contratación y remuneración, entre otros.
- Datos de las personas que ocupan los puestos, que abarcan: formación académica, cursos de capacitación, experiencia, sexo y edad, entre otros.
- Información de los procesos que se realizan en la entidad en los niveles 0, 1 y 2 (llegando hasta el nivel de actividades), los servicios que brinda a la ciudadanía, el tiempo dedicado a las actividades y la frecuencia con que se realizan.

El presente informe constituye el primer instrumento para

difundir los hallazgos de la información recolectada en los Gobiernos Locales del Estudio, sobre sus puestos y ocupantes. Abarca las características generales de las personas al servicio de los gobiernos locales, en cuanto a su modalidad de contratación (Decreto Legislativo 276, 728, 1057 – CAS, locación de servicios o proyectos de inversión), ámbito geográfico (urbano o rural) y naturaleza de órgano en los que desempeñan sus funciones (línea, apoyo, alta dirección, asesoría jurídica, entre otros).

Asimismo, se describen sus ingresos mensuales promedio, haciendo un especial énfasis en el grupo que

percibe un ingreso menor a S/850, dado que está por debajo de la Remuneración Mínima Vital. Además, se describen características personales de los ocupantes, como son su edad, formación y experiencia. Cabe resaltar que el análisis de las referidas variables se ha hecho distinguiendo el sexo de los ocupantes para poder determinar si el ser hombre o mujer constituye un factor diferenciador en el acceso y permanencia en el servicio civil en los gobiernos locales.

Finalmente, se incorporan conclusiones sobre los hallazgos descritos.

## 2 Gobiernos Locales estudiados

Los 73 gobiernos locales objeto del estudio tienen las siguientes características:

- Se ubican en 15 regiones de nuestro país: Amazonas, Áncash, Arequipa, Cusco, Huancavelica, Ica, Junín, La Libertad, Lima, Loreto, Madre de Dios, Piura, Puno, San Martín y Ucayali.
- 9 son provinciales y 64 son distritales.
- 27 son urbanos y 46 son rurales.
- Se identificaron 9,533 puestos de los cuales 6,482 puestos se encontraban ocupados.
- 9,479 personas ocupaban los 6,482 puestos (ocupantes), teniendo en cuenta que un puesto puede estar ocupado por más de una persona.
- De las 9,479 personas, se entrevistó a 8,210, de las cuales 6,232 brindaron la información personal requerida (datos del ocupante, formación académica, conocimientos académicos, conocimientos de informática e idiomas y, experiencia). Estas

representan el 66 % del total de personas en los gobiernos locales estudiados.

En el cuadro siguiente, se describe, por departamento, las características de la información recolectada:

- Sección [A] con la cantidad de Gobiernos Locales, señalando: el total de gobiernos locales y, de estos, la cantidad de provinciales, distritales, urbanos y rurales.
- Sección [B] con la cantidad de Puestos, señalando los puestos que fueron objeto del mapeo (lo que abarca puestos ocupados y vacantes). Además, se especifica cuántos efectivamente estaban ocupados teniendo en cuenta que para considerar un puesto como ocupado, este debe contar con 1 o más ocupantes.

Sección [C] con la cantidad de Ocupantes, detallando

- los ocupantes mapeados (contabilización de todos los ocupantes incluyendo aquellos casos en que había más de un ocupante por puesto), los que fueron efectivamente entrevistados y aquellos que brindaron información (del grupo de entrevistados).

## Información recogida por departamento en el Estudio de Gobiernos Locales

Departamento	[A] Gobiernos Locales (GL)					[B] Puestos		[C] Ocupantes		
	Total de Gobiernos Locales	GL Provinciales	GL Distritales	GL Urbanos	GL Rurales	Puestos Mapeados (ocupados + vacantes)	Puestos Ocupados	Ocupantes Mapeados	Ocupantes Entrevistados	Ocupantes que brindaron información
1 Amazonas	2	2	0	2	0	367	214	299	299	212
2 Áncash	6	0	6	0	6	158	156	186	176	153
3 Arequipa	6	0	6	3	3	349	204	292	292	291
4 Cusco	3	1	2	0	3	260	190	209	208	205
5 Huancavelica	7	2	5	1	6	599	272	292	292	286
6 Ica	3	0	3	2	1	320	212	297	294	285
7 Junín	8	0	8	2	6	299	187	209	208	207
8 La Libertad	8	0	8	7	1	2,112	1,149	1,673	1,634	959
9 Lima	1	0	1	0	1	17	11	12	12	12
10 Loreto	7	1	6	4	3	2,054	1,831	3,136	2,014	1,990
11 Madre de Dios	3	1	2	1	2	544	403	651	650	373
12 Piura	7	0	7	0	7	626	308	332	329	329
13 Puno	3	1	2	1	2	338	205	312	234	234
14 San Martín	5	1	4	2	3	445	281	349	349	306
15 Ucayali	4	0	4	2	2	1,045	859	1,230	1,219	390
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>9</b>	<b>64</b>	<b>27</b>	<b>46</b>	<b>9,533</b>	<b>6,482</b>	<b>9,479</b>	<b>8,210</b>	<b>6,232</b>

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

### Siglas

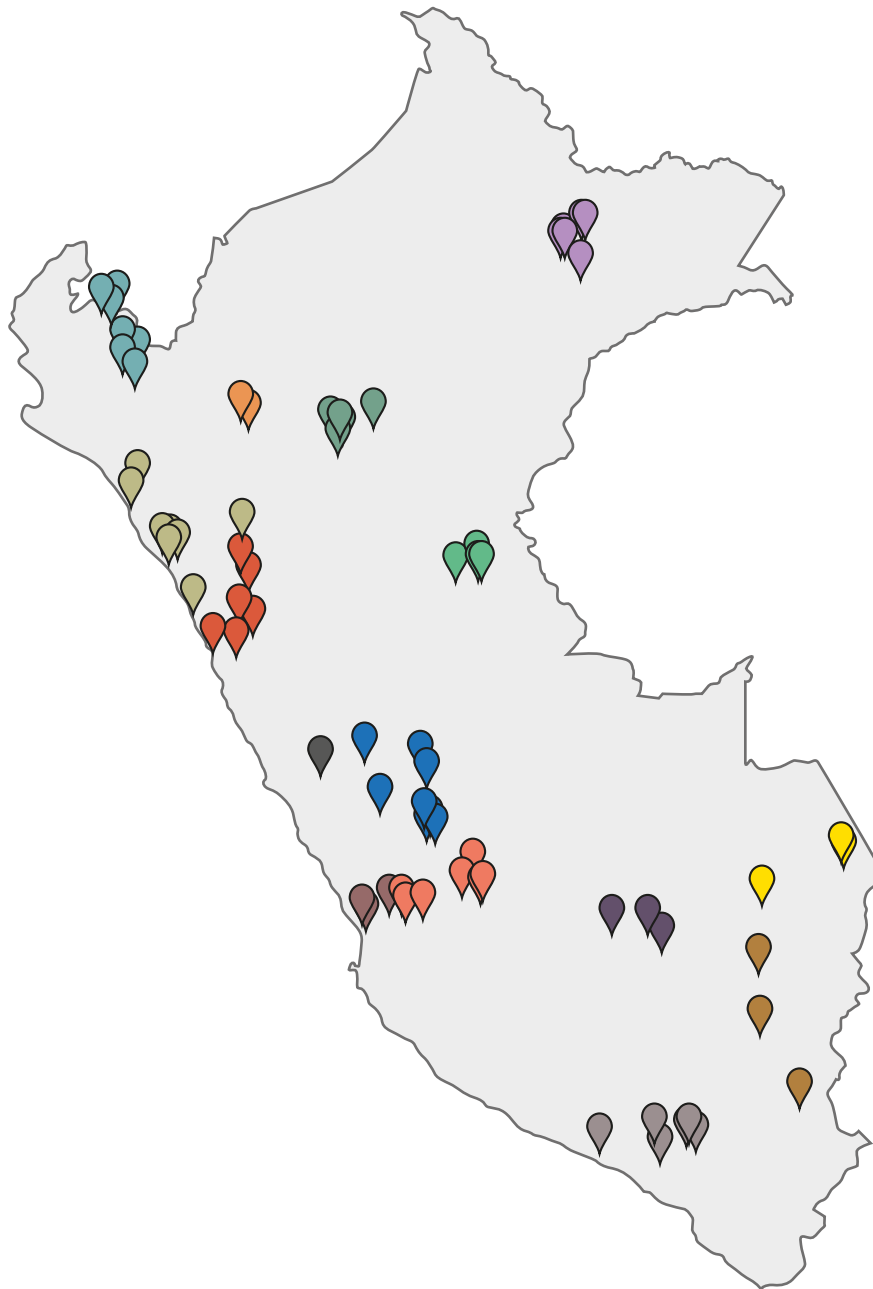
En la descripción de los hallazgos, se emplean las siguientes siglas:

- GL: Gobiernos Locales
- D. Leg. 276: Decreto Legislativo N° 276

- D. Leg. 728: Decreto Legislativo N° 728
- CAS: Decreto Legislativo N° 1057, Contratación Administrativa de Servicios (CAS)

A continuación, se muestra la ubicación de los Gobiernos Locales por departamento y provincia y, luego, se describen los hallazgos del estudio.

## Mapa de Gobiernos Locales participantes del Estudio de Gobiernos Locales



- La Libertad:**
- Chepén: Pacanga
  - Pacasmayo: Pacasmayo
  - Sánchez Carrión: Curgos
  - Trujillo: El Porvenir, La Esperanza, Laredo, Víctor Larco Herrera
  - Virí: Guadalupito

- Lima:**
- Hual: Veintisiete de Noviembre

- Loreto:**
- Maynas: Belén, Fernando Lores, Indiana, Maynas (provincial), Mazán, Punchana, San Juan Bautista

- Madre de Dios:**
- Tambopata: Inambari, Las Piedras, Tambopata (provincial)

- Piura:**
- Ayabaca: Lagunas, Paimas, Sicchez
  - Huancabamba: Canchaque, Huarmaca, Lalaquiz, Sondorillo

- Puno:**
- Azángaro: Tirapata
  - Carabaya: Carabaya (provincial)
  - Puno: Platería

- Amazonas:**
- Chachapoyas: Chachapoyas (provincial)
  - Luya: Luya (provincial)

- Áncash:**
- Carhuaz: Amashca
  - Casma: Comandante Noel, Yaután
  - Corongo: Yánac
  - Huaylas: Pamparomás
  - Pallasca: Huandoval

- Arequipa:**
- Arequipa: Characato, La Joya, Pócsi, Sabandía, Vitor
  - Camaná: José María Quimper

- Cusco:**
- Anta: Mollepata
  - Cusco: Poroy
  - Paruro: Paruro (provincial)

- Huancavelica:**
- Acobamba: Rosario
  - Angaraes: Angaraes (provincial), Julcamarca, Lircay y Seclla
  - Castrovirreyna: Capillas, Castrovirreyna (provincial), San Juan

- Ica:**
- Chincha: Grocio Prado, San Juan de Yánac y Sunampe

- Junín:**
- Chanchamayo: Vitoc
  - Huancayo: Chupuro, Huancán, Pucará, Sicaya
  - Jauja: Janjaillo
  - Junín: Ondores
  - Yauli: Huay-Huay

- San Martín:**
- Lamas: Barranquita, Cuñumbuqui, Lamas (provincial), Tabalosos, Zapatero

- Ucayali:**
- Coronel Portillo: Campoverde, Manantay, Nueva Requena, Yarinacocha

### 3 Características generales de las personas al servicio de los Gobiernos Locales en lo que refiere a su vinculación a la entidad

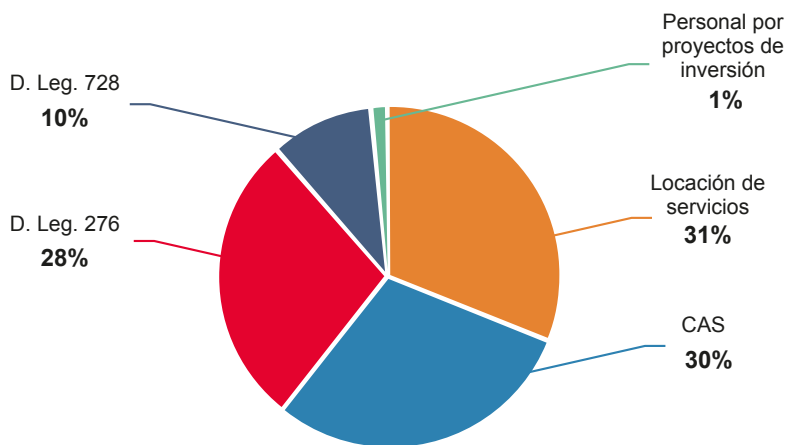
El presente capítulo describe las características de las personas al servicio de los gobiernos locales en cuanto a su vinculación a la entidad, abarcando elementos como: modalidad de contratación, ámbito geográfico del gobierno local en el que trabajan (urbano o rural) y naturaleza de los órganos en los que desempeñan sus funciones. De forma transversal, se incorporó la variable de sexo (hombre/mujer) en este capítulo para evaluar la presencia femenina en correlación con las demás variables.

En cuanto a la modalidad de contratación (ver Gráfico 1), las personas al servicio de los gobiernos locales son contratadas, principalmente, por tres modalidades:

Locación de servicios (31%), Decreto Legislativo N° 1057 - CAS (30%) y Decreto Legislativo N° 276 (28%). También, son contratadas, pero en menor proporción, bajo el Decreto Legislativo N° 728 (10%) y por Proyectos de inversión (1%).

Cabe resaltar que bajo el D. Leg. 728 están contratadas personas que se desempeñan, principalmente como: sereno municipal (18%), operador de limpieza pública (16%), policía municipal (14%), operador de limpieza de la entidad (10%), operador de obras (9%), operador de parques y jardines (7%), operador de conducción vehicular o chofer (6%), operador de seguridad de la entidad (6%), entre otros.

**Gráfico 1:**  
**Participación de personas en GL según modalidad de contratación**  
(porcentaje)



Nota: Datos obtenidos de 9,379 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre su modalidad de contratación.

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

En cuanto al ámbito geográfico (urbano o rural) de las municipalidades, se ha tomado como referencia el Listado

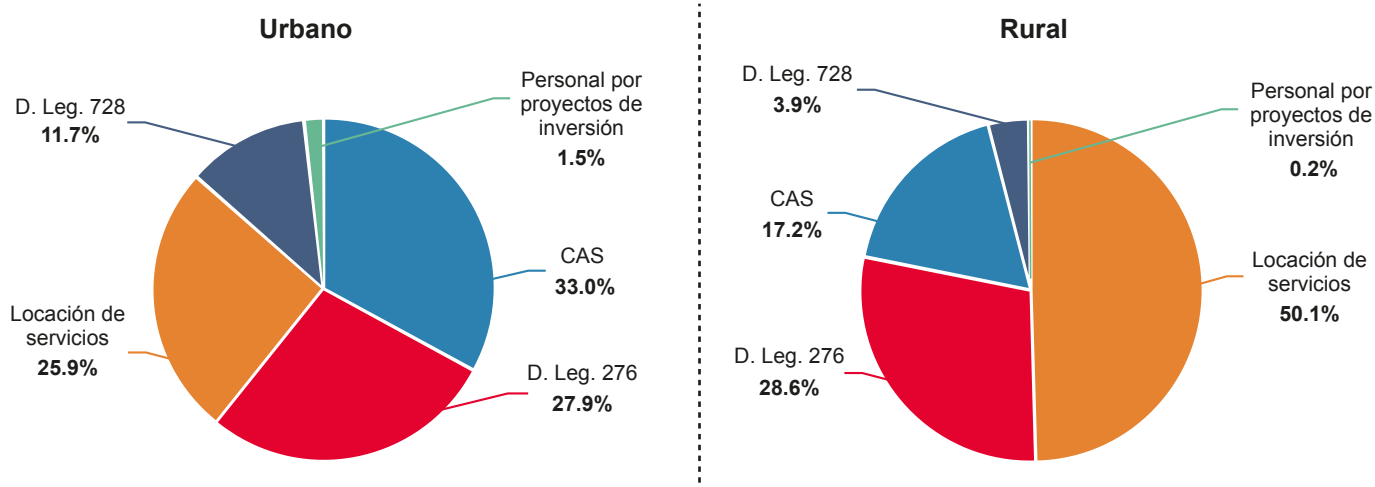
de Municipalidades Rurales, aprobado por el Decreto Supremo N° 090-2011-PCM. De esa manera, las

municipalidades del listado se han considerado rurales y, por tanto, las municipalidades que no figuran en ese listado, se han considerado urbanas.

Con esa clasificación (ver Gráfico 2), se observa que, en el ámbito urbano, las personas al servicio de los gobiernos locales son mayormente contratadas bajo CAS

(33%), seguido del D. Leg. 276 (27.9%) y de la Locación de servicios (25.9%). Esta distribución varía en el ámbito rural, en el que son mayormente contratadas por Locación de servicios (50.1%), seguidas del D. Leg. 276 (28.6%) y, luego, con una diferencia de más de 10 puntos porcentuales, por CAS (17.2%).

**Gráfico 2:**  
**Participación de personas en GL por ámbito, según modalidad de contratación**  
(porcentaje)



Nota: Datos obtenidos de 9,379 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre su modalidad de contratación.

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

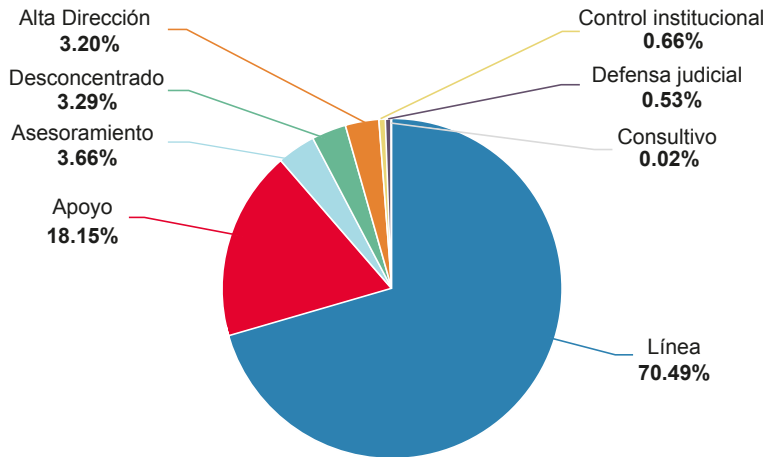
Respecto de las funciones que desempeñan las personas al servicio de los gobiernos locales, según la naturaleza de los órganos en los cuales se ubican, predomina su participación en los órganos de Línea (70.49%), seguidos de los órganos de Apoyo (18.15%). Por otro lado, la presencia de personas en órganos de Alta Dirección, Asesoramiento y Desconcentrados es significativamente menor y cada uno de ellos fluctúa entre 3% y 4% (ver Gráfico 3).

En adelante, para mostrar la información del presente informe por función de los puestos, se agrupará la naturaleza de los órganos y unidades orgánicas en tres bloques:

- Los órganos de Apoyo, Asesoramiento, Control institucional y Defensa judicial estarán agrupados bajo el rótulo “Administración Interna”.
- Los órganos y unidades orgánicas de línea mantendrán la denominación “Línea”.
- La Alta Dirección y los órganos Desconcentrados y Consultivos serán agrupados bajo el rótulo “Otros órganos”.

Bajo esta agrupación, los puestos en órganos de Administración interna tienen una participación de 23% en tanto los de Otros órganos, una participación de 6.51%.

**Gráfico 3:**  
Participación de personas en GL según naturaleza del órgano  
(porcentaje)



Nota: Datos obtenidos de 9,479 personas al servicio de los Gobiernos Locales.

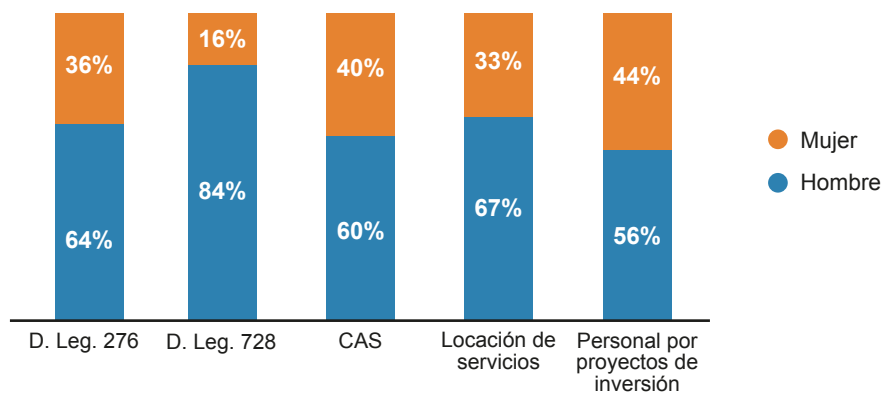
Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

En lo que se refiere al sexo de las personas al servicio de los gobiernos locales, hay una predominancia de los hombres, ya que estos representan un 65%, en tanto las mujeres ocupan un 35%<sup>1</sup>. Al analizar la distribución del sexo en cada modalidad de contratación (ver Gráfico 4),

se observa que, en todas las modalidades, los hombres tienen una mayor participación que las mujeres, oscilando entre el 56% y 84%. El 56% corresponde a Proyectos de inversión y el 84% al D. Leg. 728.

**Gráfico 4**  
Participación de personas en GL por modalidad de contratación y según sexo  
(porcentaje)



Nota: Datos obtenidos de 5,930 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre su modalidad de contratación y datos personales.

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

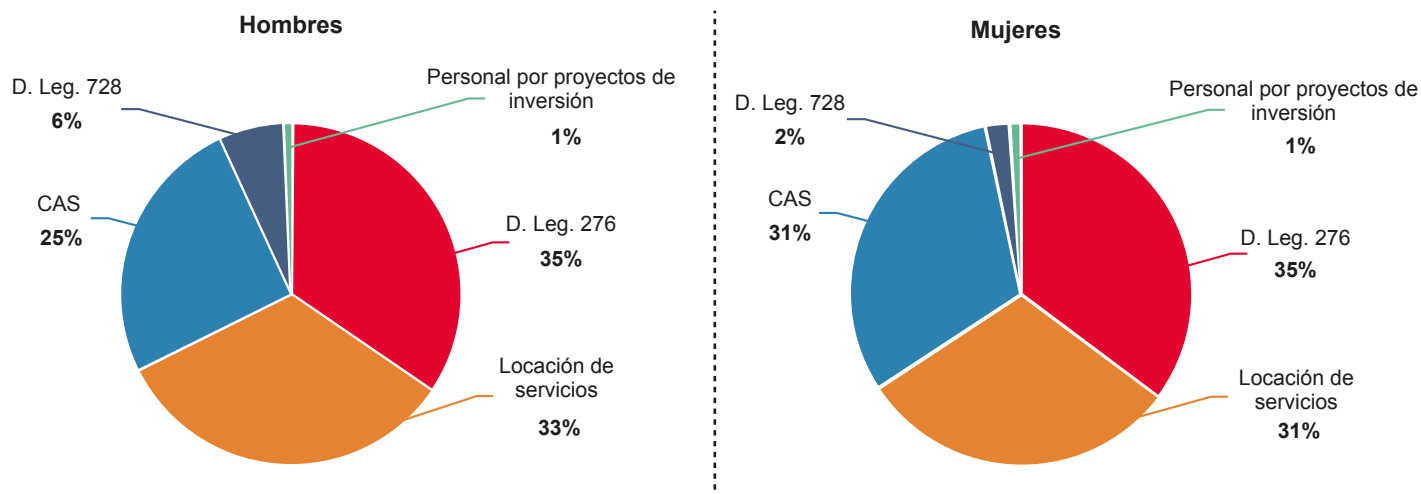
<sup>1</sup> Datos obtenidos de 5,930 personas al servicio de los gobiernos locales que informaron sobre su modalidad de contratación y datos personales.



Al analizar la distribución por modalidad de contratación en hombres y mujeres (ver Gráfico 5), se identifica que los hombres son contratados, principalmente, bajo el D. Leg. 276 (35%) y por Locación de servicios (33%). De

igual forma, las mujeres son contratadas, principalmente, bajo el D. Leg. 276 (35%) y por Locación de servicios (31%), pero también por CAS en la misma proporción (31%).

**Gráfico 5:**  
Participación de personas en GL por sexo, según modalidad de contratación (porcentaje)



Nota: Datos obtenidos de 6,166 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre su modalidad de contratación y datos personales.

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

## 4 Ingresos de las personas al servicio de los Gobiernos Locales

Este capítulo brinda información referente a los ingresos<sup>2</sup> de las personas al servicio de los gobiernos locales. Se muestra información como el ingreso mensual bruto mínimo, máximo y promedio, desagregado por tipo de modalidad de contratación, por la naturaleza de los órganos y por el sexo de los ocupantes.

El ingreso mensual bruto promedio<sup>3</sup> de las personas al servicio de los gobiernos locales es de S/ 1,513 (con un mínimo S/ 850 y un máximo S/ 7,000). Adicionalmente, el ingreso bruto mediano es de S/ 1,200<sup>4</sup>, lo cual implica que la mitad de las personas que participaron del estudio perciben menos de S/ 1,200 y la otra mitad gana por encima de dicho valor. Por lo tanto, ya que el ingreso promedio es mayor que el mediano, hay un grupo minoritario de personas (4%) cuyos ingresos son significativamente más elevados que los de la mayoría (entre S/ 3,000 y S/ 7,000), lo que genera que el promedio se incremente.

Al diferenciar entre modalidades de contratación (ver Gráfico 6), se observa que las personas mejor pagadas

son las que están contratadas por proyectos de inversión (ingreso mensual promedio de S/ 1,939) seguidas por las contratadas bajo el D. Leg. 276 (S/ 1,923). Luego, con una brecha de aproximadamente S/ 600, están las personas contratadas por Locación de servicios (S/ 1,338). Los ingresos promedio más bajos corresponden a las personas contratadas bajo CAS y D. Leg. 728 (S/ 1,293 y S/ 1,263, respectivamente).

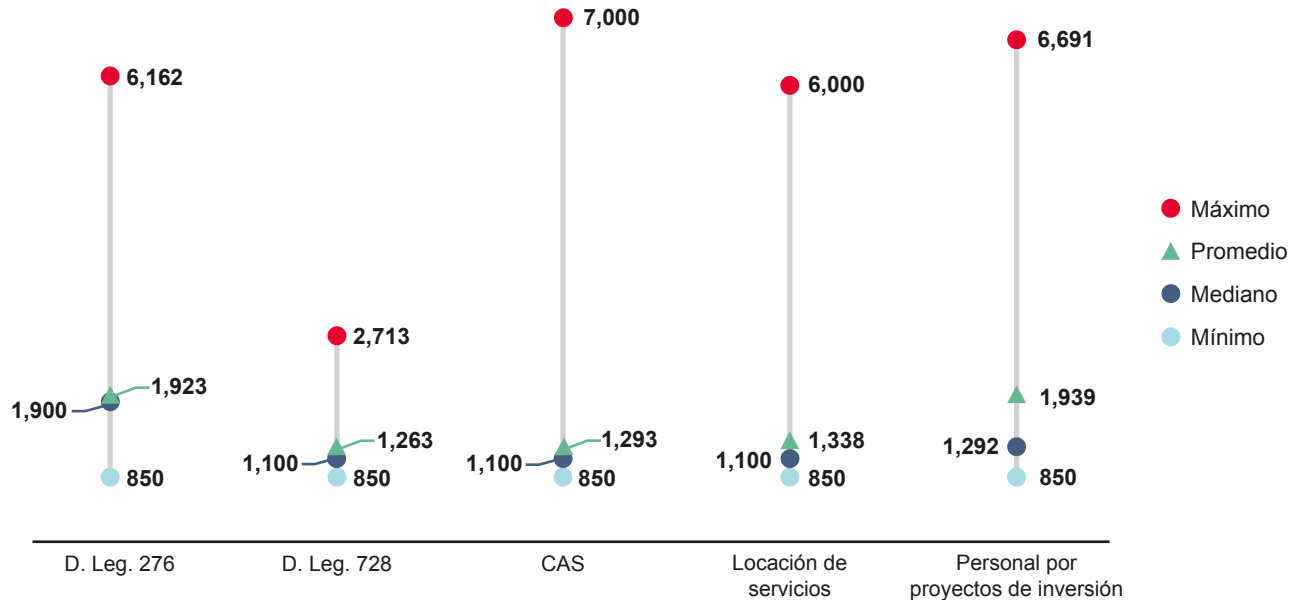
El ingreso mediano registra valores cercanos y menores al promedio para todos los regímenes con excepción de las personas contratadas por Proyectos de inversión, con una diferencia que va de S/ 23 a S/ 240 aproximadamente. La menor diferencia se observa bajo el D. Leg. 276 (S/ 23), lo que refleja que el promedio es un valor representativo del ingreso en dicha modalidad. En el caso del D. Leg. 728, CAS y Locación de servicios, el ingreso mediano es de S/ 1,100. En el caso de los Proyectos de inversión, hay una diferencia mucho mayor entre el mediano y el promedio (de S/ 650), lo que se debería a una minoría de personas con ingresos elevados en dicha modalidad de contratación, que incrementa el promedio.

<sup>2</sup> Para efectos del análisis, se ha considerado el ingreso bruto total mensual, el que incluye los conceptos remunerativos y no remunerativos según las distintas modalidades de contratación.

<sup>3</sup> Para el reporte de las estadísticas, se tomó en cuenta las personas con ingresos mayores o iguales a S/ 850, por lo que las personas con ingresos menores a dicho monto no fueron consideradas (ellas representan el 20.7% del total de personas del estudio). Para ello, ver sección 6 (Personas al servicio de los Gobiernos Locales que reciben un ingreso bruto promedio menor a S/ 850) con información sobre este grupo de ocupantes.

<sup>4</sup> Ibidem.

**Gráfico 6:**  
**Ingreso mensual bruto mínimo, máximo, promedio y mediano por modalidad de contratación de las personas en los GL**  
 (en S/)



Nota: Para el reporte de las estadísticas, se tomó en cuenta las personas con ingresos mayores o iguales a S/ 850, por lo que las personas con ingresos menores a dicho monto no fueron consideradas (ellas representan el 20.7% del total de personas del estudio).

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

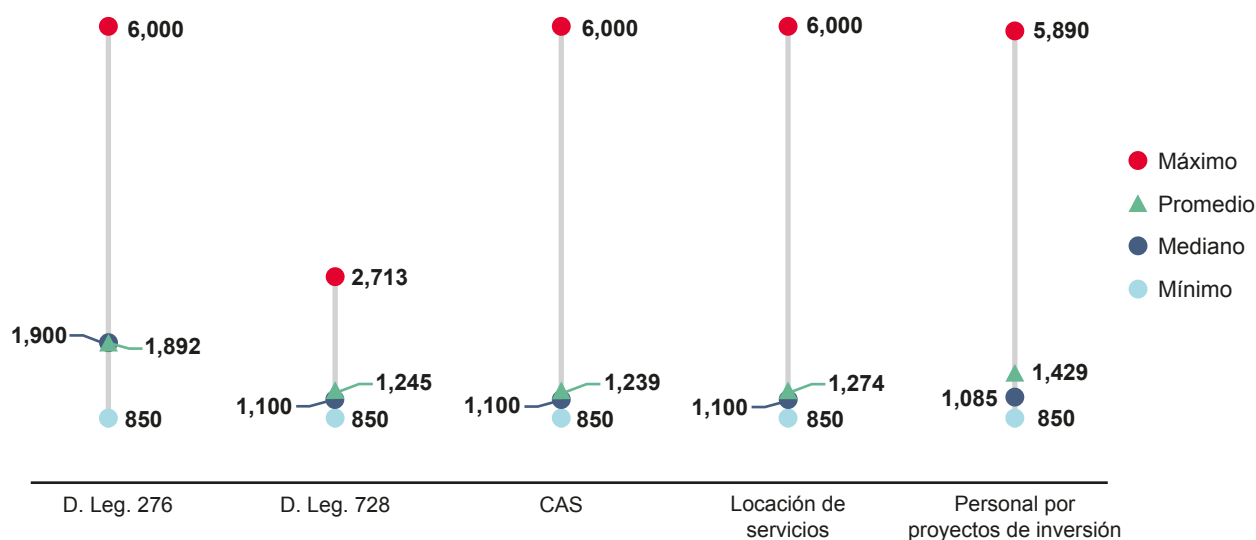
Elaboración: SERVIR - GPGSC

El ingreso promedio, al ser analizado por naturaleza del órgano, varía, habiéndose identificado que los órganos de administración interna reportan el monto más alto (S/ 1,713), seguidos por los otros órganos (S/ 1,593) y al final por los órganos de línea (S/ 1,435).

En los órganos de Línea, las personas bajo el D. Leg. 276 son las mejor pagadas, con un ingreso promedio de S/ 1,892. Por su parte, las personas bajo el D. Leg. 728, CAS y Locación de servicios tienen un ingreso promedio que oscila entre S/ 1,200 y S/ 1,300. En cuanto al monto máximo, en el D. Leg. 276, CAS y Locación de servicios, los ingresos alcanzan un máximo de S/ 6,000, mientras que en el caso del D. Leg. 728, este monto solo alcanza a S/ 2,713 (ver Gráfico 7).

Además, se observa que el ingreso mediano también es cercano y menor al promedio, con rangos de diferencia entre S/ 140 y S/ 280 para las personas bajo el D. Leg. 728, CAS y Locación de servicios. En estas modalidades de contratación, el ingreso mediano oscila entre S/ 1,000 y S/ 1,100. Para las personas bajo el D. Leg. 276, la diferencia entre ingreso promedio y mediano es mínima (inferior a S/ 10), lo que refleja que el promedio es un valor representativo del ingreso en dicha modalidad. En el caso de Proyectos de inversión, la diferencia se amplía a S/ 340, lo que se justificaría por una minoría de personas con ingresos elevados en dicha modalidad de contratación, lo que incrementa el monto del promedio.

**Gráfico 7:**  
**Ingreso mensual bruto mínimo, máximo, promedio y mediano por modalidad de contratación de las personas en los GL en los órganos de Línea**  
 (en S/)



Nota: Para el reporte de las estadísticas, se tomó en cuenta las personas con ingresos mayores o iguales a S/ 850, por lo que las personas con ingresos menores a dicho monto no fueron consideradas (ellas representan el 20.7% del total de personas del estudio).

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

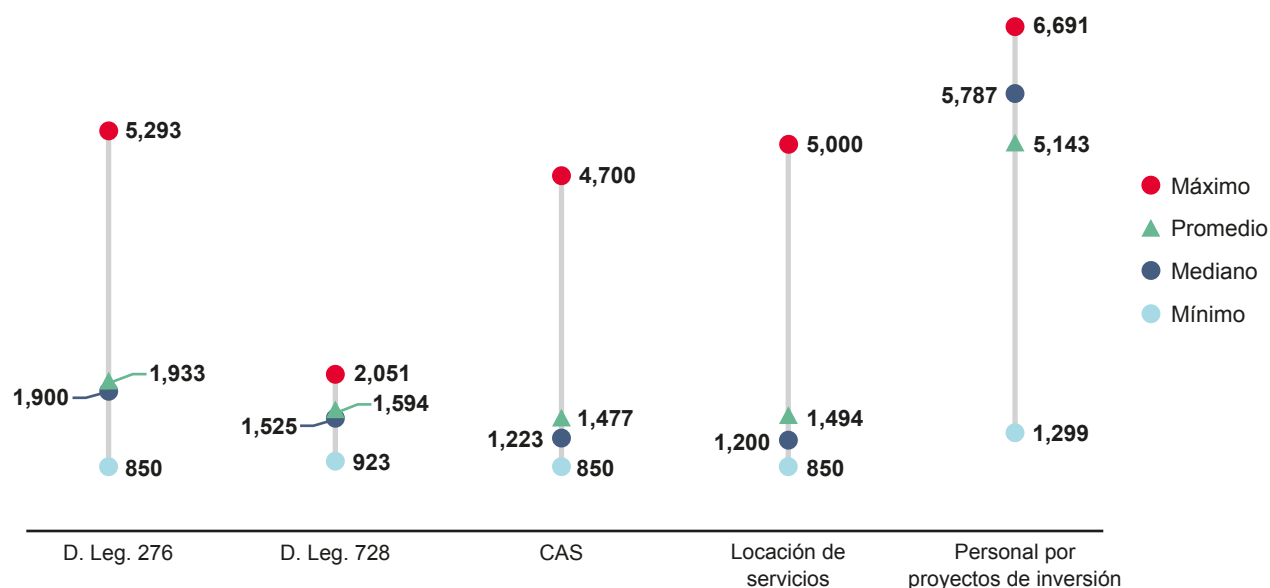
En el caso de los órganos de Administración interna (ver Gráfico 8), las personas bajo el D. Leg. 276 son las mejor pagadas con un ingreso promedio de S/ 1,933, siendo solo superados por las personas contratadas por Proyectos de inversión que perciben, en promedio, S/ 5,143. Por otro lado, los ingresos bajo el D. Leg. 728, CAS y Locación de servicios oscilan entre S/ 1,470 y S/ 1,600, en promedio.

Se observa, también, que el ingreso mediano reporta un valor cercano y menor al promedio. En los D. Leg. 276 y 728, la diferencia va entre S/ 30 y S/ 70 en favor del promedio, lo que refleja que el promedio es un valor representativo del ingreso para dichas modalidades. Esta

diferencia se amplía en CAS y Locación de servicios, oscilando en un rango de S/ 250 a S/ 300, y, para estos casos, el valor mediano es aproximadamente de S/ 1,200. Por otro lado, las personas contratadas por Proyectos de inversión reportan una diferencia mayor, en este caso de S/ 640, pero a favor del ingreso mediano.

Además, las personas que trabajan en estos órganos cuentan con ingresos superiores a las de los órganos de Línea. La mayor brecha se presenta bajo el D. Leg. 728, quienes perciben, en promedio, 28% más que los órganos de Línea, seguida de CAS y Locación de servicios, con diferencias de 19% y 17%, respectivamente.

**Gráfico 8:**  
**Ingreso mensual bruto mínimo, máximo, promedio y mediano por modalidad de contratación de las personas en los GL en órganos de Administración interna (en S/)**



Nota: Para el reporte de las estadísticas, se tomó en cuenta las personas con ingresos mayores o iguales a S/ 850, por lo que las personas con ingresos menores a dicho monto no fueron consideradas (ellas representan el 20.7% del total de personas del estudio).

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

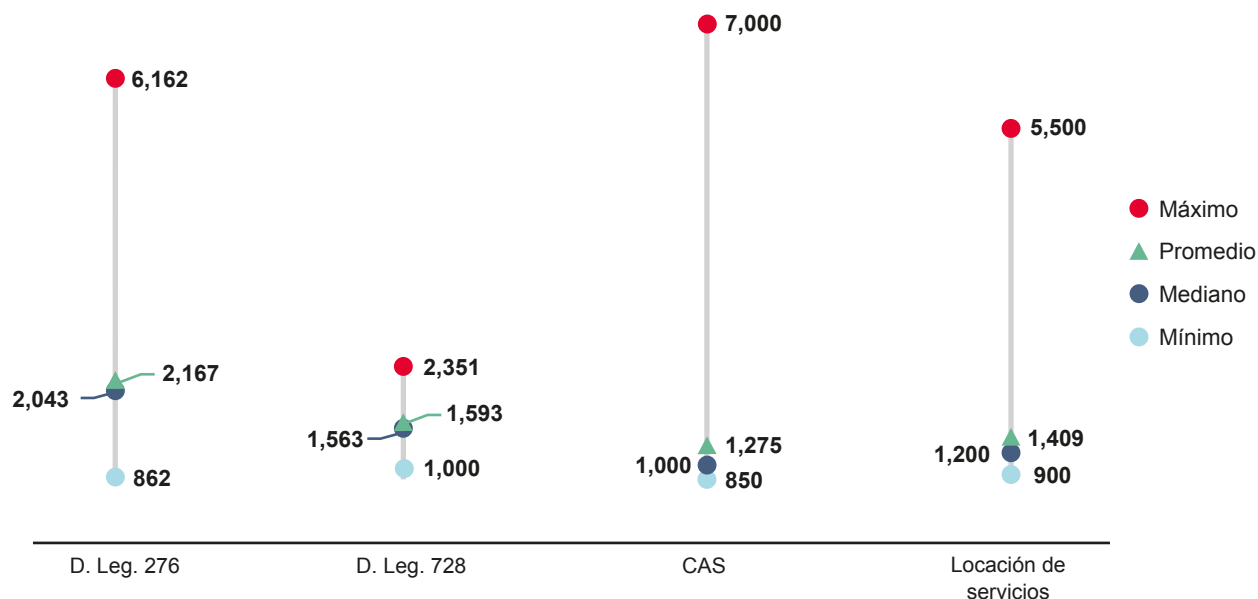
Elaboración: SERVIR - GPGSC

En los “Otros órganos”, las personas bajo el D. Leg. 276 perciben los ingresos más elevados respecto de los otros tipos de órgano. Estas reciben, en promedio, S/ 2,167 que es 12% más que el ingreso en Administración interna y 15% más que órganos de Línea. Además, se encuentra una mayor brecha en los ingresos promedios entre modalidades de contratación. Por ejemplo, las personas bajo el D. Leg. 276 reciben, en promedio, S/ 1,000 más que las que están bajo régimen CAS (ver Gráfico 9).

También, en esta agrupación, el ingreso mediano registra un valor cercano y menor al promedio, con una diferencia que oscila entre S/ 30 y S/ 200. En el caso del D. Leg. 728, la diferencia solo es de S/ 30, por lo que el promedio es un valor representativo del ingreso para dicha modalidad.

Por otro lado, se observa que los montos máximos varían, pues bajo el D. Leg. 728 este es de S/ 2,351, mientras que las personas CAS registran un ingreso promedio de hasta S/ 7,000.

**Gráfico 9:**  
**Ingreso mensual bruto mínimo, máximo, promedio y mediano por modalidad de contratación de las personas en los GL en Otros órganos**  
 (en S/)



Nota: Para el reporte de las estadísticas, se tomó en cuenta las personas con ingresos mayores o iguales a S/ 850, por lo que las personas con ingresos menores a dicho monto no fueron consideradas (ellas representan el 20.7% del total de personas del estudio).

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

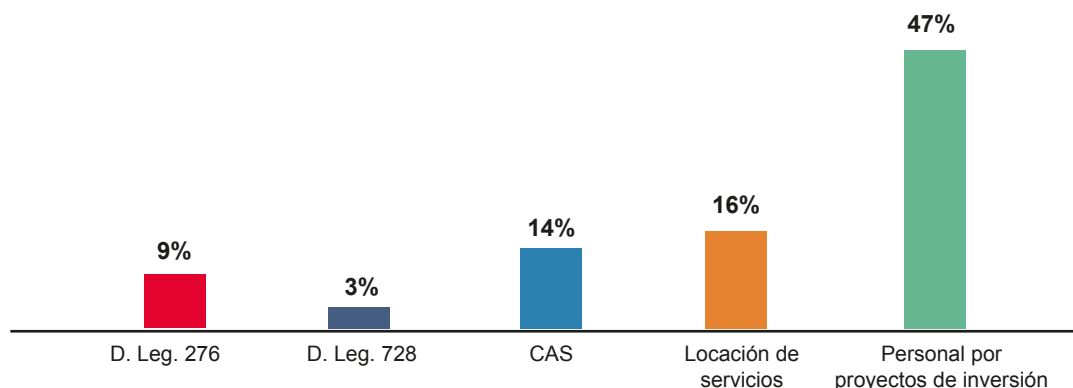
De acuerdo con los Gráficos 7 al 9, se observa que, en promedio, las personas bajo el D. Leg. 276 son mejor pagadas en Otros órganos, mientras que las personas bajo las demás modalidades de contratación son las mejor pagadas en los órganos de Administración interna.

En cuanto a los ingresos, según sexo, existe una brecha en el ingreso mensual bruto promedio de 17.8%<sup>5</sup> en favor

de los hombres. Al realizar la comparación por modalidad de contratación (ver Gráfico 10), la diferencia se acentúa para las personas contratadas por Proyectos de inversión, pasando a ser de 47%. En el caso de las personas bajo el D. Leg. 276, CAS y Locación de servicios, la brecha en favor de los hombres oscila entre 9% y 16% y se observa la diferencia más baja para el D. Leg. 728 (3%).

<sup>5</sup> Para el cálculo del promedio, se tomó en cuenta las personas con ingresos mayores o iguales a S/ 850, por lo que, las personas con ingresos menores a dicho monto no fueron consideradas (ellas representan el 20.7% del total de personas del estudio). Además, para el cálculo de la brecha de ingresos solo se consideró a los ocupantes entrevistados.

**Gráfico 10:**  
Brecha del ingreso mensual bruto promedio entre hombres y mujeres  
(porcentaje)



Nota: Para el reporte de las estadísticas, se tomó en cuenta las personas con ingresos mayores o iguales a S/ 850, por lo que las personas con ingresos menores a dicho monto no fueron consideradas (ellas representan el 20.7% del total de personas del estudio). Además, para el cálculo de la brecha de ingresos solo se consideró a los ocupantes entrevistados.

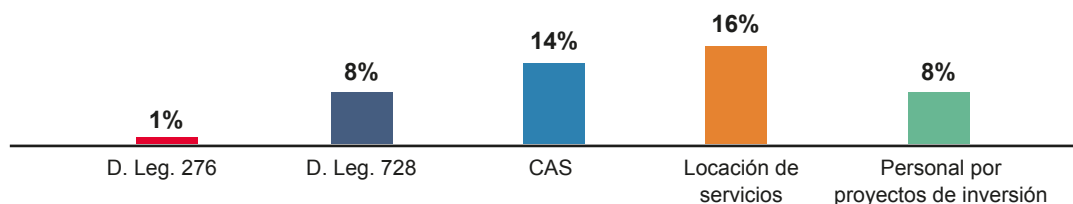
Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

Al evaluar la brecha en el ingreso hombre-mujer por naturaleza de órgano, en los órganos de Línea se observa mayor diferencia en las personas contratadas por

Locación de servicios (16%), seguida de CAS (14%). En este grupo de órganos, además, se observa que la brecha es mínima en el D. Leg. 276, al ser de 1% (ver Gráfico 11).

**Gráfico 11:**  
Brecha del ingreso mensual bruto promedio entre hombres y mujeres en los órganos de Línea  
(porcentaje)



Nota: Para el reporte de las estadísticas, se tomó en cuenta las personas con ingresos mayores o iguales a S/ 850, por lo que las personas con ingresos menores a dicho monto no fueron consideradas (ellas representan el 20.7% del total de personas del estudio). Además, para el cálculo de la brecha de ingresos solo se consideró a los ocupantes entrevistados.

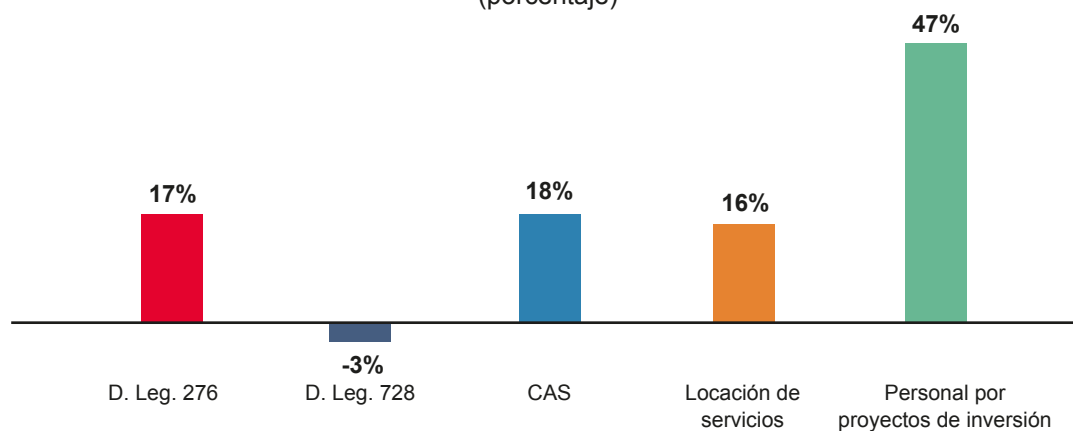
Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

En el caso de los órganos de Administración interna, las personas contratadas por Proyectos de inversión (47%) reportan la mayor brecha. En las demás modalidades de contratación, la diferencia oscila entre 16% y 18% en

favor de los hombres y la diferencia para el D. Leg. 276 se acentúa (pasa a ser 17%). Solo bajo el D. Leg. 728 la brecha es favorable para la mujer en un 3% (ver Gráfico 12).

**Gráfico 12:**  
Brecha del ingreso mensual bruto promedio entre hombres y mujeres en los órganos de Administración interna (porcentaje)



Nota: Para el reporte de las estadísticas, se tomó en cuenta las personas con ingresos mayores o iguales a S/ 850, por lo que las personas con ingresos menores a dicho monto no fueron consideradas (ellas representan el 20.7% del total de personas del estudio). Además, para el cálculo de la brecha de ingresos solo se consideró a los ocupantes entrevistados.

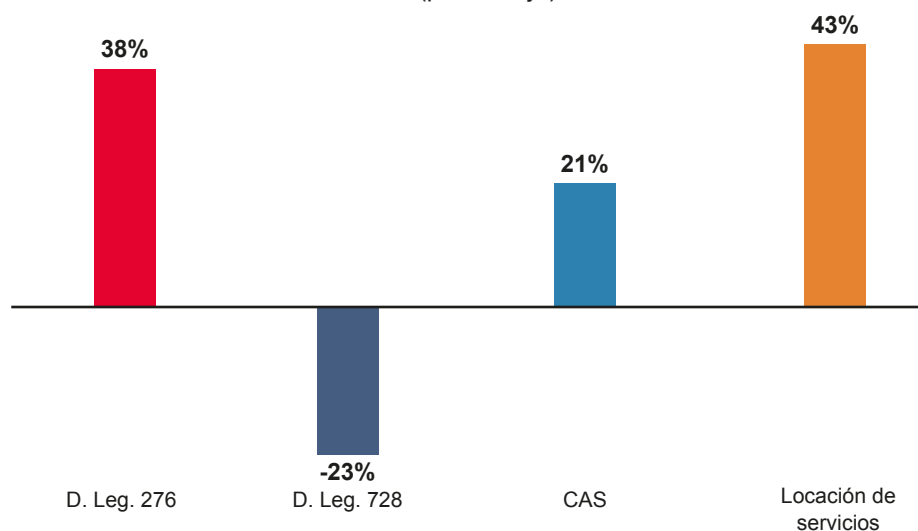
Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

Finalmente, en los puestos de Otros órganos, se observa una mayor diferencia en el ingreso por sexo. Las personas por Locación de servicios registran una brecha de 43%, seguida de las personas bajo D. Leg. 276 (38%)

y CAS (21%). Solo en el caso de las personas bajo el D. Leg. 728 la brecha se invierte en favor de las mujeres en un 23% (ver Gráfico 13).

**Gráfico 13:**  
Brecha del ingreso mensual bruto promedio entre hombres y mujeres en los Otros órganos (porcentaje)



Nota: Para el reporte de las estadísticas, se tomó en cuenta las personas con ingresos mayores o iguales a S/ 850, por lo que las personas con ingresos menores a dicho monto no fueron consideradas (ellas representan el 20.7% del total de personas del estudio). Además, para el cálculo de la brecha de ingresos solo se consideró a los ocupantes entrevistados.

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC



## 5 Caracterización de las personas al servicio de los Gobiernos Locales en cuanto a su edad, formación y experiencia

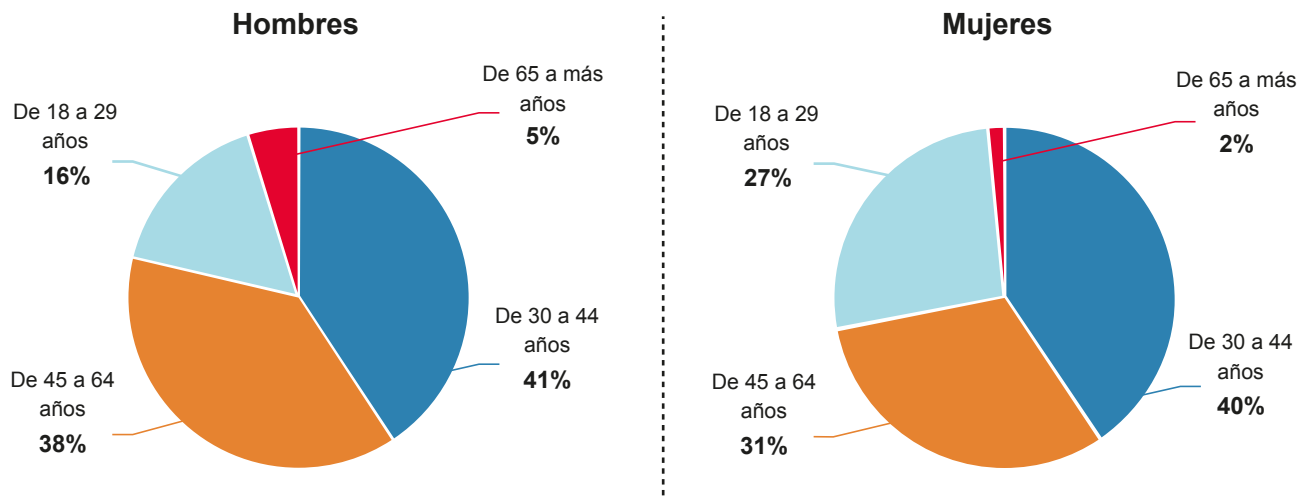
El presente capítulo detalla características más específicas del perfil de las personas que ocupan los puestos de gobiernos locales, tales como: edad, formación académica y experiencia laboral; y se realizó un análisis según sexo y/o la naturaleza del órgano al que pertenecen los puestos que ocupan.

Las personas, en su mayoría (41%), se ubican en el rango de edad de 30 a 44 años, seguidas del rango de 45 a 64 años (36%)<sup>6</sup>. Al observar la distribución de edades por sexo (ver Gráfico 14), se identifica que ambos sexos tienen su mayor población entre los 30 y 64 años. La

mayoría de hombres está en el rango de edad de 30 a 44 años (41%) seguido del rango de 45 a 64 años (38%). En el caso de las mujeres, estas también registran un mayor porcentaje en el rango de 30 a 44 años (40%), seguido de aquellas del rango de 45 a 64 años (31%).

Solo el 5% de los hombres y el 2% de las mujeres se encuentran en el rango de los 65 años a más (personas en edad de jubilación). Además, se observa que existe una mayor presencia de mujeres jóvenes (18 a 29 años) en comparación con los hombres en dicho rango de edad (27% vs. 16%, respectivamente).

**Gráfico 14:**  
Participación de personas en GL por sexo, según edad (porcentaje)



Nota: Datos obtenidos de 6,226 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre su fecha de nacimiento y datos personales.

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

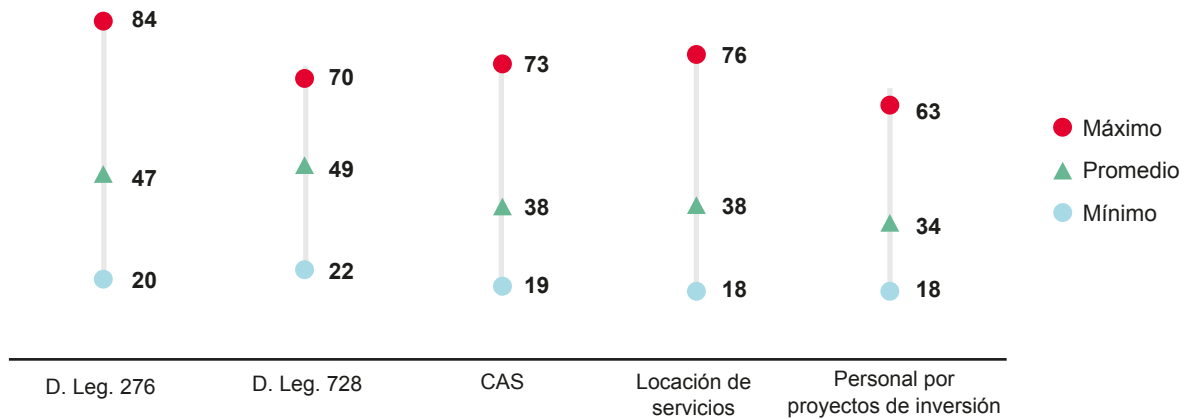
Elaboración: SERVIR - GPGSC

<sup>6</sup> Datos obtenidos de las 6,226 personas en gobiernos locales que informaron su fecha de nacimiento.

Al analizar la información por modalidad de contratación (ver Gráfico 15), se identifica que, en promedio, las personas en los gobiernos locales son más jóvenes en los Proyectos de inversión (34 años), CAS y Locación de servicios (38 años). A diferencia de ellas, las personas

bajo los D. Leg. 276 y 728, registran una edad promedio más alta (47 años y 49 años, respectivamente). Así, las personas bajo el D. Leg. 728 son 11 años mayores que las del régimen CAS.

**Gráfico 15:**  
Mínimo, máximo y promedio de la edad de las personas en GL según modalidad de contratación (valores absolutos)



Nota: Datos obtenidos de 6,160 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre su fecha de nacimiento.

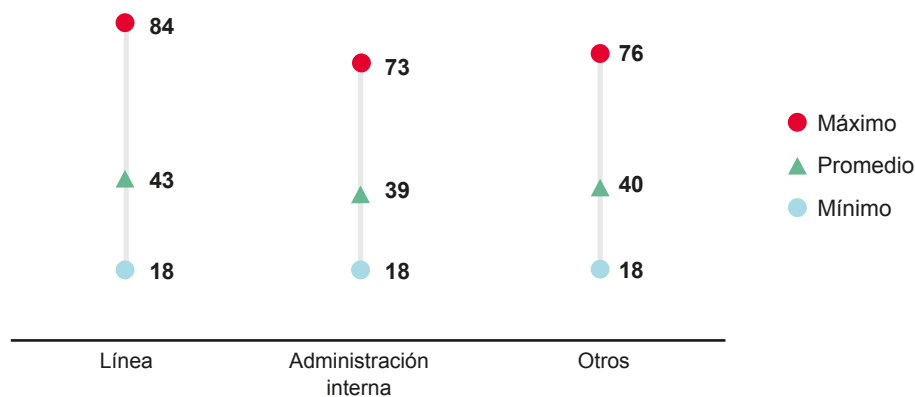
Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

Al revisar la información por naturaleza de órgano (ver Gráfico 16), se observa que la edad promedio en los tres tipos de órgano (Línea, Administración interna y Otros

órganos) es similar, ya que esta fluctúa entre 39 y 43 años. Además, se identifica que la edad máxima es alta ya que se encuentra por encima de los 70 años.

**Gráfico 16:**  
Mínimo, máximo y promedio de la edad de las personas en GL según naturaleza del órgano (valores absolutos)



Nota: Datos obtenidos de 6,226 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre su fecha de nacimiento.

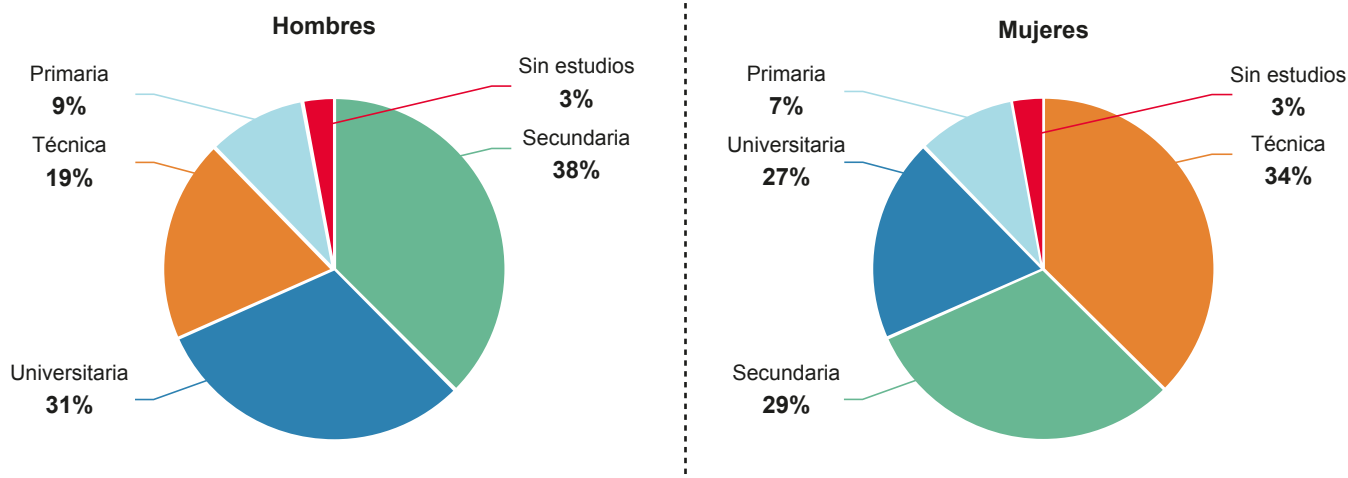
Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

En cuanto a la formación académica, en los Gobiernos locales analizados, el 55% tiene educación superior (técnica o universitaria), predominando el grupo que cuenta con educación universitaria, que representa el 30%<sup>7</sup>. Al revisar la información por sexo (ver Gráfico 17), se observa que los hombres cuentan, en su mayoría, con formación superior completa (50%), conformada por la universitaria y la técnica (31% y 19%, respectivamente). Además, el grupo que cuenta con secundaria completa representa el 38% del total.

En el caso de las mujeres, la mayoría (61%) cuenta con formación superior completa, superando en 11 puntos porcentuales a los hombres. Esta formación está conformada por la universitaria y la técnica (27% y 34%, respectivamente). Además, solo el 29% de las mujeres cuenta con formación secundaria, 9% menos que los hombres. Adicionalmente, se observa que el porcentaje de personas sin estudios es similar entre hombres y mujeres (3% en ambos casos).

**Gráfico 17:**  
Participación de personas en GL por sexo, según formación académica (porcentaje)



Nota: Datos obtenidos de 6,216 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron su formación académica y datos personales.

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

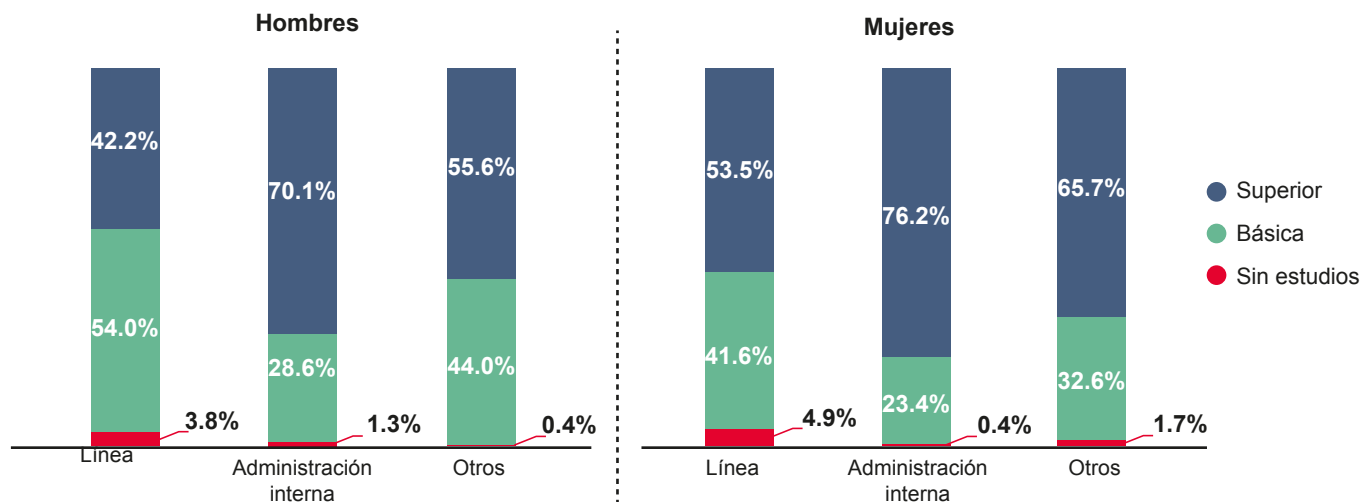
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Al analizar la formación académica por naturaleza de órgano (ver Gráfico 18), se observa que la diferencia reportada entre hombres y mujeres respecto de la formación superior se mantiene por naturaleza de órgano, siendo aproximadamente mayor en 10 puntos porcentuales en las mujeres respecto de los hombres. Además, en los órganos de Administración interna, un

mayor porcentaje de personas cuenta con estudios superiores: 70.1% en el caso de los hombres y 76.2% en el caso de las mujeres. Solamente en los órganos de Línea y para el caso de los hombres, se encuentran más personas con educación básica que con educación superior (54% frente a 42.2%).

<sup>7</sup> Datos obtenidos de 6,216 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron su formación académica.

**Gráfico 18:**  
Participación de personas en GL por naturaleza del órgano y sexo, según formación académica (porcentaje)



Nota: Datos obtenidos de 6,216 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre sus estudios universitarios y datos personales. "Administración interna" agrupa apoyo, asesoramiento, control institucional y defensa judicial; y, "Otros" agrupa órganos desconcentrados, consultivo y alta dirección.

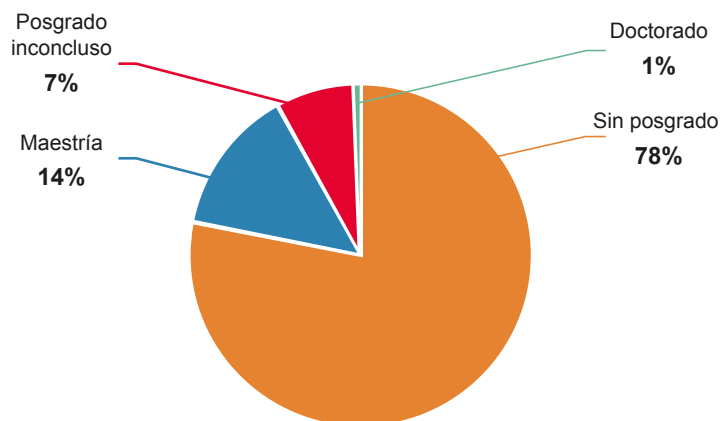
Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

Dentro del segmento de las personas que tienen educación superior completa, el 78% no cuenta con estudios de posgrado (considerando como posgrado a los programas que conducen al grado académico de

magíster o doctor/a). El 14% cuenta con maestría completa (egreso o título), mientras que sólo el 1% cuenta con doctorado completo (egreso o título). Además, el 7% tiene estudios inconclusos de posgrado (ver Gráfico 19).

**Gráfico 19:**  
Participación de personas en GL con y sin formación de posgrado (porcentaje)



Nota: Datos obtenidos de 1,841 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre sus estudios universitarios y de posgrado.

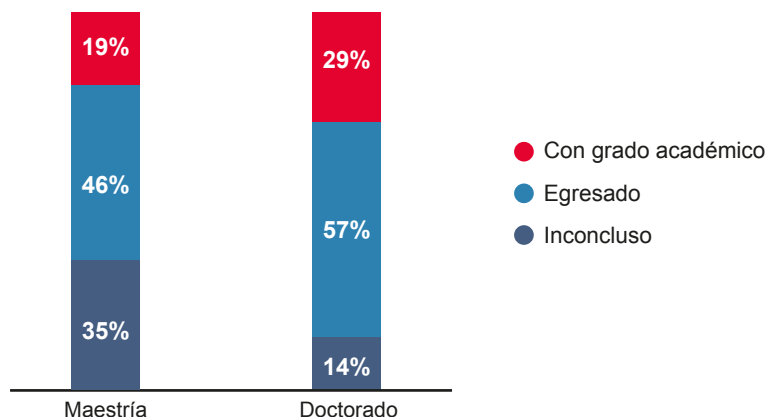
Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

Adicionalmente, de aquellos que han realizado estudios de posgrado, solo el 19% de los estudiantes de maestría

y el 29% de los de doctorado han obtenido el grado académico respectivo (ver Gráfico 20).

**Gráfico 20:**  
Participación de personas en GL con formación de posgrado, según nivel alcanzado (porcentaje)



Nota: Datos obtenidos de 403 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre estudios de posgrado.

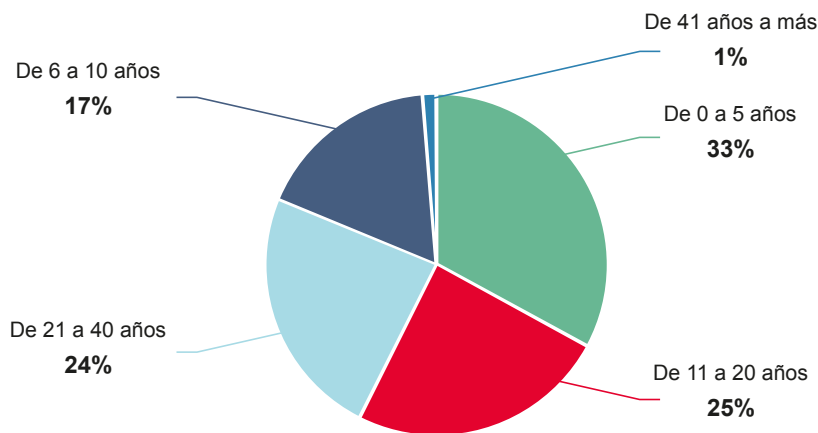
Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

Respecto de los años de experiencia laboral general de las personas al servicio de los Gobiernos locales (ver Gráfico 21), la mitad de ellas (el 50%) tiene hasta 10 años de experiencia y, específicamente, el 33% tiene hasta 5

años de experiencia. El otro 50% de las personas se distribuye equitativamente en dos grupos: los que cuentan con 11 a 20 años de experiencia (25%) y los que tienen más de 20 años de experiencia (25%).

**Gráfico 21:**  
Participación de personas en GL según años de experiencia laboral en general (porcentaje)



Nota: Datos obtenidos de 6,223 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre su experiencia laboral general.

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

Al analizar los años de experiencia promedio en funciones o puestos similares en el sector público por naturaleza de órgano, este promedio es bastante similar para todos los

órganos (Línea, Administración interna y Otros) y oscila entre los 6.5 y 7.1 años (ver Gráfico 22).

**Gráfico 22:**  
**Años de experiencia promedio en funciones o puestos similares en el sector público según naturaleza del órgano**  
 (valores absolutos)



Nota: Datos obtenidos de 6,218 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron de su experiencia en funciones o puestos similares en el sector público.

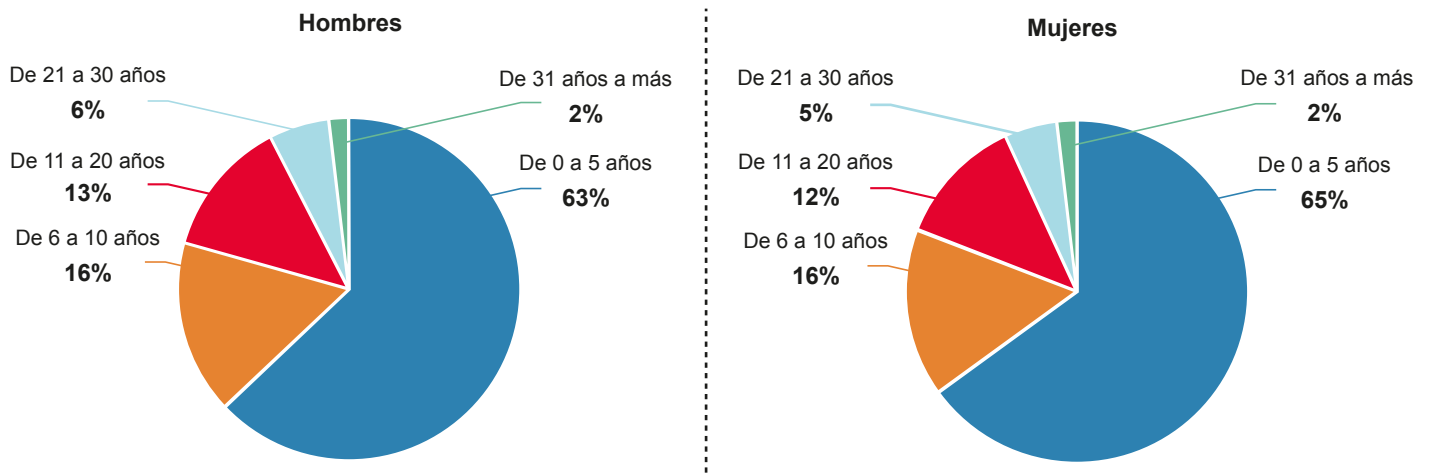
Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

En cuanto a la experiencia en puestos o funciones similares en el sector público por sexo (ver Gráfico 23), se encuentra que, tanto en hombres como en mujeres, la gran mayoría tiene entre 0 a 5 años de experiencia: 63%

en el caso de los hombres y 65% en el caso de las mujeres. A continuación, están las personas con 6 a 10 años de experiencia (con 16% tanto para hombres como para mujeres).

**Gráfico 23:**  
**Participación de personas en GL por sexo, según años de experiencia en funciones o puestos similares en el sector público**  
 (porcentaje)



Nota: Datos obtenidos de 6,218 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre su experiencia en funciones o puestos similares en el sector público.

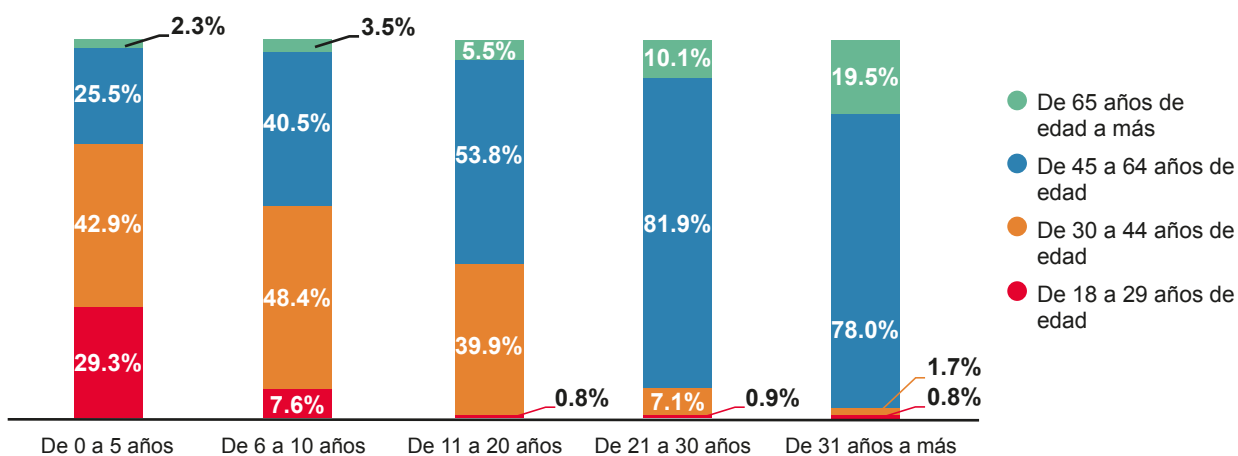
Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

Adicionalmente, se ha identificado una relación entre la edad y los años de experiencia en puestos o funciones similares en el sector público: a mayor edad, más años de experiencia y viceversa. El grupo de personas con hasta 5 años de experiencia cuenta, en su mayoría, con 30 a 44 años de edad (42.9%), seguido de personas más jóvenes de 18 a 29 años (29.3%) y con un porcentaje bastante similar por personas aún mayores, de 45 a 64 años

(25.5%). Esto daría cuenta de un inicio tardío en la administración pública o de una rotación tardía a nuevas funciones dentro del sector público (pues la experiencia está medida en funciones similares en el Estado). Por otro lado, las personas menores de 29 años se concentran en los rangos de 0 a 5 años de experiencia, representando un 29.3% de este grupo (ver Gráfico 24).

**Gráfico 24:**  
**Participación de personas en GL por años de experiencia en funciones o puestos similares en el sector público, según edad (porcentaje)**



Nota: Datos obtenidos de 6,212 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre su experiencia en funciones o puestos similares en el sector público y fecha de nacimiento.

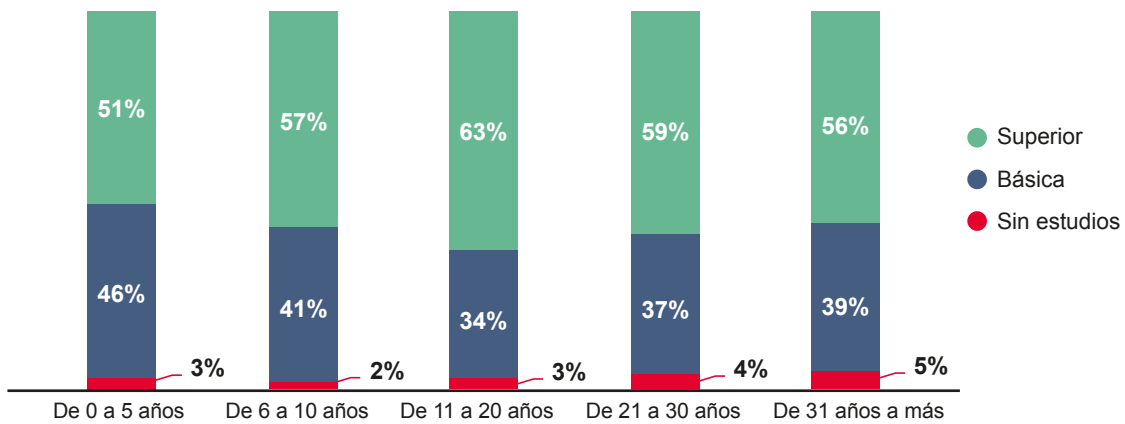
Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

Al evaluar la formación académica según la experiencia en funciones o puestos similares (ver Gráfico 25), se observa que no habría una relación entre los años de experiencia y la formación, más bien esta es bastante uniforme. De esa manera, las personas con formación superior representan entre el 51% y 63% y las que cuentan con educación básica fluctúan entre 34% y 46%.

Cabe resaltar que el mayor porcentaje de personas con educación superior (63%) está en el grupo de personas con 11 a 20 años de experiencia en funciones o puestos similares en el sector público. Por otra parte, el mayor porcentaje de personas con educación básica se presenta en las personas con menor experiencia: de hasta 5 años (45%).

**Gráfico 25:**  
**Participación de personas en GL por años de experiencia en funciones o puestos similares en el sector público, según formación académica (porcentaje)**



Nota: Datos obtenidos de 6,207 personas al servicio de los Gobiernos Locales que informaron sobre su formación académica y experiencia en funciones o puestos similares en el sector público.

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC



## 6 Personas al servicio de los Gobiernos Locales que reciben un ingreso bruto promedio menor a S/ 850

Finalmente, el presente capítulo muestra las principales características de las personas al servicio de los gobiernos locales que reciben un ingreso menor a S/ 850 (Remuneración Mínima Vital al año 2017) y que representan un 20.7% del total. Por ser un porcentaje significativo, se consideró conveniente analizar características como su modalidad de contratación, principales funciones que desempeñadas; y mínimo, máximo y promedio de su ingreso mensual bruto.

Los puestos que se encuentran con mayor frecuencia en este grupo son<sup>8</sup>:

- Operador de limpieza pública (14%)
- Operador de seguridad de la entidad (13%)
- Sereno (11%)
- Operador de temas sociales (5%)
- Apoyo administrativo (5%)
- Secretaria/o (4%)

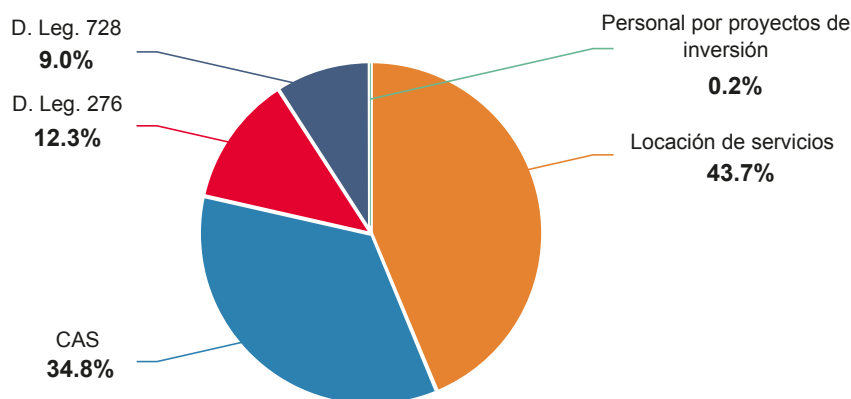
- Operador de recojo de residuos sólidos (4%)
- Inspector (4%)
- Operador de parques y jardines (4%)
- Operador de limpieza de la entidad (4%)

Al revisar la participación de las personas según el tamaño de la municipalidad, se observa que el 29% de las personas en las municipalidades con hasta 20 ocupantes percibe un ingreso bruto mensual menor a S/ 850. En el caso de las municipalidades que cuentan con 51 a 150 personas, el porcentaje asciende a 22%. Este porcentaje se repite en las municipalidades con más de 300 personas.

En cuanto a la distribución de personas por modalidad de contratación (ver Gráfico 26), es predominante la Locación de servicios (43.7%), seguida de las personas bajo CAS (34.8%). También hay una presencia, aunque menor, de personal bajo el D. Leg. 276 y D. Leg. 728 (12.3% y 9%, respectivamente).

<sup>8</sup> Datos obtenidos de 1,905 personas al servicio de los Gobiernos Locales con ingresos brutos mensuales menores a S/ 850.

**Gráfico 26:**  
**Participación de personas en GL según modalidad de contratación con ingresos brutos mensuales menores a S/ 850**  
 (porcentaje)



Nota: Datos obtenidos de 1,913 personas al servicio de los Gobiernos Locales con ingresos brutos mensuales menores a S/ 850, que informaron sobre su modalidad de contratación.

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

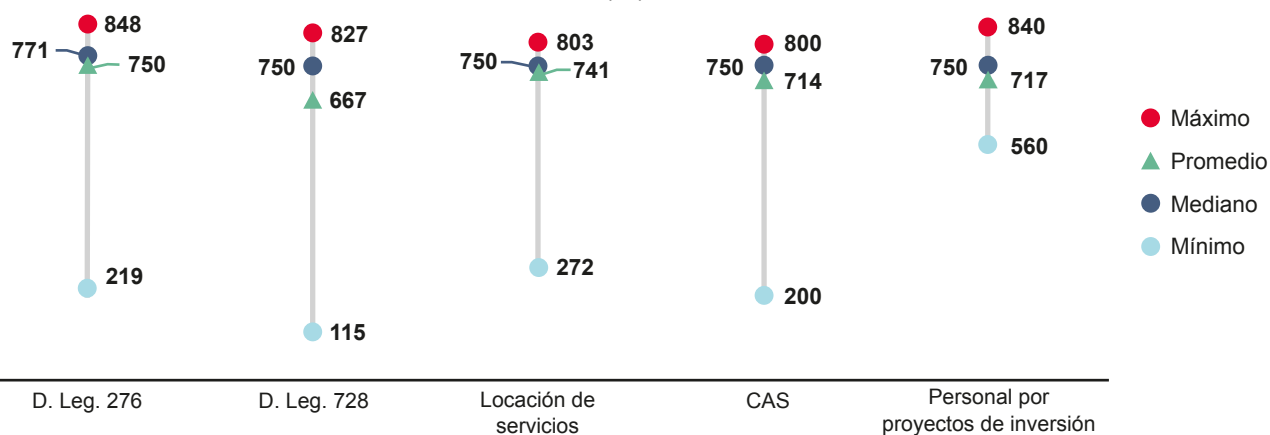
Elaboración: SERVIR - GPGSC

La distribución del ingreso varía según la modalidad de contratación en cuanto a mínimos y máximos (ver Gráfico 27). Sin embargo, se observan similitudes para el ingreso promedio y mediano entre las modalidades de contratación: el promedio oscila entre S/ 667 y S/ 750 y el ingreso mediano es de S/ 750 para todas las modalidades, con excepción del D. Leg. 276 (en ese caso es de S/ 771). Entonces, siendo el ingreso mediano

general de S/ 750, significa que la mitad de las personas ganan por encima de dicho monto y la otra mitad por debajo.

Además, al identificar los montos de ingreso más frecuentes, se observa que de las 1,913 personas que conforman este segmento, 943 perciben un ingreso de S/ 750 y 469 un ingreso de S/ 800.

**Gráfico 27:**  
**Mínimo, máximo, promedio y mediano del ingreso mensual bruto de las personas en GL cuyo ingreso bruto mensual es menor a S/ 850**  
 (S/)



Nota: Datos obtenidos de 1,913 personas al servicio de los Gobiernos Locales con ingresos brutos mensuales menores a S/ 850, que informaron sobre su modalidad de contratación.

Fuente: SERVIR - Estudio de Gobiernos Locales, 2016

Elaboración: SERVIR - GPGSC

En el caso de las personas que perciben ingresos por debajo de S/ 750, estas se distribuyen en las modalidades de contratación en la misma proporción que las personas que reciben un ingreso menor a S/ 850 y los puestos que ocupan con mayor frecuencia son los siguientes<sup>9</sup>:

- Sereno municipal (11%)
- Operador de temas sociales (9%)
- Apoyo administrativo (9%)
- Operador de limpieza pública (7%)

- Operador de seguridad (7%)
- Operador de parques y jardines (5%)
- Operador de recojo de residuos sólidos (5%)
- Inspector (5%)

Al revisar la participación de las personas según el tamaño de la municipalidad, se observa que el 9% de las personas en las municipalidades con hasta 20 ocupantes percibe un ingreso bruto mensual menor a S/ 750. En el caso de las municipalidades que cuentan con 51 a 150 personas, el porcentaje asciende a 7%.

---

<sup>9</sup> Datos obtenidos de 393 personas al servicio de los Gobiernos Locales con ingresos brutos mensuales menores a S/ 750.

## 7 Conclusiones

Las personas al servicio de los Gobiernos locales analizados son contratadas en su mayoría por modalidades temporales como son la Locación de servicios (31%) y CAS (30%). En cuanto al tipo de función desempeñada, se prioriza la presencia de personas que se desempeñan en órganos de Línea (70.49%), seguida por amplia diferencia por las que se desempeñan en órganos de Apoyo (18.15%).

Los ingresos brutos mensuales promedio oscilan entre S/ 1,263 y S/ 1,939, correspondiendo los ingresos más bajos al grupo de servidores contratados bajo la modalidad del D. Leg. 728 y los más altos al personal contratado por Proyecto de inversión, seguidos del personal bajo el D. Leg. 276 (S/ 1,923). Sin embargo, al analizar los ingresos máximos por modalidad de contratación, se observa que el máximo ingreso mensual de una persona bajo CAS es de S/ 7,000 mensuales, mientras que de una persona bajo el D. Leg. 728 es de S/ 2,713.

La mayoría de personas al servicio de los Gobiernos locales son hombres con una participación de 65% vs. el 35% de participación femenina. En cuanto a la relación con su ingreso mensual bruto, se observa una brecha en favor de los hombres. Esta va de 3% (bajo el D. Leg. 728) hasta 16% (por Locación de servicios), sin considerar a los Proyectos de inversión en los que la diferencia alcanza el 47%. Al observar el dato por naturaleza de órgano, esta diferencia se amplía por régimen, llegando a ser de 38% bajo el D. Leg. 276 para el caso de Otros órganos.

Respecto de la edad de las personas, estas se

encuentran concentradas entre los 30 a 44 años (41%) y entre 45 a 64 años (36%), indistintamente del sexo. Así también, se aprecia un pequeño porcentaje de personas que se encuentran en la edad de jubilación de 65 años a más (5% hombres, 2% mujeres) y prestan sus servicios bajo todas las modalidades de contratación, excepto en Proyectos de inversión.

La mayoría de personas con pocos años de experiencia en funciones similares en el Estado (hasta 5 años) cuenta con 30 a 44 años (42.9%), lo que daría cuenta de un inicio tardío en la administración pública o de una rotación tardía a nuevas funciones dentro del sector público.

En cuanto a la formación académica, el 55% de las personas al servicio de los gobiernos locales tiene formación académica superior (universitaria 30% y técnica 25%). En órganos de Administración interna, la mayoría de trabajadores cuenta con formación superior (73%), en tanto en la Línea es tan solo el 46%. Así también, de las personas que informaron sobre sus estudios universitarios y de posgrado, el 14% cuenta con Maestría completa y el 1% con Doctorado completo.

Finalmente, se aprecia que el 20.7% de las personas al servicio de los gobiernos locales percibe ingresos inferiores a la Remuneración Mínima Vital de S/ 850 y, prestan sus servicios, principalmente, bajo las modalidades de contratación de Locación de servicios (43.7%) y CAS (34.8%). Se desempeñan, sobre todo, en puestos de operadores de limpieza pública (14%), operadores de seguridad de la entidad (13%) y serenos (11%).

### Anexo 1: Lista de municipalidades que participaron en el Estudio de Gobiernos Locales

N°	Ubigeo	Departamento	Provincia	Distrito	Categoría	Ámbito geográfico	Población	PIM <sup>10</sup>	Cantidad de puestos (estudio)	Cantidad de ocupantes (estudio)	Cantidad de entrevistados (estudio)	Cantidad de ocupantes (RENAMU <sup>11</sup> )
1	010101	Amazonas	Chachapoyas	Chachapoyas	Provincial	Urbano	28,731	40,795,033	228	224	143	185
2	010501	Amazonas	Luya	Lamud	Provincial	Urbano	2,300	39,430,831	139	75	69	58
3	020603	Áncash	Carhuaz	Amashca	Distrital	Rural	1,581	8,208,647	13	13	12	12
4	020803	Áncash	Casma	Comandante Noel	Distrital	Rural	2,058	4,390,831	25	25	24	30
5	020804	Áncash	Casma	Yaután	Distrital	Rural	8,383	5,675,574	56	64	54	68
6	020906	Áncash	Corongo	Yánac	Distrital	Rural	708	2,656,870	9	9	9	9
7	021206	Áncash	Huaylas	Pamparomás	Distrital	Rural	9,153	9,109,795	46	67	47	82
8	021505	Áncash	Pallasca	Huandoval	Distrital	Rural	1,124	899,066	9	8	7	15
9	040105	Arequipa	Arequipa	Characato	Distrital	Urbano	9,288	7,287,972	87	39	39	54
10	040108	Arequipa	Arequipa	La Joya	Distrital	Urbano	30,233	41,208,196	83	167	166	189
11	040113	Arequipa	Arequipa	Pocsi	Distrital	Rural	547	824,271	10	10	10	18
12	040116	Arequipa	Arequipa	Sabandia	Distrital	Urbano	4,136	5,810,203	30	33	33	25
13	040125	Arequipa	Arequipa	Vítor	Distrital	Rural	2,345	26,484,126	62	18	18	33
14	040202	Arequipa	Camaná	Jose María Quimper	Distrital	Rural	4,134	6,566,056	77	25	25	30
15	080103	Cusco	Cusco	Poroy	Distrital	Rural	7,817	8,784,015	130	105	101	250
16	080307	Cusco	Anta	Mollepata	Distrital	Rural	2,600	5,466,308	37	39	39	44
17	081001	Cusco	Paruro	Paruro	Provincial	Rural	3,338	11,159,046	93	65	65	83
18	090208	Huancavelica	Acobamba	Rosario	Distrital	Rural	7,752	28,735,243	87	27	27	16
19	090301	Huancavelica	Angaraes	Lircay	Provincial	Urbano	24,699	30,490,885	344	139	139	209
20	090309	Huancavelica	Angaraes	Julcamarca	Distrital	Rural	1,753	5,091,683	32	11	11	14
21	090312	Huancavelica	Angaraes	Seclla	Distrital	Rural	3,751	7,570,014	40	19	18	19
22	090401	Huancavelica	Castrovirreyna	Castrovirreyna	Provincial	Rural	3,248	12,058,263	75	75	70	150
23	090404	Huancavelica	Castrovirreyna	Capillas	Distrital	Rural	1,440	10,513,415	10	10	10	13
24	090410	Huancavelica	Castrovirreyna	San Juan	Distrital	Rural	473	722,381	11	11	11	11
25	110206	Ica	Chincha	Grocio Prado	Distrital	Urbano	24,049	30,722,299	193	176	173	177
26	110208	Ica	Chincha	San Juan de Yánac	Distrital	Rural	316	936,159	10	11	11	8
27	110210	Ica	Chincha	Sunampe	Distrital	Urbano	27,496	11,510,777	117	110	101	52
28	120111	Junín	Huancayo	Chupuro	Distrital	Rural	1,778	708,309	13	13	13	14
29	120119	Junín	Huancayo	Huancán	Distrital	Urbano	20,835	5,699,996	45	48	48	51
30	120126	Junín	Huancayo	Pucará	Distrital	Rural	5,063	1,612,679	47	23	23	27

<sup>10</sup> Presupuesto Institucional Modificado PIM 2016, expresado en soles.

<sup>11</sup> Registro Nacional de Municipalidades RENAMU 2016 - INEI

N°	Ubigeo	Departamento	Provincia	Distrito	Categoría geográfica	Ámbito geográfico	Población	PIM <sup>10</sup>	Cantidad de puestos (estudio)	Cantidad de ocupantes (estudio)	Cantidad de entrevistados (estudio)	Cantidad de ocupantes (RENAMU <sup>11</sup> )
31	120134	Junín	Huancayo	Sicaya	Distrital	Urbano	7,988	1,918,373	69	54	53	59
32	120306	Junín	Chanchamayo	Vitoc	Distrital	Rural	1,866	5,985,269	47	20	20	21
33	120411	Junín	Jauja	Janjaillo	Distrital	Rural	717	1,571,298	9	9	9	9
34	120503	Junín	Junín	Ondores	Distrital	Rural	1,965	2,296,440	18	19	19	18
35	120803	Junín	Yauli	Huay-Huay	Distrital	Rural	1,494	7,267,299	51	23	22	20
36	130102	La Libertad	Trujillo	El Porvenir	Distrital	Urbano	186,127	42,574,263	342	336	184	314
37	130105	La Libertad	Trujillo	La Esperanza	Distrital	Urbano	182,494	48,419,324	789	646	308	633
38	130106	La Libertad	Trujillo	Laredo	Distrital	Urbano	35,289	25,497,413	242	138	88	106
39	130111	La Libertad	Trujillo	Víctor Larco Herrera	Distrital	Urbano	64,024	42,422,846	278	178	136	505
40	130402	La Libertad	Chepén	Pacanga	Distrital	Urbano	23,643	16,660,536	173	99	61	159
41	130704	La Libertad	Pacasmayo	Pacasmayo	Distrital	Urbano	27,434	15,735,861	228	215	128	250
42	130904	La Libertad	Sánchez Carrión	Curogos	Distrital	Rural	8,526	21,222,389	32	33	28	64
43	131203	La Libertad	Virú	Guadalupito	Distrital	Urbano	9,588	8,447,042	28	28	26	50
44	150612	Lima	Huamal	Veintisiete De Noviembre	Distrital	Rural	440	911,055	17	12	12	5
45	160101	Loreto	Maynas	Iquitos	Provincial	Urbano	150,484	157,310,150	605	1,273	802	949
46	160103	Loreto	Maynas	Fernando Loreo	Distrital	Rural	20,225	10,587,737	116	155	121	122
47	160104	Loreto	Maynas	Indiana	Distrital	Rural	11,301	19,126,372	120	146	108	47
48	160106	Loreto	Maynas	Mazán	Distrital	Rural	13,779	10,706,894	80	108	95	58
49	160108	Loreto	Maynas	Punchana	Distrital	Urbano	91,128	42,532,370	381	425	259	356
50	160112	Loreto	Maynas	Belén	Distrital	Urbano	75,685	63,450,039	292	428	261	259
51	160113	Loreto	Maynas	San Juan Bautista	Distrital	Urbano	154,696	65,583,145	460	601	344	508
52	170101	Madre de Dios	Tambopata	Tambopata	Provincial	Urbano	78,378	53,654,741	349	441	266	376
53	170102	Madre de Dios	Tambopata	Inambari	Distrital	Rural	10,110	5,838,626	107	154	59	64
54	170103	Madre de Dios	Tambopata	Las Piedras	Distrital	Rural	5,826	4,226,520	88	56	48	48
55	200204	Piura	Ayabaca	Lagunas	Distrital	Rural	7,251	6,597,585	62	39	39	29
56	200207	Piura	Ayabaca	Paimas	Distrital	Rural	10,332	9,772,580	79	43	41	51
57	200209	Piura	Ayabaca	Sicchez	Distrital	Rural	1,897	3,050,208	44	28	28	17
58	200302	Piura	Huancabamba	Canchaque	Distrital	Rural	8,235	17,039,550	108	48	48	53
59	200304	Piura	Huancabamba	Huarmaca	Distrital	Rural	41,238	47,515,301	180	95	95	119
60	200305	Piura	Huancabamba	Lalaquiz	Distrital	Rural	4,626	11,635,897	70	32	31	39
61	200308	Piura	Huancabamba	Sondorillo	Distrital	Rural	10,758	13,933,441	83	47	47	78
62	210112	Puno	Puno	Platería	Distrital	Rural	7,743	10,179,439	78	62	55	95

N°	Ubigeo	Departamento	Provincia	Distrito	Categoría	Ámbito geográfico	Población	PIM <sup>10</sup>	Cantidad de puestos (estudio)	Cantidad de ocupantes (estudio)	Cantidad de entrevistados (estudio)	Cantidad de ocupantes (RENAMU <sup>11</sup> )
63	210215	Puno	Azángaro	Tirapata	Distrital	Rural	3,077	2,038,511	45	32	32	28
64	210301	Puno	Carabaya	Macusani	Provincial	Urbano	12,869	31,758,017	215	218	147	147
65	220501	San Martín	Lamas	Lamas	Provincial	Urbano	12,434	25,247,074	266	194	163	160
66	220503	San Martín	Lamas	Barranquita	Distrital	Rural	5,085	3,151,231	46	33	29	25
67	220505	San Martín	Lamas	Cuñumbucui	Distrital	Rural	4,681	9,542,116	45	24	24	23
68	220510	San Martín	Lamas	Tabalosos	Distrital	Urbano	13,130	8,555,475	43	64	57	59
69	220511	San Martín	Lamas	Zapatero	Distrital	Rural	4,776	4,933,078	45	34	33	33
70	250102	Ucayali	Coronel Portillo	Campoverde	Distrital	Rural	15,743	18,700,411	104	84	73	62
71	250105	Ucayali	Coronel Portillo	Yarinacocha	Distrital	Urbano	97,678	61,563,095	373	575	190	265
72	250106	Ucayali	Coronel Portillo	Nueva Requena	Distrital	Rural	5,538	6,325,796	122	67	56	75
73	250107	Ucayali	Coronel Portillo	Manantay	Distrital	Urbano	80,250	30,629,991	446	504	71	477
<b>TOTAL</b>							<b>1,751,677</b>	<b>1,367,243,741</b>	<b>9,533</b>	<b>9,479</b>	<b>6,232</b>	<b>8,761</b>

## Anexo 2: Ficha técnica de la información recolectada sobre puestos y ocupantes

Se recogió información de los puestos actuales (nombre del puesto, modalidad de contratación, funciones que desempeñan, remuneraciones) y de las personas que los ocupan (edad, formación académica, cursos de especialización, experiencia, permanencia en el puesto). En el Cuadro 1, se detallan los campos de puestos, y, en el Cuadro 2, los de ocupantes.

**Cuadro 1: Campos recogidos en el mapeo de puestos**

Sección	Campo	Descripción
Datos generales de la entidad	Ubigeo de la entidad	Ubigeo de la entidad de acuerdo con la encuesta RENAMU.
	Nombre de la entidad	Nombre de la entidad omitiendo si es distrital o provincial.
	Departamento	Departamento en el que se ubica la municipalidad.
	Provincial/ Distrital	Distrital o Provincial según corresponda.
	Rural/ Urbano	Se señala si el municipio está catalogado como "Rural" o "Urbano" según el Listado de municipalidades rurales del Perú DS N° 090-2011-PCM.
Datos generales de los puestos	Naturaleza del órgano	Naturaleza del órgano que corresponde al órgano: Alta Dirección, Consultivo, Asesoramiento, Control Institucional, Defensa Jurídica, Línea, Apoyo, Desconcentrado.
	Órgano	Nombre del órgano al que pertenece el puesto según el ROF.
	Unidad orgánica	Nombre de la unidad orgánica a la que pertenece el puesto (solo considerando las que están formalmente aprobadas en el ROF).
	Nombre de puesto (documento de gestión (CAP)/ cargo CAS/ TdR)	Nombre del puesto que aparece en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o en su defecto, en el documento de contratación del trabajador.
	Nombre puesto (real)	Nombre del puesto sobre la base de las funciones que desarrolla.
Información modalidad de contratación	Modalidad de contratación	Se consigna el régimen de contratación del trabajador. Las opciones son: D. Leg. 276, D. Leg. 728, D. Leg. 1057-CAS, Locación de servicios, Gerentes Públicos, Personal contratado por proyecto de inversión.
	Clasificación (CAP)	Únicamente para los puestos reconocidos en el CAP (régimen D. Leg 276 o D. Leg 728) que estén siendo ocupados o no en la actualidad por algún trabajador.
	Cargo de confianza	Se precisa con un "Sí" o "No" si el puesto es de confianza indistintamente del régimen de contratación de la persona.
	Cantidad de ocupados	Cantidad de servidores civiles que ocupan un mismo puesto o "0" si el puesto no está ocupado.
Ingresos	Total Remuneración según PAP - Principal (D. Leg.276)	Solo se completa si se trata de un trabajador D. Leg. 276. Se coloca la remuneración principal, la cuál es la suma de la remuneración básica y la remuneración reunificada que recibe el trabajador 276.
	Total Ingreso Mensual Bruto (D. Leg.276 / D. Leg.728 / Carreras especiales)	Solo se completa si se trata de un trabajador 276 o 728 o Carreras Especiales. Se coloca la suma de todos los conceptos (remunerativos y no remunerativos) que componen el total del ingreso mensual bruto.



Sección	Campo	Descripción
Ingresos	Total Ingreso Mensual Bruto (CAS / Locación de servicios / otros)	Solo se completa si no se trata de un trabajador 276 o 728 o Carreras Especiales. Este es el ingreso total mensual bruto.
	Sumatoria anualizada de bonificaciones extraordinarias	Se registra la suma de las bonificaciones extraordinarias que percibe el puesto en un año. Estas no abarcan a las gratificaciones, aguinaldos y bonificaciones mensuales, sino a otras bonificaciones que el puesto pudiera recibir con regularidad NO mensual.
	Total ingresos (mensualizado)	Cálculo automático. Registra el "Total Ingreso Mensual Bruto (D. Leg.276 / D. Leg.728 / Carreras especiales)" o "Total Ingreso Mensual Bruto (CAS / Locación de servicios / otros)".
	Total ingresos (anualizado)	Cálculo automático. Registra la suma de las columnas "Total Ingreso Mensual Bruto (D. Leg.276 / D. Leg.728 / Carreras especiales)" o "Total Ingreso Mensual Bruto (CAS / Locación de servicios / otros)" multiplicado por 12, más la "Sumatoria anualizada de bonificaciones extraordinarias" + Aguinaldos (2 veces la remuneración si es régimen 728 y S/ 600 si es 276 o CAS).
Coordinación	Número correlativo del puesto del jefe funcional	Registrar el número correlativo asignado al jefe funcional <sup>12</sup> del puesto que se está registrando (sea del jefe de una unidad orgánica reconocida en ROF o bien un área funcional <sup>13</sup> ).
	Nombre del puesto del jefe funcional	Este campo genera de manera automática el nombre consignado en la columna "Nombre del Puesto" correspondiente al número correlativo del jefe funcional ingresado en la columna anterior.
Trabajos en paralelo	Número de comités o comisiones en paralelo	Número de comités o comisiones en las que el puesto participa de manera paralela a sus funciones. Estos puestos deberán registrarse en una nueva fila de la matriz. En caso el puesto no participe de ninguna, registrar "0 – ninguno(a)".
	Recibe un pago o dieta (respecto de comités o comisiones en paralelo)	Se registra "Si" en los casos en los que el servidor público reciba un pago o dieta por desempeñar funciones de alguno de los comités/comisiones del gobierno local donde labora, registrados en la columna anterior. En caso no reciba ningún pago o dieta, se registra "No".
Funciones	Función 1	Se consignan las seis principales funciones del puesto (pudiendo ser menos), obtenidas del Manual de Organización y Funciones (MOF) o Términos de Referencia (TDR), según corresponda, organizándolas por orden de mayor a menor frecuencia. Las 6 funciones principales serán validadas en entrevistas con los responsables de órgano, unidad orgánica o jefe funcional del puesto.
	Función 2	
	Función 3	
	Función 4	
	Función 5	
	Función 6	
	Continuidad de las Funciones	Se precisa para los distintos puestos si requieren continuidad conforme a las competencias atribuidas como gobierno local indistintamente del régimen de contratación. Únicamente para puestos de carácter temporal se deberá precisar "No", caso contrario se señalará "Si".

<sup>12</sup> Se entiende como "jefe funcional" al puesto inmediato superior al que reporta el servidor. El jefe funcional puede coincidir con el jefe organizacional (jefe según la estructura organizacional de la entidad) pero no en todos los casos.

<sup>13</sup> Áreas o unidades al interior de una unidad orgánica, no están reconocidas en el ROF.

Sección	Campo	Descripción
Funciones	Número correlativo del puesto bajo D. Leg. 276 o D. Leg.728 con el que se asocia (CAS / Locación de Servicios)	Para el caso de los puestos contratados bajo la modalidad de CAS o Locación de servicios, de corresponder, se precisa el número correlativo que tiene en la matriz el puesto equivalente previsto en el CAP. Si no hay un equivalente con el CAP, se consigna "0".
	Nombre del puesto bajo D. Leg. 276 o D. Leg.728 con el que se asocia (CAS / Locación de Servicios)	Se genera de manera automática el nombre consignado en la columna "Nombre del Puesto" correspondiente al número correlativo del puesto asociado (D. Leg. 276 o D. Leg.728) ingresado en la columna anterior.
	Condición del ocupante destacado	Se consigna "Entidad que destaca personal" o "Entidad que recibe personal destacado", según corresponda. En caso no se presente la figura de destaque para este puesto, se debe consignar "0".
	Destacado	Se consigna el nombre de la entidad de origen o destino del personal destacado. Se coloca "0" en caso se haya consignado "0" en la columna anterior.
Comentarios	Comentarios	Consignar información relevante relacionada con los puestos.

**Cuadro 2: Campos recogidos en el Mapeo de ocupantes**

Sección	Campo	Descripción
Datos generales de la entidad	Nombre de la entidad	
	Departamento	
	Provincial/ Distrital	
	Rural/ Urbano	
Información del puesto	Naturaleza del órgano	Se obtienen los campos del mapeo de puestos.
	Órgano	
	Unidad orgánica	
	Nombre puesto (real)	
	Modalidad de contratación	
Datos del ocupante	Género	Colocar "M" para masculino, "F" para femenino.
	Fecha de nacimiento	Registrar la fecha de nacimiento del servidor civil. La fecha debe tener el formato días/mes/año.
	Edad (Total años)	Es un cálculo automático de los años transcurridos (con decimales) utilizando la "Fecha de nacimiento".
	Tiempo en el puesto actual (años)	Tiempo que tiene el ocupante en el puesto actual en años completos. En la siguiente columna, se consignarán los meses, de ser el caso.
	Tiempo en el puesto actual meses (descontando años completos)	Tiempo que tiene el ocupante en el puesto actual en meses, sin considerar los años enteros. En caso no haya meses, registrar cero "0".
	Tiempo en el puesto actual (total de meses)	Resultado automático. Registra el total de meses que el ocupante viene desempeñando en el puesto.
	Tiempo en el puesto actual (total años)	Cálculo automático. Registrar el tiempo total expresado en años (con decimales) que el ocupante viene desempeñando en el puesto.
Trabajos adicionales	Número de entidades adicionales en las que labora	Registrar la cantidad de gobiernos locales o entidades públicas adicionales en las que labora el servidor público (sin contar el gobierno local en análisis), para los casos que corresponda. Si el servidor público solo trabaja en el gobierno local en análisis, registrar "0 - ninguna".
Formación académica	Formación académica	Se consigna: Sin estudios, Primaria, Secundaria, Técnica básica (1 a 2 años), Técnica superior (3 a 4 años), Universitaria, de acuerdo con el mayor nivel de estudios alcanzado disponible en el listado desplegable.
	Estudios completos/ incompletos	Consignar lo que corresponda según que la persona haya culminado o no sus estudios conforme a la formación académica señalada.
	Especialidad	Solo es aplicable si se seleccionó la formación Técnica básica, Técnica superior o Universitaria. Se debe Indicar la especialidad de los estudios que se ha señalado previamente.

Sección	Campo	Descripción
Formación académica	Egresado ( E) o Bachiller (B)	Opción “Egresado”, “Bachiller” o “No” según corresponda. Elegir máximo alcanzado entre E y B.
	Titulado (técnico o universitario)	Registrar “Sí” o “No” para determinar si la persona está titulada o no.
	Colegiatura	Registrar “Sí” o “No” para determinar si la persona está colegiada o no.
	Habilitación profesional	Registrar “Sí” o “No” para determinar si la persona que ocupa el puesto tiene habilitación profesional, esto solo será aplicable cuando haya Colegiatura, pues implica que se encuentra habilitado en el Colegio Profesional correspondiente.
	Formación posgrado 1 (Max. Grado académico obtenido posgrado 1)	Se indica si es Maestría o doctorado. Si no tiene posgrado se deberá consignar cero “0”.
	Especialidad posgrado 1	Registrar la especialidad de posgrado de la persona que ocupa el puesto.
	Nivel alcanzado Posgrado 1	Elegir “Titulado”, “Egresado”, o “No” según corresponda.
	Formación posgrado 2 (Max. Grado académico obtenido posgrado 2)	Se indica si es Maestría o doctorado. Si no tiene un segundo posgrado se deberá consignar cero “0”.
	Especialidad posgrado 2	Registrar la especialidad de segundo posgrado de la persona que ocupa el puesto.
	Nivel alcanzado Posgrado 2	Elegir “Titulado”, “Egresado”, o “No” según corresponda.
Conocimientos en función del puesto	Conocimiento técnico (1) de mayor relevancia para sus funciones	Se consigna el conocimiento técnico de mayor relevancia para la realización de las funciones del puesto del ocupante.
	Cantidad de Cursos llevados para conocimiento técnico de mayor relevancia Curso: duración en horas >=16h, <90h	Señalar el número de cursos que llevó la persona en el conocimiento técnico (1) identificado. Se deben registrar cursos de una duración igual o mayor a dieciséis (16) horas. Solo para el caso de cursos que sean dictados por entes rectores, se permitirá cursos de ocho (08) horas.
	Cantidad de Especializaciones llevados para conocimiento técnico (1) de mayor relevancia Especialización: duración >=90horas	Señalar el número de programas de especialización / especialización que llevó la persona en el conocimiento técnico (1) identificado. Se deben registrar programas de especialización de una duración mayor o igual a noventa (90) horas. Solo para el caso de programas que sean dictados por entes rectores, se permitirá registrar programas de especialización de ochenta (80) horas.
	Conocimiento técnico (2) de mayor relevancia para sus funciones	Registrar el Conocimiento técnico 2 de mayor relevancia para la realización de las funciones del puesto del ocupante.
	Cantidad de Cursos llevados para conocimiento técnico (2) de mayor relevancia Curso: duración en horas >=16h, <90h	Señalar el número de cursos que llevó la persona en el conocimiento técnico (2) identificado. Se deben registrar cursos de una duración igual o mayor a dieciséis (16) horas y menores a noventa (90) horas. Solo para el caso de cursos que sean dictados por entes rectores, se permitirá cursos de ocho (08) horas.

Sección	Campo	Descripción
Conocimientos en función del puesto	Cantidad de Especializaciones llevados para conocimiento técnico de mayor relevancia (2) Especialización: duración en horas >=90h	Registrar la cantidad de Programas de especialización / especializaciones que llevó la persona en el conocimiento técnico (2) identificado. Se deben registrar programas de especialización de una duración igual o mayor a noventa (90) horas. Solo para el caso de programas que sean dictados por entes rectores, se permitirá registrar programas de especialización de ochenta (80) horas.
	Conocimiento de programa informático principal (nombre del programa)	Registrar el nombre del programa informático principal de mayor relevancia para las funciones del puesto del ocupante. En caso de no contar con conocimiento de un programa informático, consignar "0".
	Nivel de dominio - Conocimiento de programa informático principal	Señalar el nivel de dominio del programa informático señalado; básico, intermedio o avanzado. De no aplicar, consignar "0".
Conocimiento del ocupante: ofimática e idiomas	Nivel de dominio - Procesadores de texto (Ej. Word)	Señalar el nivel de dominio de procesadores de texto (Word, Open Office Write, etc.), este puede ser básico, intermedio, avanzado o "0" en caso de no aplicar.
	Nivel de dominio - Hojas de cálculo (Ej. Excel)	Registrar el nivel de dominio de procesadores de texto (Excel, Open Calc, etc.), este puede ser básico, intermedio, avanzado o "0" en caso de no aplicar.
	Nivel de dominio - Programas de presentaciones (Ej. Power Point)	Registrar el nivel de dominio de procesadores de texto (Power Point, Prezi, etc.), este puede ser básico, intermedio, avanzado o "0" en caso de no aplicar.
	Lengua nativa	Señalar la lengua nativa del ocupante del puesto. Debe señalarse una única opción.
	Idioma / lengua originaria 1	Se señala si el ocupante del puesto domina algún otro idioma o lengua originaria diferente a su lengua nativa. En caso de no aplicar, consignar "0".
	Nivel Idioma / lengua originaria	Registrar el nivel de dominio del idioma o lengua originaria 1 es básico, intermedio, avanzado o no aplica "0".
	Nivel Idioma / lengua originaria 2	Se señala si el ocupante del puesto domina algún otro idioma o lengua originaria diferente a su lengua nativa o idioma/lengua originaria 1. En caso de no aplicar, consignar "0".
Experiencia	Nivel Idioma / lengua originaria 2	Registrar el nivel de dominio del idioma o lengua originaria 2 es básico, intermedio, avanzado o no aplica "0".
	1 Experiencia laboral (años) toda experiencia de trabajo remunerado	Señalar la cantidad de tiempo de experiencia laboral que tiene la persona, ya sea en el sector público y/o privado en cualquier función. Expresarla en años completos. Esta experiencia incluye experiencia profesional y no profesional.
	1 Experiencia laboral (meses, sin considerar años completos) toda experiencia de trabajo remunerado	Señalar la cantidad de tiempo de experiencia laboral que tiene la persona, ya sea en el sector público y/o privado en cualquier función. Expresarla en meses descontando los años completos.

Sección	Campo	Descripción
Experiencia	2 Experiencia general (años) desde el egreso de la formación técnica o universitaria	Señalar la cantidad de tiempo de experiencia contada desde el egreso de su formación técnica o universitaria ya sea en el sector público y/o privado. Se incluyen las prácticas profesionales pero no las preprofesionales ni otras modalidades formativas. Expresarla en años enteros.
	2 Experiencia general (meses sin considerar años completos) desde el egreso de la formación técnica/universitaria	Señalar la cantidad de tiempo de experiencia contada desde el egreso de su formación técnica o universitaria ya sea en el sector público y/o privado. Se incluyen las prácticas profesionales pero no las preprofesionales ni otras modalidades formativas. Expresarla en meses, descontando los años completos.
	3 Experiencia en funciones o puestos similares (años)	Señalar la cantidad de tiempo de experiencia que tiene la persona a la fecha en puestos similares o en puestos con funciones equivalentes. La equivalencia de las funciones se determina por similitud de las funciones del puesto, de la materia del puesto, de la responsabilidad del personal, entre otros aspectos equivalentes. Expresarla en años completos.
	3 Experiencia en funciones o puestos similares (meses, sin considerar años completos)	Señalar la cantidad de tiempo de experiencia con que cuenta la persona a la fecha en puestos similares o en puestos con funciones equivalentes. La equivalencia de las funciones se determina por similitud de las funciones del puesto, de la materia del puesto, de la responsabilidad del personal, entre otros aspectos equivalentes. Expresarla en meses descontando los años completos.
	4 Experiencia en el sector público (años) en funciones o puestos similares	Señalar la cantidad de tiempo de experiencia que tiene la persona a la fecha laborando en el sector público en funciones o puestos similares. Se debe tomar en cuenta todo el tiempo en las distintas entidades públicas en las que haya laborado, sin sumar los espacios de tiempo que pudiera haber estado desocupado. Se considera el tiempo en el sector público bajo todas las formas de contratación y/o regímenes laborales como un subconjunto de la experiencia en funciones o puestos similares. Se expresa en años completos.
	4 Experiencia en el sector público (meses, sin considerar años completos) en funciones o puestos similares	Señalar la cantidad de tiempo de experiencia que tiene la persona a la fecha laborando en el sector público en funciones o puestos similares. Se debe tomar en cuenta todo el tiempo en las distintas entidades públicas en las que haya laborado, sin sumar los espacios de tiempo que pudiera haber estado desocupado. Se considera el tiempo en el sector público bajo todas las formas de contratación y/o regímenes laborales como un subconjunto de la experiencia en funciones o puestos similares. Se expresa en meses descontando los años completos.
Aspectos complementarios	Aspectos complementarios	Información adicional sobre la experiencia o formación de la persona que ocupa el puesto.



Síguenos:



/SERVIRPERU



/SERVIR\_PERU

YouTube /ServirTV



Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10 - Jesús María  
Lima - Perú

Central Telefónica: (511) 2063370  
Correo electrónico: [info@servir.gob.pe](mailto:info@servir.gob.pe)



Mayor información

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)