



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

REPÚBLICA DEL PERÚ

Estudio sobre el Empleo Público Civil en la Administración Nacional Centralizada

Proyecto Regional:

Radiografía de la Burocracia Civil de la Administración Pública Centralizada en los Países de Iberoamérica

Publicado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil

Lic. Cristina Cosaka

Junio de 2026

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



1. Información General

El sistema de gobierno de Perú es el de una república democrática, social, independiente, soberana y unitaria.

La estructura del Estado está definida en la Constitución Política del Perú aprobada mediante referéndum, promulgada a finales de 1993 y vigente desde el 1 de enero de 1994.

Su forma de administración es representativa y descentralizada, y se organiza bajo el principio fundamental de la separación de poderes:

- **Poder Ejecutivo**

Dirige y ejecuta la política gubernamental y la administración del Estado. Está liderado por el Presidente de la República (Jefe de Estado y de Gobierno), quien trabaja en conjunto con el Consejo de Ministros y el Presidente del Consejo de Ministros (Premier)

- **Poder Legislativo**

Es el encargado de elaborar, modificar y derogar leyes, así como de ejercer el control político sobre los actos del Poder Ejecutivo. Está conformado por el Congreso de la República, es unicameral y está compuesto por 130 congresistas elegidos por votación popular.

- **Poder Judicial**

Es la institución encargada de administrar justicia en nombre de la Nación. Su máximo órgano es la Corte Suprema de Justicia, operando de manera autónoma e independiente de los otros poderes

Para garantizar la descentralización, el territorio se administra en tres niveles:

- Nacional: Alcance en todo el país (Poderes del Estado).
- Regional: A cargo de los 25 Gobiernos Regionales.
- Local: Compuesto por las municipalidades provinciales y distritales

En 2026, la población de Perú se estima en **34.922.148 habitantes**.

El presente estudio se enmarca en el proyecto ***Tendencias del Empleo Público en Iberoamérica***, impulsado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil, cuyo objetivo principal es la construcción de un Tablero Regional de Indicadores. Con ese fin, se remitió un cuestionario estructurado a las autoridades del servicio civil de los países participantes. El análisis se focaliza en el Poder Ejecutivo y en la administración pública nacional centralizada.

**CLAD**CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

1.1. Marco institucional del empleo público

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) y está encargado de la consolidación de la reforma del Servicio Civil, como parte del proceso de modernización del Estado.

Dicho marco se rige por la Constitución Política, la Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175) y la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057).

1.2. Composición de la administración centralizada

Por "administración pública centralizada" se entiende a los pliegos que conforman el Poder Ejecutivo, los cuales se presentan según el sector al que pertenecen. Ver ANEXO I¹

1.3 Datos complementarios

Se utilizan principalmente dos registros administrativos (Planilla Electrónica y AIRHSP), y de forma complementaria información del sector salud.

- Planilla Electrónica proveniente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Es un sistema digital implementado conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT). Su función principal es formalizar el vínculo laboral y registrar la información de los trabajadores y sus ingresos.

- Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) proveniente del Ministerio de Economía y Finanzas.

Sistema cuya función principal es recopilar, centralizar y auditar la información personal, laboral y de ingresos de todos los servidores y pensionistas del Estado. Tiene como objetivo principal el control presupuestario ya que sirve como la base de datos oficial para que el MEF determine el número exacto de plazas, puestos y el presupuesto necesario para las planillas del sector público. Transparencia, evita pagos irregulares o duplicados y asegura que cada trabajador tenga un registro validado.

- Observatorio de Recursos Humanos en Salud (ORHUS) e INFORHUS proveniente del Ministerio de Salud.

INFORHUS: Es el aplicativo oficial del Registro Nacional del Personal de la Salud. Su propósito es recolectar, procesar y auditar los datos laborales de los trabajadores sanitarios.

¹ NOTAS: 1/ La organización y estructura toma como referencia el artículo 28 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. 2/ El detalle de las entidades listadas proviene de la información de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) (<https://www.gob.pe/estado/poder-ejecutivo>)

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

ORHUS: Es la unidad estratégica de la Dirección General de Personal de la Salud (DIGEP) que procesa la data del INFORHUS para generar información y reportes especializados.

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



2. Dotación de Personal Civil de la Administración Central

El cuadro siguiente presenta la distribución del personal civil por jurisdicción ministerial, discriminando la participación femenina total. No se informa la composición de las autoridades políticas.²

Jurisdicción Ministerial	Personal Civil Total	% Sobre Total	Mujeres en Planta	% Mujeres	Aut. políticas	Autoridades Políticas Mujeres
Interior	141.410	12,0%	27.435	19,4%	sin datos	sin datos
Defensa	68.002	5,8%	17.498	25,7%	sin datos	sin datos
³ Agrario	15.559	1,3%	4.460	28,7%	sin datos	sin datos
Transporte	9.089	0,8%	3.004	33,1%	sin datos	sin datos
Cultura	5.602	0,5%	1.880	33,6%	sin datos	sin datos
Energía y minas	1.347	0,1%	509	37,8%	sin datos	sin datos
Ambiente	4.803	0,4%	1.862	38,8%	sin datos	sin datos
Justicia	19.788	1,7%	7.853	39,7%	sin datos	sin datos
RR.EE.	1.737	0,1%	699	40,2%	sin datos	sin datos
Producción	2.956	0,3%	1.200	40,6%	sin datos	sin datos
Vivienda	3.827	0,3%	1.557	40,7%	sin datos	sin datos
Comercio exterior	1.993	0,2%	878	44,1%	sin datos	sin datos
Economía	17.433	1,5%	7.945	45,6%	sin datos	sin datos
Presidencia Consejo de Ministros	8.237	0,7%	3.843	46,7%	sin datos	sin datos
Trabajo	2.938	0,2%	1.424	48,5%	sin datos	sin datos
Inclusión Social	8.419	0,7%	4.112	48,8%	sin datos	sin datos
Educación	548.712	46,7%	320.833	58,5%	sin datos	sin datos
Salud	304.542	25,9%	205.083	67,3%	sin datos	sin datos
Mujer	9.777	0,8%	7.074	72,4%	sin datos	sin datos
Total	1.176.171	100,0%	619.149	52,6%	sin datos	sin datos

Fuente: Planilla Electrónica julio 2025 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)

2.1. Hallazgos principales

- Se informan DIECINUEVE jurisdicciones que reúnen un total de UN MILLÓN CIENTO SETENTA Y SEIS MIL CIENTO SETENTA Y UN (1.176.171) servidores públicos. De éstos, el 52,6% (SEISCIENTOS DIECINUEVE MIL CIENTO CUARENTA Y NUEVE) son mujeres.
- Los ministerios de Educación y Salud reúnen el 72,5% de los servidores públicos
- Les siguen el ministerio del interior con un porcentaje del 12% y el de Defensa con un 5,8%

² Nota: 1/ Por "jurisdicción ministerial" se ha considerado únicamente los sectores vinculados a algún ministerio (Poder Ejecutivo). 2/ Por "autoridades políticas" puede referirse a i) funcionario público de elección popular, directa y universal, ii) funcionario público de designación o remoción regulada, o iii) funcionario público de libre designación y remoción (artículo 52 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil). No se consigna información sobre "autoridades políticas" debido a la falta de claridad de la información solicitada.

**CLAD**CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- El resto se distribuye en porcentajes que oscilan desde el 1,3% hasta el 0,1%.
- La mayor presencia femenina se observa en los ministerios de la Mujer, Salud y Educación (72,4%, 67,3% y 58,5% respectivamente)

Actualmente, se aplica el Decreto Legislativo N° 1024, crea y regula el cuerpo de gerentes públicos; no obstante, también se vincula a personal de dirección pública con otros regímenes laborales o de contratación. tales como:

* Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

* Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

* Ley N° 29806, Ley que regula la contratación del personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones

* Decreto Ley N° 25650, Crean el Fondo de Apoyo Gerencia al Sector Público

* Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

Jurisdicción Ministerial	Personal Alta Dirección Pública	% sobre total	Personal Alta Dirección Pública Mujeres	% Mujeres
AGRARIO Y DE RIEGO	79	3,3%	30	38,0%
AMBIENTAL	66	2,8%	31	47,0%
COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	46	1,9%	23	50,0%
CULTURA	52	2,2%	25	48,1%
DEFENSA	69	2,9%	15	21,7%
DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	51	2,1%	31	60,8%
ECONOMÍA Y FINANZAS	478	20,0%	154	32,2%
EDUCACIÓN	283	11,8%	113	39,9%
ENERGÍA Y MINAS	43	1,8%	12	27,9%
INTERIOR	74	3,1%	23	31,1%
JUSTICIA	89	3,7%	35	39,3%
MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES	21	0,9%	15	71,4%
PRESIDENCIA CONSEJO MINISTROS	390	16,3%	132	33,8%

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

PRODUCCIÓN	82	3,4%	37	45,1%
RELACIONES EXTERIORES	54	2,3%	20	37,0%
SALUD	162	6,8%	59	36,4%
TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	71	3,0%	32	45,1%
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	105	4,4%	39	37,1%
VIVIENDA CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO	180	7,5%	54	30,0%
Total	2.395	100,0%	880	36,7%

Fuente: Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP, diciembre 2024)⁴

- El ministerio de Economía y Finanzas y la Presidencia del Consejo de Ministros poseen la mayor cantidad de personal de alta dirección pública (20% y 16,3% respectivamente)
- La mayor participación femenina se detecta en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (71,4%) y en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (60,8%)
- En Defensa, solo dos de cada 10 servidores son mujeres.

⁴ Notas: 1/ Cifras estimadas. La identificación del personal de alta dirección ha tomado como referencia el artículo 10 del Decreto Supremo N° 054-2018-PCM "Lineamientos de organización del Estado"

2/ Se aplicó filtros a la base de datos considerando el grupo funcional, grupo estructural y grupo ocupacional para que la información tenga coherencia y consistencia.

3/ Se consideró únicamente los sectores que están vinculados a los ministerios del Poder Ejecutivo. No se incluye a los Organismos Constitucionalmente Autónomos

4/ La base de datos del AIRHSP no permite identificar de forma clara y específica todas las normativas previamente mencionadas como respuesta a la pregunta 2.2



3. Modalidad de Vinculación Laboral

La información provista difiere en la concepción utilizada de diferenciación en planta permanente, transitoria o locación de servicio propuesta en el cuestionario.

Tipo de contrato	Total	% sobre total	Mujer	% sobre total mujeres
Contratado a plazo Fijo*	250.931	19,8%	134.410	20,6%
Contratado a plazo Indeterminado*	281.620	22,2%	15.446	2,4%
Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	285.534	22,5%	140.473	21,5%
Carreras especiales - Nombrado	278.254	21,9%	334.688	51,3%
Otros	173.423	13,7%	28.011	4,3%
Total (**)	1.269.762	100,0%	653.028	100,0%

Nota: * Corresponde a los regímenes del D.Leg 728 y D.Leg 276. Fuente: AIRHSP - Ministerio de Economía y Finanzas (diciembre 2024).

Nota: La base de datos solo considera información de entidades del gobierno nacional y los gobiernos regionales (sub-nacional)

Fuente: Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) 2024.

(**) Difiere del total informado en el apartado Dotación

El Decreto Legislativo 276 es el régimen histórico de los servidores públicos de carrera. Fue diseñado con un enfoque en la meritocracia, donde el trabajador puede ascender de nivel o grupo ocupacional mediante comités de evaluación y concursos. Aunque la tendencia del Estado es migrar hacia la Ley del Servicio Civil (SER VIR), muchos trabajadores aún conservan este régimen por los derechos adquiridos.

Aclaraciones:

De acuerdo a la Nota incluida, los contratados a plazo fijo y los contratados a plazo determinado son considerados planta permanente ya que se rigen por el Régimen 276, constituyendo el núcleo de la carrera administrativa. Es personal que ingresó obligatoriamente por concurso público de méritos para ocupar una plaza vacante y presupuestada de forma definitiva.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo 1057, es una modalidad laboral especial y exclusiva del Estado peruano. Su objetivo es vincular a una entidad pública con una persona natural bajo los principios de mérito, capacidad e igualdad. Es un régimen temporal diseñado para formalizar a los servidores públicos, aunque con características de subordinación y horario

Este cuerpo legal normaliza los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría desarrollándose en forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

Las Carreras Especiales en el sector público peruano son regímenes laborales regulados principalmente bajo el D. Leg. 276, que establecen normas técnicas de personal y remuneraciones específicas para entidades del Estado fuera de la rama ejecutiva. Entre ellas destacan la Carrera Pública Magisterial (docentes), la Carrera Diplomática, y las de magistrados y profesionales de la salud.

Con esta descripción obtenemos los siguientes datos:

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Modalidad de vinculación	Personal Civil Total	s/Total	Mujeres	Mujeres
Personal de planta permanente Plazo Fijo/Indeterminado	532.551	41,9%	149.856	22,9%
Personal de contratación transitoria, CAS	285.534	22,5%	140.473	21,5%
Contrataciones por Carreras Especiales y Otros	451.677	35,6%	362.699	55,5%
Total	1.269.762	100,0%	653.028	100,0%

3.1. Análisis

- 4 servidores de cada 10 están en planta permanente, mientras que de las mujeres sólo 2 de cada 10
- Prevalece el porcentaje de mujeres bajo contrataciones por carreras especiales y otros (más del 55%)

3.2. Procesos de ingreso a la carrera administrativa

De acuerdo a la Constitución Política del Perú, el ingreso a la carrera administrativa es por concurso público, replicado en la Ley marco del empleo público, Ley N° 28175. Dichos concursos se aplican regularmente⁵.

Son procesos regulados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)⁶, diseñados para seleccionar al candidato más idóneo garantizando la meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades.

No se dispone de la información del personal ingresante por concurso.

3.3. Clasificación del personal

Según la Ley N° 30057 – Autoridad Nacional del Servicio Civil y la Ley Marco de Empleo Público N° 28175 se divide al personal según su vínculo legal en tres grupos:

- **Funcionarios Públicos:** Desarrollan funciones de preeminencia política o de dirección del Estado (ej. ministros, congresistas, alcaldes)

⁵ <https://www.gob.pe/institucion/sunarp/colecciones/2563-concursos-publicos-de-meritos-plazas-administrativas-sede-central>

⁶ <https://www.gob.pe/servir>

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- **Directivos Públicos:** Desarrollan funciones ejecutivas o de administración, como la dirección de órganos, programas o proyectos
- **Servidores Civiles:**
 - o De carrera: permanentes y seleccionados por concurso
 - o De confianza: personal técnico o político asignado al entorno de quien lo designa temporalmente
 - o Servidores de Actividades Complementarias: personal operativo u obrero

A nivel de regímenes laborales, los trabajadores se ubican históricamente entre el Decreto Legislativo 276 (Carrera Administrativa), el D. Leg. 728 (Régimen Privado), y el D. Leg. 1057 (Contrato Administrativo de Servicios - CAS).

Existen asimismo regímenes especiales:

- Ley N° 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República
- Ley N° 23733, Ley universitaria (reemplazada por la Ley N° 30220)
- Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los Profesionales de la Salud
- Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial
- Ley N° 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas
- Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú
- Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria
- Decreto Legislativo N° 052, Ley Orgánica del Ministerio Público (modificada por la Ley N° 30483, Ley de la Carrera Fiscal)
- Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial

Siendo su porcentaje:

	Valor nominal	Valor porcentual
Carreras especiales *	641.048	40,7%
Resto de regímenes y otros	934.119	59,3%
Total	1.575.167	100,0%

Fuente: Planilla Electrónica julio 2025 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)

Nota: (*) para fines estadísticos se ha agrupado como "carreras especiales" a los servidores civiles que se rigen bajo la Ley N° 28562 "Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud" al estar regido por la política sectorial en materia de salud; no obstante, normativamente no es considerada como régimen especial.



4. Composición por Género y Edad

Se ha suministrado la información con rangos etarios diferentes:

Rango etario	Personal Civil Total	Porcentaje	Personal Civil Mujeres	Porcentaje
14 a 29 años	115.611	8,3%	43.816	6,3%
30 a 44 años	513.192	36,9%	267.601	38,5%
45 a 64 años	677.940	48,7%	348.350	50,1%
65 años a más	84.019	6,0%	35.630	5,1%
TOTAL(*)	1.390.762	100,0%	695.397	100,0%

Fuente: Planilla Electrónica julio 2025 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)

Nota: 1/ No se dispone de información detallada en el rango de años solicitados, sino en un rango más amplio.

2/ La información no considera las observaciones sin registro en el rango etario y en género.

(*) El total difiere del informado en el apartado 2. Dotación

4.1. Análisis

- Un poco menos de la mitad (48,7%) tiene entre 45 y 64 años.
- Un poco más alta es la proporción de mujeres en este rango (50,1%)
- Existe sólo alrededor de un 8,3% de población joven
- Considerando la edad jubilatoria máxima para trabajar en el sector público (70 años), cerca de un 6% de la dotación total está pronta a jubilarse.

Gráficamente:

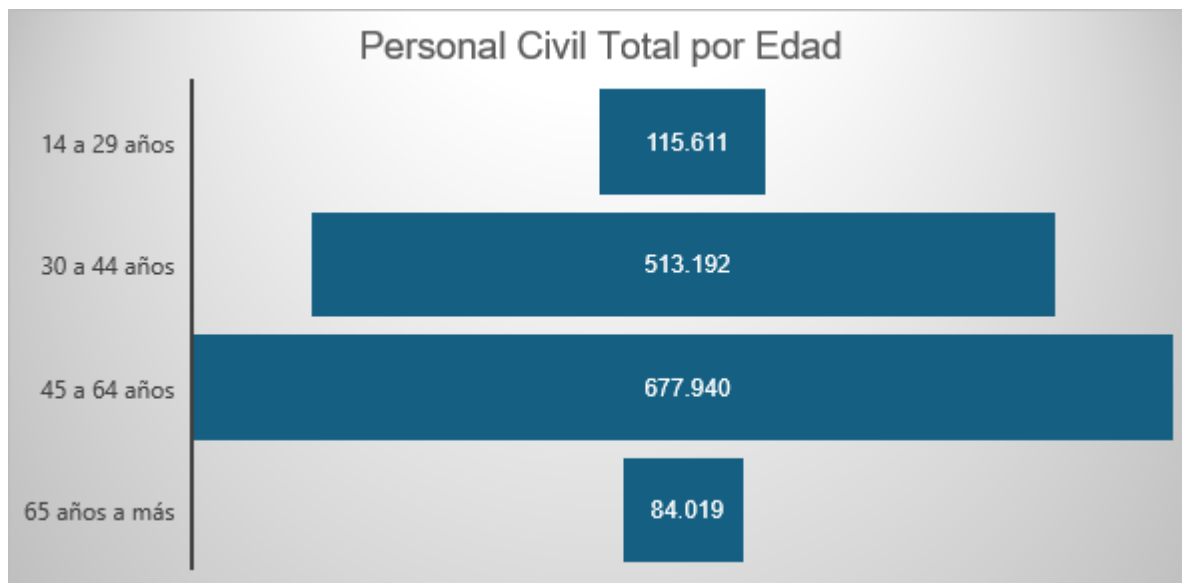


CLAD

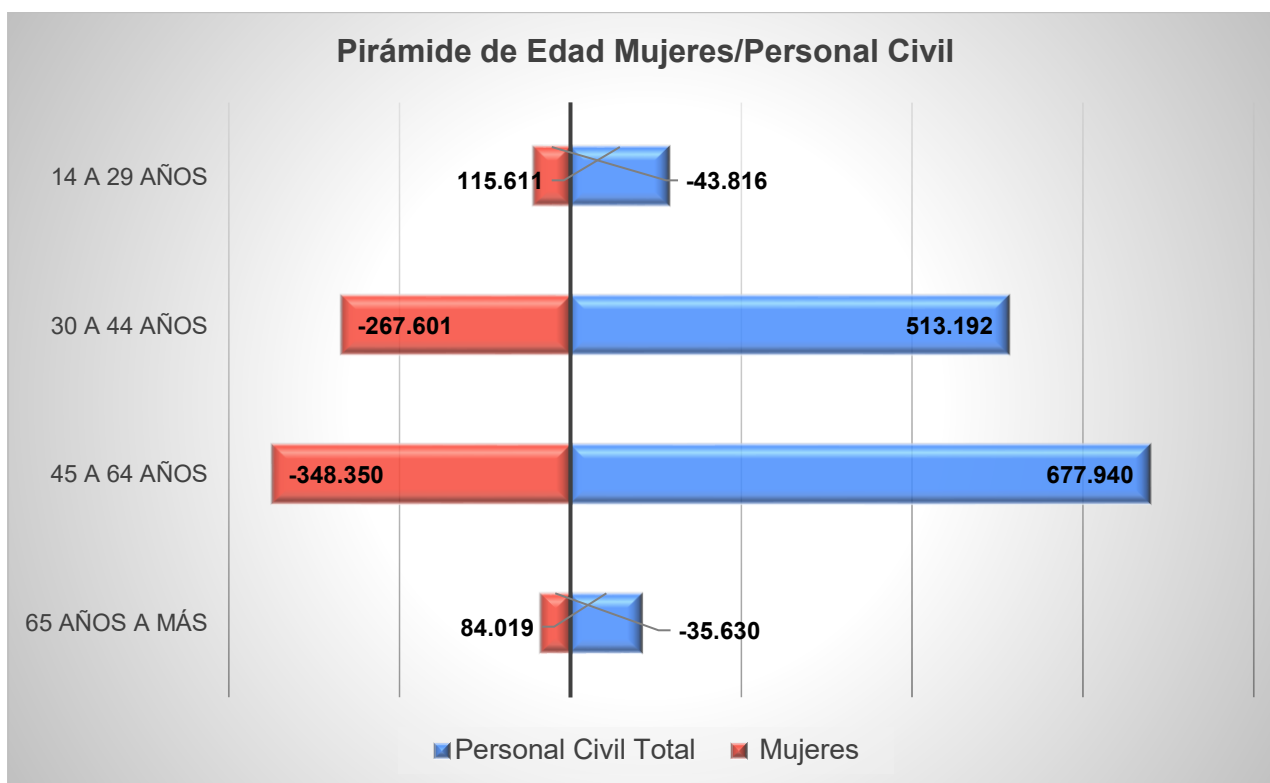
CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	



Incluyendo a las mujeres:



Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



5. Políticas de Género e Inclusión

5.1. Políticas de igualdad de género

En el Perú sí existen políticas públicas de igualdad de género y de diversidad. Estas políticas se aplican de forma transversal a toda la administración pública (incluyendo el personal civil de la administración central), aunque no siempre son exclusivas del empleo público, sino que establecen lineamientos obligatorios para las entidades del Estado.

1. Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG)

Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante el Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP, establece acciones multisectoriales orientadas a reducir la discriminación estructural contra las mujeres y garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Esta política es de aplicación obligatoria para todas las entidades de la administración pública y promueve la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional, incluyendo la formación y desarrollo de capacidades de las y los servidores públicos.

2. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Ley N.º 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres establece el marco normativo para garantizar la igualdad y no discriminación en todos los ámbitos, incluido el empleo público, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la administración del Estado.

3. Ley General de la Persona con Discapacidad

Ley N.º 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad promueve la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. En el ámbito laboral, establece medidas para garantizar su acceso al empleo público, incluyendo una cuota mínima de contratación en las entidades del Estado, así como ajustes razonables en los procesos de selección y en el entorno laboral

4. Política Nacional del Pueblo Afroperuano al 2030

Política Nacional del Pueblo Afroperuano al 2030 busca reducir la discriminación estructural y las brechas que afectan a la población afroperuana mediante acciones coordinadas entre sectores del Estado, incluyendo medidas orientadas a promover igualdad de oportunidades y un trato libre de discriminación en la gestión pública.

5. Políticas y estrategias vinculadas a pueblos indígenas y diversidad cultural

El Estado también desarrolla instrumentos de política como la Política Nacional de Pueblos Indígenas u Originarios al 2040 y estrategias multisectoriales contra la discriminación étnico-racial (por ejemplo, iniciativas como Perú sin Racismo). Estas políticas buscan garantizar servicios públicos con enfoque intercultural y fortalecer el respeto a la diversidad cultural dentro de la actuación del Estado.

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

En conjunto, estos instrumentos establecen un marco normativo y de política pública que promueve la igualdad de género, la inclusión de personas con discapacidad y el reconocimiento de la diversidad étnico-cultural, lo cual también impacta en la gestión del personal civil de la administración pública, al exigir prácticas de gestión de recursos humanos libres de discriminación y con enfoque inclusivo."

5.2. Políticas de inclusión de personas con discapacidad

Sí. En el Perú existen diversas políticas y normas orientadas a promover la inclusión de personas con discapacidad y de grupos históricamente desfavorecidos, las cuales también inciden en la gestión del servicio civil.

Entre ellas destacan

1. la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece una cuota mínima de contratación de personas con discapacidad en las entidades públicas;
2. la Política Nacional del Pueblo Afroperuano al 2030;
3. la Política Nacional de Pueblos Indígenas u Originarios al 2040, que promueven la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación.

Estos instrumentos orientan a las entidades públicas a incorporar enfoques de inclusión, igualdad y no discriminación en la gestión del personal y en el acceso al empleo público.

Además, la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo (PNMDD) al 2030 que guía la actuación de las instituciones gubernamentales para enfrentar el problema público que afecta a las personas con discapacidad. y la Estrategia para la implementación de intervenciones orientadas a la atención de personas autistas, aprobada por Resolución de Presidencia N° D000225-2025-CONADIS-PRE.

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



6. Salarios, Estructura Remunerativa y Relaciones Laborales

6.1. Marco institucional de la política salarial

En el Perú, la política salarial de la administración pública central está determinada por el Poder Ejecutivo y se establece mediante los topes y lineamientos dictados en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público.

El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) estructuran el sistema de ingresos según escalas remunerativas de acuerdo al régimen laboral (Decreto Legislativo 276, el Decreto Legislativo 728 o el régimen CAS)

Existe una valorización de puestos ya que los salarios se estructuran en base a criterios objetivos que consideran la jerarquía, la complejidad de las funciones, la especialidad técnica y la responsabilidad.

Los incrementos salariales anuales y los bonos se definen mediante mesas de diálogo entre los representantes sindicales de los trabajadores del Estado y el Gobierno central

6.2. Salarios promedio por jurisdicción

Promedio de percepción mensual bruta reportada por cada institución. Moneda Nacional: Sol Peruano

Ministerio/Jurisdicción	Salario promedio (en moneda nacional)	Salario promedio mujeres (en moneda nacional)
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS	S/9.371	S/9.350
SECRETARÍA GENERAL - PCM	S/7.725	S/7.414
MINISTERIO DE VIVIENDA CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO - ADMINISTRACIÓN GENERAL	S/7.644	S/7.852
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS-CENTRAL	S/7.499	S/7.050
MINISTERIO DEL AMBIENTE	S/7.276	S/7.270
MINISTERIO COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	S/7.159	S/7.326
SEDE CENTRAL - MINISTERIO DE EDUCACIÓN	S/7.159	S/7.182
MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN	S/6.832	S/6.682
SEDE CENTRAL - MIDIS	S/6.818	S/6.805
MINISTERIO DE SALUD	S/6.525	S/6.591
MINISTERIO DE AGRICULTURA-ADMINISTRACION CENTRAL	S/6.496	S/6.437
MINISTERIO DE DEFENSA	S/5.992	S/5.741
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	S/5.758	S/5.560
MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	S/5.534	S/5.457
MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	S/5.493	S/5.470

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES	S/4.929	S/4.845
MINISTERIO DE CULTURA	S/4.757	S/5.054
MINISTERIO DEL INTERIOR	S/4.394	S/4.236

Fuente: Planilla electrónica - MTPE (enero - octubre 2025). No se incluye el promedio de promedios

6.2.1. Hallazgos principales

- ✓ El Ministerio de Economía y Finanzas tiene el promedio salarial más alto tanto en el total como en el personal femenino
- ✓ Le sigue la Secretaría General con un salario 21% más bajo (7.775 vs 9.371)
- ✓ Los salarios más bajos corresponden a los ministerios del Interior, Cultura y Mujer y Poblaciones Vulnerables.

6.3. Indicadores estadísticos salariales

El cuadro siguiente resume los principales indicadores de la estructura salarial del personal civil, desagregados por sexo.

Indicador	Personal Civil Total	Mujeres
Dotación	1.176.171	619.149
Salario promedio	S/6.520	S/6.462
Mediana salarial	S/6.672	S/6.637
Moda salarial	No existe valor modal	No existe valor modal

La mediana se ubica en un valor menor en el personal civil femenino que en el total S/6.462 vs S/6.520 mientras que el valor modal es nulo.

Efectuando la conversión al dólar estadounidense de acuerdo a lo informado se obtienen datos que corresponde al mes de octubre 2025.

En dicha fecha el tipo de cambio promedio del Sol Peruano (PEN) frente al Dólar Estadounidense (USD) se ubicó en **S/3,926** por dólar. Durante ese mes, la moneda fluctuó entre un mínimo de **S/ 3,845** y un pico de **S/ 4,082**. Se toma como promedio **S/3.926** por dólar

	Total Civil	Conversión a	Total Mujeres	Conversión a
		Dólar Estadounidense		Dólar Estadounidense

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Promedio	S/6.520	USD 1.661	S/6.462	USD 1.646
Mediana	S/6.672	USD 1.699	S/6.637	USD 1.690

6.4. Salario promedio por modalidad de vinculación

No se provee la información de este apartado

6.5. Composición salarial

La administración pública en el Perú carece de una escala única.

Se estructura bajo un sistema fragmentado que agrupa al personal en tres **regímenes laborales principales**, cada uno con su propia estructura salarial (que incluye el sueldo básico, bonificaciones y Monto Único Consolidado)

El Régimen del Dec. Leg. N° 276, regula al personal estable dividido en tres grupos ocupacionales: Profesional, Técnico y Auxiliar cada uno con un determinado número de niveles.

Establecido en la Ley Marco del Empleo Público, todos los regímenes se rigen por escalas jerárquicas. Las remuneraciones del personal van desde niveles operativos y técnicos (que parten de sueldos cercanos al mínimo) hasta directivos que reciben topes salariales regulados por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Existen además regímenes especiales con escalas propias (como magisterio, médicos, fuerzas armadas y magistrados)

Se considera como suplementos a los componentes adicionales a la remuneración en el sector público, en esa línea sí existen este tipo de adiciones a las remuneraciones, sin embargo no todos responden a carrera, antigüedad o formación, y varían según el régimen laboral.

El régimen del Decreto Legislativo N.º 276, contempla ciertos beneficios asociados a la antigüedad, como asignaciones por tiempo de servicios (por ejemplo, al cumplir 25 o 30 años de servicio).

En cambio, los regímenes del Decreto Legislativo N.º 728 y del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) no incluyen suplementos específicos por trayectoria o permanencia, aunque sí reconocen beneficios laborales generales como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones o aguinaldos, según corresponda.

En términos generales, los suplementos vinculados a mérito, capacitación o cualificaciones profesionales no forman parte estructural de los regímenes laborales generales del sector público.

En el caso de algunas carreras públicas especiales encontramos beneficios económicos adicionales a la remuneración principal:

En la Carrera Pública docente se otorgan los siguientes:

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): Para los profesores nombrados, consiste en una entrega económica equivalente a una remuneración íntegra mensual (RIM) por cada año de servicio, la cual se abona al cumplir 25 y 30 años de tiempo de servicios, o al momento del retiro de la Carrera Pública Magisterial.

- Asignaciones por Tipo de Institución Educativa y Ubicación (en función de las características y la ubicación geográfica de la institución educativa donde laboran). Estas son:

-Asignación por cargo (por desempeñar cargos directivos o jerárquicos), asignación por tipo de institución educativa (por laborar en instituciones educativas unidocentes, multigrado o bilingües), asignación por ubicación geográfica (por prestar servicios en zonas rurales, de frontera o en el Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM))

- Asignaciones por grado académico: Es un incentivo económico mensual para los profesores que obtengan grados académicos de maestría o doctorado en educación, siempre que estos estén relacionados con el área de su desempeño laboral y sean otorgados por universidades acreditadas. (Ley N° 29944)

En la carrera de los profesionales de la salud,

Bonificación por Tiempo de Servicios (Zonas de Menor Desarrollo), su norma establece un beneficio especial vinculado al tiempo de servicios, aunque no es una bonificación general por años de servicio (como una CTS o quinquenio), sino un incentivo por laborar en condiciones geográficas específicas.

Niveles de Carrera e Índices Remunerativos,

- aunque no es un "bono" o "asignación" independiente, la estructura de la carrera establece que el valor de la remuneración básica está vinculado al nivel alcanzado (I al IX). El tiempo de servicios es uno de los factores (junto a la calificación y evaluación) para ascender de nivel, lo que implica un aumento salarial progresivo vinculado a la antigüedad y desempeño. (Ley N.º 23536).

6.6. Relaciones laborales

De acuerdo con la Ley N° 31188, en la negociación colectiva se da la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Así, se han suscrito convenios colectivos de trabajo a nivel centralizado por los periodos 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025 y 2025-2026.

En Perú, los gremios de la administración pública se organizan principalmente a través de sindicatos de base por entidad o sector, los cuales se agrupan en cinco grandes confederaciones nacionales reconocidas por el Ministerio de Trabajo para liderar las negociaciones con el Estado.

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Estos son:

- CITE - Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales: Una de las principales confederaciones, muy activa en ministerios, gobiernos regionales y el sector salud.

CTE Perú - Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú: Agrupa a servidores públicos de los tres niveles de gobierno para promover la defensa de sus derechos laborales.

CONFENASEC / UNACE - Unión Nacional de Sindicatos del Sector Estatal: Participa activamente en la mesa de diálogo del empleo público junto con la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Economía y Finanzas.

CONACE - Confederación Nacional de Servidores Públicos de Perú.

CONFTEC / CONTEP - Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú

Para mayor información sobre los convenios, ver los siguientes enlaces:

Convenio Colectivo Centralizado 2023 - 2024 <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/4504466-convenio-colectivo-centralizado-2023-2024>

Convenio Colectivo Centralizado 2024 - 2025 <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5726168-convenio-colectivo-centralizado-2024-2025>

Convenio Colectivo Centralizado 2025-2026 <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/6928408-convenio-colectivo-centralizado-2025-2026>

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



7. Organización del Trabajo y Bienestar Laboral

7.1. Jornada laboral

La regulación del trabajo en el sector público se enmarca en los siguientes puntos clave:

- *Base Legal:* Se rige fundamentalmente por el Decreto Legislativo N° 800, el cual armoniza con la Constitución Política del Perú, que fija un límite máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales.
- *Horario Continuo:* Los servidores públicos suelen cumplir con un horario corrido y, para efectos de atención al público, la norma exige que las entidades mantengan sus puertas abiertas no menos de siete horas al día.
- *Casos Específicos:* Existen regímenes especiales o entidades que, mediante sus propios documentos de gestión interna, pueden establecer lineamientos particulares dependiendo de la naturaleza de la institución y el régimen laboral del trabajador (como el D.L. 276, D.L. 728 o CAS)

Existen las horas extras, pero en el Sector Público se compensan con descanso sustitutorio⁷.

7.2. Modalidades flexibles de trabajo

Existen modalidades flexibles de trabajo. A octubre 2025, son 21.185 servidores públicos, incluyendo teletrabajo mixto y completo, (1,36% de la planilla pública)

La Ley N° 31572 Perú - Portafolio abierto de legislación y regulación de teletrabajo - Rial establece el teletrabajo de forma permanente en la administración pública peruana,

Modo Teletrabajo - Campañas - Plataforma del Estado Peruano el cual permite combinar labores presenciales y a distancia según las necesidades de cada entidad y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Puede ser total (100% a distancia) o mixto (presencial y a distancia)

8. Prevención y Salud Laboral

8.1. Prevención de riesgos psicosociales y violencia laboral

No existen protocolos de prevención de riesgo psicosocial.

Sin perjuicio de ello, la Ley 29783 (LSST⁸ establece que las entidades privadas y públicas deben implementar y mantener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), orientado a la promoción, prevención y vigilancia de la salud de los trabajadores.

⁷ Existen normas de austeridad en Perú que generan un control estricto de las horas extras

⁸ Seguridad y Salud en el Trabajo



En este marco, los artículos 57 de la LSST y 77 del Reglamento de la LSST, disponen que el empleador debe realizar la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de medidas de control (IPERC), los cuales deben incluir los riesgos psicosociales. El resultado del IPERC constituye la base para definir las medidas de control que aseguren la prevención de daños físicos y mentales en el trabajo.

En línea con lo anterior, el artículo 103 del Reglamento de la LSST precisa que se considera exposición a riesgos psicosociales cuando las condiciones de trabajo perjudican la salud de los trabajadores, generando estrés o afectaciones físicas y mentales.

En concordancia, la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, y concretamente el artículo 14 de su Reglamento, dispone que las instituciones públicas y privadas deben ejecutar actividades preventivas y programas de cuidado del personal para reducir los riesgos psicosociales y promover la salud mental en el trabajo.

En el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se cuenta con un marco normativo específico para la prevención y atención de la violencia basada en género en el trabajo, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE⁹, que aprueba los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”, publicada en el año 2019.

8.2. Servicios de salud laboral

En el Perú, la Ley 29783 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 005-2012-TR, obligan a las entidades públicas a implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

En ese marco, los servicios de salud laboral disponibles para el personal de la Administración Pública incluyen:

- Vigilancia de la salud, mediante exámenes médicos ocupacionales (de ingreso, periódicos y de retiro), monitoreo según los riesgos del puesto y registro obligatorio de resultados, financiados por el empleador.
- Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado por un equipo multidisciplinario (por ejemplo, médico ocupacional, enfermería, ingeniería de seguridad, entre otros)
- Gestión preventiva basada en la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPERC), cuyos resultados determinan las medidas de control necesarias, incluyendo acciones en materia de ergonomía, apoyo psicológico y otras intervenciones orientadas a proteger la salud física y mental de los trabajadores.
- Además de los servicios preventivos del SGSST (vigilancia médica, ergonomía, riesgos psicosociales, etc.), los servidores públicos que realizan actividades de alto riesgo cuentan con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), que cubre complementariamente prestaciones de salud y económicas derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En cuanto a evaluaciones de riesgo laboral, la Ley N° 29783 y su Reglamento establecen que la ésta debe realizarse como mínimo una vez al año, tanto en entidades públicas como privadas.

⁹ <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1296181-144-2019-servir-pe>

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

En relación con esta obligación legal, en el año 2025 se realizó un diagnóstico en el que participaron 370 entidades públicas; de ellas, el 45% (167 entidades) declararon haber efectuado la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Establecimiento de Controles (IPERC) por puestos de trabajo.

En el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH establece que el proceso de Clima y Cultura Organizacional tiene como finalidad mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles respecto del ambiente de trabajo.

Según la Guía aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, la encuesta de clima laboral en entidades públicas se recomienda realizar cada dos (2) años, aunque muchas entidades optan por un monitoreo anual. Además, la Oficina de Recursos Humanos debe realizar un seguimiento cuatrimestral o semestral del Plan de Acción derivado de dicha medición.

9. Fuentes de Información

Enlaces y fuentes de información

Características del Servicio Civil Peruano: ver <https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1257-el-servicio-civil-peruano>

La Mujer en el Servicio Civil Peruano: ver <https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1258-la-mujer-en-el-servicio-civil-peruano>

Datos abiertos de SERVIR: ver <https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1368-datos-abiertos-de-servir>

Normativas laborales: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/inicio>

Se sugieren las siguientes líneas de investigación:

- Participación del empleo público en el empleo total
- Gasto de planilla en recursos humanos por Régimen Laboral
- Composición de regímenes laborales
- Sindicalización en el sector público
- Personal con discapacidad en el sector público
- Brecha salarial por nivel de gobierno y régimen laboral:
- Denuncias de hostigamiento sexual y discriminación por sector



Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

ANEXO I

PRESIDENCIA DEL CONSEJO MINISTROS

ORGANISMO EJECUTORES	PÚBLICOS	COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS - DEVIDA DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA - DINI ORGANISMO DE SUPERVISIÓN DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR AUTORIDAD NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA - ANIN
ORGANISMO ESPECIALIZADOS REGULADORES	PÚBLICOS	ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES - OSIPTEL ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA - OSINERGMIN ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO - OSITRAN SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - SUNASS
ORGANISMOS ESPECIALIZADOS	TÉCNICO	AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO - CEPLAN CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA - CONCYTEC INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL - INDECOPI INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA - INEI

MINISTERIO DE CULTURA

ORGANISMO EJECUTORES	PÚBLICOS	ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN - AGN BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ - BNP INSTITUTO NACIONAL DE RADIO Y TELEVISIÓN DEL PERÚ - IRTP
----------------------	----------	--

MINISTERIO DEL AMBIENTE

ORGANISMO EJECUTORES	PÚBLICOS	INSTITUTO GEOFÍSICO DEL PERÚ - IGP SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA - SENAMHI
ORGANISMOS ESPECIALIZADOS	TÉCNICO	INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN GLACIARES Y ECOSISTEMAS DE MONTAÑA - INAIGEM INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONIA PERUANA - IIAP ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - OEFA SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES - SENACE SERVICIO NACIONAL DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO - SERNANP

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

ORGANISMOS ESPECIALIZADOS	TÉCNICO	PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS - SUNARP
---------------------------	---------	---

MINISTERIO DEL INTERIOR

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

ORGANISMO PÚBLICOS EJECUTORES	CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ - CGBVP DIRECCIÓN GENERAL DE GOBIERNO INTERIOR - DGIN INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ - INBP
ORGANISMOS TÉCNICO ESPECIALIZADOS	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE CONTROL DE SERVICIOS DE SEGURIDAD, ARMAS, MUNICIONES Y EXPLOSIVOS DE USO CIVIL - SUCAMEC SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

ORGANISMO PÚBLICOS EJECUTORES	AGENCIA PERUANA DE COOPERACION INTERNACIONAL - APCI
-------------------------------	---

MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

ORGANISMO PÚBLICOS EJECUTORES	AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA - PROINVERSIÓN CENTRAL DE COMPRAS PÚBLICAS - PERÚ COMPRAS
ORGANISMOS TÉCNICO ESPECIALIZADOS	OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL - ONP ORGANISMO ESPECIALIZADO PARA LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS EFICIENTES - OECE SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - SUNAT SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES - SMV

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

ORGANISMO PÚBLICOS EJECUTORES	INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE - IPD
ORGANISMOS TÉCNICO ESPECIALIZADOS	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA - SUNEDU

MINISTERIO DE SALUD

ORGANISMO PÚBLICOS EJECUTORES	INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS - INEN INSTITUTO NACIONAL DE SALUD - INS SEGURO INTEGRAL DE SALUD - SIS
ORGANISMOS TÉCNICO ESPECIALIZADOS	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD - SUSALUD

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

ORGANISMOS TÉCNICO ESPECIALIZADOS	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL
-----------------------------------	--

MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y DE RIEGO**MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS**

ORGANISMO PÚBLICOS EJECUTORES	INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR - IPEN
ORGANISMOS TÉCNICO ESPECIALIZADOS	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS PARA LA CAPACITACIÓN EN ELECTRICIDAD - CARELEC INSTITUTO GEOLOGICO MINERO Y METALÚRGICO - INGEMMET

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

**CLAD**CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	**MINISTERIO DE DEFENSA**

ORGANISMO EJECUTORES	PÚBLICOS	AGENCIA DE COMPRAS DE LAS FUERZAS ARMADAS - ACFFAA CENTRO NACIONAL DE ESTIMACION, PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES - CENEPRED COMISIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO AEROSPAZIAL - CONIDA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE - ENAMM INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL - IGN INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL - INDECI
----------------------	----------	--

MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO

ORGANISMOS ESPECIALIZADOS	TÉCNICO	CENTRO DE FORMACIÓN EN TURISMO - CENFOTUR COMISION DE PROMOCION DEL PERU PARA LA EXPORTACIÓN Y EL TURISMO - PROMPERÚ
---------------------------	---------	---

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

ORGANISMO EJECUTORES	PÚBLICOS	SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS - SUTRAN
ORGANISMOS ESPECIALIZADOS	TÉCNICO	AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL - APN

MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO

ORGANISMO EJECUTORES	PÚBLICOS	ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL - COFOPRI SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN - SENCICO SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES - SBN
ORGANISMOS ESPECIALIZADOS	TÉCNICO	ORGANISMO TECNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO - OTASS

MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN

ORGANISMO EJECUTORES	PÚBLICOS	FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO - FONDEPES
ORGANISMOS ESPECIALIZADOS	TÉCNICO	INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD - INACAL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN - ITP INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ - IMARPE AUTORIDAD NACIONAL DE SANIDAD E INOCUIDAD EN PESCA Y ACUICULTURA - SANIPES

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

ORGANISMO EJECUTORES	PÚBLICOS	CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - CONADIS
----------------------	----------	---

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

ORGANISMOS ESPECIALIZADOS	TÉCNICO	ORGANISMO DE FOCALIZACIÓN E INFORMACIÓN SOCIAL - OFIS
---------------------------	---------	---

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214✉ e-mail: clad@clad.org🌐 www.clad.org