



Desarrollo archivístico en el Perú: análisis de inversión presupuestaria y requerimiento de capital humano

Javier Villena Portal¹

Resumen

El desarrollo archivístico peruano a lo largo de su historia ha estado sometido a una gran distancia entre el marco normativo en vigor y su aplicación efectiva en las entidades públicas. A pesar de contar con el Sistema Nacional de Archivos y el papel rector del Archivo General de la Nación (AGN), las debilidades estructurales en cuanto a la escasa inversión de recursos, el escaso capital humano y la escasísima institucionalización de los archivos son evidentes. Con este telón de fondo, el presente trabajo emplaza una vía empírica del desarrollo archivístico nacional a partir del análisis de dos indicadores cuantificables, que son la inversión económica en la contratación de personal para las actividades archivísticas y el requerimiento de capital humano especializado.

El estudio es de naturaleza empírica-descriptiva, en el que se analizan datos administrativos secundarios, utilizando información de acceso público proporcionada por el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado y por bases de datos de la institución privada Convocatorias.com, que gestiona información de convocatorias de personal para el sector público, correspondiente a los periodos 2019-2025 en Lima Metropolitana. Los resultados indican un aumento tanto de la inversión económica como de la demanda de personal archivístico, incluyendo importes históricamente altos. A pesar de ello, este aumento se materializa de forma abrumadora en la modalidad temporal, principalmente en la locación de servicios, destacando así un modelo de financiación y gestión del recurso humano estructuralmente frágil.

1 Bachiller en Historia por la Universidad Nacional Federico Villarreal y bachiller en Ingeniería Industrial por la Universidad Tecnológica del Perú. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9970-7104>. Correo electrónico: javiervillenaportal@gmail.com.

Citar como: Villena, J. (2026). Desarrollo archivístico en el Perú: análisis de inversión presupuestaria y requerimiento de capital humano. *Revista del Archivo General de la Nación*, 40(2), 61-89. DOI:10.37840/ragn.v40i2.190.

Recibido: 31/01/2026. Aprobado: 24/02/2026. En línea: 05/08/2026.

El estudio concluye que, aunque hay un creciente reconocimiento operativo de la función archivística, materializándose en el aumento de los recursos destinados a las actividades del área, se constata que este es incipiente y frágil y que presenta escasa sostenibilidad en el largo plazo. Además, se observa la supervisión archivística como un catalizador de la movilización de recursos. Los resultados ofrecen valiosa evidencia empírica para la evaluación del desarrollo archivístico peruano y para el diseño de políticas públicas orientadas al fortalecimiento institucional de los archivos.

Palabras clave: archivos, personal de archivos, desarrollo de archivos.

Archival development in Peru: analysis of budgetary investment and human capital requirements.

Abstract

The development of Peruvian archival practice throughout its history has been marked by a significant gap between the existing regulatory framework and its effective implementation within public entities. Despite the existence of the National Archives System and the governing role of the Archivo General de la Nación (AGN), structural weaknesses are evident, particularly in terms of limited financial investment, insufficient human capital, and the very low level of institutionalization of archives. Against this backdrop, this study advances an empirical pathway for understanding national archival development through the analysis of two quantifiable indicators: economic investment in the hiring of personnel for archival activities and the requirement for specialized human capital.

The study adopts an empirical-descriptive design, analyzing secondary administrative data drawn from publicly accessible information provided by the Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado, as well as databases from the private institution Convocatorias.com, which manages information on public sector recruitment processes. The analysis covers the period 2019–2025 in Lima Metropolitana. The results indicate an increase in both economic investment and demand for archival personnel, including historically high expenditure levels. However, this growth has overwhelmingly materialized through temporary employment arrangements, primarily service-based contracts, thereby highlighting a structurally fragile model of human resource financing and management.

The study concludes that, although there is a growing operational recognition of the archival function—materialized in the increase of resources allocated to the area—this recognition remains incipient and fragile, showing limited long-term sustainability. Additionally, archival supervision is observed as a catalyst for the mobilization of resources.

Keywords: archives, archive personnel, archive development.

Estado de la realidad archivística peruana

A lo largo de su historia, la realidad del archivo en el Perú ha estado signada por severas asimetrías entre el marco normativo vigente y su aplicación efectiva en las entidades públicas. A pesar de contar desde hace varias décadas con un Sistema Nacional de Archivos y una institución rectora claramente identificada, el AGN, la gestión documental-archivística sigue bastante limitada en cuanto a las condiciones de posibilidad de desarrollo y sostenibilidad en términos de promoción y protección del derecho al acceso a información pública-privada, de la transparencia y de la preservación de la memoria institucional. Esas limitaciones no deben comprenderse únicamente desde la perspectiva de la normativa o de los enfoques puramente técnicos; por el contrario, es necesaria su consideración mediante indicadores concretos, a partir de los cuales sea posible evaluar, de manera objetiva y verificable, la dimensión real del desarrollo de la archivística nacional.

El marco regulador del sistema archivístico nacional está conformado por la Ley N.º 25323, Ley del Sistema Nacional de Archivos, siendo el AGN el rector técnico-normativo. Sin embargo, como señala Núñez Soto (2020), «A pesar que la obligación de proteger los archivos públicos existe formalmente, la realidad no concuerda con el mandato que establece las normas legales» (p. 8). El AGN, a pesar de tener la obligación de expedir normas técnicas, supervisar su cumplimiento, difundir el desarrollo archivístico nacional, entre otras, actúa con capacidades limitadas. Esta debilidad rectora la muestra de manera cruda la estadística oficial: de acuerdo con los censos nacionales de archivos, únicamente el 3 % de las entidades públicas confirmó haber sido supervisado, mientras que el 97 % no recibió ningún control técnico. Es preciso señalar que los porcentajes mencionados reflejan la realidad nacional en su conjunto. Paralelamente, únicamente el 31.6 % de las instituciones contaba con un Programa de Control de Documentos, el 30.7 % con un Plan Anual de Trabajo Archivístico y apenas el 18.50 % con un presupuesto específico para actividades archivísticas (Núñez Soto, 2020).

Estas cifras no son solo porcentajes, sino el retrato de una cultura institucional que menosprecia el valor estratégico de los archivos, confinándolos a un estado de precariedad, y también evidencian una rectoría institucional endeble, con una capacidad de supervisión muy limitada que no le permite asegurar la correcta aplicación de la normativa archivística. Los problemas descritos son sistémicos y complejos, lo cual se repite en diferentes realidades; e incluso se vuelve más evidente en lugares que no son la ciudad capital. Este punto puede constatarse conforme a lo propuesto por Lluén Juárez (2019), quien aporta una caracterización contundente de esta realidad al advertir que los archivos en la región Lambayeque no aparecen en el organigrama institucional, que no existen oficinas destinadas y construidas para sedes de los archivos centrales o que muchos son convertidos en depósitos, que no existe suficiente mobiliario y que los equipos no se encuentran conectados a internet. Esta caracterización sintetiza la tríada crítica de déficits que aqueja al sector: la falta de reconocimiento orgánico, la inestabilidad del recurso humano, sumado a la

designación de funcionarios sin perfil técnico archivístico, y la infraestructura física o tecnológica inadecuada.

Lo expuesto se traduce en la falta de un presupuesto propio, la rotación del personal asignado y una consecuente amnesia operativa que no permite adquirir experiencia y acumular el proceso operativo, un hecho al que hay que añadirle la falta de una infraestructura adecuada; a lo que se le suman la pobreza en el equipamiento, la falta de conectividad y la idea errónea de que el archivo es un simple depósito de documentos y no un sistema encadenado de procesos técnicos que sirvan para garantizar la autenticidad, integridad y disponibilidad de la información pública. A lo anterior, hay que añadir que la caracterización realizada no solo representa una situación coyuntural, sino que también evidencia un patrón estructural que ha limitado el desarrollo archivístico del país.

Ahora bien, ya en 2013, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 era clara en el objetivo de enrumbar el país hacia un estado moderno; sin embargo, dicho documento diagnosticaba una serie de deficiencias. De esta manera, Peña (2020) también lo resalta:

[...] la gestión pública que presenta un serie de deficiencias: a) ausencia de un sistema eficiente de planeamiento y problemas de articulación con el sistema de presupuesto público, b) deficiente diseño de la estructura de organización y funciones, c) inadecuados procesos de producción de bienes y servicios públicos, d) infraestructura, equipamiento y gestión logística insuficiente, e) inadecuada política y gestión de recursos humanos, f) limitada evaluación de resultados e impactos, así como seguimiento y monitoreo de los insumos, procesos, productos y resultados de proyectos y actividades, y g) carencia de sistemas y métodos de gestión de la información y el conocimiento. (p.11)

En este sentido, la archivística no es la excepción, sino un mero reflejo de las mismas carencias estructurales que atraviesan la administración pública. De esta forma, los archivos, en su dependencia directa de las decisiones contables, organizacionales y de recursos humanos, se ven absolutamente afectados por esta situación.

Las consecuencias de este contexto se manifiestan en distintos niveles. A nivel de la práctica archivística, las funciones archivísticas suelen estar a cargo de personal administrativo no especializado en estas técnicas, lo que conlleva la no aplicación de sus principios técnicos en organización, descripción, valoración, conservación y servicio documental, con el resultado de la inaccesibilidad de la información fundamental para la toma de decisiones y los actos administrativos, la duplicidad de trámites administrativos y la ineficiencia administrativa. A nivel institucional, la alta rotación del personal y los cambios en la alta directiva hacen que no haya continuidad en las políticas archivísticas a lo largo del tiempo ni se imponga ninguna capacidad técnica para la consecución de los objetivos deseados. Para la ciudadanía, se traduce en

la vulneración del derecho de acceso a la información pública, en dificultar el ejercicio de otros derechos y en la pérdida de confianza de la ciudadanía en las instituciones. Para la memoria colectiva, la pérdida del archivo documental y su desorganización son un daño irreparable para el patrimonio documental de la nación, ya que ocasionan la discontinuidad histórica y limitan tanto el desarrollo académico en investigación como la rendición de cuentas a largo plazo.

Desde la esfera normativa, el país presenta un rezago significativo en relación con otros sistemas archivísticos del continente, debido a la falta de actualización de la legislación vigente, basada en la Ley N.º 25323, que no se ha actualizado desde hace más de tres décadas y que no incluye el abordaje integral de la gestión del documento electrónico, la preservación digital o la interoperabilidad de sistemas (Núñez Soto, 2020). Esta legislación permanece obsoleta, obstaculizando la modernización de los procesos documentales y dejando a las entidades sin referencias claras en el entorno digital. A esto se le añade, como indica Giménez (2020), la ausencia de una aplicación sistemática de instrumentos de control, como la auditoría archivística que, en todo caso, podría ser útil para garantizar la calidad, la fiabilidad y la trazabilidad de los sistemas de gestión documental. La combinación de un marco normativo obsoleto y unos sistemas de control débiles o inexistentes da lugar a un vacío en el que las malas prácticas, la pérdida documental y la opacidad tienen más posibilidades de incrementarse.

En este sentido, Martínez (2021) indica que «Un marco normativo no debe nacer desde un punto de vista puramente subjetivo, teórico o hipotético, sino que debe responder a necesidades existentes en una sociedad» (p. 158). Por lo tanto, no basta con evaluar el desarrollo archivístico nacional únicamente a partir de la existencia de normas, directrices o lineamientos técnicos, ya que los instrumentos normativos por sí solos no constituyen una garantía de mejora del sistema archivístico. La experiencia contemplada en el país ha puesto de manifiesto que la producción normativa no necesariamente está asociada a mecanismos que garanticen que la implementación, el seguimiento y la evaluación de lo normado den lugar a resultados exigibles. Un marco normativo, por muy perfecto que este fuera, es papel muerto si no hay voluntad política ni se han colocado los recursos para su implementación. Como bien recuerda Martínez (2021),

entonces, tomando como base toda la legislación archivística para adentrarnos en la gestión archivística en el Perú, esta se puede definir como el conjunto de acciones o diligencias que permiten el desarrollo archivístico, lo cual involucra la preocupación por la disposición de los recursos y estructuras necesarias para su funcionamiento, así como también la coordinación de sus actividades y correspondientes interacciones con todos los actores archivísticos involucrados. (p. 155)

El AGN desempeña el papel importante de regular el trabajo archivístico y controlar la correcta aplicación de la normativa en el proceso que llevan a cabo las instituciones,

aunque su papel sería más importante en la evaluación de los cambios en la asignación de recursos y en las exigencias de personal posteriores a las acciones de supervisión. En esta línea, el desarrollo archivístico no podría evaluarse solo a partir de valoraciones de carácter declarativo, sino a partir de indicadores que relaten los cambios sobre la capacidad institucional de los archivos. Desde aquí, la necesidad de medir al desarrollo archivístico cobra relevancia.

En la misma línea que Fukuyama y Tanner (2022), se ha puesto de relieve que los indicadores de impacto hacen posible la puesta en valor de los archivos, que no se limitan a la información sobre la existencia de las colecciones documentales, sino, más bien, se convierten en una evidencia concreta que puede utilizarse en el contexto de la toma de decisiones estratégicas y la evaluación de la asignación de recursos, ya que, ante un contexto de recursos escasos y de múltiples exigencias competenciales, la capacidad de relatar el valor y la necesidad de los archivos mediante datos objetivos supone una poderosa herramienta de incidencia y de gestión. No obstante, los indicadores no deberían ser universales o fijos, sino que deberían adaptarse a cada objetivo institucional, a cada contexto organizacional y a cada competencia de la que se disponga y, por tanto, deberían considerarse como instrumentos dinámicos de seguimiento que permitan evaluar con el paso del tiempo la evolución de las actividades archivísticas. En el caso peruano, la carencia de indicadores ha significado no poder llevar a cabo la evaluación sistematizada del estado del desarrollo archivístico de la nación y ha limitado el poder argumentar desde los datos empíricos decisiones de política pública en el ámbito de la archivística.

En vista de esto, el actual estudio tiene como supuesto que una de las formas más objetivas y contrastables de conocer el desarrollo archivístico es el análisis de dos indicadores clave: la inversión presupuestaria destinada a ejecutar directamente los procesos archivísticos y el requerimiento de capital humano para llevarlos a cabo. Estos indicadores permiten ver, indirectamente pero coherentemente, hasta qué punto las entidades públicas consideran a la administración documental y archivística como algo prioritario. La asignación de recursos financieros y de capital humano es una de las manifestaciones más evidentes de la consideración que la administración pública, a través de sus instituciones, otorga a la función archivística y a su inclusión en los procesos sustantivos de la administración pública. Estos dos indicadores están intrínsecamente conectados: una mayor cuantía de dinero puede permitir la contratación de cada vez más y mejor personal; de igual manera, la presencia de personal calificado puede servir para justificar y gestionar mejor la inversión realizada. En conjunto, se produce una imagen activa acerca del compromiso institucional con el desarrollo archivístico.

La inversión presupuestaria, entendida como el monto destinado a la persona que puede contratarse, permite aproximar, de manera contable, el compromiso institucional con los archivos. Esta inversión no se limita al presupuesto general de la institución, sino que abarca también aquellos explícitamente destinados a la contratación de servicios especializados de archivística, la creación de sistemas de la información, la formación

del personal, el planeamiento de documentos e instrumentos archivísticos, entre otros. En un contexto históricamente definido por la ausencia de presupuesto propio para los archivos, cualquier incremento sostenido de este indicador puede ser considerado un avance, un signo del reconocimiento de la función archivística. Un incremento sostenido en esta línea de inversión es un indicador fuerte de que la entidad está haciendo la transición de la retórica sobre la importancia de los archivos a la acción de financiarlos en la práctica. La inversión es el recurso indispensable para el inicio de la modernización de los archivos; no obstante, su aumento debe analizarse en el contexto del entorno adverso que aún atraviesan muchos archivos y entidades, en el que se constata la inexistencia de archivos, la falta de infraestructuras adecuadas o de unidades orgánicas de archivo, así como la inestabilidad del personal.

De forma complementaria, resulta significativo el requerimiento de la figura de capital humano, ya que la gestión de archivos es, por su propia naturaleza, intensiva en conocimiento y competencias técnicas. De ahí que el hecho de que se precise de personal para la realización de las labores archivísticas y, a su vez, de la gestión de documentos no sea solo una cuestión de necesidad, sino también una forma de tomar consciencia institucional sobre la necesidad de llevar a cabo procesos y procedimientos técnicos archivísticos. La precariedad y la rotación del personal son uno de los puntos más críticos de las debilidades estructurales, de forma que un aumento de la demanda de acción profesional y técnica orientada a la archivística, ya sea a partir de convocatorias públicas o mediante órdenes de servicio, es una señal de falta de recursos humanos concretos. Un mayor número de requerimientos específicos depersonal muestra que las organizaciones están intentando pasar de un modelo del administrativo multitareas, que asigna las tareas del archivo como una carga adicional, a un modelo donde hay una dotación de capital humano destinado intencionadamente a esta función técnica. Sin embargo, en el caso peruano, este requerimiento ha continuado históricamente marcado por la práctica de modalidades de contratación precarias y de escasa duración, como es la locación de servicios, situación que limita la continuidad del conocimiento institucional y la consolidación de las capacidades técnicas.

Aun así, este aumento de la demanda de personal específico, incluso bajo estas modalidades, es una señal de dinamismo en el campo archivístico que hay que estudiar. Aún más, la importancia de estos indicadores queda especialmente puntualizada si se tiene en cuenta el contexto reciente de la pandemia provocada por la COVID-19, la cual, como muestran Janneh et al. (2024), interrumpió severamente el funcionamiento ordinario de los archivos públicos, frenando las disponibilidades del capital humano, el acceso a los documentos y la continuidad de los procesos de gestión documental. Esta coyuntura extraordinaria puso de manifiesto, por contraste, la importancia de los archivos organizados y accesibles, incluso en un modelo remoto. Esta situación pudo haber actuado como acelerador posterior de la concienciación sobre la necesidad de invertir en su modernización y resiliencia.

La recuperación progresiva de las actividades archivísticas en el periodo posterior a la emergencia sanitaria ofrece una oportunidad para observar, a través de datos concretos, cómo las entidades han reactivado o fortalecido sus capacidades archivísticas, en particular en materia de inversión y recursos humanos. Precisamente estas últimas pueden ser medidas a nivel del Sistema Institucional de Archivos (SIA) en su conjunto, y de manera específica en el Archivo Central como unidad responsable, permitiendo diferenciar entre un esfuerzo generalizado en la entidad y uno focalizado en el núcleo del sistema.

Diseño de la estrategia de extracción y procesamiento de datos administrativos para medir la inversión y la demanda de personal archivístico

Esta investigación lleva a cabo un estudio empírico-descriptivo a modo de búsqueda y medida de indicadores cuantificables capaces de mostrar el desarrollo archivístico en el Perú. Se basará precisamente en un ponderado análisis del presupuesto público en relación con el requerimiento de personal encargado de las acciones archivísticas y de gestión documental en las instituciones del ámbito público. La investigación en archivística, particularmente la que se orienta a diagnosticar el nivel de desarrollo de los sistemas en los contextos de la administración pública compleja, siempre ha enfrentado las limitaciones derivadas de la escasez de datos estandarizados y fiables. Concretamente, Messer (2025) incide en que la investigación práctica suele ser víctima de la disponibilidad, la calidad y la consistencia de la información, ya que esta no ha sido producida con fines de investigación. Sin duda, esta manifestación representa un faro respecto a la propia investigación peruana, dado que la debilidad de los sistemas de información propios del Sistema Nacional de Archivos, cuyo diagnóstico se ha sustentado en censos parciales y esporádicos, lleva a hacer uso obligatorio de fuentes alternativas de datos que no fueron diseñados para fines archivísticos o de investigación; sin embargo, pueden ser evidencias cuantificables de las dinámicas que siguen las instituciones.

Para Fukuyama y Tanner (2022), los indicadores no tienen sentido cuando se piensan como instrumentos rígidos —aplicables a todos los casos y situaciones—, sino como herramientas adaptables al contexto institucional y a los objetivos del estudio, lo que obliga a explicitar claramente los criterios seguidos para su construcción y para el análisis de los indicios en el proceso. Por lo tanto, el proceso para establecer los indicios tiene que ser transparente, ya que la explicitación de los criterios disponibles y seguidos para la recopilación y el análisis de la propia información es un punto importante en el proceso de garantizar la transparencia y la validez de los resultados obtenidos (Messer, 2025). Desde esta perspectiva, se parte de que la investigación aplicada puede encontrar limitaciones en la disponibilidad, la calidad y la consistencia de los datos. Por tanto, la transparencia metodológica garantiza la validez de los resultados obtenidos.

El diseño metodológico de nuestra investigación se encuentra fundamentado en un enfoque cuantitativo de análisis de datos secundarios, el cual tiene como materia

prima la información pública producida por las propias entidades del Estado en el marco del ejercicio de sus funciones de contratación y por instituciones privadas que gestionan información pública sobre gestión de personal. Desde esta perspectiva, la investigación se sustenta en el uso de dos bases de datos primarias de carácter público y de carácter secundario, escogidas por su cobertura nacional, su continuidad en el tiempo y su idoneidad para el análisis del gasto público y del empleo de la administración pública relacionado con funciones archivísticas. La estrategia se dispuso a través de una estructura en dos ejes paralelos, correspondientes a las dos principales modalidades de adquisición de servicios de personal en el sector público peruano: la contratación administrativa de servicios, bajo diferentes modalidades contractuales, y la contratación de servicios bajo la modalidad de locación de servicios, regulada por la Ley de Contrataciones del Estado. Cada eje implica el acceso a una base de datos distinta y la aplicación de un protocolo de filtrado específico, pero son convergentes en sus objetivos: aislar y cuantificar las transacciones económicas y las plazas demandadas en relación con labores archivísticas y de gestión documental.

La primera fuente aquí tratada corresponde a una base de datos que tiene el Organismo Especializado para las Contrataciones Públicas Eficientes (OECE), concretamente el Portal de Datos Abiertos del sistema SEACE, que se encuentra en su aplicación de inteligencia de negocios. Este organismo, en función de controlar el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado, ofrece a la sociedad como información pública el conjunto de datos que denomina con el título «Órdenes de compra y/o servicios», conjunto que se encuentra disponible en la interfaz de consulta de la aplicación Pentaho². Este repositorio de registros se hace responsable del dato conjunto de todas las órdenes de compra y de servicio emitidas por las entidades públicas que operan en el territorio nacional, posicionándose así como una fuente válida para discernir la contratación de capital humano bajo la modalidad de locación de servicios, que desarrolla actividades archivísticas y de gestión documental, la cual está precisada dentro del sector público. Cada uno de los registros tiene unos campos asignados como entidad que contrata, RUC de la entidad, departamento de la entidad, tipo de orden, número de orden, descripción de orden, objeto contractual, estado de contratación, tipo de contratación, monto valorizado, tipo de moneda, RUC del contratista, razón social del contratista, fecha de registro, fecha de emisión, de compromiso presupuestal y de notificación.

La segunda fuente de información corresponde a la base de datos proporcionada por el portal Convocatoriasdetrabajo.com³, la cual recopila, sistematiza y publica de manera continua los procesos de selección de personal convocados por las entidades del Estado bajo diversas modalidades contractuales, tales como el régimen CAS, los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N.º 276 y N.º 728,

2 Información disponible en: <https://bi.seace.gob.pe/pentaho/api/repos/%3Apublic%3Aportal%3Aadatset.html/content?userid=public&password=key&pagina=ordenes>.

3 Información disponible en: <https://www.convocatoriasdetrabajo.com/>.

así como las prácticas profesionales y preprofesionales. La base de datos recibida contenía campos como el nombre de la entidad, el título del puesto convocado, la fecha de finalización de la convocatoria, la región en la que se iba a prestar el servicio, el valor del salario del puesto y la formación requerida para el puesto. La utilización de esta base permitió complementar el análisis de la inversión presupuestaria con información sobre la contratación de personal, que genera vínculos laborales de mayor duración en comparación con la locación de servicios, contribuyendo así a una visión más completa del requerimiento de personal dedicado a labores archivísticas.

La elección de ambas fuentes da respuesta a la necesidad de poder construir un indicador empírico fundamentado en datos que sean verificables, acordes al planteamiento según el cual el desarrollo archivístico no puede ser interpretado como el simple hecho de que existan normas o directrices, sino que debe estar conectado a mediciones objetivas que avalen la toma de decisiones (Martínez, 2021). En este punto, se parte de la idea de que el crecimiento de la inversión presupuestaria y del requerimiento de las plantillas puede considerarse como un proxy válido para intentar aproximarse al nivel de atención institucional que se destina a la gestión archivística, aun a sabiendas de que este indicador no agota la complejidad del fenómeno en estudio.

El desafío metodológico más importante consistía en identificar y aislar de forma válida y confiable aquellos registros vinculados a la provisión de personal para las actividades archivísticas y de gestión documental dentro del universo de datos de carácter general, que incluía desde la compra de previsores médicos hasta la contratación de servicios para realizar obras. Para extraer la información de la plataforma del OECE se accedió al apartado de órdenes de compra y de servicio. La plataforma permite descargar los registros en formato abierto, lo que simplifica el tratamiento estadístico. Como la base de datos recoge la totalidad de las órdenes emitidas por las entidades públicas, se tuvo que establecer unos criterios de filtrado que permitieran aislar aquellas contrataciones que tuviesen un vínculo directo o indirecto con las actividades archivísticas y de gestión documental. Para ello se diseñó y aplicó un protocolo de filtrado multicriterio en varias fases.

En primer lugar, se realizó un filtrado semántico mediante palabras clave. Dado que no existe un código o clasificador único para los servicios archivísticos en el sistema de contrataciones, se procedió a una búsqueda basada en los términos contenidos en el campo «objeto del contrato». Se definieron como términos clave de búsqueda las palabras «archivo» y «documental», aplicadas al campo de descripción del objeto de contratación. El uso de estos términos responde a la necesidad de identificar labores asociadas a la aplicación de procesos y procedimientos archivísticos, tales como la organización documental, la transferencia, la eliminación, la conservación, la digitalización y la gestión de archivos, entre otras. La elección de estos términos se basó en el conocimiento experto del ámbito: «archivo» es el término nuclear que identifica la función, el espacio físico y el conjunto documental; «documental» amplía el alcance hacia actividades de gestión de documentos que no necesariamente se realizan en una unidad llamada archivo, pero que son constitutivas del proceso

archivístico integral. Adicionalmente, para extraer datos sobre el indicador de requerimiento de capital humano aplicado en las entidades supervisadas, se utilizó el término «archivo central», a fin de restringir los requerimientos de capital humano destinados al Archivo Central.

No obstante, es evidente que los criterios de selección no van a captar la totalidad o el universo completo de las contrataciones relacionadas con actividades de archivos, dado que en muchos de los casos las entidades sencillamente acaban empleando tales referencias descriptivas como «apoyo administrativo», «asistencia técnica» y «servicio especializado», que sin duda pueden concentrar tareas archivísticas, pero no permiten ponerlas de relieve. Por lo que los datos obtenidos han de ser considerados como una muestra amplia, pero no definitiva, lo que confiere a los mismos un error no cuantificable, pero aceptable desde un punto de vista inferencial, dado el tamaño del grupo muestral detectado. Se asume, sin embargo, en la muestra, que el volumen de datos que se recoge con los términos concretos es significativo y representativo de la tendencia general, por lo que un análisis inferencial, desde un punto de vista de contraste de la concordancia, es suficientemente fuerte.

Asimismo, se establecieron ciertas limitaciones temporales y territoriales, a fin de acotar el análisis. En la primera de estas, se limitó el tiempo de análisis al periodo comprendido entre el 1 de julio de 2019 y el 31 de marzo de 2025, lo que también permite observar la evolución del indicador antes, durante y después del impacto de la pandemia de COVID-19 sobre las actividades administrativas del Estado, ya que permite captar la situación prepandemia, el impacto disruptivo de la COVID-19 y la reactivación, así como los posibles cambios institucionales posteriores. En la segunda de estas limitaciones, el análisis se limitó a Lima Metropolitana, dado que concentra la mayor cantidad de entidades públicas y las principales actuaciones administrativas y de supervisión archivística del AGN; esto homogeneiza el contexto administrativo y normativo de las contrataciones analizadas.

Otro criterio metodológico relevante fue la exclusión de órdenes de compra o de servicio emitidas a favor de personas jurídicas, tales como empresas, consorcios u otros tipos de organizaciones. Esta decisión se fundamenta en que dichas contrataciones suelen estar orientadas a la provisión de bienes o servicios complementarios, como la venta de mobiliario, la custodia externa de documentos, el mantenimiento de equipos o la digitalización masiva, algo que, si bien contribuyen a la gestión documental, no permiten analizar de manera directa el fortalecimiento del capital humano interno ni la apropiación institucional del conocimiento archivístico. En contraste, la contratación de personas naturales mediante locación de servicios ofrece una aproximación más precisa al requerimiento de personal que ejecuta directamente los procesos archivísticos dentro de las entidades. La contratación de una persona natural bajo locación de servicios es, en la práctica administrativa peruana, el sustituto más común para un puesto de trabajo temporal especializado.

La aplicación de estos cuatro filtros concatenados dio como resultado la creación de un conjunto de datos sumamente manejable y temáticamente enfocado: todas las órdenes de servicio y compras emitidas en Lima durante el periodo comprendido entre julio de 2019 y marzo de 2025, en cuyas especificidades figuraban como mínimo las palabras «archivo» o «documental», y que habían sido adjudicadas a personas naturales. Por otro lado, los registros obtenidos pasaron a ser organizados en matrices de datos estructurados por el correspondiente trimestre calendario, con el objetivo de identificar en ellos tendencias y variaciones en el tiempo. Seguido de esto, se determinó exportar este conjunto a una hoja de cálculo en la que se procede a su limpieza, eliminación de duplicados y corrección de formatos de fecha y de moneda; esto responde a una decisión metodológica que atendía a la necesidad de formar unidades temporales homogéneas que permitieran la comparación longitudinal y la detección de patrones de crecimiento o decrecimiento, en línea con la idea de que, en la medición de los indicadores, se debe permitir el seguimiento dinámico del progreso de las actividades archivísticas (Fukuyama y Tanner, 2022).

En paralelo, para la base de datos de Convocatoriasdetrabajo.com, se solicitó el filtrado de los registros utilizando el término «archivo» como palabra clave, aplicada a la denominación de los puestos convocados. Se optó por este término único por ser el más directo y comúnmente utilizado en las convocatorias para denominar puestos como Asistente de Archivo, Especialista de Archivo, Técnico en Archivo, Auxiliar de Archivo, entre otros. Al igual que en el caso de la base del OECE, se reconoce que este filtro no garantiza la identificación del total de las convocatorias relacionadas con archivos, debido a la diversidad de denominaciones utilizadas por las entidades; sin embargo, permite construir un subconjunto de datos suficientemente representativo para fines analíticos.

Dado que se solicitó el extracto para el periodo específico y que la matriz proporcionada por Convocatorias.com contenía el apartado de región, se pudo cruzar después esta información para asegurarse de que solo se incluyeran convocatorias de instituciones con sede en Lima Metropolitana, respetando así el primer eje de análisis. La información obtenida de esta segunda base de datos fue también sistematizada por trimestre y se registraron variables como la modalidad de contratación, el número de plazas convocadas y el presupuesto correspondiente. Esta sistematización permitió complementar el análisis de lo invertido a través de la locación de servicios con el de contratos de mayor estabilidad, proporcionando una visión más completa del esfuerzo presupuestario del Estado, relacionado con el ámbito de los recursos humanos archivísticos.

Una vez extraídos y saneados ambos subconjuntos de datos, se procedió a su procesamiento para construir los indicadores. Para el indicador de inversión presupuestaria, del subconjunto OECE se sumaron los montos valorizados en soles de todos los contratos de servicio filtrados. Del subconjunto Convocatorias.com, se extrajeron las remuneraciones mensuales de cada convocatoria. Se sumaron los montos totales agrupándolos por trimestres civiles, lo que permitió observar la

evolución temporal con la granularidad adecuada para detectar tendencias y puntos de inflexión.

En lo que respecta al indicador relacionado con el requerimiento de capital humano, para poder disponer del subconjunto de la OECE se computó el número de órdenes de servicio individuales, donde cada orden corresponde a un requerimiento de servicios de una persona. Por otro lado, en el subconjunto de las convocatorias se computó el número de plazas convocadas. Estas cifras, de nuevo, se computaron por trimestres. Tanto los datos de las órdenes de servicio como los de las convocatorias se mantuvieron en un primer momento separados, respetando la naturaleza diferenciada de las modalidades contractuales. Sin embargo, para poder tener una visión integrada del personal archivístico, se deben sumar los conteos y montos de ambas fuentes; esto es, se conforma la métrica debiendo presentar siempre el desglose, pues la proporción entre ambas modalidades es en sí un hallazgo importante sobre la precariedad del trabajo en el sector. La unidad de análisis es la transacción contractual emitida por una entidad pública de Lima Metropolitana, realizándose el análisis a nivel agregado.

Es oportuno señalar que la explicitación de los criterios empleados para la recolección y el análisis de la información constituye un elemento clave de la metodología adoptada, ya que asegura la transparencia del proceso investigativo y sustenta la replicabilidad del trabajo (Messer, 2025). A su vez, es necesario enfatizar las limitaciones del diseño sobre la forma en que se pueden interpretar los resultados sin obviar la valía del acercamiento.

En primer lugar, se observa un escaso porcentaje de cobertura debido a descripciones genéricas: un porcentaje incierto de la contratación efectiva, correspondiente a tareas archivísticas, queda excluido de la muestra por la utilización de descripciones genéricas en el objeto del contrato o en la denominación del puesto, por lo que las cifras que se presentan deben ser leídas como un mínimo de la inversión y de la demanda efectivas. En segundo lugar, la limitación a Lima Metropolitana, si bien justificada desde el punto de vista de la viabilidad y de la intencionalidad de centrar la atención en el eje de la administración pública, impide generalizar los resultados al conjunto del país, ya que la realidad archivística regional puede ser drásticamente diferente. En tercer lugar, se confía en la correcta carga de información por parte de miles de oficinas de abastecimiento y recursos humanos, en todos los rincones del país, pero es posible que se produzcan errores de digitación, omisiones e incongruencias en los datos publicados. No obstante, la investigación parte del supuesto de que dichos errores son aleatorios y que no sesgan las tendencias de carácter agregado a lo largo del tiempo.

Asimismo, los resultados obtenidos a partir de esta metodología no se conciben como conclusiones definitivas, sino como insumos empíricos relevantes que pueden contribuir a la mejora de políticas, procesos y prácticas organizacionales en el ámbito de la gestión archivística (Messer, 2025). Finalmente, todas las fuentes de datos utilizadas son de dominio público y de libre acceso, publicadas por el Estado

peruano en cumplimiento de normas de transparencia. El tratamiento de los datos es agregado y la presentación de las matrices obtenidas tras la utilización de la estrategia de extracción de datos es puesta a disposición del lector⁴; en ningún caso se identifica o analiza información personal sensible de proveedores o postulantes, a pesar de que esa información ha sido presentada públicamente.

Resultados del indicador de inversión presupuestaria destinada a la aplicación de los procesos archivísticos

La evaluación del indicador presupuestario permite identificar el volumen de inversión económica que las entidades públicas del Perú están dedicando a la contratación de personal para la realización de actividades archivísticas y de gestión documental, constituyendo así una aproximación de carácter cuantitativo de la prioridad que se ha dado a la función archivística en la administración pública. Utilizando la información ofrecida por el Portal de Datos Abiertos del Organismo Especializado para las Contrataciones Públicas Eficientes con respecto a las órdenes de compra y de servicio emitidas por las entidades del Estado, así como la información existente en el portal Convocatoriasdetrabajo.com, se puede evidenciar la existencia de un incremento sostenido en los montos presupuestales asignados a este tipo de contrataciones entre la fecha del mes de julio del año 2019 y la fecha del mes de marzo del año 2025.

El hallazgo primordial, y de profundas implicancias para la política de gestión pública y archivística, es la colosal magnitud de la inversión y su distribución abrumadoramente sesgada hacia una modalidad contractual específica; de hecho, el total de recursos económicos para la contratación de personal relacionado con actividades de archivo y gestión de documentos es de S/. 246,298,728.16, lo que evidencia un volumen de inversión significativo si se contrasta con la histórica ausencia de presupuestos específicos para los archivos públicos: situación ampliamente documentada por los autores dedicados al objeto (Lluén Juárez, 2019; Núñez Soto, 2020). Esta cifra, de forma aislada, no deja de evidenciar un volumen de recursos movilizados no despreciable, modificando la idea de inexistencia de financiamiento; sin embargo, la distribución del total de esta cantidad entre las dos vías formales de contratación deja entrever una grave realidad. El 98.06 % de la inversión, esto es, S/. 241,512,931.16, se realiza a través de la locación de servicios: órdenes de compra o servicio registradas en el SEACE y contratos adjudicados a personas naturales. Por su parte, la cuantía de la oferta que reposa bajo procesos de selección pública para la contratación en régimen CAS, Decreto Legislativo 276 o plazas de prácticas no alcanza el 1.94 % del total, es decir, S/. 4,785,797.00.

La desproporción de 98 a 2 en términos financieros es el dato estructural más sobresaliente del análisis estudiado. Significa que el modelo de financiamiento

4 Las matrices elaboradas por el autor están disponibles en: https://drive.google.com/drive/folders/1N2xB-0rWJdohTYmOX1a_O8fZYHY1wRn7?usp=sharing.

que predomina para la fuerza de trabajo archivística está orientado hacia la compra transitoria de servicios y no la construcción de capacidades estables ni el desarrollo de una carrera profesional dentro del Estado. El dato empírico descrito es el soporte cuantitativo que avala las observaciones cualitativas de Lluén Juárez (2019) sobre la rotación del personal, y de Núñez Soto (2020) sobre la insuficiencia presupuestal y la falta de personal profesionalmente formado. El Estado destina grandes cantidades de dinero, pero lo hace a través de un modelo que, por ser temporal, fomenta la precarización laboral y la falta de continuidad que denuncian esos mismos autores. Peña Sánchez (2020) habla del diagnóstico de la gestión pública como una política y gestión de recursos humanos inadecuadas; la información que aquí se presenta es una constatación numérica rotunda de esa inadecuación en el ámbito concreto de los archivos.

La variación de este indicador a lo largo del tiempo puede considerarse dispar durante el lapso temporal en que se enmarca nuestro estudio. En los primeros trimestres, y especialmente en el periodo inicial de la pandemia de COVID-19, ya se observaba una disminución de los montos presupuestales asignados. Esta situación se explica por el hecho de que las operaciones administrativas formales no se desarrollaban con normalidad y de que la ciudadanía priorizó los gastos derivados de la situación de emergencia sanitaria, lo que, a su vez, afectó la continuidad de los procesos archivísticos. Pero, a partir del segundo semestre de 2020, también observamos un repunte en el gasto, después del cual comenzó una fase de crecimiento continuado que alcanza su máximo en el primer trimestre de 2024, cuando ya la inversión de las entidades se eleva a la cifra total de S/. 19,763,631.05 para la contratación de personal para la actividad archivística. Este comportamiento nos sugiere un repunte de la actividad presupuestaria que incluso supera la de los tiempos prepandemia, lo que indica al mismo tiempo un crecimiento progresivo del reconocimiento institucional de la gestión documental (ver Figura 1).

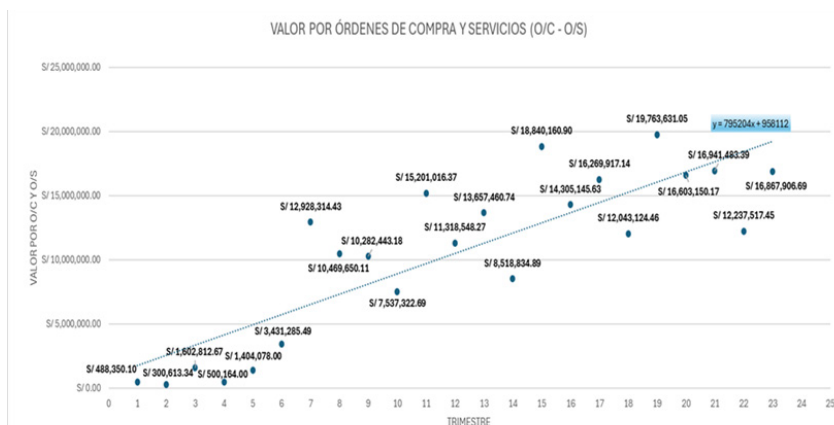


Figura 1

Aumento de la inversión presupuestaria destinada a la aplicación de los procesos archivísticos, de acuerdo con el subconjunto de OECE.

Elaboración propia

El estudio de la serie temporal muestra un incremento promedio de la inversión de S/. 795,204.00 en cada trimestre. Sin embargo, la tendencia que describe la serie temporal existente no es lineal, dado que está influida por la coyuntura referida a la pandemia. Es probable que la reactivación de las actividades administrativas, además de la acumulación del trabajo documental durante el proceso de confinamiento, haya generado una demanda extraordinaria de servicios de personal para llevar a cabo la regularización del retraso, lo que explica el aumento de la inversión. En el caso de la inversión por convocatorias, si bien las cifras no son tan relevantes como las anteriores, existe, incluso allí, una tendencia creciente, en este caso con un aumento promedio de S/. 14,130.00 por cada trimestre que alcanza un pico de S/. 461,794.00 en el cuarto trimestre de 2023 (ver Figura 2). De este leve crecimiento, el cual es poco significativo en la proporción general, se puede inferir una posible tendencia inicial y muy tímida de algunas entidades de estabilizar mínimamente su plantilla.

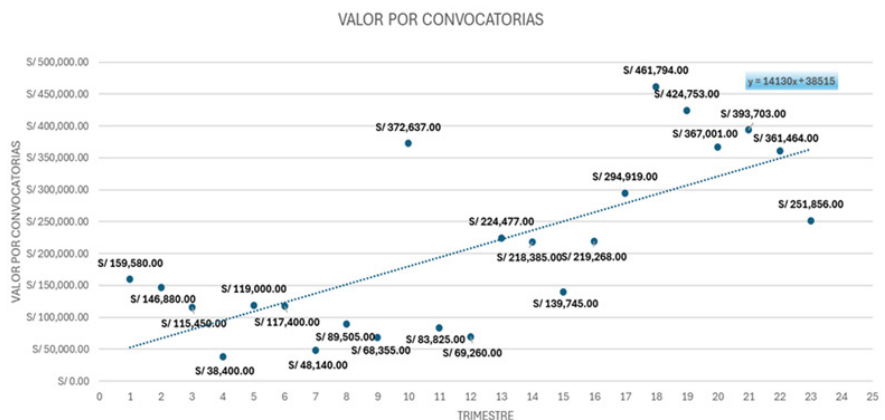


Figura 2

Aumento de la inversión presupuestaria destinada a la aplicación de los procesos archivísticos, de acuerdo con el subconjunto de convocatorias.com

Elaboración propia

Este crecimiento progresivo confirma que el indicador presupuestario puede ser utilizado como una herramienta válida para el seguimiento del desarrollo archivístico, en la medida en que refleja cambios concretos en la asignación de recursos económicos a lo largo del tiempo. Asimismo, el incremento del gasto destinado a la contratación de personal archivístico se produce en un escenario marcado por la emisión de disposiciones normativas y directivas orientadas a garantizar la continuidad de la gestión documental en situaciones excepcionales, como las aprobadas por el AGN durante la emergencia sanitaria.

El estudio de los datos económicos y el análisis de presupuestos desde la evidencia del SIA muestra que la principal proporción de los recursos está provista a la contratación de personal que lleva adelante tareas archivísticas desde las diferentes instancias del SIA, notablemente en los archivos de gestión. Este formato de la asignación

presupuestaria se debe a la propia naturaleza transversal de la gestión documental, la cual precisa la aplicación de procesos archivísticos desde el mismo momento de la producción de los documentos. En esta línea, la asignación del presupuesto tiene taras que muestran, forzosamente, una orientación primordial en la provisión de capacidades para el desempeño operativo en todo el SIA y no específicamente en los Archivos Centrales. Como contrapunto, merece la pena observar que el análisis diferenciado del gasto permite también una identificación de cuantías dedicadas a la contratación de personas para los archivos centrales de las entidades públicas que sí han tenido una cierta producción económica. Si bien se trata de cuantías que representan una proporción reducida de la cantidad total invertida, lo cierto es que la evolución de estas también ha sido creciente a lo largo del periodo de análisis. Este aumento es importante, considerando que los archivos centrales han sido tradicionalmente subalternos a nivel presupuestario y que, en la mayoría de las ocasiones, se han considerado como partidas indirectas provenientes de otras áreas administrativas.

De manera general, los resultados del indicador de inversión presupuestaria muestran un mismo panorama, pero que actúa de forma dual y aparentemente contradictoria. Por una parte, muestran un compromiso financiero importante y creciente. La inversión total de casi 250 millones de soles y su tendencia creciente pone de manifiesto la existencia del aumento de una demanda operativa real de servicios en gestión documental, la cual es atendida mediante recursos económicos significativos. Esto sugiere, al menos tácitamente, que existe un reconocimiento de la necesidad de estas funciones dentro del quehacer público. Por otra parte, sin embargo, ese mismo crecimiento se da dentro de un modelo de financiamiento estructuralmente precario, dominado el 98 % por la locación de servicios. El Estado está inyectando recursos económicos importantes, pero en un sistema que no construye sostenibilidad institucional, puesto que la naturaleza temporal y cíclica de la locación de servicios provoca la rotación, la pérdida de conocimiento y la falta de continuidad que tanto mal hacen a los archivos limeños. Se está pagando de forma recurrente y onerosa por soluciones transitorias de un problema permanente.

Podemos señalar que las entidades públicas del Perú han incrementado en forma sostenida, durante el periodo de estudio, el capital humano dedicado específicamente a la contratación de personal para tareas archivísticas y de gestión documental, alcanzando montos históricamente elevados hacia el final de la serie analizada. Destacamos, en este sentido, que la mayor parte de dicha inversión, esto es, la mayor parte del gasto, va destinado a mantener el SIA en su conjunto, reconociéndose también, aun cuando de modo profano, un incremento en el gasto por parte de los archivos centrales.

El indicador de la inversión no solo mide el cuánto, sino que, al poner en evidencia la forma de invertir, va marcando, con el paso del tiempo, una profunda contradicción en la política de recursos humanos en archivística: se invierte significativamente, pero en capacidades permanentes de manera reducida. Esta absoluta primacía de la locación de servicios es la representación numérica de la política y gestión de recursos

humanos poco apropiadas, que Peña Sánchez (2020) señala como políticas a nivel sistémico. Y aunque no permite conocer por sí mismo la calidad y estabilidad del empleo archivístico, sí sirve de evidencia cuantificable del grado de atención en planos presupuestarios que ha venido dándole el Estado al desarrollo de la función archivística. El desarrollo archivístico, en materia de inversión, es real pero precario y costoso, anclado en las mismas dinámicas de precariedad que se intentan rebasar.

Resultados del Indicador de requerimiento de capital humano

El aumento del personal humano destinado al desarrollo de las actividades archivísticas y a la gestión documental es un buen indicador para aproximarse al estado del desarrollo archivístico en las entidades públicas del Perú, en la medida en que refleja decisiones institucionales orientadas a fortalecer, al menos en términos cuantitativos, la ejecución de los procesos y procedimientos archivísticos. A diferencia de los indicadores de tipo normativo o declarativo, la contratación de personal es un impacto que pone en evidencia las acciones en curso mediante las cuales se demuestra la asignación de recursos, las reorganizaciones operativas y los diseños funcionales de la gestión documental en el seno de la estructura administrativa del Estado. De esta manera, el análisis del capital humano permite ver la posición institucional que las entidades toman, en la práctica, para hacer frente a la exigencias técnicas y normativas del Sistema Nacional de Archivos, más aún en un contexto que tiene que ver con una serie de deficiencias estructurales que persisten, como la continua rotación de los trabajadores, la falta de perfiles especializados y el deterioro de las condiciones laborales que presentan los archivos públicos (Lluén Juárez, 2019; Núñez Soto, 2020).

Los resultados del estudio, basado en el análisis de las bases de datos del Organismo Especializado para las Contrataciones Públicas Eficientes, así como del sitio web convocatoriasdetrabajo.com, permiten identificar una tendencia sostenida de incremento en el número de requerimientos de personal relacionados con actividades archivísticas y de gestión documental entre julio de 2019 y marzo de 2025. Aplicando el análisis consolidado del periodo total, se tiene como resultado un número final de 41,898 contratos o requerimientos de personal vinculados a las actividades archivísticas. Sin embargo, este número global se mantiene compuesto de forma desigual por las dos modalidades de contratación que hemos venido analizando, donde la mayoría de los requerimientos, es decir, el 95.84 % o 40,157 requerimientos, se muestra ejecutada a través de la modalidad de locación de servicios: órdenes de compra o servicio registradas en el SEACE y adjudicadas a personas naturales. De manera contrapuesta, solo el 4.16 %, equivalente a 1,741 requerimientos, se logró ejecutar mediante convocatorias públicas para plazas CAS, bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, o de prácticas profesionales o preprofesionales.

La razón 96 a 4 no es una mera cifra: es el resultado numérico concreto en donde se expresa el modelo de gestión de recursos humanos predominante en la archivística del Estado peruano. Se observa una preferencia bastante generalizada por la contratación temporal y flexible en lugar de la creación de plazas estables que permitan desarrollar

especialización y carrera profesional. La dependencia casi absoluta de órdenes de compra o de servicio establece una fuerza laboral en continuo movimiento y genera una serie de problemas ya abordados en el apartado anterior.

La evolución temporal de estos requerimientos da cuenta de un auténtico incremento sostenido, que es especialmente notorio en la postpandemia. En el caso de las órdenes de servicio y de compra registradas en el Portal de Datos Abiertos del OECE, se presenta un aumento promedio de 124 requerimientos por trimestre; en lo que respecta al conjunto de entidades públicas analizadas en Lima Metropolitana, la tendencia al alza alcanza su punto más alto en el segundo semestre de 2020, periodo que coincide con la reanudación de operaciones similares al nivel previo a la COVID-19, interrumpido a raíz del evento crítico de la pandemia. Los datos evidencian dicha interrupción, tras la cual empieza un crecimiento que podría explicarse por la regularización del atraso documental surgido durante el confinamiento y por la reactivación de trámites administrativos que requerían un soporte documental ordenado. Este crecimiento sostenido alcanza su punto máximo en el primer trimestre de 2024, con un total de 2,828 órdenes de servicio destinadas a actividades archivísticas y de gestión documental, una cifra elevada que puede justificarse por la coincidencia de diversos factores: el cierre de metas anuales, la promoción de proyectos de organización masiva o los efectos de supervisiones del AGN realizadas con anterioridad. Sin embargo, en términos estrictamente cuantitativos, el incremento de estos requerimientos constituye una prueba significativa del aumento de la demanda institucional del trabajo archivístico (ver Figura 3).

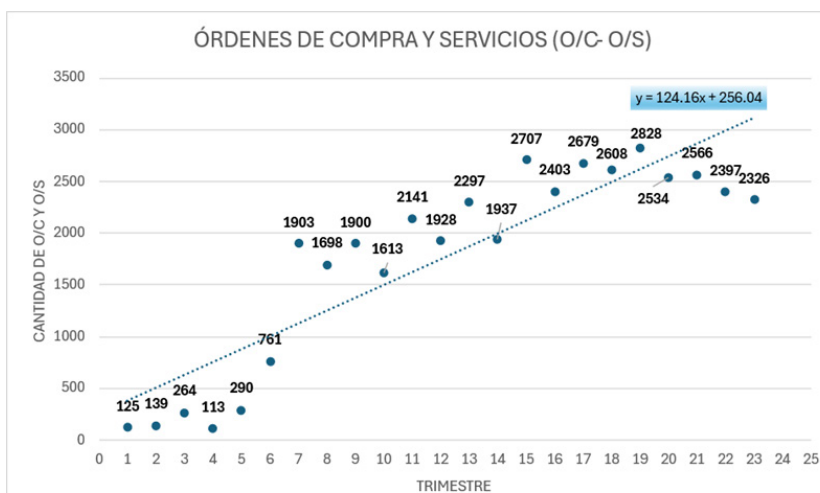


Figura 3

Aumento del requerimiento de capital humano de acuerdo con el subconjunto de OECE

Elaboración propia

En lo que respecta a las convocatorias, también existe un proceso de crecimiento, aunque mucho más lento, toda vez que se contabilizan en promedio cinco trabajadores adicionales por trimestre en el conjunto de convocatorias relacionadas con actividades archivísticas y de gestión documental. En el cuarto trimestre de 2023 se registran 152 convocatorias vinculadas a estas funciones (ver Figura 4). Aunque esta cifra sigue siendo marginal respecto de las miles de órdenes de servicio, su existencia y su leve tendencia positiva pueden interpretarse como una señal embrionaria, aunque aún muy débil, de que determinadas entidades empiezan a reconocer la necesidad de dotarse de un núcleo mínimo de trabajadores estables para realizar funciones archivísticas críticas. Este comportamiento indica, efectivamente, el inicio de una tendencia hacia el incremento del requerimiento de personal bajo modalidades más formalizadas, aunque todavía claramente minoritaria frente a las dinámicas formales observadas en las contrataciones temporales.

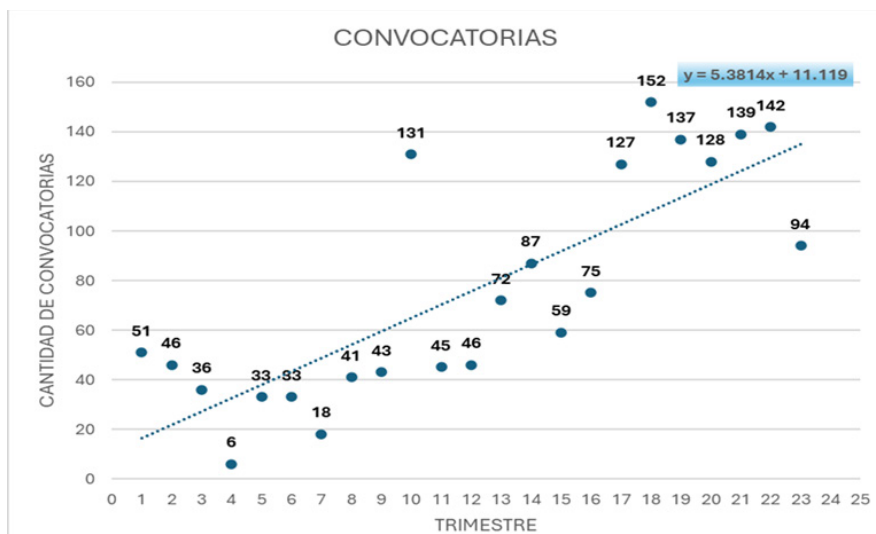


Figura 4

Aumento del requerimiento de capital humano de acuerdo con el subconjunto de convocatorias.com

Elaboración propia

El análisis a nivel de detalle del requerimiento de personal pone de relieve la existencia de dos campos bien delimitados en las entidades públicas: el SIA, en su globalidad, y el Archivo Central. Referente al SIA, los datos reflejan que la mayoría de los requerimientos de personal se orientan a cubrir funciones archivísticas al interior de los diferentes niveles que componen dicho sistema, fundamentalmente en los archivos de gestión. Este resultado se alinea con el carácter transversal de la gestión documental, que plantea la aplicación de principios y procedimientos archivísticos desde la producción de los documentos hasta la disposición final de los mismos. La extensión del volumen de requerimientos en el marco del SIA nos sugiere cierta

interiorización institucional de la necesidad de disponer de personal que debe, aunque no sea necesariamente especializado, atender el funcionamiento cotidiano de los procesos archivísticos.

Por otro lado, el análisis del requerimiento de personal específicamente destinado al Archivo Central muestra un comportamiento más heterogéneo y moderado en términos cuantitativos. Aproximarse a este indicador requiere de un análisis cruzado con la información de las supervisiones del AGN. La metodología empleada consistió en comparar la dotación de personal del Archivo Central registrada en los informes finales de los años 2022⁵ y 2023⁶ con la cantidad de requerimientos de personal que la entidad generó después de dicha supervisión, aislando aquellos que por su descripción podían asociarse a fortalecer esta unidad específica. Los resultados, distribuidos por años de supervisión, ofrecen una perspectiva reveladora del impacto de la supervisión archivística. Para el conjunto de 67 entidades supervisadas en 2022, se identificó que 19 de ellas, el 28.36 %, realizaron contrataciones de personal adicional destinado a su Archivo Central con posterioridad a la visita de supervisión (ver Tabla 1). Por otro lado, para el conjunto de 80 entidades supervisadas durante el 2023, se identificó que 17 de ellas, es decir, el 21.25 %, realizaron contrataciones de personal adicional destinado al Archivo Central con posterioridad a la visita de supervisión (ver Tabla 2).

Tabla 1

Aumento del requerimiento de capital humano posterior a la supervisión archivística de 2022 en el SIA

Entidad Supervisada (2022)	Cantidad de personal	Requerimiento posterior a la supervisión para el SIA	2021 (Estado del año previo)	2022	2023	2024	2025 (Primer trimestre)
Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre	0	41	5	12	14	14	1
Municipalidad Distrital de Cieneguilla	0	1	0	0	0	1	0
Municipalidad Distrital del Agustino	1	9	3	0	5	4	0
Municipalidad Distrital de Punta Hermosa	1	73	35	8	6	42	17
Municipalidad Distrital de Pueblo Libre	1	142	0	0	35	94	13
Servicios de Parques de Lima	2	48	9	2	17	25	4
Municipalidad Distrital de Santa Rosa	2	61	15	8	22	25	6
Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores	2	84	20	28	10	37	9
Municipalidad Distrital de San Bartolo	2	103	29	27	31	45	0
Municipalidad Distrital de Pucusana	2	109	1	40	29	28	12
Municipalidad Distrital de Santa Anita	2	26	10	7	19	0	0
Municipalidad Distrital de San Miguel	2	14	5	4	4	6	0
Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas	2	88	8	16	38	17	17
Universidad Nacional Federico Villarreal	3	2	0	2	0	0	0
Unidad de Gestión Educativa Local 04	3	3	5	1	2	0	0
Red Prestacional Rebagliati	3	0	0	0	0	0	0

5 Información disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/agn/informes-publicaciones/5582565-supervision-a-los-archivos-publicos-de-lima-metropolitana-informe-final-2022-issn-3028-9955-en-linea>.

6 Información disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/agn/informes-publicaciones/6106039-supervision-a-los-archivos-publicos-de-lima-metropolitana-informe-final-2023-issn-3028-9955-en-linea>.

Municipalidad distrital de Punta Negra	3	118	2	13	72	33	0
Municipalidad Distrital de Puente Piedra	3	37	0	0	1	36	0
Municipalidad Distrital de Pachacamac	3	182	75	134	32	16	0
Municipalidad Distrital de la Molina	3	149	77	40	30	72	7
Ministerio del Ambiente	3	24	2	4	10	7	3
Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado	4	19	0	0	0	8	11
Municipalidad Distrital de Lince	4	13	20	6	7	0	0
Municipalidad Distrital de Carabaylo	4	116	26	0	94	0	22
Municipalidad Distrital de Ate Vitarte	4	39	0	0	24	4	11
Municipalidad de San Martín de Porres	4	68	0	0	31	37	0
Ministerio de Comercio Exterior y Turismo	4	205	27	68	50	62	25
Red Prestacional Almenara	5	0	0	0	0	0	0
Municipalidad Distrital de San Luis	5	76	0	4	41	31	0
Municipalidad Distrital de Lurín	5	891	130	340	299	224	28
Municipalidad Distrital de Los Olivos	5	191	1	15	84	79	13
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	5	171	53	54	78	31	8
Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo	6	622	73	110	229	236	47
Municipalidad Distrital de Santa María del Mar	6	14	10	0	3	7	4
Municipalidad Distrital de Lurigancho - Chosica	6	109	0	31	29	49	0
Municipalidad Distrital de Breña	6	57	3	32	23	2	0
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	6	71	17	18	18	26	9
Ministerio de Educación	6	424	107	97	187	107	33
Ministerio de Defensa	6	84	10	19	21	36	8
Registro Nacional de Identificación y Estado Civil	7	303	18	68	158	68	9
Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho	7	423	14	17	120	286	0
Municipalidad Distrital de Chaclacayo	7	6	9	6	0	0	0
Municipalidad Distrital de Jesús María	8	115	6	3	26	86	0
Municipalidad Distrital de Independencia	8	35	9	8	12	15	0
Ministerio de Energía y Minas	8	246	31	75	83	75	13
Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego	8	192	41	50	70	55	17
Municipalidad Distrital de San Borja	9	111	0	55	17	31	8
Municipalidad Distrital de Miraflores	9	181	41	88	56	22	15
Municipalidad Distrital de Barranco	9	20	15	2	7	11	0
Municipalidad de San Isidro	9	279	68	77	60	127	15
Ministerio de la Mujer y Poblaciones	9	99	55	20	27	52	0
Ministerio de Cultura	9	279	39	72	83	93	31
Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	10	163	56	31	49	70	13
Municipalidad Distrital de La Victoria	11	59	0	0	0	38	21
Ministerio de Relaciones Exteriores	11	20	5	0	4	5	11
Ministerio del Interior	11	566	139	139	198	162	67
Oficina Nacional de Procesos Electorales	12	1134	375	315	536	214	69
Municipalidad Distrital de Chorrillos	12	631	3	201	142	288	0
Ministerio de la Producción	12	294	106	88	99	88	19
Presidencia del Consejo de Ministros	13	84	22	18	36	26	4
Ministerio Público-Fiscalía de la Nación	13	18	25	16	2	0	0
Municipalidad Metropolitana de Lima	16	705	191	285	207	157	56
Municipalidad Distrital de Comas	18	112	41	94	9	6	3
Ministerio de Transporte y Comunicaciones	19	682	277	212	177	223	70
Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento	23	381	37	86	160	115	20
Ministerio de Salud	32	488	179	141	191	132	24
Ministerio de Economía y Finanzas	33	119	27	27	44	29	19

Nota. Se muestra el aumento del requerimiento del personal posterior a la supervisión archivística llevada a cabo en el año 2022, haciendo comparación con el estado del año inmediatamente anterior al 2022. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2*Aumento del requerimiento de capital humano posterior a la supervisión archivística de 2023 en el SIA*

Entidad Supervisada (2023)	Cantidad de personal	Requerimiento posterior a la supervisión para el SIA	2022 (Estado del año previo)	2023	2024	2025 (Primer trimestre)
Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur	0	2	0	0	2	0
Activos Mineros S.A.C.	1	2	0	2	0	0
Empresa de Electricidad del Perú S.A.	1	1	2	1	0	0
Servicios Postales del Perú S.A.	1	2	0	0	1	1
Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción de Riesgos de Desastres	1	1	0	1	0	0
Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas	1	0	0	0	0	0
Hospital Santa Rosa	1	124	37	34	90	0
Instituto Peruano Nacional de Energía Nuclear	1	2	0	1	0	1
Unidad Ejecutora 008 Proyectos Especiales del Pliego 003 Ministerio de Cultura	1	2	0	1	1	0
Municipalidad Distrital del Rimac	2	80	1	20	60	0
Instituto Catastral de Lima	2	55	10	20	32	3
Hospital de Emergencias Pediátricas	2	5	1	4	1	0
Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural	2	117	24	94	6	17
Superintendencia del Mercado de Valores	2	0	0	0	0	0
Programa Subsectorial de Irrigaciones	2	86	48	26	42	18
Universidad Nacional Agraria La Molina	2	2	0	0	2	0
Servicio Nacional de Sanidad Agraria	2	15	7	2	9	4
Programa Nacional de Telecomunicaciones	2	87	19	28	41	18
Hospital de Huaycán	2	397	109	116	226	55
Instituto Geográfico Nacional	2	0	1	0	0	0
Corporación Financiera De Desarrollo S.A.	2	0	1	0	0	0
Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar	3	88	280	37	44	7
Hospital Sergio Bernaldes	3	9	0	5	4	0
Corte Suprema de Justicia de la República	3	0	0	0	0	0
Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	3	26	1	13	12	1
Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé	3	32	16	8	24	0
Programa Nacional de Centros Juveniles	3	37	11	22	11	4
Fondo Mivivienda S.A.	3	0	0	0	0	0
Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción	3	33	27	11	18	4
Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones	3	3	0	1	2	0
Hospital Nacional Víctor Larco Herrera	3	29	4	12	12	5
Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación	3	0	0	0	0	0
Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad	4	26	10	8	18	0
Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres	4	23	1	14	9	0
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico	4	10	1	4	5	1
Hospital Carlos Lanfranco la Hoz	4	1	0	1	0	0
Hospital Hermilio Valdizán	4	6	0	3	3	0
Superintendencia Nacional de Salud	4	92	7	48	38	6
Instituto Nacional de Oftalmología	4	34	1	15	18	1
Superintendencia Nacional de los Registros Públicos	4	19	12	10	7	2
Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima Centro	4	44	11	34	10	0
Organismo de Formalización de la Propiedad Informal	4	99	43	26	67	6
Instituto Peruano del Deporte	4	7	4	2	5	0
Municipalidad Distrital de Surquillo	5	5	0	5	0	0
Municipalidad Distrital de Ancón	5	13	0	0	12	1
Instituto Nacional de Defensa Civil	5	28	5	7	12	9
Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Muníciones y Explosivos de Uso Civil	5	31	7	8	16	7
Agencia de Promoción de la Inversión Privada	5	29	6	8	15	6
Procuraduría General del Estado	5	93	21	49	32	12
Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo	5	95	68	36	44	15

Unidad de Gestión Educativa Local N° 02	5	33	0	19	12	2
Instituto Nacional de Salud del Niño	5	18	0	0	18	0
Corte Superior de Justicia de Lima Este	6	20	0	10	10	0
Instituto Geofísico del Perú	6	25	11	14	11	0
Hospital María Auxiliadora	6	95	2	91	4	0
Universidad Nacional de Ingeniería	6	113	66	58	55	0
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar	6	0	0	0	0	0
Unidad de Gestión Educativa Local N° 05	6	25	10	13	11	1
Unidad de Gestión Educativa Local N° 06	6	8	0	5	3	0
Corte Superior de Justicia Lima Sur	7	0	2	0	0	0
Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	7	24	1	11	13	0
Hospital Nacional Arzobispo Loayza	7	3	23	2	1	0
Programa Nacional Cuna Más	7	258	298	146	88	24
Municipalidad Distrital de Villa El Salvador	8	0	0	0	0	0
Instituto Nacional Penitenciario	8	20	6	3	13	4
Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas	8	122	30	82	40	0
Ejército del Perú	8	23	11	6	17	0
Unidad de Gestión Educativa Local N° 03	11	32	9	10	19	3
Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú	11	265	4	58	207	0
Universidad Nacional Mayor de San Marcos	12	956	103	474	422	60
Municipalidad Distrital de Santiago de Surco	13	193	51	65	115	13
Autoridad de Trabajo de Transporte Urbano para Lima y Callao	14	1085	459	362	470	253
Contraloría General de la República	15	221	66	140	81	0
Corte Superior de Justicia de Lima Norte	16	12	4	9	3	0
Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico	17	94	27	78	10	6
Congreso de la República	19	0	0	0	0	0
Superintendencia Nacional de Migraciones	23	326	149	161	152	13
Servicio de Administración Tributaria	24	54	93	32	9	13
Hospital Cayetano Heredia	35	53	0	7	38	8
Oficina de Normalización Previsional	105	321	150	108	123	90

Nota. Se muestra el aumento del requerimiento del personal posterior a la supervisión archivística llevada a cabo en el año 2023, haciendo comparación con el estado del año inmediatamente anterior al 2023. Fuente: Elaboración propia.

Una lectura superficial podría considerar estos porcentajes como bajos. No obstante, su interpretación debe contextualizarse en la realidad de extrema adversidad que enfrentan los archivos centrales en el Perú. El Archivo Central suele ser una unidad sin partida presupuestaria específica, dependiente de una oficina matriz y carente de reconocimiento orgánico. En este escenario, lograr que entre una quinta parte y más de un tercio de las entidades fiscalizadas movilice, en un plazo posterior a la supervisión, recursos humanos adicionales para su núcleo archivístico principal constituye un indicio sólido de la efectividad de la supervisión como catalizador. No se trata de una transformación mayoritaria, pero sí de una respuesta positiva y concreta de un segmento significativo del universo supervisado. Si bien se identifica un aumento progresivo en el número de requerimientos para este nivel del sistema archivístico, dicho incremento es menor en comparación con el observado en el conjunto del SIA.

Estos resultados deben ser interpretados con precaución, dada su limitación a las fuentes de información a partir de las cuales fueron obtenidos. En este caso, el requerimiento de personal se identificó a partir del uso de criterios de filtrado por medio de términos de búsqueda, lo cual quiere decir que los datos contabilizados no corresponden a la totalidad de las actividades archivísticas, sino que constituye

un subconjunto lo suficientemente amplio y representativo como para encontrar inferencias en la tendencia general.

El análisis temporal del requerimiento de personal genera una ruptura indudable en los primeros trimestres del periodo analizado, que coinciden con el efecto del primer momento de la pandemia de COVID-19, evidenciado en la reducción del número de requerimientos de personal en los primeros seis trimestres analizados. Pero, en la medida en que fue aprobada la Directiva N.º 002-2020-AGN/DDPA, que definió unos lineamientos más concretos para la acción de los archivos ante el contexto de emergencia sanitaria, es posible ver cómo se produjo una recuperación sostenida del requerimiento de personal, expresado en una pendiente de crecimiento más acusada ya a inicios de la segunda parte de la serie de trimestres analizados. Este comportamiento podría dar la impresión de que la reactivación de las actividades archivísticas ante un nuevo escenario de adaptación y cambio de condiciones sanitarias y operativas generó una demanda acumulada del requerimiento de personal, que se tradujo en un crecimiento de los requerimientos. No obstante, este incremento no es solo atribuible a condiciones circunstanciales, sino también a una serie de elementos de carácter institucional, junto con otros, que fueron desarrollados de forma sostenida y que han contribuido al crecimiento del capital humano, tal como la interiorización progresiva de la relevancia de los procesos archivísticos, como consecuencia de las acciones normativas, técnicas y de comunicación del AGN.

Bajo esta mirada, el aumento del requerimiento de capital humano también puede explicarse como una respuesta institucional ante la necesidad concreta de cumplir con las obligaciones archivísticas, que van desde la elaboración de instrumentos de gestión y la transferencia de documentos hasta la eliminación documental y la realización de procedimientos técnicos normalizados. A pesar de que estas exigencias no son meramente formales, requieren la participación directa del personal dedicado a ellas y, así, explican el aumento sostenido del indicador tratado.

Con base en los resultados, se puede concluir que, por un lado, existe un crecimiento cuantitativo robusto y sostenido en la demanda de personal. El aumento promedio de 124 requerimientos trimestrales por locación de servicio, así como el total de más de 40,000 contratos pertinentes en el periodo, dan fe irrecusable de que existe una presión operativa creciente que se resuelve contratando más manos y cerebros para el trabajo archivístico. La expansión de la fuerza laboral dedicada al archivo, solo en un 13 % de tipo temporal, es un indicador de avance en sí mismo: significa que la función archivística está siendo ejecutada, que el volumen del trabajo documental lo justifica y, por lo tanto, que su importancia es reconocida de facto en el ímpetu administrativo del día a día. Por otro lado, sin embargo, el crecimiento se ejerce dentro de un modelo de gestión de los recursos humanos profundamente precario, en un 96 % de tipo temporal. El Estado, por lo tanto, está exigiendo más personal archivístico que nunca, pero lo hace a través de un mecanismo que, por sí mismo, supone la inestabilidad, la no especialización a largo plazo y la no construcción de memoria institucional en los equipos. Se da respuesta a la necesidad inmediata de procesar documentos, pero

ello pone en cuestión la posibilidad de contar con equipos estables para el diseño y la dirección de la transformación del Sistema Nacional de Archivos en el futuro.

De la comparación de resultados con entidades que han sido supervisadas

El análisis del comportamiento del requerimiento de capital humano en las entidades públicas supervisadas permite identificar con mayor precisión el impacto concreto de la función supervisora del AGN en el desarrollo archivístico nacional. A diferencia de los apartados anteriores, que abordan tendencias generales para el conjunto de entidades del sector público, el presente análisis se centra exclusivamente en aquellas instituciones que fueron objeto de procesos formales de supervisión y monitoreo archivístico, conforme a lo establecido en la Directiva N.º 007-2019-AGN/DDPA, aprobada mediante Resolución Jefatural N.º 027-2019-AGN/J. El análisis del desarrollo archivístico en el Perú estaría incompleto sin una evaluación rigurosa del mecanismo diseñado para impulsarlo. En un contexto donde, como documenta Núñez Soto (2020), «[...] solo el 3% declara haber recibido supervisión por parte del AGN. Esto constituye una omisión de funciones (¿negligencia o falta de recursos?) que conlleva a que no tenga presencia como ente rector y que el SNA se vea debilitado» (p. 69). Este enfoque resulta metodológicamente pertinente, en tanto permite aislar el efecto de una intervención institucional específica sobre dos indicadores clave del desarrollo archivístico: la asignación de recursos presupuestarios y el incremento en el requerimiento de personal destinado a actividades de archivo y gestión documental.

De esta manera, se postula que los procesos de la supervisión archivística pueden actuar como catalizadores del desarrollo archivístico, incluso en contextos estructuralmente adversos. La supervisión puede ser un detonante para movilizar recursos hacia los archivos y evidenciar que el desarrollo archivístico no está completamente estancado, sino que es capaz de responder a estímulos de control. Esto, con base en los resultados obtenidos a partir del análisis de las entidades supervisadas en Lima Metropolitana durante los años 2022 y 2023, los cuales muestran una relación consistente entre la ejecución de la supervisión archivística y el incremento posterior tanto de la inversión presupuestaria como del requerimiento de personal archivístico. El estudio comparativo entre el número de trabajadores declarados durante la supervisión y el total de requerimientos, órdenes de servicio y convocatorias, generados en el año posterior a la visita técnica, revela un impacto positivo. En el primer caso, la supervisión se traduce en observaciones técnicas vinculadas, entre otros aspectos, a la insuficiencia de personal, a la inadecuada gestión de funciones archivísticas y a la carencia de recursos para la implementación de procesos y procedimientos obligatorios. Estas observaciones generan, en un número significativo de entidades, la necesidad de formular requerimientos adicionales de contratación, principalmente bajo la modalidad de locación de servicios, pero también, en menor medida, mediante convocatorias formales.

Para las entidades supervisadas durante el año 2022, la comparación entre el número de requerimientos de personal archivístico registrados en el periodo previo a la

supervisión y aquellos realizados con posterioridad evidencia que el 94 % de las instituciones incrementó su demanda de personal destinado a actividades de archivo y gestión documental. Esta tendencia se mantuvo de manera consistente en el siguiente año: el 92 % de las entidades supervisadas registraron aumentos en la demanda de este personal especializado tras la intervención del AGN. Solo un 6 % de las entidades supervisadas en 2022 presentó una reducción en el número de requerimientos, correspondiente a casos puntuales como la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 04, la Municipalidad Distrital de Lince, la Municipalidad Distrital de Chaclacayo y el Ministerio Público – Fiscalía de la Nación. Un patrón similar se observa en las entidades supervisadas durante el año 2023, donde el 8 % evidenció una disminución. Entre las entidades que no registraron incrementos se encuentran la Empresa de Electricidad del Perú S.A., el Instituto Geográfico Nacional, la Corporación Financiera de Desarrollo S.A., la Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar, la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, el Hospital Nacional Arzobispo Loayza y el Servicio de Administración Tributaria. Ahora bien, las causas que abordan dicha disminución no son objeto de este estudio; sin embargo, se resalta que un posible estudio sobre estos casos puede enriquecer el panorama respecto a los indicadores tratados en el presente estudio.

Las cifras, que oscilan entre el 92 % y el 96 %, lejos de ser simples muestras de algo estadísticamente fluctuante, constituyen la evidencia empírica más veraz para llegar a la conclusión de que la supervisión ha actuado, o puede actuar, como una palanca para encauzar a las entidades hacia un trabajo priorizado y reforzado en su capital humano en archivos. Este comportamiento mayoritario es el que sustenta la idea de que la supervisión archivística es capaz de llevar por el camino de las decisiones administrativas el objetivo de que el SIA se vea fortalecido en su globalidad. Ciertamente hay excepciones, pero la tendencia mayoritaria reitera la idea de que, efectivamente, la supervisión tiene una incidencia positiva en el crecimiento del SIA y, por ende, en el desarrollo del SNA, hasta en un contexto marcado por distintas restricciones presupuestarias y administrativas. Finalmente, la sostenida tasa de incremento del porcentaje de entidades que ha aumentado su personal refuerza la validez del indicador y su practicidad para el control del impacto o de la importancia de la supervisión archivística.

El estudio exhaustivo por entidad permite contrastar este vínculo, aunque no debe ser debilitado. No obstante, el hecho de que estos casos sean tan solo entre el 4 % y el 8 % del total de entidades supervisadas en cada periodo filtrado fortalece la regla general: la inmensa mayoría responde a la supervisión con la acción concreta de incrementar su dotación de personal. Lo que no debemos dejar de considerar es la naturaleza de esta respuesta. Dicha supervisión, que es dirigida al Archivo Central, provocó observaciones y recomendaciones que suelen reflejar carencias en el flujo documental por parte de la entidad supervisada. Desde la implementación de acciones correctivas para la organización de los archivos de gestión hasta la actualización de sus instrumentos descriptivos, las entidades se ven impulsadas a pedir un mayor número de profesionales y técnicos para remediar esas deficiencias, explicación que justifica el aumento a nivel del SIA en su conjunto. Así, se pone en evidencia la premisa de

que una supervisión técnica estricta no se emplaza exclusivamente a diagnosticar problemas en el Archivo Central, sino que denuncia la dimensión sistémica de la gestión documental, creando la necesidad interna de contar con recursos humanos que ayuden a su solución.

La supervisión, en esta línea de trabajo, sería un mecanismo que hace visible las brechas existentes y obliga a que se inviertan recursos para cerrarlas. La supervisión provoca la necesidad de más recursos humanos y, por ende, presiona las formas de abastecimiento y de logística de las entidades, lo cual se traduce en una mayor inversión en capital humano, con su carga presupuestaria. Este flujo causal genera la conexión indisoluble entre la supervisión archivística y el aumento del gasto en actividades archivísticas que se traducen en su desarrollo.

Un análisis más elaborado permite discernir distintos niveles de impacto de la supervisión archivística: el efecto sobre el SIA en su conjunto y otro efecto específico sobre el archivo central, que es el correspondiente a la propia entidad. En lo que concierne al SIA, la supervisión tiene un efecto que, generalmente, tiende a ser de tipo transversal y afecta a los archivos de gestión, los periféricos y los centrales. De este modo, las entidades tienden a completar un incremento del requerimiento de personal para el archivo central y también para la implementación de procesos archivísticos en el resto de los niveles del sistema. Este comportamiento responde a que el incremento en el requerimiento de personal asociado a la carga archivística de los archivos de gestión es considerablemente mayor que el obteniendo en el archivo central, a pesar de que formalmente esta supervisión recaiga sobre este último.

Se concluye, entonces, que el Archivo Central es, muchas veces, una unidad sin partida específica, sin un reconocimiento orgánico pleno y en función de la discrecionalidad de la oficina de la cual depende. En esta línea de adversidad, el hecho de que entre un 21 % y un 35 % de las entidades supervisadas incrementen su personal del Archivo Central supone un avance muy notable desde una perspectiva comparativa e histórica. Uno de los aspectos que ha sido puesto de manifiesto en el análisis es la interrelación entre la antigüedad de la supervisión y el nivel de incremento del personal del Archivo Central. Las entidades que forman parte de los años previos a 2024 tienden a tener más incremento de personal que las supervisadas más recientemente, lo que además deja entrever que la exacción de los requerimientos de personal conlleva tiempos administrativos largos. Este hecho es congruente con la complejidad de los procedimientos internos necesarios para poder justificar, aprobar e iniciar la contratación de recursos humanos, sobre todo cuando la materia no cuenta con partidas presupuestarias propias ni con una posición ya consolidada dentro de la organización. Desde este punto de vista, el resultado del Archivo Central que se obtiene a partir del análisis debe entenderse más como procesos de gestión que como resultados finales.

Referencias Bibliográficas

- Fukuyama, J. y Tanner, S. (2022). Impact assessment indicators for the UK Web Archive. *Performance Measurement and Metrics*, 23(1), 13-25. <https://www.emerald.com/pmm/article-abstract/23/1/13/318836/Impact-assessment-indicators-for-the-UK-Web?redirectedFrom=fulltext>
- Giménez-Chornet, V. (2020). La auditoría en los archivos. *Métodos de Información*, 11(20), 5-30. <https://doi.org/10.5557/IIMEI11-N20-001030>
- Janneh, M., Oladokun, O. y Mosweu, T. (2024). From Crisis to Continuity: Analysing the Impact of COVID-19 Pandemic on Public Records and Archives Management in the Gambia. *African Journal of Library, Archives and Information Science*, 34(1), 87-102. <https://ajlais.com/index.php/ajlais/user/setLocale/en?source=%2Findex.php%2Fajlais%2Farticle%2Fview%2F15>
- Lluén Juárez, A. G. (2019). ¿Cómo están nuestros archivos y hacia dónde nos dirigimos? Archivo Regional de Lambayeque. *Alerta Archivística* (200), 15. <https://textos.pucp.edu.pe/pdf/5022.pdf>
- Martínez Suárez, C. (2021). La gestión archivística en el Perú y la transformación digital. *Revista del Archivo General de la Nación*, 36(1), 153-161. <https://doi.org/10.37840/ragn.v36i1.125>
- Messer, S. (2025). Documenting practice research: constraints and opportunities. *Journal of Engineering Design*, 36(3), 405-438. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09544828.2024.2427558>
- Núñez Soto, L. G. (2020). Condiciones para el mejoramiento de la gestión de los archivos públicos en el Perú, 2020 [Tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Repositorio Institucional UCSS. <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/761>
- Peña Sánchez, E. A. (2020). El panorama de la gestión documental de la Administración Pública en la pandemia. *Alerta Archivística*, (211), 11-13. <https://textos.pucp.edu.pe/texto/Alerta-Archivistica-PUCP-N-211>