

Que, el Estatuto del Banco de la Nación, aprobado por el Decreto Supremo N° 07-94-EF y modificatorias, establece las funciones y facultades del Banco de la Nación;

Que, con el objetivo de inyectar dinamismo al sector construcción, mitigar el impacto de la crisis internacional y promover el desarrollo del mercado hipotecario es necesario autorizar excepcionalmente al Banco de la Nación a realizar operaciones con entidades del sistema financiero destinadas a que dichas empresas destinen recursos exclusivamente a conceder préstamos hipotecarios;

De conformidad con el numeral 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú y la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

Artículo 1°.- Autorización al Banco de la Nación

Autorícese de manera excepcional hasta el 31 de diciembre del 2010 al Banco de la Nación a que, con cargo a sus propios recursos, otorgue una línea de financiamiento a las empresas del sistema financiero con la finalidad que dichas empresas destinen estos recursos exclusivamente a conceder préstamos hipotecarios para viviendas nuevas de primer uso.

Artículo 2°.- Características de la línea de financiamiento y de los créditos a financiar

2.1 La línea de financiamiento a que se refiere el artículo anterior no podrá exceder de la suma total de S/. 1 000 000 000,00 (Mil Millones y 00/100 Nuevos Soles).

2.2 El valor máximo de la vivienda a financiar a través de los créditos hipotecarios que otorguen las entidades del sistema financiero con los recursos de la indicada línea de financiamiento será de S/. 180 000,00 (Ciento ochenta mil y 00/100 Nuevos Soles).

2.3 El monto máximo por crédito individual de los créditos hipotecarios que otorguen las entidades del sistema financiero con los recursos de la indicada línea de financiamiento será de S/. 120 000,00 (Ciento veinte mil y 00/100 Nuevos Soles).

2.4 Corresponde al Banco de la Nación aprobar las condiciones y garantías correspondientes a la línea de financiamiento que otorgue en virtud de lo dispuesto en la presente norma.

Artículo 3°.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de mayo del año dos mil nueve

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

348991-2

Aprueba la Política Remunerativa de los Gerentes Públicos

**DECRETO SUPREMO
N° 108-2009-EF**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA:

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 1024 crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos al que se incorporarán profesionales altamente capaces, seleccionados en procesos competitivos y transparentes, para ser destinados a entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales que así lo requieran a la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

Que, de acuerdo al artículo 13° del Decreto Legislativo N° 1024, la política remunerativa de los Gerentes Públicos será propuesta por la Autoridad Nacional del Servicio Civil y aprobada por el Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de lo dispuesto en la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto;

Que, la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 indica que las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuestarios comprendidos dentro de los alcances de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1024 establece que los miembros del Cuerpo de Gerentes Públicos podrán percibir un ingreso hasta un treinta por ciento (30%) mayor al de los Ministros de Estado;

Que, en tal sentido es necesario aprobar la política remunerativa para los Gerentes Públicos, la misma que, en concordancia con el numeral 2) del artículo 4° de la Ley N° 28212 - Ley que regula los ingresos de los altos funcionarios y autoridades del Estado, establece que los Gerentes Públicos recibirán doce remuneraciones básicas por año y una remuneración básica adicional en julio y otra en diciembre;

Que, asimismo y de conformidad con el artículo 13° del Decreto Legislativo N° 1024, resulta necesario establecer que, la remuneración mensual de los Gerentes Públicos estará compuesta por una remuneración básica y una bonificación por cambio de domicilio habitual, de ser el caso;

Que, conforme al literal a) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1024, la remuneración básica mensual de cada Gerente Público debe incluir la remuneración y todos los conceptos no remunerativos que corresponden a la plaza que ocupen, debiéndose ubicar dentro de alguno de los cinco niveles previstos en la escala de ingresos que forma parte integrante del presente Decreto Supremo;

Que, el numeral 5.1 del artículo 5° de la Ley N° 29289, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2009 exceptuó al Cuerpo de Gerentes Públicos de la prohibición de la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, retribuciones y beneficios de toda índole;

En tal sentido, de conformidad con lo establecido en la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y el Decreto Legislativo N° 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos;

DECRETA

Artículo 1°.- Aprobación de la Política Remunerativa

Aprobar la Política Remunerativa de los Gerentes Públicos que como anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo, la cual comprende la escala de ingresos de los Gerentes Públicos.

Artículo 2°.- Aprobación de Lineamientos Operativos

La Autoridad Nacional del Servicio Civil será la responsable de aprobar, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva, los lineamientos operativos que fueren necesarios para la aplicación de la presente norma.

Artículo 3°.- Financiamiento

La presente política remunerativa se financiará con cargo a los recursos asignados al Pliego 023 Autoridad Nacional del Servicio Civil y a los pliegos de las entidades de destino de Gerentes Públicos, conforme a lo dispuesto en el inciso a) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1024.

Artículo 4°.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y el Presidente del Consejo de Ministros.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de mayo del año dos mil nueve

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

YEHUDE SIMON MUNARO
Presidente del Consejo de Ministros

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

ANEXO

POLÍTICA REMUNERATIVA DE LOS GERENTES PÚBLICOS

La política remunerativa comprende la escala de ingresos de los Gerentes Públicos, la cual está dividida en cinco niveles y cataloga los puestos a ocupar por los Gerentes Públicos en las diferentes entidades, según su complejidad.

1. Remuneración mensual

La remuneración mensual de un Gerente Público está compuesta por una remuneración básica y una bonificación por cambio de residencia habitual, de ser el caso.

1.1 Remuneración Básica

La remuneración básica (RB) se ha fijado en un porcentaje de la remuneración mensual (RM) del Gerente Público, que varía según el nivel del puesto. La RB tiene cinco niveles (A, B, C, D y E) que van desde los S/. 7 000 hasta los S/. 18 500.

Para efectos del presente anexo, se entiende que la remuneración básica comprende los conceptos remunerativos que perciba el Gerente Público de parte de la entidad solicitante y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como los conceptos no remunerativos que otorgue la entidad solicitante.

Los conceptos no remunerativos no tienen naturaleza remunerativa, pensionaria, ni servirán de base de cálculo para cualquier otro beneficio o asignación de toda índole, cualquiera sea su fuente de financiamiento.

Niveles	Remuneración Básica (RB)		Ancho de banda
A	Superior	18 500	22%
	Inferior	14 800	
B	Superior	15 600	26%
	Inferior	12 400	
C	Superior	12 700	30%
	Inferior	9 800	
D	Superior	10 800	33%
	Inferior	8 100	
E	Superior	9 600	37%
	Inferior	7 000	

Los cinco niveles de remuneración básica tienen mínimos y máximos que configuran un ancho de banda, como concepto diferenciador, que asigna un grado de variabilidad al interior de cada nivel.

El diseño de la escala permite que, a mayor grado de complejidad de los puestos de trabajo, como en el nivel A, se considera que debe haber menor variabilidad entre los niveles de la remuneración básica de los Gerentes Públicos (22%), mientras que a menor grado de complejidad, como en el Nivel E, se permite mayor heterogeneidad, lo que debe condecirse con una mayor heterogeneidad remunerativa al nivel de remuneración básica (hasta 37%).

1.2 Bonificación por cambio de residencia habitual

La bonificación por cambio de residencia habitual es una compensación mensual a ser otorgada a los Gerentes Públicos que ocupen cargos en una ciudad distinta a la de su domicilio habitual, medida como horas de acceso desde su lugar habitual de residencia hasta el centro de labores, utilizando el medio de transporte público más rápido para movilizarse.

Esta bonificación dependerá del nivel del puesto en la escala y de cuán distante (medido en tiempo) se encuentre el lugar de residencia del Gerente Público y la sede de la entidad receptora.

Accesibilidad	Bono por Residencia
Lugar de residencia	0%
Más de una Hora (Fuera del lugar de residencia)	8%
Más de dos Hora (Fuera del lugar de residencia)	10%

1.3 Remuneración mensual total y en julio y diciembre

De lo antes dicho se desprende que la Remuneración Mensual (RM) estaría definida por la suma de la Remuneración Básica y la Bonificación por cambio de residencia habitual, de ser el caso.

Para el caso de las remuneraciones adicionales a entregarse en julio y diciembre, éstas serán equivalentes a una remuneración básica mensual en cada uno de dichos meses.

2. Determinación de remuneración básica a cada puesto ocupado por un Gerente Público

La determinación de la remuneración básica que será asignada al Gerente público en cada uno de los puestos que asuma desde su ingreso al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1024, estará en relación a los siguientes factores:

- Valorización del puesto a efectuarse por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Historia Salarial del Gerente Público.
- Valoración pre existente del puesto por la entidad receptora.

2.1 Valoración del puesto a efectuarse por la Autoridad Nacional del Servicio Civil

La valoración de los puestos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil se realiza siguiendo las siguientes etapas consecutivas: selección y definición de factores de valoración; determinación y definición de los niveles para cada factor; ponderación de factores para la valoración; y, finalmente, la asignación de puntajes mínimos por nivel de puesto.

De esta manera, la valoración de puestos será realizada a partir de los factores antes definidos. Así, el título de un puesto no es información suficiente para su valoración, sino que requiere de información básica sintetizada por los factores identificados.

Etapas 1: Identificación de los factores

La identificación de los factores está directamente relacionada con las características relevantes de los puestos a valorar. En el presente caso se han seleccionado cuatro grupos de factores: nivel jerárquico, responsabilidad, experiencia y mínimo nivel académico exigido por el puesto. Estos cuatro grupos de factores, a su vez, se dividen en sub factores y niveles, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Factores	Sub factores y niveles
1. Nivel jerárquico	4 Niveles
2. Responsabilidad	Alta especialización: 0 niveles.
	Recursos económicos de la entidad: 5 niveles
	Recursos humanos a cargo: 4 niveles
	Número de sistemas administrativos operados por el cargo: 4 niveles
3. Experiencia	5 niveles
3. Nivel académico	5 niveles

Etapas 2: Definición de los factores

Las definiciones utilizadas en nuestro caso son las siguientes:

- Nivel jerárquico: A través de este factor se puede valorar la ubicación que tendrá la persona dentro de la estructura organizacional de la institución pública. Para estos efectos se entenderá por institución la organización en la que el Gerente Público desarrollará sus funciones: Sede central de Ministerio o de Gobierno Regional, Unidad Ejecutora u Órgano Desconcentrado, entre otros.

1 Los Sistemas Administrativos - de acuerdo a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley No. 29158- son los siguientes: Gestión de Recursos Humanos, Abastecimiento, Presupuesto Público, Tesorería, Endeudamiento Público, Contabilidad, Inversión Pública, Planeamiento Estratégico, Defensa Judicial del Estado, Control y Modernización de la Gestión Pública.

- Responsabilidad del puesto: Refleja la magnitud y complejidad de las tareas a las que el titular del puesto ha de enfrentarse. Incluirá el carácter de especialización y singularidad del puesto; el número de unidades orgánicas y/o jefaturas sobre las que el titular del puesto tendrá autoridad de manera directa e indirecta; la relevancia del presupuesto que administra la entidad; y finalmente, la complejidad de la función, medida a través del número de sistemas administrativos que serán operados mediante el puesto.

- Experiencia: Indica el tiempo (años) que requiere el puesto para el desempeño exitoso de sus funciones, teniendo en cuenta los perfiles específicos aprobados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

- Nivel académico: Indica el mínimo nivel de estudios que se requiere para ocupar el puesto bajo evaluación.

Etapas 3 y 4: Determinación y definición de los sub factores y niveles, y ponderación de factores

Como se mencionó anteriormente, para la valoración de los puestos de trabajo en el caso de Gerentes Públicos se han seleccionado cuatro factores: nivel jerárquico, responsabilidad, experiencia y nivel académico. En función a las características esperadas de los puestos que se demandarán ser cubiertos por Gerentes Públicos, se ha ponderado los factores indicados de la siguiente forma:

Factor	Puntaje
Nivel jerárquico	10
Responsabilidad	68
Experiencia	10
Nivel académico	12

El factor nivel jerárquico se ha dividido en cuatro niveles:

Nivel jerárquico	10 pts
Nivel 1	10 pts
Nivel 2	8 pts
Nivel 3	5 pts
Nivel 4	0 pts

El factor responsabilidad del puesto está conformado por cuatro sub-factores que son: alta especialización, recursos económicos de la entidad, número de recursos humanos subordinados y número de sistemas administrativos operados por el cargo.

Responsabilidad	68 pts
Alta especialización	30 pts
Recursos Económicos de la Entidad	18 pts
Recursos Humanos subordinados	10 pts
Número de Sistemas Administrativos	10 pts

El sub factor alta especialización se aplica exclusivamente a puestos de línea del Gobierno Nacional que requieran competencias y conocimientos muy especializados. La relación será definida por acuerdo del Consejo de Ministros. Los puestos que cumplen con estas características obtienen un puntaje de 30 puntos en la valorización.

El sub factor recursos económicos de la entidad está dado por el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de cierre del año fiscal previo inmediato de cada entidad. Este PIM podrá ser de la Unidad Ejecutora o del Pliego, dependiendo de la implicancia del puesto sobre el nivel de logro de las metas de la entidad (si las metas están asociadas a Unidad Ejecutora o Pliego). Para este sub factor se han identificado cinco niveles:

Recursos económicos de la Entidad	18 pts
Muy alto (> S/. 400 millones)	18 pts
Alto (Desde S/. 100 millones, hasta S/. 400 millones)	15 pts
Medio Alto (Desde S/. 50 millones, hasta S/. 100 millones)	10 pts
Medio Bajo (Desde S/. 15 millones, hasta S/. 50 millones)	3 pts
Bajo (< S/. 10 millones)	0 pts

El siguiente sub factor es el número de recursos humanos subordinados al puesto solicitado. El titular del puesto puede tener a su cargo un número importante de puestos de jefatura que dependan de él, de distinto nivel jerárquico, y por tanto tendrá que coordinar y supervisar

todas las tareas que ellos realizan, además de tener que resolver los problemas que surjan entre ellos.

Los niveles para este sub factor son cuatro:

Recursos humanos subordinados	10 pts
Nivel 3: > 3 jefaturas / unidades subordinadas	10 pts
Nivel 2: 2 ó 3 jefaturas / unidades subordinadas	8 pts
Nivel 1: 1 jefatura / unidad subordinada	5 pts
Ninguna jefatura / unidad subordinada	0 pts

El último factor al interior de responsabilidad del puesto es el relacionado con el número de sistemas administrativos operados por el cargo, entendiéndose que mientras mayor sea el número de sistemas operados por el titular del puesto, mayor es su complejidad. Existen 11 sistemas administrativos, según la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. Se ha identificado tres niveles de complejidad, como sigue:

Número de Sistemas Administrativos	10 pts
Nivel 3: Más de 2 sistemas	10 pts
Nivel 2: 2 sistemas	8 pts
Nivel 1: 1 sistema	5 pts
Ningún sistema administrativo	0 pts

El tercer factor considerado es la experiencia requerida por el puesto, la cual está medida en años de experiencia general y años de experiencia específica. La experiencia general se refiere a aquella experiencia profesional total requerida para el puesto, la cual incluirá la adquirida tanto en el sector público como en el privado. Por su parte, la experiencia específica es la adquirida por haber desempeñado puestos que enriquezcan las funciones a desempeñar en el cargo a cubrir y aquélla adquirida al haber ocupado puestos afines en el sector público.

Los subniveles de este factor vienen dados por la combinación de alternativas entre los tramos de experiencia general (se ha considerado dos: de 5 a menos de 8 años y de 8 a más años) y los de experiencia específica (de 2 a 3 años y más de 3). Así, se tiene un total de 5 subniveles:

Experiencia	10 pts
>4 años Exp. Específica y > 8 años Exp. General	10 pts
> 4 años Exp. Específica y 5-8 años Exp. General	8 pts
2-4 años Exp. Específica y >8 años Exp. General	6 pts
2-4 años Exp. Específica y 5-8 años Exp. General	5 pts
Otro	0 pts

El cuarto y último factor considerado es el nivel académico requerido por el puesto, el cual está medido en cuatro categorías: licenciatura o bachiller con maestría (requisito mínimo para ingresar al cuerpo de gerentes públicos), licenciatura con una maestría, contar con dos o más maestrías, y finalmente contar con doctorado o post doctorado. Cabe indicar que aquí se trata del nivel académico mínimo exigible para el desempeño del puesto.

Nivel académico	12 pts
Doctorado / post doctorado	12 pts
Dos o más maestrías	10 pts
Licenciatura con maestría	8 pts
Licenciatura o bachiller con maestría	5 pts
Otro	0 pts

Etapa 5: Asignación de puntos a cada nivel. Se ha definido cinco niveles de puestos, los que se han clasificado según los puntajes agregados a partir de la suma de los puntajes parciales obtenidos por la evaluación de los factores antes mencionados. Al colocar el puntaje mínimo de 35, se infiere que cualquier puesto cuya valoración según esta metodología se valore por debajo de 35 puntos, no deberá ser incorporado como un puesto a ser ocupado por un gerente público, en tanto se entendería que su complejidad e impacto no alcanzan un nivel que justifique el uso de los mecanismos previstos en la presente norma.

Nivel	Puntaje
A	86 - 100 pts
B	61 - 85 pts
C	52 - 60 pts
D	44 - 51 pts
E	35 - 43 pts

Resumen de factores, niveles y puntajes:

Factor	Puntaje
TOTAL	100
Nivel Jerárquico	10
Nivel 1	10
Nivel 2	8
Nivel 3	5
Nivel 4 o inferior	0
Responsabilidad	65
Alta especialización	30
Recursos económicos de la Entidad	18
Muy alto (> S/. 400 millones)	18
Alto (>S/. 100 millones, hasta S/. 400 millones)	15
Medio Alto (>S/. 50 millones, hasta S/. 100 millones)	10
Medio Bajo (> S/. 15 millones, hasta S/. 50 millones)	3
Bajo (< S/. 15 millones)	0
Recursos humanos subordinados	10
Nivel 3 (>3 Jefaturas/unidades subordinadas)	10
Nivel 2 (2 Jefaturas/unidades subordinadas)	8
Nivel 1 (1 Jefatura/unidad subordinada)	5
Ninguna jefatura subordinada	0
Número de Sistemas Administrativos	10
Nivel 3: Más de 2 sistemas	10
Nivel 2: 2 sistemas	8
Nivel 1: 1 sistema	5
Ningún sistema administrativo	0
Experiencia	10
>4 Exp. Específica y > 8 Exp. General	10
> 4 Exp. Específica y 5-8 Exp. General	8
2-4 Exp. Específica y >8 Exp. General	6
2-4 Exp. Específica y 5-8 Exp. General	5
Otro	0
Nivel académico mínimo	12
Doctorado/post doctorado	12
Dos o más grados de magister	10
Licenciatura con maestría	8
Licenciatura o bachiller con maestría	5
Otro	0

2.2 La historia salarial del Gerente Público

La historia salarial del Gerente Público incorpora el valor de mercado del Gerente Público y una proporción de su costo de oportunidad. A estos efectos se tomará como indicador el promedio mensual del total de remuneraciones percibidas en los 12 meses previos a la última remuneración que haya recibido.

2.3 La valoración pre-existente del puesto en la entidad receptora

Este valor registra el valor interno del puesto en la entidad.

348991-3

Aprueban la Formalización de los Créditos Suplementarios del IV Trimestre del año fiscal 2008, en el Presupuesto Consolidado de las Empresas y Organismos Públicos Descentralizados de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales

DECRETO SUPREMO
N° 109-2009-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 42.3 del artículo 42° de la Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto,

señala que la Dirección Nacional del Presupuesto Público propone el proyecto de Decreto Supremo que aprueba las modificaciones al Presupuesto Consolidado de las Empresas y Organismos Públicos Descentralizados de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales;

Que, el artículo 6° del Decreto Supremo N° 196-2007-EF, establece, entre otros aspectos, que las modificaciones al Presupuesto Consolidado de las Empresas y Organismos Públicos Descentralizados de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales se aprueban en periodos trimestrales mediante Decreto Supremo, conforme a los procedimientos establecidos en el Texto Ordenado de la Directiva N° 004-2007-EF/76.01, "Directiva para la Ejecución del Presupuesto de las Entidades de Tratamiento Empresarial", aprobado por la Resolución Directoral N° 014-2008-EF/76.01;

Que, en consecuencia es necesario aprobar la formalización de los Créditos Suplementarios del IV Trimestre del año fiscal 2008, en el Presupuesto Consolidado de las Empresas y Organismos Públicos Descentralizados de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales; y,

De conformidad con el numeral 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, el numeral 42.3 del artículo 42° de la Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, el artículo 6° del Decreto Supremo N° 196-2007-EF y los artículos 25° (modificado por el artículo 3° del Anexo Modificatorias y Derogatorias de la Resolución Directoral N° 014-2008-EF/76.01), 26° y 27° del Texto Ordenado de la Directiva N° 004-2007-EF/76.01 aprobado por la Resolución Directoral N° 014-2008-EF/76.01.

DECRETA:

Artículo 1°.- Objeto

Apruébase, en el Presupuesto Consolidado de las Empresas y Organismos Públicos Descentralizados de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales correspondiente al año fiscal 2008, la formalización de los Créditos Suplementarios del IV Trimestre del citado Año Fiscal por la suma de DOSCIENTOS CUATRO MILLONES NOVECIENTOS DIECINUEVE MIL SETECIENTOS TREINTA Y CUATRO Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/.204 919 734,00), de acuerdo al siguiente desagregado:

(En Nuevos Soles)

INGRESOS	
Fuentes de Financiamiento	
2 Recursos Directamente Recaudados	79 029 025,00
3 Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito	545 000,00
4 Donaciones y Transferencias	125 345 709,00
TOTAL INGRESOS	204 919 734,00

(En Nuevos Soles)

EGRESOS	
Categorías del Gasto	
5 Gastos Corrientes	50 543 360,00
6 Gastos de Capital	152 821 254,00
7 Servicio de la Deuda	1 555 120,00
TOTAL EGRESOS	204 919 734,00

Artículo 2°.- Desagregado del Presupuesto Consolidado

El desagregado de los montos aprobados en el artículo precedente, a nivel de Empresa y Organismo Público Descentralizado de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, se detalla en los Anexos que forman parte de la presente norma legal, los cuales son publicados en el Portal Institucional del Ministerio de Economía y Finanzas: www.mef.gob.pe, de acuerdo a lo siguiente:

Descripción	Anexo
Distribución del Ingreso de las Empresas y Organismos Públicos Descentralizados de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales por Fuentes de Financiamiento	Anexo N° I
Distribución del Egreso de las Empresas y Organismos Públicos Descentralizados de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales por Fuentes de Financiamiento y Grupo Genérico de Gasto	Anexo N° II
Distribución del Egreso de las Empresas y Organismos Públicos Descentralizados de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales por Grupo Genérico de Gasto - Recursos Públicos	Anexo N° III