

**Aprueba la Política Remunerativa de los Gerentes Públicos**

**DECRETO SUPREMO Nº 108-2009-EF**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA:

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo Nº 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 Nº 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 Nº 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto;

Que, la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y el Decreto Legislativo Nº 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
	Superior	Inferior	
<b>A</b>	18 500	14 800	22%
<b>B</b>	15 600	12 400	26%
<b>C</b>	12 700	9 800	30%
<b>D</b>	10 800	8 100	33%
<b>E</b>	9 600	7 000	37%

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 cuan 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.

### Etapa 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. <u>Recursos económicos de la entidad: 5 niveles</u>  <u>Recursos humanos a cargo: 4 niveles</u>  <u>Número de sistemas administrativos operados por el cargo1(1): 4 niveles</u>
3. Experiencia	5 niveles
3. Nivel académico	5 niveles

### Etapa 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.

- 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

### **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:

<b>Factor</b>	<b>Puntaje</b>
Nivel jerárquico	10
Responsabilidad	68
Experiencia	10
Nivel académico	12

El factor **nivel jerárquico** se ha dividido en cuatro niveles:

<b>Nivel jerárquico</b>	<b>10 pts</b>
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.

<b>Responsabilidad</b>	<b>68 pts</b>
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:

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

S/. 50 millones)  
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:

<b>Recursos humanos subordinados</b>	<b>10 pts</b>
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:

<b>Número de Sistemas Administrativos</b>	<b>10 pts</b>
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 aquella 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:

<b>Experiencia</b>	<b>10 pts</b>
>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.

<b>Nivel académico</b>	<b>12 pts</b>
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.

<b>Nivel</b>	<b>Puntaje</b>
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:

<b>Factor</b>	<b>Puntaje</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>
<b>Nivel jerárquico</b>	<b>10</b>
Nivel 1	10
Nivel 2	8
Nivel 3	5
Nivel 4 o inferior	0
<b>Responsabilidad</b>	<b>65</b>
<b>Alta especialización</b>	<b>30</b>
<b>Recursos económicos de la Entidad</b>	<b>18</b>
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
<b>Recursos humanos subordinados</b>	<b>10</b>
Nivel 3 (>3 Jefaturas/unidades subordinadas)	10
Nivel 2 (2 ó 3 Jefaturas/unidades subordinadas)	8
Nivel 1 (1 Jefatura/unidad subordinada)	5
Ninguna jefatura subordinada	0 (*)
	RECTIFICADO POR FE DE ERRATAS(2)
<b>Número de Sistemas Administrativos</b>	<b>10</b>

Nivel 3: Más de 2 sistemas	10
Nivel 2: 2 sistemas	8
Nivel 1: 1 sistema	5
Ningún sistema administrativo	0
<b>Experiencia</b>	<b>10</b>
>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
<b>Nivel académico mínimo</b>	<b>12</b>
Doctorado/post doctorado	12
Dos o más grados de magíster	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.

**Notas finales****1 (Ventana-emergente - Popup)**

1 Los Sistemas Administrativos - de acuerdo a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley N° 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.

**2 (Ventana-emergente - Popup)****FE DE ERRATAS**

**Fecha de publicación: 28-05-2009.**

ANEXO  
POLÍTICA REMUNERATIVA DE LOS GERENTES PÚBLICOS

**DICE:**

(...)

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

(...)

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

(...)

Etapas 5: Asignación de puntos a cada nivel. (...)

Resumen de factores, niveles y puntajes

(...)

<b>Recursos humanos subordinados</b>	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

(...)"

**DEBE DECIR:**

(...)

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

(...)

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

(...)

Etapas 5: Asignación de puntos a cada nivel. (...)

Resumen de factores, niveles y puntajes

(...)

<b>Recursos humanos subordinados</b>	10
Nivel 3 (>3 Jefaturas/unidades subordinadas)	10
Nivel 2 (2 ó 3 Jefaturas/unidades subordinadas)	8
Nivel 1 (1 Jefatura/unidad subordinada)	5
Ninguna jefatura subordinada	0

(...)"