

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima, 19 SEP 2011

Nº 113 -2011-SERVIR-PE

VISTO, el Informe Nº 101 -2011/SERVIR-GDCGP de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos y;

CONSIDERANDO:

Que, el literal i) del artículo 10 del Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, establece como una de sus funciones, normar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos;

Que, mediante Decreto Supremo Nº 108-2009-EF se aprobó la política remunerativa de los Gerentes Públicos y en su artículo 2 se estableció que la Autoridad Nacional del Servicio Civil será la responsable de aprobar los lineamientos operativos que fuesen necesarios para la aplicación de dicha norma;

Que, el Consejo Directivo en sesión Nº 037-2011, aprobó la propuesta de Directiva presentada por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos que aprueba los lineamientos para la determinación de la remuneración de los Gerentes Públicos, disponiendo que el Presidente Ejecutivo emita la resolución que formalice dicho acuerdo;

Con la visación de la Gerencia General, de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad al Decreto Legislativo Nº 1024, el Decreto Supremo Nº 030-2009-PCM, el Decreto Supremo Nº 108-2009-EF y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 062-2008-PCM;

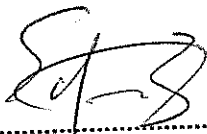
SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar la Directiva Nº 003 -2011/SERVIR-GDCGP-Directiva que aprueba los lineamientos para la determinación de la remuneración de los Gerentes Públicos, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de SERVIR.

Artículo Tercero.- Poner la presente resolución en conocimiento de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos.

Regístrese, comuníquese y archívese.


EDMUNDO BETETA OBREROS
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

LINEAMIENTOS PARA LA DETERMINACION DE LA REMUNERACION DE LOS GERENTES PUBLICOS

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Objeto de la Directiva

Establecer los lineamientos para determinar, de conformidad con la política remunerativa de los Gerentes Públicos, la remuneración que corresponde a los Gerentes Públicos que son asignados a entidades receptoras.

Artículo 2.- Base Legal

- 2.1 Decreto Legislativo N° 1024 que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos.
- 2.2 Decreto Supremo N° 030-2009-PCM, que aprueba el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos.
- 2.3 Decreto Supremo N° 108-2009-EF que aprueba la Política Remunerativa de los Gerentes Públicos.
- 2.4 Directiva N° 006-2009-ANSC/GDCGP, Directiva para el pago del complemento remunerativo en el periodo de asignación de los Gerentes Públicos aprobada la por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 037-2009-ANSC-PE y sus modificatorias, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 083-2009-ANSC-PE, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 07-2011-SERVIR-PE y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 069-2011-SERVIR-PE, en adelante la *Directiva del complemento remunerativo*.
- 2.5 Directiva N° 002-2011/SERVIR-GDCGP, Criterios para la determinación de los cargos de destino para los Gerentes Públicos durante el año 2011 y el procedimiento para su requerimiento, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 025-2011-SERVIR-PE, sus modificatorias y sustitutorias, en adelante la *Directiva de requerimiento*.
- 2.6 Decreto Supremo N° 062-2008-PCM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR.
- 2.7 Todas las demás normas complementarias que establezca SERVIR para el desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos.

Artículo 3.- Alcance

La presente Directiva es de aplicación y cumplimiento por parte de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos.

**CAPÍTULO II
PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACION DE LA REMUNERACION DE LOS GERENTES PUBLICOS**

Artículo 4.- Aplicativo

Para la determinación de la remuneración de los Gerentes Públicos, el profesional de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos a quien se le asigne dicha función, deberá utilizar el aplicativo diseñado especialmente para ello.



El aplicativo, que podrá soportarse en hoja de cálculo o software, servirá para la valorización del puesto y asignará puntajes según los factores de Nivel jerárquico, Responsabilidad del puesto (que comprende los sub factores de recursos económicos, recursos humanos y sistemas administrativos), Experiencia y Nivel Académico.

El aplicativo define la valorización del puesto en función al siguiente algoritmo:

-Al puntaje obtenido por la valorización del puesto de acuerdo con los numerales 5.1 al 5.4 del artículo 5, se le resta el puntaje mínimo del correspondiente nivel (Niveles A-E de la Política Remunerativa de los Gerentes Públicos aprobada por Decreto Supremo N° 108-2009-EF).

-El resultado se divide entre la diferencia del puntaje máximo y el puntaje mínimo del nivel.

-Al resultado de dicha operación se le multiplica por la diferencia entre la remuneración básica superior y la remuneración básica inferior del correspondiente nivel.

-Al resultado de esta operación se le suma la remuneración básica inferior del correspondiente nivel.

A la valorización del puesto se debe añadir la historia salarial del Gerente Público, así como la valoración preexistente del puesto por parte de la entidad receptora. La información ingresada en estos tres factores determinará de forma automática la remuneración básica del Gerente Público.

Artículo 5.- Determinación de la Remuneración de los Gerentes Públicos

El profesional responsable de la GDCGP deberá seguir el siguiente procedimiento para determinar la remuneración básica del Gerente Público:

5.1 Revisar y analizar la información remitida por la entidad de destino, referida en la *Directiva de requerimiento*, contrastando la información de la ficha de requerimiento de Gerente Público con la demás información disponible.

5.2 Asignar los puntajes a los factores de Nivel jerárquico, Responsabilidad del puesto, Experiencia y Nivel académico, de acuerdo con los criterios establecidos en la *Directiva del Complemento Remunerativo*.

5.3 En el caso del subfactor de Sistemas Administrativos, se deberá tomar como referencia el cuadro de sistemas administrativos por puesto tipo elaborado por la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos sobre la base de la información remitida o validada por las entidades receptoras, el mismo que se adjunta como Anexo 1. La GDCGP podrá actualizar periódicamente dicho cuadro.

5.4 En el caso del subfactor recursos económicos, en concordancia con la Política Remunerativa de los Gerentes Públicos, en el caso que el puesto a ser asignado forme parte de una unidad ejecutora de la entidad distinta de la sede central, el PIM que se tomará es el de la Unidad Ejecutora. En caso contrario se tomará el PIM del pliego.

5.5 Ingresar al aplicativo la valoración preexistente, tomando como insumo la información de la ficha de requerimiento de Gerente Público o, en su defecto, la información del PAP o la declaración de la entidad.

5.6 Ingresar al aplicativo la historia salarial del Gerente Público, tomada de la Declaración Jurada de Ingresos que suscriba el Gerente Público. Esta declaración



jurada está sujeta a fiscalización posterior de forma aleatoria por parte de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos

5.7 La determinación de la política remunerativa del Gerente Público no se modifica aunque cambien posteriormente los factores que la determinan, como por ejemplo si aumentan o disminuyen los recursos presupuestales de la entidad o las unidades a cargo del Gerente Público.

La determinación de la política remunerativa vuelve a efectuarse en caso se modifique la asignación del Gerente Público de un cargo a otro.

5.8 Imprimir y visar las impresiones de las pantallas del aplicativo correspondientes a los factores de valorización de puesto así como de ésta junto con la valoración preexistente y la historia salarial y presentarlas al Gerente de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos. El Gerente de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos deberá también visar las impresiones antes mencionadas.

5.9 La remuneración básica de los Gerentes Públicos así determinada deberá ser consignada en el correspondiente convenio de asignación, añadiéndose, de ser el caso, la bonificación por cambio de residencia.

5.10 La impresión de la determinación de la remuneración básica del Gerente Público deberá ser archivada en el file correspondiente.

CAPITULO III DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Autorícese a la Presidencia Ejecutiva a establecer los demás aspectos y adoptar las medidas pertinentes que se requieran para la ejecución de lo dispuesto en la presente Directiva.

Segunda.- La presente Directiva entra en vigencia a partir del día de la publicación de la Resolución de Presidencia Ejecutiva que la aprueba en el portal institucional www.servir.gob.pe.

SISTEMAS ADMINISTRATIVO POR FAMILIA Y PUESTOS TIPOS

Grupo Ocupacional	Puesto Tipo	Sistemas Administrativos
Administración y Sistemas Administrativos	Gerente de Administración	Gestión de Recursos Humanos, Abastecimiento, Tesorería, Contabilidad y Control
	Jefe de Unidad Ejecutora de Inversiones	Inversión Pública, Planeamiento Estratégico y Presupuesto
	Gerente de Logística	Abastecimiento, Presupuesto y Planeamiento Estratégico
	Gerente de Tesorería	Presupuesto, Tesorería, Contabilidad
	Gerente de Contabilidad	Contabilidad
	Gerente de Recursos Humanos	Recursos Humanos, Planeamiento Estratégico
Planificación y Presupuesto	Gerente de la Oficina General de Planificación y Presupuesto	Planeamiento Estratégico, Presupuesto, inversión Pública, Modernización de la Gestión Pública
	Gerente de la Oficina de Planificación	Planeamiento Estratégico y Modernización de la Gestión Pública
	Gerente de la Oficina de Presupuesto	Presupuesto y Endeudamiento
	Gerente de Acondicionamiento Territorial	Planeamiento Estratégico y Modernización del Estado
	Gerente de Cooperación Técnica	Presupuesto, Planeamiento Estratégico e Inversión Pública
	Gerente de Programación e Inversiones	Inversión Pública, Presupuesto
Infraestructura	Gerente de Infraestructura	Inversión Pública, Presupuesto y Planeamiento Estratégico
	Gerente de Obras	Inversión Pública y Abastecimiento
	Gerente de Supervisión	Inversión Pública y Abastecimiento
	Gerente de Estudios	Inversión Pública y Abastecimiento
Gestión de Calidad	Gerente de Gestión de Calidad	Planeamiento estratégico y Modernización de la Gestión Pública
Gestión Ambiental	Gerente de Asuntos Ambientales	Planeamiento Estratégico y Modernización de la Gestión Pública
Gerencia Social	Gerente de Desarrollo Social	Planeamiento Estratégico, Inversión Pública y Modernización de la Gestión Pública
	Gerente de Educación	Presupuesto, Planeamiento Estratégico y Abastecimiento
	Gerente de Programas Sociales	Planeamiento Estratégico y Modernización de la Gestión Pública
	Gerente de Políticas Sociales	Planeamiento Estratégico y Modernización de la Gestión Pública
Desarrollo Económico	Gerente de Turismo	Presupuesto Público, Planeamiento Estratégico, Inversión Pública
	Gerente de Desarrollo Económico	Planeamiento Estratégico, Inversión Pública y Modernización de la Gestión Pública

