



PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

Secretaría General

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Lima,

27 MAYO 2020

MARIA ANTONIETA ALVA LUPERDI

MINISTRA

OFICIO N° 111 -2020-EF/10.01

Señor Congresista  
**OMAR MERINO LOPEZ**  
Presidente de la Comisión de Salud y Población  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA  
Pasaje Simón Rodríguez, Edificio VRHT, Piso 2,  
Cercado de Lima.-

Asunto : Solicitud de opinión técnica sobre Proyecto de Ley N° 5173/2020-CR.

Referencia : Oficio N° 137-2020-2021-CSP/CR

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, mediante el cual se solicita la opinión técnica de este Ministerio sobre el Proyecto de Ley N° 5173/2020-CR.

Al respecto, le remito adjunto copia del Memorando N° 0728-2020-EF/53.04, con el cual se adjunta el Informe N° 0682-2020-EF/53.04, elaborado por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos de este Ministerio, para su conocimiento y fines.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,





Firmado digitalmente por:  
RAZURI ALPISTE Mirha  
Agustina FAU 20131370845 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 27/05/2020 06:58:18-0500



Ministerio de  
Economía  
y Finanzas

Firmado digitalmente por:  
PARODI SIFUENTES Jose  
Luis FAU 20131370845 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 27/05/2020 09:22:46-0500



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS  
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBR  
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



**MEMORANDO N° 0728-2020-EF/53.04**

Para : Señor  
**JOSE CARLOS CHÁVEZ CUENTAS**  
Viceministro de Hacienda

Asunto : Solicitud de opinión técnica sobre Proyecto de Ley N° 5173/2020-CR

Referencia : **Hoja de Ruta N° 057383-2020**  
Oficio N° 137-2020-2021-CSP/CR

Fecha : Lima, 26 de mayo de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al asunto de la referencia, a fin de remitirle el Informe N° 0682-2020-EF/53.04, elaborado por la Dirección de Gestión de Personal Activo de esta Dirección General, el cual es compartido por quien suscribe el presente memorando.

En tal sentido, se precisa que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, carece de competencia para emitir opinión técnica respecto al Proyecto de Ley N° 5173/2020-CR, "Ley que promueve la meritocracia para los cargos de Direcciones o Gerencias Regionales de Salud y Directores Ejecutivos de las Redes de Salud del País".

Atentamente,

Documento firmado digitalmente  
**JOSÉ LUIS PARODI SIFUENTES**  
Director General (e) de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos



Firmado digitalmente por:  
TORRES CORAC Pamela Ivone  
FAU 20131370845 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 26/05/2020 23:05:30-0500



Firmado digitalmente por:  
RAZURI ALPISTE Mirha  
Agustina FAU 20131370845 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 27/05/2020 06:50:49-0500



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS  
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

**INFORME N° 0682-2020-EF/53.04**

Para : Señor  
**JOSÉ LUIS PARODI SIFUENTES**  
Director General (e)  
Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

Asunto : Solicitud de opinión técnica sobre Proyecto de Ley N° 5173/2020-CR

Referencia : **Hoja de Ruta N° 057383-2020**  
Oficio N° 137-2020-2021-CSP/CR

Fecha : Lima, 26 de mayo de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al asunto de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

**I. ANTECEDENTES**

- 1.1. El señor Omar Merino López, Congresista y Presidente de la Comisión de Salud y Población del Congreso de la República, mediante el documento de la referencia, solicita opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 5173/2020-CR "Ley que promueve la meritocracia para los cargos de Direcciones o Gerencias Regionales de Salud y Directores Ejecutivos de las Redes de Salud del País".
- 1.2. La Secretaría General del MEF remite la citada solicitud al Viceministerio de Hacienda que, a su vez, la traslada a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH), para la atención correspondiente.
- 1.3. La DGGFRH deriva el expediente a la Dirección de Gestión de Personal Activo (DGPA) para la elaboración del informe respectivo.

**II. ANÁLISIS**

- 2.1. La DGGFRH emite opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, en ejercicio de la competencia exclusiva y excluyente sobre la materia, la cual le ha sido asignada de conformidad con lo establecido en los artículos 2 y 6 del Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público.
- 2.2. Dentro de dicho marco, la DGPA es la unidad orgánica dependiente de la DGGFRH<sup>1</sup> encargada de realizar el análisis financiero y técnico relacionado con los ingresos del personal y otros gastos por encargo, respecto al personal activo del Sector Público.

<sup>1</sup> Artículo 157 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas aprobado mediante Resolución Ministerial N° 301-2019-EF/41.



**MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS**

**"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"**  
**"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"**

- 2.3. El señor Omar Merino López, Congresista y Presidente de la Comisión de Salud y Población del Congreso de la República, solicita opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 5173/2020-CR "Ley que promueve la meritocracia para los cargos de Direcciones o Gerencias Regionales de Salud y Directores Ejecutivos de las Redes de Salud del País".
- 2.4. A fin de brindar contexto a la opinión técnica solicitada, es importante brindar el marco de la competencia de la DGGFRH y de la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) conforme al siguiente detalle:

**Sobre los Sistemas Administrativos**

- 2.5. De conformidad con el artículo 43 y siguientes de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, los sistemas administrativos tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso. Asimismo, se encuentran a cargo de un Ente Rector, que se constituye en su autoridad técnico-normativa a nivel nacional; dicta las normas y establece los procedimientos relacionados con su ámbito; coordina su operación técnica y es responsable de su correcto funcionamiento.

**Sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

- 2.6. En relación al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), la rectoría es asumida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), de conformidad al literal a) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup> y el artículo 5 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.7. Los subsistemas que comprende el SAGRH, de conformidad al artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023 y el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, son los siguientes:
- a) Planificación de políticas de recursos humanos, que comprende los siguientes procesos: i) Estrategia, política y procedimiento y, ii) Planificación de los recursos humanos.
  - b) Organización del trabajo y su distribución, que comprende los siguientes procesos: i) Diseño de los puestos y, ii) Administración de puestos.
  - c) Gestión del empleo, que comprende los siguientes procesos: i) Gestión de la incorporación (selección, vinculación, inducción y periodo de prueba) y, ii) Administración de personas (Administración de legajos, control de asistencia, desplazamiento, procedimiento disciplinario y desvinculación).
  - d) Gestión del rendimiento, que comprende los siguientes procesos: Evaluación de desempeño.
  - e) Gestión de la compensación, que comprende los siguientes procesos: i) Administración de compensaciones y, ii) Administración de pensiones.

<sup>2</sup> Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS  
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

- f) Gestión del desarrollo y capacitación, que comprende los siguientes procesos: i) Capacitación y, ii) Progresión en la carrera.
- g) Gestión de las relaciones humanas y sociales, que comprende los siguientes procesos: i) Relaciones laborales individuales y colectivas, ii) Seguridad y salud en el trabajo, iii) Bienestar social, iv) Cultura y clima organizacional y, v) Comunicación interna.
- 2.8. Se define al subsistema como el conjunto de procesos interrelacionados que forman parte del SAGRHR, conforme a la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE.

**Sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos**

- 2.9. La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, se encuentra a cargo de la DGGFRH del MEF, conforme a lo regulado en el Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo marco de la Administración Financiera del Sector Público; en el Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público<sup>3</sup>; y, en el artículo 13 del Decreto de Urgencia N° 016-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los recursos humanos del Sector Público.
- 2.10. A su vez, la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos forma parte de la gobernanza del Sistema de Administración Financiera del Sector Público<sup>4</sup> y se implementa como parte del subsistema de gestión de la compensación del SAGRHR<sup>5</sup>.
- 2.11. El subsistema de gestión de la compensación, conforme al artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057 y la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, comprende la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como contraprestación a la contribución de este a los fines de la organización, de acuerdo con los puestos que ocupa. Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son el de administración de compensaciones y el de administración de pensiones.
- 2.12. El artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1442, señala que la DGGFRH del MEF, es competente en materia de compensaciones económicas, describiendo las funciones que ejerce en forma exclusiva y excluyente, de acuerdo al siguiente detalle:
1. Realizar el análisis financiero y técnico sobre las políticas en materia de ingresos de personal.

<sup>3</sup> Conforme al numeral 9.2 del artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 038-2019, derogo los numerales 9.2 y 9.3 del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1442.

<sup>4</sup> Artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo marco de la Administración Financiera del Sector Público.

<sup>5</sup> Artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público.



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS  
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

2. Proponer medidas y evaluar las propuestas de los sectores en materia de ingresos de personal, que impliquen el uso de Fondos Públicos, conforme a las leyes respectivas.
  3. Administrar el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público, siendo la única autorizada para crear registros de plazas o puestos, conceptos y montos establecidos en el Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.
  4. Registrar en el Aplicativo Informático los beneficios acordados en convenios colectivos y laudos arbitrales aprobados conforme a la normatividad correspondiente, y que cuente con financiamiento en las Leyes Anuales de Presupuesto respectivas.
  5. Emitir opinión favorable sobre el Presupuesto Analítico del Personal (PAP) de cada entidad del Sector Público, el cual es remitido previo a su aprobación.
  6. Emitir los lineamientos para la aprobación y modificación del Presupuesto Analítico del Personal (PAP), en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, siendo nula toda disposición contraria.
  7. Emitir informe favorable para la aprobación de las escalas de ingresos del personal activo autorizado por norma con rango de ley habilitante, las cuales se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector.
  8. Validar los montos de las valorizaciones de los puestos determinados en el marco de la implementación del Régimen del Servicio Civil regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
  9. Emitir opinión respecto de la valorización de puestos propuesta en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE)
  10. Emitir informe sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público para la programación de fondos públicos.
  11. Emitir opinión en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que incluye en forma vinculante a los regulados por el Decreto Ley N° 19846, Se unifica el Régimen de pensiones del personal militar y policial de la Fuerza Armada y Fuerzas Policiales, por servicios al Estado; del Decreto Legislativo N° 1132, Decreto Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú; y, del Decreto Legislativo N° 1133, Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial, sin que ello afecte las facultades delegadas por norma expresa.
  12. Otras atribuciones establecidas por norma expresa en el marco de las competencias del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.13. Luego, conforme al artículo 13 del Decreto de Urgencia N° 016-2020, se establece que la DGGFRH, en el marco del Decreto Legislativo N° 1442, es competente para los ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, de acuerdo a lo siguiente:



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS  
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

1. La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, parte del subsistema de compensaciones, incluye lo siguiente:

- a) **Ingresos de Personal:** son las contraprestaciones en dinero, permanentes o periódicas, o excepcionales u ocasionales, que realizan las entidades del Sector Público a favor de la servidora pública o del servidor público, bajo cualquier modalidad de contratación; las mismas que comprenden compensaciones, entregas, valorizaciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, incentivos, beneficios de naturaleza económica, otorgados en el marco de una norma con rango de Ley del Gobierno Nacional y/o con Decreto Supremo, negociación colectiva y/o laudo arbitral.
- b) **Gastos por Encargo:** incluyen los gastos financiados por fondos públicos destinados al pago de estipendios, subvenciones de las modalidades formativas, propinas y otros de similar naturaleza, que se otorguen en el marco de una norma con rango de Ley del Gobierno Nacional y/o con Decreto Supremo.

2. La Gestión Fiscal de las pensiones y reconocimientos estatales incluye:

- a) **Pensiones:** son las prestaciones económicas que se otorgan periódicamente a una persona que ha cumplido con los requisitos establecidos en la normatividad de la materia, y que sirven para afrontar los riesgos de la vejez o la incapacidad permanente para el trabajo, creadas por norma con rango de ley emitida por el Gobierno Nacional o Decreto Supremo.
- b) **Reconocimientos Estatales:** son las asignaciones, incentivos o beneficios de cualquier naturaleza que otorga el Estado a cualquier persona natural por una labor o contribución a la sociedad de trascendencia nacional en beneficio del país. Es creado por norma con rango de Ley del Gobierno Nacional y/o Decreto Supremo.

3. Asimismo, se señala que la Programación Multianual de los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, comprende la determinación de los costos de los ingresos de personal, gastos por encargo, pensiones contributivas y reconocimientos estatales, además del costo de la carga social en materia de seguridad social a cargo de la entidad pública; y aquellos otros aportes establecidos mediante norma con rango de Ley del Gobierno Nacional y/o Decreto Supremo.

4. Respecto a la Planilla Única de Pagos del Sector Público, se señala que incluye ingresos correspondientes a los recursos humanos, descuentos y aportes.

2.14. En consecuencia corresponde a la competencia de la DGGFRH emitir opinión técnica en materia de los ingresos de personal, gastos por encargo, pensiones y reconocimientos estatales, otorgadas o creadas por norma con rango de Ley del Gobierno Nacional y/o Decreto Supremo, según corresponda, que implican necesariamente el uso de recursos públicos que se aprueban conforme a las normas presupuestarias.





**MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS**

**"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"**  
**"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"**

- 2.15. Asimismo, conforme al Decreto de Urgencia N° 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público, se establece que corresponde al MEF emitir el Informe Económico Financiero<sup>6</sup>, como un documento técnico que contiene la valorización del pliego de reclamos, entre otros aspectos. Luego, se señala que SERVIR y la DGGFRH, interpretan las disposiciones del Decreto de Urgencia N° 014-2020, en materia de sus respectivas competencias<sup>7</sup>; en consecuencia, SERVIR emite opinión técnica en todos los aspectos de naturaleza procedimental, a excepción de lo referido al Informe Económico Financiero que es una específica función de competencia del MEF.
- 2.16. De lo desarrollado se advierte que la competencia de la DGGFRH se encuentra vinculada con el subsistema de gestión de la compensación del SAGRH, según lo desarrollado en los numerales 2.13, 2.14 y 2.15, ejerciendo sus funciones en forma exclusiva y excluyente, siendo SERVIR, el ente rector del SAGRH.

**Sobre el Proyecto de Ley N° 5173/2020-CR**

- 2.17. En el Proyecto de Ley N° 5173/2020-CR, se propone modificar el inciso c) del artículo 21 de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, con la finalidad de establecer que la designación de los Directores o Gerentes Regionales de Salud, así como los Directores Ejecutivos de las Redes de Salud deben ser elegidos mediante un proceso de concurso nacional de méritos y no mediante designación directa del Gobernador Regional
- 2.18. De la revisión Proyecto de Ley N° 5173/2020-CR, los supuestos que se describen en el artículo 2 de la propuesta normativa, no se relacionan al ámbito de competencias de la DGGFRH del MEF, en el subsistema de gestión de la compensación del SAGRH.
- 2.19. Así, tomando como guía la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, se puede señalar que los procesos de incorporación de servidores civiles se vinculan al subsistema de gestión del empleo. En consecuencia, la propuesta normativa materia de análisis se circunscribe en otros subsistemas en el ámbito del SAGRH, sin relacionarse al subsistema de gestión de la compensación.

**III. CONCLUSIONES**

- 3.1. La rectoría del SAGRH es asumida por SERVIR.
- 3.2. El SAGRH se integra por siete subsistemas: a) planificación de políticas de recursos humanos; b) organización del trabajo y su distribución; c) gestión del empleo; d) gestión del rendimiento; e) gestión de la compensación; f) gestión del desarrollo y capacitación; y, g) gestión de las relaciones humanas y sociales.

<sup>6</sup> Artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

<sup>7</sup> Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 014-2020.



**MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS**

**"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"**  
**"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"**

- 3.3. La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos forma parte de la gobernanza del Sistema de Administración Financiera del Sector Público y se implementa como parte del subsistema de gestión de la compensación del SAGRH.
- 3.4. La DGGFRH ejerce las funciones establecidas en el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1442, en forma exclusiva y excluyente.
- 3.5. El Proyecto de Ley N° 5173/2020-CR, no se relaciona al ámbito de competencia de la DGGFRH.

**IV. RECOMENDACIÓN**

Se recomienda remitir la presente opinión al Viceministerio de Hacienda para el trámite respectivo.

Es todo cuanto tengo que informar.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente  
**MIRTHA AGUSTINA RÁZURI ALPISTE**  
 Directora de Gestión de Personal Activo

MRA/DFM/MHLL