

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre el otorgamiento de la bonificación extraordinaria prevista en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y otros

Referencia : Documento con registro N° 22073-2020

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿El personal administrativo que labora en un hospital público de Nivel II-2 puede o no ser beneficiario de la bonificación extraordinaria por COVID-19?
- b. ¿El puesto de jefe de integración contable de una entidad pública puede ser ocupado por un servidor con grado de bachiller en contabilidad?
- c. ¿La encargatura en puestos o cargos jefaturales tiene limitaciones?
- d. ¿El cargo de jefe de recursos humanos de una entidad puede ser ocupado mediante encargatura?

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al servicio civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Delimitación del informe

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 5A4L0JE



2.4 SERVIR no tiene competencia para calificar la validez o invalidez de actos administrativos emitidos por entidades públicas, ni de emitir opinión respecto de las decisiones que adopten sobre casos específicos. De ahí que el presente informe examina las nociones generales a considerar respecto a las materias consultadas.

Sobre el otorgamiento de la bonificación extraordinaria prevista por el Decreto de Urgencia N° 026-2020, en el marco del Estado de Emergencia Nacional

2.5 Previamente, es menester indicar que como consecuencia del brote de la COVID-19 se declaró la Emergencia Sanitaria¹, a nivel nacional, bajo este contexto el Poder Ejecutivo ha venido adoptando diversas medidas con la finalidad de garantizar la atención de los servicios de salud.

2.6 Mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020² se dispuso, entre otros, el otorgamiento de una bonificación extraordinaria en favor del personal al que se hace referencia en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153³, y del personal contratado bajo el régimen del

¹ Mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, ampliado mediante Decretos Supremos N° 020-2020-SA y 027-2020-SA

² Publicada el 15 de marzo de 2020, en el Diario Oficial "El Peruano"

³ **Decreto Legislativo N° 1153, Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado**

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

Se encuentran bajo el alcance de la presente norma:

(...)

3.2. El Personal de la Salud.-

El personal de la salud está compuesto por los profesionales de la salud y personal técnico y auxiliar asistencial de la salud.

a) Profesionales de la salud

Para fines del presente Decreto Legislativo, se considera profesional de la salud, el que ocupa un puesto vinculado a la salud individual o salud pública en las entidades comprendidas en el ámbito del presente Decreto Legislativo, de conformidad con la Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud, y con la Ley 28456, Ley del trabajo del profesional de la salud tecnólogo médico y sus modificatorias. Para estos fines son considerados como profesional de la salud los siguientes:

- 1.- Médico Cirujano.
- 2.- Cirujano Dentista.
- 3.- Químico Farmacéutico.
- 4.- Obstetra.
- 5.- Enfermero.
- 6.- Médico veterinario que presta servicio en el campo asistencial de la salud.
- 7.- Biólogo que presta servicio en el campo asistencial de la salud.
- 8.- Psicólogo que presta servicio en el campo asistencial de la salud.
- 9.- Nutricionista que presta servicio en el campo asistencial de la salud.
- 10.- Ingeniero Sanitario que presta servicio en el campo asistencial de la salud.
- 11.- Asistente Social que presta servicio en el campo asistencial de la salud.
- 12.- Tecnólogo Médico que se desarrolla en las áreas de terapia física y rehabilitación, laboratorio clínico y anatomía patológica, radiología, optometría, terapia ocupacional y terapia del lenguaje en el campo de la salud.
- 13.- Químico que presta servicio en el campo asistencial de la salud.
- 14.- Técnico especializado de los Servicios de Fisioterapia, Laboratorio y Rayos X

b) Personal de la Salud, Técnico y Auxiliar Asistencial de la Salud

Se considera como personal de la salud, técnico y auxiliar asistencial de la salud, al comprendido en la Ley 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud, precisada mediante Decreto Supremo 012-2011-SA, que presta servicios en las entidades comprendidas en el numeral 3.1 del artículo 3 de la presente norma, que desarrollan funciones en los servicios de Enfermería, Obstetricia, Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Medicina Física y Rehabilitación, Nutrición y Odontología, y otras actividades vinculadas a la salud individual o salud pública.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Decreto Legislativo el personal o servidor civil de las entidades públicas que ocupa un puesto destinado a funciones administrativas, así como el personal del Seguro Social de Salud - EsSalud, del Seguro Integral de Salud - SIS, de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud - SUNASA, el personal militar de las Fuerzas Armadas y el policial de la Policía Nacional del Perú en actividad que presta servicios asistenciales en salud.



Decreto Legislativo N° 1057, que prestan servicios de alerta y respuesta en el marco de la existencia del COVID-19 en las Unidades de Cuidados Intensivos, Hospitalización o aquellos que realicen vigilancia epidemiológica y las visitas domiciliarias a los pacientes que reciben atención ambulatoria.

La referida bonificación se entrega durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional y hasta treinta (30) días posteriores al término de su vigencia, y no tiene carácter remunerativo, compensatorio, ni pensionable y no está sujeta a cargas sociales.

2.7 Es así que, mediante Decreto Supremo N° 068-2020-EF⁴, el Ministerio de Economía y Finanzas aprobó el monto de la mencionada bonificación en S/. 720.00.

Asimismo, los artículos 4° y 5° de la mencionada norma precisa los criterios para determinar el otorgamiento de la mencionada bonificación⁵, así como para identificar al personal de la salud beneficiario⁶, respectivamente.

⁴ Publicado el 04 de abril de 2020, en el Diario Oficial "El Peruano"

⁵ Decreto Supremo N° 068-2020-EF, Aprueban monto, oportunidad de la entrega, procedimientos para la identificación de los beneficiarios y criterios para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud, dispuesta en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 026-2020

Artículo 4.- Criterios para determinar el otorgamiento de la bonificación extraordinaria

Para determinar el otorgamiento de la bonificación extraordinaria, se deben cumplir con los siguientes criterios:

a. Existencia de casos confirmados de COVID-19 en el ámbito de los Gobiernos Regionales o de Lima Metropolitana, según corresponda.
b. Son beneficiarios de la bonificación extraordinaria el personal de la salud comprendido en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153 y el personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las Unidades Ejecutoras de Salud de los Gobiernos Regionales, así como las demás entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1153.

c. Los beneficiarios deben prestar servicios efectivos de alerta y respuesta en el marco de la existencia del COVID-19 en:

- Unidades productoras de servicios de salud de cuidados intensivos.
- Unidades productoras de servicios de salud de hospitalización.

- Vigilancia epidemiológica, que contempla actividades destinadas a la identificación clínica y de apoyo al diagnóstico de casos confirmados de COVID-19 y sus contactos y a la gestión y manejo de residuos biocontaminados en los establecimientos de salud del primer, segundo y tercer nivel de atención, así como en los laboratorios de referencia nacional y regional. Asimismo, el personal de la salud que realiza vigilancia epidemiológica en los órganos del Ministerio de Salud, Direcciones/Gerencias Regionales de Salud, Direcciones de Redes Integradas de Salud, Direcciones de Redes de Salud o los que hagan sus veces en las otras entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1153.

- Visitas domiciliarias, las cuales contemplan la identificación de casos sospechosos de COVID-19, el seguimiento de casos positivos que se encuentren en manejo ambulatorio, así como el manejo prehospitalario y traslado de casos positivos con complicaciones.

d. Se encuentran excluidos como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, el personal de la salud que ocupa cargos de confianza o directivo y aquellos que realizan actividades de carácter administrativo, con excepción del personal de la salud que realiza vigilancia epidemiológica.

e. El personal de la salud debe encontrarse registrado en el Registro Nacional de Personal de la Salud (Aplicativo Informático INFORHUS del Ministerio de Salud)

⁶ Decreto Supremo N° 068-2020-EF, Aprueban monto, oportunidad de la entrega, procedimientos para la identificación de los beneficiarios y criterios para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud, dispuesta en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 026-2020

Artículo 5.- Procedimiento para identificar al personal de la salud beneficiario que presten servicios de alerta y respuesta en el marco de la existencia del COVID-19

De acuerdo a la publicación que efectúa el Ministerio de Salud sobre los casos confirmados por COVID-19, en el ámbito nacional, las entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1153 verifican si el personal de salud a su cargo cumple con los criterios establecidos para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria, conforme al siguiente procedimiento:

- El Jefe de Departamento o Servicio de los Establecimientos de Salud del segundo o tercer nivel de atención, el Jefe del Establecimiento de Salud del primer nivel de atención, o los Directores de los órganos del Ministerio de Salud, Direcciones/Gerencias Regionales de Salud, Direcciones de Redes Integradas de Salud, Direcciones de Redes de Salud o los que hagan sus veces, deben identificar al personal que cumple con los criterios señalados en el artículo 4 del presente Decreto Supremo, y elabora una lista nominal de dicho personal, la cual se remite a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la Unidad Ejecutora, respectiva.
- La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la Unidad Ejecutora, es responsable de verificar que el personal señalado en la lista nominal se encuentre registrado en el INFORHUS y verifica el cumplimiento de los criterios establecidos en el artículo 4 del presente Decreto Supremo.



2.8 Posteriormente, mediante Decreto de Urgencia N° 053-2020⁷, se modificó el artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, incorporándose como beneficiarios de la mencionada bonificación al personal administrativo sujeto a los Decretos Legislativos N° 276 y 1057 que cumplan con las siguientes condiciones:

- a. Profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud de los establecimientos del segundo y tercer nivel de atención que intervienen en el diagnóstico, tratamiento y manejo de los casos sospechosos o confirmados con COVID-19 y que requieren ser atendidos por las diferentes unidades productoras de servicios de salud;
- b. Choferes que forman parte de los Equipos de Emergencia Rápida;
- c. Profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud que realizan el manejo del cadáver en los establecimientos de salud o similares y los que integran el Equipo Humanitario de Recojo de Cadáveres y;
- d. Profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud que realiza visita domiciliaria en el primer nivel de atención;
- e. Profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales que realizan triajes diferenciados en los establecimientos de salud de los diferentes niveles de atención;
- f. Personal que realiza servicio de admisión;
- g. Personal que realiza el mantenimiento, limpieza, despacho y entrega de los equipos e insumos en los establecimientos de salud relacionados al COVID-19;
- h. Profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud que forman parte del Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de la Salud;
- i. Profesionales y técnicos asistenciales de la salud de los Centros de Salud Mental Comunitarios.

2.9 Adicionalmente, el Decreto de Urgencia N° 069-2020⁸ dispuso que el pago de la bonificación extraordinaria a que se refiere el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, se efectúa de manera mensual, a partir de la vigencia del Decreto de Urgencia 053-2020 y hasta treinta (30) días posteriores al término de la vigencia de la declaratoria de la Emergencia Sanitaria.

2.10 De lo expuesto, se desprende que durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria, a nivel nacional, serán beneficiarios de la bonificación extraordinaria dispuesta por el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, el personal de la salud que cumpla con las condiciones establecidas en el Decreto Supremo N° 068-2020-EF, así como el personal

- c. La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces en la Unidad Ejecutora, calcula el costo del otorgamiento de la bonificación extraordinaria correspondiente, según el número de beneficiarios identificados."
- d. El Director o Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces en la Unidad Ejecutora, aprueba mediante acto resolutivo el listado nominal y el costo de la bonificación extraordinaria a favor de los beneficiarios identificados de acuerdo a los criterios y procedimientos señalados en el presente Decreto Supremo.
- e. La máxima autoridad administrativa de la Unidad Ejecutora remite al Ministerio de Salud, copia del acto resolutivo indicado en el literal precedente en un plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde el inicio de cada mes, a efectos de sustentar ante el Ministerio de Economía y Finanzas la Transferencia Presupuestal correspondiente.
- f. La máxima autoridad administrativa de cada unidad ejecutora, es responsable de velar por el estricto cumplimiento de la identificación del personal que resulte beneficiario de la bonificación extraordinaria, así como su correspondiente pago.

⁷ Publicada el 05 de mayo de 2020, en el Diario Oficial "El Peruano"

⁸ Publicada el 17 de junio de 2020, en el Diario Oficial "El Peruano"



administrativo, perteneciente a los regímenes del D.Leg. 276 y 1057, incorporado mediante el Decreto de Urgencia N° 053-2020.

- 2.11 Sin perjuicio de lo señalado, y teniendo en consideración que la presente consulta se encuentra vinculada al Subsistema de Gestión de la Compensación, corresponderá emitir pronunciamiento a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas como órgano competente del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en materia de compensaciones económicas, según lo establecido por el Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público⁹, publicado el 16 de setiembre de 2018, en el Diario Oficial "El Peruano".

Sobre el cumplimiento de requisitos para el acceso al empleo público

- 2.12 Al respecto nos remitiremos al [Informe Técnico N° 1631-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, concluyó:

"3.1. Las entidades del Sector Público establecen los requisitos de las plazas o puestos en la entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión (CAP, MOF, Clasificador de Cargos), debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, así como de sus cargos y sus requisitos, evaluando de forma permanente su actualización. De esta forma, las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido previamente en los documentos de gestión interna de la entidad.

3.2. La inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.

3.3. De acuerdo a lo señalado en los numerales 2.4 y 2.5 del presente informe, las entidades públicas –en su condición de empleador- se encuentran facultadas para modificar y/o actualizar sus instrumentos de gestión, ello como parte de su facultad de dirección y organización, sin embargo, el ejercicio de dichas atribuciones o facultades no pueden desconocer o disminuir la dignidad del trabajador, ni afectar sus derechos constitucionales.

3.4. De esta manera, las modificaciones efectuadas al Clasificador de Cargos de la entidad surtirán efectos para aquellas situaciones jurídicas que se susciten a partir de su entrada en vigencia, no siendo posible aplicar sus efectos a situaciones

⁹ Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público

Artículo 6.- Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

6.1 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, como órgano competente en materia de compensaciones económicas, que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es la encargada de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

6.2 Son funciones de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, en forma exclusiva y excluyente:
(...)

11. Emitir opinión en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público (...).



jurídicas que acontecieron con anterioridad a su entrada vigencia, porque ello significaría una aplicación retroactiva de las normas y una vulneración al principio de seguridad jurídica”.

- 2.13 De ahí que, si bien las entidades públicas se encuentran facultadas para efectuar las modificaciones que considere necesarias a sus instrumentos de gestión (Manual de Organización y Funciones y Clasificador de Cargos u otros), dichas modificaciones no podrían aplicar sus efectos a situaciones jurídicas que acontecieron con anterioridad a su entrada vigencia. Consecuentemente, aquellos servidores que hubieran sido designados o encargados para ocupar un determinado puesto, antes de la modificación de los instrumentos de gestión (Manual de Organización y Funciones y Clasificador de Cargos u otros) podrán continuar ejerciendo sus funciones hasta que concluyan dichas acciones de desplazamiento.

El encargo como modalidad de desplazamiento en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.14 De acuerdo a lo señalado en el artículo 82° del Reglamento de la Carrera Administrativa y el numeral 3.6 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, la figura del encargo es definida como la acción administrativa o modalidad de desplazamiento de carácter temporal, excepcional y fundamentado mediante el cual se autoriza a un servidor de carrera el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatible con niveles de carrera superiores al que tiene dicho servidor.

Es importante señalar que el desempeño de funciones de responsabilidad directiva implica la realización de actividades que conlleven el ejercicio de poder de dirección, expresado en la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizando, normando y supervisando el trabajo de sus integrantes; así como, ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada; y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia.

- 2.15 De este modo, para que se configure la acción de desplazamiento por encargo (en el régimen del Decreto Legislativo N° 276) las entidades públicas deberán de tener en cuenta que: i) Sólo procede en ausencia del titular para el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatibles con niveles de carrera superiores al del servidor de carrera; ii) Requiere de una plaza vacante, prevista y presupuestada en el CAP de la entidad; iii) Cumplimiento de los demás requisitos estipulados en el Reglamento de la Carrera Administrativa y en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP; la inobservancia de dichos requisitos acarrea la nulidad del desplazamiento, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera existir.
- 2.16 De lo expuesto, podemos colegir que las plazas de los grupos ocupacionales profesionales y técnicos de la carrera administrativa no tendrían responsabilidad directiva según los lineamientos señalados en el párrafo anterior. Consecuentemente, las plazas que no impliquen el desempeño de funciones de responsabilidad directiva, no se encuentran sujetos al desplazamiento mediante encargo.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

III. Conclusiones

- 3.1 El Decreto de Urgencia N° 026-2020 dispuso el otorgamiento de una bonificación extraordinaria en favor del personal de la salud que cumpla con los requisitos y condiciones establecidas por el Decreto Supremo N° 068-2020-EF.
- 3.2 Posteriormente, el Decreto de Urgencia N° 053-2020 extendió el otorgamiento de la mencionada bonificación en favor del personal administrativo, perteneciente a los regímenes del D.Leg. 276 y 1057, siempre que cumplan con las condiciones reseñadas en el numeral 2.7 del presente informe.
- 3.3 Sin perjuicio de lo señalado, y teniendo en consideración que la presente consulta se encuentra vinculada al Subsistema de Gestión de la Compensación, corresponderá emitir pronunciamiento a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 3.4 Respecto de la posibilidad de que un servidor continúe ejerciendo el cargo en que se encontraban ocupando, antes de la modificación de los instrumentos de gestión (Manual de Organización y Funciones y Clasificador de Cargos u otros) que modifican el perfil del puesto, nos remitiremos al [Informe Técnico N° 1631-2018-SERVIR/GPGSC](#).
- 3.5 Conforme a lo señalado en los numerales 2.14 al 2.17 del presente informe, el encargo es una acción administrativa para el desplazamiento de un servidor de carrera en puestos de responsabilidad directiva, regulado por el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, y por el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP.
- 3.6 El desempeño de funciones de responsabilidad directiva implica la realización de actividades que conlleven el ejercicio de poder de dirección, expresado en la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizando, normando y supervisando el trabajo de sus integrantes; así como, ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada; y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia. Consecuentemente, las plazas que no impliquen el desempeño de funciones de responsabilidad directiva, no se encuentran sujetos al desplazamiento mediante encargo.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 5A4LOJE