



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Presidencia Ejecutiva

Firmado digitalmente por
BOYER CARRERA Janeyri Elizabeth
FAU 20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2022/04/29 17:06:04-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 29 de abril de 2022

OFICIO N° 000230-2022-SERVIR-PE

Señora
ELIZABETH M. RIVERA CHÁVEZ
Directora General
Hospital Víctor Larco Herrera
Av. Pérez Araníbar N° 600 – Magdalena del Mar
Presente.

Hospital "Víctor Larco Herrera"
Central de Documentación

04 MAY 2022

RECIBIDO

Por: Hora: 12:04 Exp: 7310

Asunto : Opinión técnica favorable de Cuadro para Asignación de Personal Provisional del Hospital Víctor Larco Herrera

Referencias : Oficio N° 083-2022-DG-N°082-OP-HVLH/MINSA (Expediente N° 2022-0011053)
Oficio N° 088-2022-DG-N°090-OP-HVLH/MINSA (Expediente N° 2022-0011624)
Oficio N° 100-2022-DG-N°108-OP-HVLH/MINSA (Expediente N° 2022-0013616)

Es grato dirigirme a usted para saludarla y, a la vez, dar respuesta a los documentos de la referencia, mediante los cuales solicitó la opinión técnica favorable de SERVIR en relación a la propuesta del Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) del Hospital Víctor Larco Herrera.

Al respecto, se adjunta al presente el Informe Técnico N° 000051-2022-SERVIR-GDSRH, que constituye la opinión técnica favorable de SERVIR, de conformidad con lo establecido en el numeral 6.3.1.8 de la Directiva N° 006-2021-SERVIR/GDSRH, elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional, el cual este despacho hace suyo.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente;

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

JANEYRI ELIZABETH BOYER CARRERA
Presidenta Ejecutiva
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Hospital "Víctor Larco Herrera"
Directora General

04 MAYO 2022

RECIBIDO

Por: Hora: 12:50 Exp: 7310

Firmado digitalmente por
LEON VILELA Cristian
Collins FAU
20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2022/04/27
21:11:32-0500

Cc:

- Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas
- Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud

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: 92569K2

www.servir.gob.pe

Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



**Siempre
con el pueblo**



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo del Sistema de
Recursos Humanos

Firmado digitalmente por
LEON VILELA Cristian Collins FAU
20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2022/04/27 17:51:22-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 27 de abril de 2022

INFORME TECNICO N° 000051-2022-SERVIR-GDSRH

A : **JANEYRI ELIZABETH BOYER CARRERA**
PRESIDENTA EJECUTIVA

De : **CRISTIAN COLLINS LEÓN VILELA**
GERENTE DE DESARROLLO DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

Asunto : Opinión técnica respecto a la propuesta de Cuadro para Asignación de Personal Provisional del Hospital Víctor Larco Herrera

Referencia : Oficio N° 083-2022-DG-N°082-OP-HVLH/MINSA (Expediente N° 2022-0011053)
Oficio N° 088-2022-DG-N°090-OP-HVLH/MINSA (Expediente N° 2022-0011624)
Oficio N° 100-2022-DG-N°108-OP-HVLH/MINSA (Expediente N° 2022-0013616)

Mediante el presente me dirijo a usted, en virtud al documento de la referencia, a efectos de remitir el informe técnico de opinión favorable respecto de la propuesta de Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) presentada por el Hospital Víctor Larco Herrera (HVLH).

I. ANTECEDENTES:

- 1.1 Mediante Oficio N° 083-2022-DG-N°02-OP-HVLH/MINSA y Oficio N° 088-2022-DG-N°090-OP-HVLH/MINSA, recibidos el 30 de marzo y 4 de abril de 2022, respectivamente, la Directora General del HVLH remite la propuesta de CAP Provisional de dicha entidad para que, de acuerdo a las competencias de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en esa materia, se emita la opinión técnica favorable conforme lo establece la Directiva N° .006-2021-SERVIR-GDSRH, Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional (la Directiva), aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE.
- 1.2 Posteriormente, mediante Oficio N° 100-2022-DG-N°108-OP-HVLH/MINSA, recibido el 19 de abril de 2022, la Directora General del HVLH remite una nueva propuesta de CAP Provisional, en atención a las observaciones informadas en la asistencia virtual de fecha 11 de abril de 2022.

II. COMPETENCIA DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – SERVIR

- 2.1 En el marco de la rectoría del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), SERVIR es responsable de formular la política nacional del servicio civil; correspondiendo a las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, ejecutar e implementar las disposiciones emitidas por el ente rector.
- 2.2 En virtud de lo señalado, el artículo 21 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de SERVIR¹ establece que la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH) es el órgano encargado de la implementación y supervisión de las políticas de gestión de los recursos humanos mediante el desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las ORH y el desarrollo de herramientas que contribuyan al proceso de implementación. En esa línea, la GDSRH tiene como una de sus funciones absolver consultas y emitir opinión técnica en el ámbito de su competencia.

¹ Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 014-2010-PCM, el Decreto Supremo N° 117-2012-PCM y el Decreto Supremo N° 003-2017-PCM.



Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
de Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo del Sistema de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 2.3 Ahora bien, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2021-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 16 de noviembre de 2021, se aprobó la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional, en cuyo literal b) del numeral 5.1 define al CAP Provisional como el documento de gestión de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones o Manual de Operaciones (MOP), según corresponda; cuya finalidad es viabilizar la operación de las entidades públicas durante la etapa de tránsito al régimen previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en tanto se reemplace junto con el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) por el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).
- 2.4 En consecuencia, en tanto que el CAP Provisional constituye una herramienta para la gestión de los recursos humanos de las entidades durante el proceso de implementación del régimen del Servicio Civil, corresponde que la GDSRH emita opinión técnica respecto de las propuestas de CAP Provisional formuladas por las entidades de la administración pública, de manera previa a su aprobación, por lo cual procede llevar a cabo el análisis respectivo.

III. DEL PROCESO DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD

- 3.1 Con fecha 4 de junio de 2019 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 30957, Ley que autoriza el nombramiento progresivo, como mínimo, del 20% de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, que a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1153 tuvieron vínculo laboral y fueron identificados en el marco de la Nonagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 025-2019-SA², que, además, establece los requisitos, plazos y condiciones del proceso de nombramiento del personal de la salud. Para el año 2020, dicho porcentaje del 20% fue ampliado al 40% mediante el numeral 14.1 del artículo 14 del Decreto de Urgencia N° 016-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los recursos humanos del Sector Público.
- 3.2 Posteriormente, en el marco de la continuidad del proceso de nombramiento dispuesto en la Ley N° 30957, mediante la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, se autorizó al Ministerio de Salud (MINSA), sus organismos públicos, los Gobiernos Regionales (GORE) y las Comunidades Locales de Administración de Salud (CLAS) a continuar con el proceso de nombramiento de hasta el 40% de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, a que se refiere el artículo 14 del Decreto de Urgencia 016-2020, durante el primer semestre del año 2021. Dicho plazo fue prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2021 mediante Decreto de Urgencia N° 069-2021.
- 3.3 Cabe mencionar que el literal n) del artículo 8 de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, también autorizó el nombramiento de hasta el 20% de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud del MINSA, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras (UE) de salud de los GORE y las CLAS, a los que se refiere la Ley N° 30957.
- 3.4 Cabe indicar que, en atención a las citadas normas, el MINSA emitió la Resolución Ministerial N° 280-2020-MINSA³ de fecha 11 de mayo de 2020, aprobando la relación nominal total del personal apto al proceso de nombramiento establecido en la Ley N° 30957. Dicha resolución contiene el Anexo 1-A, Relación Nominal del personal apto en el proceso de nombramiento consolidado a nivel nacional por unidades ejecutoras, en sujeción a lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 016-2020, así como el Anexo 1-B que corresponde a la relación nominal del 40%

² Publicado en el Diario Oficial El Peruano 31 de octubre de 2019.

³ Cuyos anexos 1-A y 1-B fueron rectificados mediante Resolución Ministerial N° 892-2020/MINSA y Resolución Ministerial N° 125-2021/MINSA.



PERU

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo del Sistema de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

a nombrar durante el ejercicio fiscal 2020 y bajo el cual las diversas UE del Sector Salud presentaron sus propuestas de CAP Provisional en dicho año fiscal, por lo que se colige que está pendiente el nombramiento del personal profesional y técnico contenido en el Anexo 1-A de la citada resolución ministerial.

- 3.5 Ahora bien, continuando con el proceso de nombramiento, cabe mencionar que el literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, autoriza el nombramiento de hasta el 80% de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud del MINSA, sus organismos públicos y UE de los GORE y las CLAS, a los que se refiere la Ley N° 30957, lo que incluye los porcentajes establecidos en el artículo 1 de la Ley N° 30957, en el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 014-2019, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, y en el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.
- 3.6 Además, el literal a) del numeral 2) de la Centésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, dispone la asignación de recursos para el financiamiento de lo dispuesto en el literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la citada Ley, así como para el financiamiento del nombramiento de hasta el sesenta por ciento (60%) de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud del MINSA, sus organismos públicos y UE de los GORE y las CLAS a los que se refiere el artículo 1 de la Ley N° 30957, el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 014-2019, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, y el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, hasta el primer semestre del Año Fiscal 2022. De igual manera, el citado numeral dispone la asignación de recursos para el financiamiento del 20% del personal de salud a nombrarse en el presente año fiscal a partir del mes de abril de 2022, en el marco de la Ley N° 30957.
- 3.7 Por otro lado, teniendo en cuenta que el proceso de nombramiento que desarrollan las diversas UE del Sector Salud a nivel nacional se realiza conforme a la relación nominal que aprueba el citado ministerio, conviene señalar que considerando el Anexo 1-A de la Resolución Ministerial N° 280-2020/MINSA y su modificatoria, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos (OGGRH) del MINSA emitió la Resolución Directoral N° 666-2021-OGGRH/MINSA, corregida mediante Resolución Directoral N° 781-2021-OGGRH/MINSA, que aprobó la relación nominal de hasta el 20% del personal de la salud declarado apto al nombramiento para el año fiscal 2021, así como la Resolución Directoral N° 074-2022-OGGRH/MINSA en la que aprueba la lista nominal del personal de salud declarado apto para el proceso de nombramiento efectuarse durante el año fiscal 2022.

IV. SOBRE EL CAP PROVISIONAL REORDENADO VIGENTE

- 4.1 Cabe indicar que en el año 2020, mediante el Informe Técnico N° 000151-2020-SERVIR/GDSRH notificado a la entidad a través del Oficio N° 000658-2020-SERVIR-PE, la GDSRH otorgó opinión favorable a la propuesta de CAP Provisional del HVLH por un total de 6 PEA en situación de previsto, correspondiente al proceso de nombramiento del mismo año. La propuesta contempló un total de 986 posiciones, de las cuales 945 posiciones estaban ocupadas y 41 posiciones en situación de previsto.
- 4.2 Asimismo, según se advierte del informe sustentatorio, el HVLH mediante Resolución Directoral N° 170-2020-DG/HVLH/MINSA, de fecha 16 de noviembre de 2020, aprueba el reordenamiento del CAP Provisional vigente, en el cual procede a realizar el cambio de situación de previsto a ocupado de las 6 PEA aprobadas en el marco del proceso de nombramiento del año 2020, por el cual obtiene un CAP Provisional reordenado por un total de 986 posiciones, de las cuales 951 posiciones estaban en situación de ocupado y 35 posiciones en situación de previsto.



PERÚ
Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Ministerio de Desarrollo del Sistema de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 4.3 Del mismo modo, el HVLH, mediante Resolución Directoral N°020-2022-DG-HVLH/MINSA y Resolución Directoral N°046-2022-DG-HVLH/MINSA, de fecha 9 de febrero y 25 de marzo de 2022, respectivamente, aprobó un segundo y tercer reordenamiento, siendo este último realizado en atención al cambio de grupo ocupacional de 16 cargos estructurales, en el marco de lo establecido en la Resolución Directoral N° 037-2022-DG-HVLH/MINSA, que aprobó la relación final del personal de la salud aptos al proceso de cambio de grupo ocupacional y cambio de línea de carrera del personal de la Salud.
- 4.4 En ese sentido, siendo que los numerales 5.2.2 y 5.2.3 de la Directiva establecen entre las responsabilidades del titular de la entidad y del jefe de la ORH la aprobación del reordenamiento de cargos y la administración del CAP Provisional, respectivamente. Por ello, al amparo del principio de presunción de veracidad, se presume que las acciones realizadas, materia de los reordenamientos aprobados por la entidad, responden a situaciones que cuentan con el respectivo sustento legal y documental, estando dichas acciones sujetas a responsabilidad de la entidad. En consecuencia, se continúa con el análisis de la propuesta.

V. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DEL CAP PROVISIONAL

5.1 DOCUMENTACIÓN SUSTENTATORIA

Conforme a lo establecido en el numeral 6.2.3.1 de la Directiva, a fin de emitir opinión, las entidades comprendidas en alguno de los 4 supuestos establecidos en el numeral 6.2.2 deben acompañar su propuesta de CAP Provisional con el informe técnico sustentatorio en el que desarrollen los argumentos y anexos, de corresponder, que justifican la aplicación del (los) supuesto(s) que las habilitan a elaborar y presentar una propuesta de CAP Provisional.

En adición a ello, el numeral 5.4.4 de la Directiva precisa la información mínima que debe contener el expediente de la propuesta de CAP Provisional. En ese sentido, en el siguiente cuadro se verifica el cumplimiento del HVLH respecto al envío de información necesaria para evaluar la propuesta de CAP Provisional:

CUADRO N° 01
CONTROL DE PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN

Documentación sustentatoria		Situación
1	Formato N° 1: Índice general del CAP Provisional	✓
	Formato N° 2: CAP Provisional	✓
	Formato N° 3: Resumen cuantitativo del CAP Provisional	✓
2	Informe Técnico sustentatorio de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces.	✓
3	Opinión favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o el que haga sus veces	✓
4	Reglamento de Organización y Funciones, incluyendo documento de aprobación.	✓
5	Manual de Clasificador de Cargos, incluyendo documento de aprobación.	✓
6	Cuadro para Asignación de Personal vigente, incluyendo documento de aprobación.	✓
7	Listado de personas que prestaron servicios bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) al 10 de noviembre de 2016	✓
✓ (entregado/presentado) X (no entregado/presentado)		

La documentación remitida por el HVLH está completa, por lo que es pertinente continuar con la evaluación de la propuesta de CAP Provisional.



PERU

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
de Servicio Civil

Ministerio de Desarrollo del Sistema
de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

5.2 FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA DE CAP PROVISIONAL

5.2.1 Sobre los documentos de gestión institucional del HVLH:

En cuanto a los documentos de gestión institucional, los cuales forman parte del expediente, se tomaron en cuenta para la revisión de la propuesta de CAP Provisional los siguientes:

- ROF, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 132- 2005/MINSA, del 16 de febrero del 2005.
- Manual de Clasificador de Cargos (MCC), aprobado mediante Resolución Ministerial N° 595- 2008-MINSA, del 27 de agosto de 2008, cuya última modificatoria fue formulada mediante Resolución Secretarial N° 225-2021/MINSA.
- CAP Provisional vigente reordenado, aprobado mediante Resolución Directoral N° 046- 2022-DG-HVLH/MINSA, del 25 de marzo de 2022.

5.2.2 Sobre el informe sustentatorio de la Oficina de Recursos Humanos (ORH) y la opinión favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP)

Conforme al numeral 5.23 de la Directiva, corresponde a la ORH elaborar la propuesta de CAP Provisional, así como el informe técnico. Concordante con ello, el numeral 6.2.3.1 dispone que la ORH identifique el(los) supuesto(s) que habilitan a la entidad a elaborar y presentar una propuesta de CAP Provisional, debiendo disponer los argumentos y anexos, de corresponder, que justifiquen la elección.

En atención a ello, obra en el expediente el Informe Técnico N° 061-2022-UFPPyCA-OP-HVLH/MINSA, a través del cual el Jefe de la Unidad Funcional de Programación, Presupuesto y Control de Asistencia de la Oficina de Personal del HVLH presenta el sustento de la propuesta de CAP Provisional, por lo que no se emiten observaciones al respecto. De otro lado, siguiendo lo dispuesto en el numeral 5.2.4 de la Directiva, la propuesta de CAP Provisional está acompañada de la opinión favorable del Jefe de la Unidad Funcional de Planeamiento, Organización y Proyectos de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, que a través del Informe N° 030-2022-UFPOP-OEPE-HVLH/MINSA otorga opinión favorable a la propuesta de CAP Provisional, por lo que no se emiten observaciones sobre ello.

5.2.3 Definición del supuesto que fundamenta la propuesta de CAP Provisional

La propuesta de CAP Provisional del HVLH se sustenta en el supuesto 2 establecido en el numeral 6.2.1 de la Directiva, por lo que corresponde realizar el análisis del referido supuesto:

Análisis del Supuesto 2:

De acuerdo al supuesto 2, **Excepciones a las prohibiciones de ingreso de personal**, establecido en el numeral 6.2.1.2 de la Directiva, *"las entidades públicas que, a través de la Ley de Presupuesto Público para el año fiscal correspondiente u otra norma sustantiva, son exceptuadas de las prohibiciones de ingreso, nombramiento, designación y contratación, pueden emplear este supuesto; debiendo contar con la información presupuestal que justifique la creación e incremento de cargos o posiciones"*.

Al respecto, el HVLH se encuentra facultado a formular ajustes a su CAP Provisional vigente, en el marco de lo dispuesto en el numeral 2) de la Centésima Quinta Disposición Complementaria Final y en el literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, que autoriza el nombramiento de hasta el 80% de los



Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo del Sistema de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud del MINSA, sus organismos públicos y UE de los GORE y las CLAS, a los que se refiere la Ley N° 30957, lo que incluye los porcentajes establecidos en el artículo 1 de la Ley N° 30957, en el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 014-2019, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, y en el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

Por lo tanto, las PEA que serán incluidas bajo el supuesto 2 de la Directiva son aquellas que se encuentran consideradas en la relación nominal aprobada por la OGGRH del MINSA, mediante la Resolución Directoral N° 666-2021-OGGRH/MINSA, modificada por la Resolución Directoral N° 781-2021-OGGRH/MINSA, así como la Resolución Directoral N° 074-2022-OGGRH/MINSA, cuyo contenido se encuentra vigente en tanto el MINSA no la modifique mediante el dispositivo legal que corresponda, en el marco de sus competencia y facultades.

En consecuencia, se advierte que al HVLH le corresponde para el presente proceso de nombramiento un total de 7 PEA, conforme el siguiente detalle:

CUADRO N° 02
APLICACIÓN DEL SUPUESTO 2

N° de orden del cargo	Denominación del cargo	Órgano / Unidad orgánica	Cantidad de PEA			Total PEA
			A crear	Existentes en el CAP P vigente		
				P	O	
221	Auxiliar Asistencial	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	1			1
341	Enfermera/o	Servicio de Enfermería en Psiquiatría Varones	1			1
342	Enfermera/o	Servicio de Enfermería en Psiquiatría Varones	1			1
431	Técnico/a en enfermería I	Servicio de Enfermería en Psiquiatría Varones	1			1
767	Químico Farmacéutico	Departamento de Farmacia	1			1
857	Auxiliar Asistencial	Departamento de Nutrición y Dietética	1			1
858	Auxiliar Asistencial	Departamento de Nutrición y Dietética	1			1
Total			7	0	0	7

Fuente: Informe Técnico N° 061-2022-UFPPyCA-OP-HVLH/MINSA

Es pertinente mencionar que a través de la Resolución Ministerial N° 943-2021/MINSA, de fecha 26 de julio de 2021, se autoriza a la OGGRH del MINSA a realizar las acciones de supervisión, monitoreo, seguimiento, aprobación de cronograma y las demás acciones que resulten necesarias para el cumplimiento y ejecución del nombramiento del personal de la salud. Por lo tanto, las situaciones y/o controversias que pudieran surgir sobre las PEA a incorporar en las propuestas de CAP Provisional corresponden ser resueltas por la OGGRH del citado ministerio.

5.2.4 Análisis comparativo

Tras las acciones realizadas, el HVLH ha elaborado el siguiente cuadro comparativo en el que describe las acciones realizadas referidas al uso y la creación de 7 PEA para el proceso de nombramiento del presente año, según el siguiente detalle:

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Desarrollo del Sistema de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CUADRO N° 03
COMPARATIVO DEL CAP VIGENTE Y DE LA PROPUESTA DE CAP PROVISIONAL

CAP Provisional Reordenado vigente RD N° 046-2022-DG/HVLH				CAP Provisional Propuesto				Detalle
Órgano o Unidad Orgánica	Situación			Órgano o Unidad Orgánica	Situación			
	O	P	Total		O	P	Total	
Dirección General	11	2	13	Dirección General	11	2	13	
Órgano de Control Institucional	1	2	3	Órgano de Control Institucional	1	2	3	
Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	7	0	7	Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	7	0	7	
Oficina de Asesoría Jurídica	5	0	5	Oficina de Asesoría Jurídica	5	0	5	
Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	4	1	5	Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	4	1	5	
Oficina de Gestión de la Calidad	4	0	4	Oficina de Gestión de la Calidad	4	0	4	
Oficina Ejecutiva de Administración	2	0	2	Oficina Ejecutiva de Administración	2	0	2	
Oficina de Personal	19	0	19	Oficina de Personal	19	0	19	
Oficina de Economía	28	0	28	Oficina de Economía	28	0	28	
Oficina de Logística	29	0	29	Oficina de Logística	29	0	29	
Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	105	0	105	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	105	1	106	Se crea 1 cargo por aplicación del supuesto 2, en situación de previsto
Oficina de Estadística e Informática	26	0	26	Oficina de Estadística e Informática	26	0	26	
Oficina de Comunicaciones	4	0	4	Oficina de Comunicaciones	4	0	4	
Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación	3	0	3	Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación	3	0	3	
Departamento de Apoyo Medico Complementario	2	1	3	Departamento de Apoyo Medico Complementario	2	1	3	
Servicio de Especialidades Medico-Quirúrgicas	9	1	10	Servicio de Especialidades Medico-Quirúrgicas	9	1	10	
Servicio de Medicina Interna	6	1	7	Servicio de Medicina Interna	6	1	7	
Servicio de Apoyo al Diagnostico	13	1	14	Servicio de Apoyo al Diagnostico	13	1	14	
Departamento de Enfermería	7	3	10	Departamento de Enfermería	7	3	10	



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CAP Provisional Reordenado vigente RD N° 046-2022-DG/HVLH				CAP Provisional Propuesto				Detalle
Órgano o Unidad Orgánica	Situación			Órgano o Unidad Orgánica	Situación			
	O	P	Total		O	P	Total	
Servicio de Enfermería en Psiquiatría Varones.	134	1	135	Servicio de Enfermería en Psiquiatría Varones	134	4	138	Se crean 3 cargos por aplicación del supuesto 2, en situación de previsto
Servicio de Enfermería en Psiquiatría Mujeres	126	1	127	Servicio de Enfermería en Psiquiatría Mujeres	126	1	127	
Servicio de Enfermería en Adicciones	26	1	27	Servicio de Enfermería en Adicciones	26	1	27	
Servicio de Enfermería en Emergencia y UCE	63	1	64	Servicio de Enfermería en Emergencia y UCE	63	1	64	
Servicio de Enfermería en Depresión y Ansiedad	52	1	53	Servicio de Enfermería en Depresión y Ansiedad	52	1	53	
Departamento de Psicología	20	1	21	Departamento de Psicología	20	1	21	
Servicio de Psicología en Consulta Externa y Hospitalización	15	1	16	Servicio de Psicología en Consulta Externa y Hospitalización	15	1	16	
Servicio de Psicología en Salud Mental Comunitaria	13	1	14	Servicio de Psicología en Salud Mental Comunitaria	13	1	14	
Departamento de Farmacia	21	0	21	Departamento De Farmacia	21	1	22	Se crea 1 cargo por aplicación del supuesto 2, en situación de previsto
Departamento de Nutrición y Dietética	75	1	76	Departamento de Nutrición y Dietética	75	3	78	Se crean 2 cargos por aplicación del supuesto 2, en situación de previsto
Departamento de Trabajo Social	22	1	23	Departamento de Trabajo Social	22	1	23	
Servicio de Trabajo Social en Atención Ambulatoria y Hospitalización	10	1	11	Servicio de Trabajo Social en Atención Ambulatoria y Hospitalización	10	1	11	
Servicio de Trabajo Social en Salud Mental Comunitaria	6	1	7	Servicio de Trabajo Social en Salud Mental Comunitaria	6	1	7	
Departamento de Rehabilitación y Psicoterapia	2	1	3	Departamento de Rehabilitación y Psicoterapia	2	1	3	
Servicio de Rehabilitación Integral y Terapia Ocupacional	11	1	12	Servicio de Rehabilitación Integral y Terapia Ocupacional	11	1	12	
Servicio de Psicoterapia	4	1	5	Servicio de Psicoterapia	4	1	5	
Departamento de Adicciones	6	1	7	Departamento de Adicciones	6	1	7	
Departamento de Hospitalización	2	1	3	Departamento de Hospitalización	2	1	3	



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Ministerio de Salud
del Servicio Civil

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para
Mujeres y Hombres
Requisito Humano

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CAP Provisional Reordenado vigente RD N° 046-2022-DG/HVLH				CAP Provisional Propuesto				Detalle
Órgano o Unidad Orgánica	Situación			Órgano o Unidad Orgánica	Situación			
	O	P	Total		O	P	Total	
Servicio de Enfermedades Psiquiátricas Agudas	16	1	17	Servicio de Enfermedades Psiquiátricas Agudas	16	1	17	
Servicio de Recuperación y Reinserción Familiar y Social	9	1	10	Servicio de Recuperación y Reinserción Familiar y Social	9	1	10	
Servicio de Psiquiatría Forense	2	1	3	Servicio de Psiquiatría Forense	2	1	3	
Departamento de Psiquiatría del Niño y Adolescente	20	1	21	Departamento de Psiquiatría del Niño y Adolescente	20	1	21	
Departamento de Consulta Externa y Salud Mental Comunitaria.	8	1	9	Departamento de Consulta Externa y Salud Mental Comunitaria.	8	1	9	
Departamento de Emergencia	3	1	4	Departamento de Emergencia	3	1	4	
Total	951	35	986	Total	951	42	993	

Fuente: Informe Técnico N° 061-2022-UFPPyCA-OP-HVLH/MINSA

5.3 SOBRE LA PROPUESTA DEL CAP PROVISIONAL

5.3.1 De la aplicación de la estructura orgánica aprobada en el ROF del HVLH

De otro lado, de acuerdo al numeral 5.3.1 de la Directiva, la entidad debe contar con un ROF o MOP vigente, elaborado en atención a la normativa aprobada por el órgano rector del Sistema de Modernización de la Gestión Pública.

En ese sentido, se observa que el HVLH ha elaborado su propuesta de CAP Provisional según la estructura orgánica establecida en su ROF aprobado mediante Resolución Ministerial N° 132-2005/MINSA, según la siguiente distribución:

Unidades de organización	Cantidad
1er nivel (alta dirección)	1
2do nivel (órganos)	25
3er nivel (unidades orgánicas)	17
Total	43

Fuente: Informe Técnico N° 061-2022-UFPPyCA-OP-HVLH/MINSA

**PERU**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Desarrollo del Sistema de
Recursos Humanos"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**CUADRO N° 04**
· APLICACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA

Órganos considerados en el CAP Provisional	Unidad orgánica considerados en el CAP Provisional	Cantidad de posiciones		Total posiciones
		O	P	
Dirección General	-	11	2	13
Órgano de Control Institucional	-	1	2	3
Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	-	7	0	7
Oficina de Asesoría Jurídica	-	5	0	5
Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	-	4	1	5
Oficina de Gestión de la Calidad	-	4	0	4
Oficina Ejecutiva de Administración	-	2	0	2
Oficina de Personal	-	19	0	19
Oficina de Economía	-	28	0	28
Oficina de Logística	-	29	0	29
Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	-	105	1	106
Oficina de Estadística e Informática	-	26	0	26
Oficina de Comunicaciones	-	4	0	4
Oficina de Apoyo a La Docencia e Investigación	-	3	0	3
Departamento de Apoyo Medico Complementario	-	2	1	3
	Servicio de Especialidades Medico- Quirúrgicas	9	1	10
	Servicio de Medicina Interna	6	1	7
	Servicio de Apoyo al Diagnostico	13	1	14
Departamento de Enfermería	-	7	3	10
	Servicio de Enfermería en Psiquiatría Varones.	134	4	138
	Servicio de Enfermería en Psiquiatría Mujeres	126	1	127
	Servicio de Enfermería en Adicciones	26	1	27
	Servicio de Enfermería en Emergencia y UCE	63	1	64
	Servicio de Enfermería en Depresión y Ansiedad	52	1	53
	-	20	1	21
Departamento de Psicología	Servicio de Psicología en Consulta Externa y Hospitalización	15	1	16
	Servicio de Psicología en Salud Mental Comunitaria	13	1	14
Departamento de Farmacia	-	21	1	22
Departamento de Nutrición y Dietética	-	75	3	78
	-	22	1	23



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de Sistemas de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Órganos considerados en el CAP Provisional	Unidad orgánica considerados en el CAP Provisional	Cantidad de posiciones		Total posiciones
		O	P	
Departamento de Trabajo Social	Servicio de Trabajo Social en Atención Ambulatoria y Hospitalización	10	1	11
	Servicio de Trabajo Social en Salud Mental Comunitaria	6	1	7
Departamento de Rehabilitación y Psicoterapia	-	2	1	3
	Servicio de Rehabilitación Integral y Terapia Ocupacional	11	1	12
	Servicio de Psicoterapia	4	1	5
Departamento de Adicciones	-	6	1	7
	-	2	1	3
Departamento de Hospitalización	Servicio de Enfermedades Psiquiátricas Agudas	16	1	17
	Servicio de Recuperación y Reinserción Familiar y Social	9	1	10
	Servicio de Psiquiatría Forense	2	1	3
	-	20	1	21
Departamento de Psiquiatría del Niño y Adolescente	-	8	1	9
Departamento de Consulta Externa y Salud Mental Comunitaria	-	3	1	4
Departamento de Emergencia	-	951	42	993
Total de posiciones				

Fuente: Informe Técnico N° 061-2022-UFPPYCA-OP-HVLH/MINSA

Sin perjuicio de lo antes mencionado, es preciso señalar que el ROF del HVLH presenta inconsistencias respecto de la connotación otorgada como órgano o unidad orgánica, de tal forma que en la estructura orgánica del ROF se les ha consignado a algunas unidades de organización como órganos; no obstante, en el desarrollo de dicho documento de gestión las mismas se han considerado como unidad orgánica, o viceversa, de acuerdo al siguiente detalle:

Unidad organizacional que se considera órgano en la estructura orgánica del ROF	Artículo del ROF que considera a la unidad organizacional como unidad orgánica
Órgano de Control Institucional	13°
Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	14°
Oficina de Asesoría Jurídica	15°
Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	16°
Oficina de Gestión de la Calidad	17°
Oficina Ejecutiva de Administración	18°
Oficina de Economía	20°
Oficina de Logística	21°
Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	22°
Oficina de Estadística e Informática	23°
Oficina de Comunicaciones	24°
Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación	25°
Departamento de Apoyo Médico Complementario	26°
Departamento de Enfermería	30°
Departamento de Psicología	36°
Departamento de Farmacia	39°
Departamento de Nutrición y Dietética	40°
Departamento de Trabajo Social	41°
Departamento de Rehabilitación y Psicoterapia	44°
Departamento de Adicciones	47°

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Desarrollo del Sistema de
Recursos Humanos"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Unidad organizacional que se considera órgano en la estructura orgánica del ROF	Artículo del ROF que considera a la unidad organizacional como unidad orgánica
Órgano de Control Institucional	13°
Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	14°
Oficina de Asesoría Jurídica	15°
Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	16°
Oficina de Gestión de la Calidad	17°
Oficina Ejecutiva de Administración	18°
Oficina de Economía	20°
Oficina de Logística	21°
Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	22°
Oficina de Estadística e Informática	23°
Oficina de Comunicaciones	24°
Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación	25°
Departamento de Apoyo Médico Complementario	26°
Departamento de Hospitalización	48°
Departamento de Psiquiatría del Niño y Adolescente	52°
Departamento de Consulta Externa y Salud Mental Comunitaria	53°
Departamento de Emergencia	54°

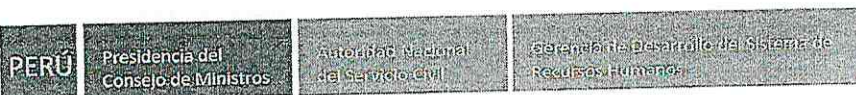
Asimismo, se advierte que la estructura orgánica del ROF del HVLH precisa al Servicio de Enfermería en Depresión y Ansiedad como una unidad orgánica; sin embargo, el artículo 35° señala a esta unidad de organización como órgano.

En virtud de lo descrito anteriormente y considerando que el ROF del HVLH data del año 2005, resulta necesario comentar que desde el 18 de mayo de 2018 la Secretaría de Gestión Pública (SGP) de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), en su calidad de órgano rector del Sistema de Modernización de la Gestión Pública publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado⁴, por lo que se recomienda al citado ministerio verificar si su ROF responde a los lineamientos allí propuestos o si resulta necesario que los adecue con la finalidad de cumplir con las disposiciones vigentes sobre dicha materia.

Por otra parte, resulta necesario traer a colación que la Cuarta Disposición Complementaria Final los referidos lineamientos prescribe que *"cuando se trate de órganos prestadores de servicios de salud, tales como hospitales e institutos nacionales especializados, el Ministerio de Salud, en el marco de su rectoría aprueba mediante resolución ministerial los Lineamientos para la elaboración del MOP de dichos órganos, de alcance nacional, previa opinión favorable de la Secretaría de Gestión Pública. Dichos MOP se aprueban por decreto regional, salvo en el caso de los hospitales e institutos nacionales especializados que dependen del Ministerio de Salud, en cuyo caso se aprueban mediante resolución viceministerial, conforme lo dispuesto en los Lineamientos para la elaboración del MOP y lo dispuesto en los presentes Lineamientos"*.

En ese sentido, teniendo en cuenta que, probablemente, la presentación de las propuestas de CAP Provisional de las UE del Sector Salud a nivel nacional continúe durante los siguientes años fiscales a razón de la continuidad del proceso de nombramiento, resulta necesario recomendar al HVLH que en cumplimiento de la citada disposición complementaria final emita las directrices correspondientes de modo que las diversas UE del Sector Salud cuenten con su respectivo MOP, más aún cuando al amparo de la Séptima Disposición Complementaria Final de los Lineamientos de Organización del Estado, la SGP de la PCM se encuentra facultada a realizar de oficio y de forma aleatoria la verificación posterior del cumplimiento a las disposiciones contenidas en los

⁴ Lineamientos modificados mediante los Decretos Supremos N° 031-2018-PCM y N° 064-2021-PCM.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

citados lineamientos, conforme la Directiva que regula la verificación posterior aleatoria de los documentos técnico normativo de gestión organizacional⁵.

5.3.2 Cargos estructurales contenidos y distribuidos en el CAP Provisional

Es preciso señalar que, de acuerdo al numeral 5.3.2 de la Directiva, la entidad debe contar con un MCC vigente elaborado en atención a la clasificación dispuesta en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, a las disposiciones establecidas por los entes rectores de sistemas funcionales a cargo de la regulación de los regímenes de carreras especiales, y a los lineamientos contenidos en la citada directiva.

En ese sentido, se ha verificado que los cargos estructurales considerados en el Formato 2 "Cuadro para Asignación de Personal Provisional" del HVLH provienen del MCC del MINSA y sus modificatorias, exceptuando de lo señalado a las posiciones N° 17 y 38 de la propuesta, debido a que, por acciones de reordenamiento, el HVLH modificó la denominación del cargo a "Director/a Ejecutivo/a I", el cual no concuerda con la denominación de "Director/a Ejecutivo/a" aprobada en el MCC de MINSA, por lo que se recomienda al hospital que, de manera posterior a la aprobación del CAP Provisional, efectúe las acciones correctivas correspondientes sobre dicho cargo, a fin de corregir dicha denominación.

Ahora bien, de la propuesta de CAP Provisional remitida se obtiene la siguiente distribución:

CUADRO N° 05
DISTRIBUCIÓN DE CLASIFICACIÓN DE CARGOS

Clasificación	Detalle	Cantidad
FP	Funcionario Público	0
EC	Empleado de Confianza	3
SP-DS	Servidor Público - Directivo Superior	43
SP-EJ	Servidor Público - Ejecutivo	0
SP-ES	Servidor Público - Especialista	348
SP-AP	Servidor Público - De Apoyo	599
RE	Régimen Especial	0
Total		993

Fuente: Informe Técnico N° 061-2022-UFPPYCA-OP-HVLH/MINSA

Por otra parte, el HVLH presenta el siguiente cuadro en el que detalla la distribución de los cargos y posiciones según su clasificación:

CUADRO N° 06
DISTRIBUCIÓN DE CARGOS Y POSICIONES

Información de la composición organizacional de la entidad				Información sobre la distribución de posición según su clasificación														Total Posiciones
Naturaleza	Cantidad		Total Órgano y Unidad Orgánica	FP		EC		SP-DS		SP-EJ		SP-ES		SP-AP		RE		
	Órganos	Unidades Orgánicas		O	P	O	P	O	P	O	P	O	P	O	P	O	P	
ALTA DIRECCION	1		1			1			1				1	10				13
CONTROL	1		1						1				1	1				3
ASESORIA	4		4			1		2	1			4		13				21
APOYO	8		8			1		7				13		195	1			217
LINEA	12	17	29					1	30			326	3	376	3			739

⁵ Aprobada mediante Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 00011-2021-PCM/SGP.



Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de Sistema de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Total General	26	17	43	0	0	3	0	10	33	0	0	343	5	595	4	0	0	993
---------------	----	----	----	---	---	---	---	----	----	---	---	-----	---	-----	---	---	---	-----

Fuente: Informe Técnico N° 061-2022-UFPPyCA-OP-HVLH/MINSA

Del cuadro precedente, se colige que el HVLH presenta una distribución proporcional de la cantidad de posiciones.

De otro lado, de acuerdo al numeral 6.2.2.1 de la Directiva, la propuesta de CAP Provisional debe guardar correspondencia con las dimensiones de la entidad y tener en cuenta los siguientes criterios:

- a) *Limitar la cantidad de cargos y posiciones a aquellas que se encuentran en situación de ocupado, pudiendo contar con cargos con posiciones en situación de previsto en cantidades mínimas, toda vez que existen normas, reglas y medidas en materia de personal, que restringen el ingreso, contratación o nombramiento de servidores(as) públicos(as) bajo determinados regímenes laborales, por lo que dichas posiciones no serán de utilidad para la entidad.*

Al respecto, tal como se ha indicado en el desarrollo del supuesto 2, el HVLH formula una propuesta de CAP Provisional por un total de 7 PEA, asimismo la citada entidad ha respetado la cantidad de cargos contenidos en su CAP Provisional reordenado ⁶, garantizando el normal funcionamiento de la entidad. En ese sentido, la incorporación de los cargos que propone la entidad obedece a la autorización legal que precisa el marco normativo presupuestal para el presente año fiscal.

- b) *Contar con una cantidad mínima de cargos y posiciones correspondientes a administración interna, apoyo y asesoramiento, procurando guardar proporcionalidad con los cargos y posiciones distribuidos en órganos y unidades orgánicas académicas, consultivas, de alta dirección, desconcentradas, de línea y resolutivas, que guardan vinculación directa con las funciones sustantivas la entidad.*

Al respecto, de la revisión y análisis de la propuesta de CAP Provisional se tiene que el HVLH concentra el 74.4% de las posiciones en los órganos y unidades orgánicas de línea, por lo que se colige que la propuesta es coherente y proporcional con las funciones sustantivas que le asisten como órgano desconcentrado de brindar servicios de salud, por lo que no se emite observaciones al respecto. En concordancia con lo indicado, en el siguiente cuadro se muestra la distribución de las posiciones según la naturaleza de las unidades de organización:

CUADRO N° 07
DISTRIBUCIÓN DE CARGOS Y/O POSICIONES

Naturaleza del órgano o unidad orgánica	Cantidad de posiciones	Valor en %
Alta Dirección	13	1.3%
Control	3	0.3%
Asesoramiento	21	2.1%
Apoyo	217	21.9%
Línea	739	74.4%
Total	993	100 %

En adición de lo antes expuesto, considerando que la entidad utiliza el MCC del MINSA, es pertinente precisar que la Tercera Disposición Complementaria Final de la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSR señala que las entidades públicas rectoras de sistemas funcionales, que tengan a su cargo la regulación de carreras especiales, progresivamente deben elaborar, actualizar

⁶ El cual contiene el cambio de situación ha ocupado de 6 PEA correspondientes al proceso de nombramiento 2020.



PERU

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Empleo Civil

Comisión de Desarrollo del Sistema de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

y aprobar los MCC alineados con lo dispuesto en la citada directiva, a fin de que puedan ser empleados por las instancias de gestión descentralizada dependientes funcionalmente de las disposiciones del ente rector en la formulación de sus propuestas de CAP Provisional, y monitorear el cumplimiento de estos

En tal sentido, es necesario que el citado ministerio, considerando que el plazo de 6 meses dispuesto en el artículo 3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2021-SERVIR para la adecuación de MCC culmina el 22 de mayo, realice las coordinaciones internas necesarias a fin de formular la actualización del MCC del MINSA, en tanto titular del Sector Salud y ente rector del sistema funcional del mismo nombre; así como la adecuación de la clasificación de cargos administrativos que discrepan de la definición establecida en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de corresponder, para que con ello las diversas UE del sector salud puedan contar con un documento de gestión alineado a las disposiciones vigentes de los entes rectores.

5.4 SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LÍMITES PORCENTUALES

5.4.1 Respecto a la cantidad de posiciones contenidos en la propuesta de CAP Provisional

El HVLH indica que su CAP Provisional reordenado vigente cuenta con 986 posiciones, de las cuales 951 posiciones están en situación de ocupado y 35 posiciones en situación de previsto.

La propuesta de CAP Provisional cuenta con 993 posiciones, de las cuales 951 posiciones están en situación de ocupado y 42 posiciones en situación de previsto, como producto de la aplicación del supuesto 2.

CUADRO N° 08
COMPARATIVO DEL CAP PROVISIONAL REORDENADO VIGENTE CON LA
PROPUESTA DEL CAP PROVISIONAL

Comparativo de cargos existentes y posiciones propuestas				Posiciones creadas por el supuesto 2
CAP Provisional	Total	O	P	
a) CAP Provisional propuesto	993	951	42	7
b) CAP Provisional vigente	986	951	35	
Diferencia (a-b)	7	0	7	

Fuente: Informe Técnico N° 061-2022-UFPPyCA-OP-HVLH/MINSA

5.4.2 Respecto a la cantidad de Empleados de Confianza, de Directivo Superior y Directivo Superior de Libre Designación y Remoción

De acuerdo al numeral 6.1.5 de la Directiva, la alta dirección de la entidad debe precisar la cantidad de cargos y posiciones clasificados como EC y como SP-DS calificados como DSLDR. Cabe señalar que dicha responsabilidad implica la observancia de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM.

Al respecto, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 4 indica que el personal de confianza de una entidad no podrá ser en ningún caso mayor al 5% de los servidores públicos existentes en ella. Asimismo, el literal a) del numeral 3 del artículo 4 de la citada Ley establece que el porcentaje de cargos de Directivo Superior no podrá ser mayor al 10% del total de empleados de la entidad, siendo que una quinta parte de dicho porcentaje puede ser designado o removido libremente por el titular de la entidad.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Por otro lado, en relación a los cargos de confianza el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM⁷ establece: "Para el cálculo del cinco por ciento (5%) de empleados de confianza en las entidades públicas, establecido en el numeral 2) del artículo 4 de la Ley N° 28175, se entenderá que los "servidores públicos existentes en cada entidad" hace referencia a la sumatoria de los cargos ocupados y previstos en su Cuadro para Asignación de Personal o en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional, más el número de servidores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la misma entidad, a la fecha de publicación de la presente norma⁸.

Asimismo, la citada norma precisa que "En ningún caso, el número de empleados de confianza será mayor a cincuenta (50), siendo que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva debidamente justificada, SERVIR puede establecer excepciones debidamente justificadas a este tope".

En ese sentido, el cálculo del límite del 5% de cargos de confianza del HVLH se ha realizado teniendo en cuenta la cantidad de contratos CAS al 10 de noviembre de 2016, de acuerdo a la información remitida por la entidad, la misma que equivale a 120 contratos⁹. Por lo tanto, en el cuadro que se detalla a continuación se indican las cantidades de cargos directivos y de confianza que considera en su propuesta de CAP Provisional:

CUADRO N° 09 LÍMITES LEGALES PARA DIRECTIVOS SUPERIORES Y CARGOS DE CONFIANZA

Contratos CAS al 10.11.2016	Cantidad de cargos contenidos en la propuesta de CAP Provisional				802
	Total cargos (ocupados y previstos)	Cargos SP-DS propuestos	Cargos SP-DS calificados como DSLDR	Cargos clasificados como EC	Total de cargos de confianza (DSLDR + EC)
120	993	43	8	3	11

Fuente: Informe Técnico N° 061-2022-UFPPyCA-OP-HVLH/MINSA

Como se aprecia en el cuadro precedente, la propuesta de CAP Provisional del HVLH considera 43 posiciones con clasificación de Servidor Público Directivo Superior (SP-DS), de las cuales 8 posiciones tienen la condición de Directivo Superior de Libre Designación y Remoción (DSLDR) y 3 posiciones la clasificación de Empleado de Confianza (EC); cantidades que no superan el límite establecido en la Ley Marco del Empleo Público y el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM, como se detalla a continuación:

11

⁷ Decreto Supremo que precisa la designación y los límites de empleados de confianza en las entidades públicas.

⁸ El Decreto Supremo N° 084-2016-PCM fue publicado el 10.11.2016, por lo que la fecha de corte para que la entidad determine la cantidad de contratos CAS es al 10.11.2016.

⁹ De acuerdo a la lista de CAS al 10 de noviembre de 2016 adjunto al expediente, denominado "RELACIÓN DE SERVIDORES CAS AL 10 DE NOVIEMBRE DE 2016".



PERU

Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
de Salud (ANSA)Decreto de Desarrollo del Sistema de
Regulación de la Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CUADRO N° 10
LISTADO DE CARGOS DE CONFIANZA

N° del cargo	Órgano / Unidad orgánica	Denominación del cargo	Cargos de confianza		Total
			EC	DSLDR	
002	Dirección General	Director/a Adjunto	1		1
017	Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	Director/a ejecutivo/a I	1		1
024	Oficina de Asesoría Jurídica	Jefe/a de oficina		1	1
038	Oficina Ejecutiva de Administración	Director/a ejecutivo/a I	1		1
040	Oficina de Personal	Jefe/a de oficina		1	1
059	Oficina de Economía	Jefe/a de oficina		1	1
087	Oficina de Logística	Jefe/a de oficina		1	1
116	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	Jefe/a de oficina		1	1
222	Oficina de Estadística e Informática	Jefe/a de oficina		1	1
248	Oficina de Comunicaciones	Jefe/a de oficina		1	1
759	Departamento de Farmacia	Jefe/a de oficina		1	1
TOTAL DE POSICIONES			3	8	11

Fuente: Informe Técnico N° 061-2022-UFPPyCA-OP-HVLH/MINSA

Sobre este punto, corresponde advertir que mediante la Resolución Directoral N° 046-2022-DG-HVLH/MINSA que aprobó el CAP Provisional reordenado vigente del hospital, el cargo de "Director de Hospital III" ha sido clasificado como SP-DS con condición de DSLDR; sin embargo, en observancia de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 042-2016-SA, que aprueba el Reglamento de Concurso Nacional para el puesto de Director de Establecimiento de Salud de II y III Nivel de Atención del Sector Salud, se insta a la entidad a retirar la condición de DSLDR a dicho cargo, que se encuentra en situación de previsto de acuerdo a la siguiente precisión:

CAP Provisional vigente reordenado				CAP Provisional (propuesta)			
N° posición	Denominación de cargo	Clas.	Sit.	N° posición	Denominación de cargo	Clas.	Sit.
001	Director/a de Hospital III	SP-DS (DSLDR)	Previsto	001	Director/a de Hospital III	SP-DS	Previsto

Fuente: Informe Técnico N° 061-2022-UFPPyCA-OP-HVLH/MINSA

Sin perjuicio de lo antes indicado, cabe precisar que el límite para cargos de confianza establecidos en el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM podría ser modificado con la reglamentación de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción. En ese sentido, la entidad deberá considerar que los máximos indicados para cargos de confianza en el presente informe podrían variar de manera posterior a la promulgación del reglamento de la mencionada Ley.

5.5 RESPECTO A LA CANTIDAD DE CARGOS DEL ÓRGANO DE CONTROL

De acuerdo al numeral 5.4.2 de la Directiva, la propuesta de CAP Provisional que consigne variación en relación a la cantidad de cargos contenidos para el Órgano de Control Institucional (OCI) en el CAP o CAP Provisional vigente al momento de la elaboración de la propuesta de CAP Provisional, debe seguir el procedimiento establecido por el ente rector del Sistema Nacional de Control en la normativa vinculada.

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Desarrollo del Sistema de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Al respecto, el HVLH informa que no ha variado la cantidad de cargos y posiciones del OCI, manteniendo la cantidad de 3 posiciones del CAP Provisional actualizado vigente.

**CUADRO N° 11
VERIFICACIÓN DE CARGOS DEL ÓRGANO DE CONTROL**

Cargos del órgano de control	Cantidad
Total, de cargos del órgano de control en el CAP vigente.	3
Total, de cargos del órgano de control en el CAP Provisional.	3

Fuente: Informe Técnico N° 061-2022-UFPPyCA-OP-HVLH/MINSA

5.6 RESPECTO A LOS FORMATOS 1, 2 Y 3 DEL CAP PROVISIONAL

Respecto a los formatos que conforman el CAP Provisional, el numeral 5.4.3 de la Directiva dispone que la propuesta de CAP Provisional consta de los siguientes 3 formatos: i) Formato N° 1. Índice general del CAP Provisional (Anexo N° 1), ii) Formato N° 2. CAP Provisional (Anexo N° 2) y iii) Formato N° 3. Resumen cuantitativo del CAP Provisional (Anexo N° 3).

En ese sentido se ha verificado que el HVLH ha cumplido con presentar dichos formatos, los cuales están llenados correctamente, por lo que no se emiten observaciones al respecto.

5.7 RESPECTO A LA CANTIDAD DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

El HVLH ha señalado que cuenta con 43 contratos sujetos a modalidad, según se detalla:

**CUADRO N° 12
DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD**

Detalle	Cantidad
Servidor Público - Directivo Superior	
Servidor Público - Ejecutivo	
Servidor Público - Especialista	14
Servidor Público - De apoyo	29
Régimen Especial	
Total	43

Fuente: Informe Técnico N° 061-2022-UFPPyCA-OP-HVLH/MINSA

VI. SOBRE LA APROBACIÓN DEL CAP PROVISIONAL

- 6.1 Para la aprobación del CAP Provisional, por los supuestos señalados en el numeral 6.2.1 de la Directiva, es necesario contar con la opinión previa favorable de SERVIR.
- 6.2 En ese sentido, teniendo en cuenta que la propuesta del CAP Provisional del HVLH ha seguido los lineamientos establecidos en la Directiva, corresponde otorgar la opinión favorable de parte de SERVIR, quedando bajo responsabilidad del titular de la entidad realizar las gestiones necesarias para aprobar su CAP Provisional con el dispositivo legal que corresponde, según lo previsto en el numeral 6.3.1.8 de la Directiva.
- 6.3 Cabe tener en cuenta que la aprobación referida en el párrafo precedente implica la aprobación de la totalidad de los 3 formatos que conforman el CAP Provisional.
- 6.4 Asimismo, conforme lo prescribe el numeral 5.4.7 de la Directiva, la propuesta de CAP Provisional, una vez aprobada, se constituye en un documento de gestión de carácter



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

temporal en el marco del SAGRH, razón por la que no puede ser empleado para la creación de órganos o unidades orgánicas, o la modificación de sus denominaciones, en tanto dicha acción es regulada en la normativa establecida por el ente rector del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, y normativa vinculada, debiendo reflejar la estructura dispuesta en materia de órganos y unidades orgánicas en el ROF o el MOP, según corresponda, vigente de la entidad.

- 6.5 Cabe indicar que, una vez aprobado el CAP Provisional del HVLH, quedan sin efecto las versiones de los CAP Provisional que se opongan a dicho documento de gestión, rigiendo, en adelante, la información dispuesta en el CAP Provisional materia del presente análisis y sobre el cual SERVIR, a través de la GDSRH, ha emitido la opinión favorable en el presente informe técnico, bajo responsabilidad del titular.

VII. CONCLUSIONES

- 7.1 El presente informe contiene la opinión técnica favorable respecto a la propuesta de CAP Provisional del HVLH, en el marco de las funciones que le asiste a la GDSRH, en su calidad de órgano de Línea del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH).
- 7.2 La propuesta de CAP Provisional del HVLH se enmarca en las situaciones contempladas en la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, de acuerdo a lo dispuesto en el supuesto 2, proponiendo la creación de 7 posiciones distribuidas en 5 cargos estructurales que se encuentran en situación de previsto, aptos para el proceso de nombramiento previsto para el presente año fiscal.
- 7.3 La aplicación del supuesto 2 por parte del HVLH se sustenta en lo dispuesto en el numeral 2) de la Centésima Quinta Disposición Complementaria Final y en el literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, correspondiente al proceso de nombramiento de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud que resultaron aptos durante el proceso iniciado en el año 2019 en el marco de la Ley N° 30957, lo que incluye los porcentajes establecidos en el artículo 1 de la Ley 30957, en el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 014-2019, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, y en el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.
- 7.4 Las posiciones que el HVLH propone para dar cumplimiento al proceso de nombramiento 2022 concuerdan con el número de PEAS establecido en la relación nominal aprobada mediante la Resolución Directoral N° 666-2021-OGGRH-MINSA, modificada por la Resolución Directoral N° 781-2021-OGGRH/MINSA, así como en la Resolución Directoral N° 074-2022-OGGRH/MINSA, que aprueba la relación nominal de declarados aptos para el nombramiento, considerados en el Anexo 1 A de la Resolución Ministerial N° 280-2020-MINSA y modificatoria, cuyo nombramiento corresponde efectuarse durante del año 2022, en el marco de lo dispuesto en el inciso ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022. Asimismo, las denominaciones de los cargos estructurales concuerdan con aquellas aprobadas en la citada relación nominal y con las establecidas en el MCC del MINSA
- 7.5 La propuesta de CAP Provisional del HVLH, sobre el cual se emite opinión favorable en el presente informe, se ha elaborado sobre la base de la estructura orgánica aprobada en su ROF, incorporando las PEA aprobadas de acuerdo a los cargos contemplados en el MCC del MINSA, guardando coherencia en la clasificación.



PERU

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo del Sistema de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 7.6 La propuesta de CAP Provisional del HVLH, sobre la cual SERVIR emite opinión favorable en el presente informe técnico, se ha formulado sobre la base del CAP Provisional reordenado y aprobado por resolución del titular de dicha entidad, por lo que debe considerarse que las acciones de reordenamiento allí realizadas son responsabilidad de la entidad, las cuales se formularon bajo el ámbito de aplicación del numeral 6.4 de la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH.
- 7.7 La propuesta de CAP Provisional del HVLH respeta los límites establecidos para el número de cargos de Directivo Superior, Directivo Superior de Libre Designación y Remoción y Empleado de Confianza, según lo dispone la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; proponiendo 43 posiciones clasificadas como SP-DS, de las cuales 8 posiciones son consideradas como DSLDR y 3 posiciones con clasificación EC.
- 7.8 Sin perjuicio de lo antes indicado, es de precisar que el límite para cargos de confianza establecidos en el Decreto Supremo N° 084-21016-PCM podría ser modificado con la reglamentación de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción. En ese sentido, la entidad deberá considerar que los máximos indicados para cargos de confianza en el presente informe podrían variar de manera posterior a la promulgación del reglamento de la mencionada Ley.
- 7.9 En virtud del análisis realizado, se considera pertinente la propuesta de CAP Provisional presentada por el HVLH, por lo que **se otorga la opinión favorable** conforme señala el numeral 6.3.1.8 de la Directiva. Asimismo, se adjuntan los 3 formatos, que conforman el CAP Provisional materia de análisis en el presente informe técnico; y se recomienda proseguir con las acciones administrativas necesarias para la aprobación del CAP Provisional, a través del dispositivo legal que corresponda según lo establecido en el numeral citado.
- 7.10 Se remite copia del presente informe técnico al Equipo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de la GDSRH para conocimiento y fines.
- 7.11 Se remite copia del presente informe técnico a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas y la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.

VIII. RECOMENDACIONES

- 8.1 Se recomienda al HVLH que, en adelante, como mínimo, apruebe los reordenamientos de cargos y posiciones del CAP Provisional conforme lo dispone el numeral 6.4 de la Directiva, teniendo en cuenta que de acuerdo al numeral 6.4.1.2 de la Directiva la ORH o la que haga sus veces, previo informe de la OPP o la que haga sus veces, puede aprobar los ajustes al CAP Provisional, teniendo en cuenta que las actualizaciones realizadas al CAP Provisional en el transcurso del año fiscal, aprobadas mediante resolución de la ORH, deben ser formalizadas y compendiadas anualmente, como máximo, el 31 de diciembre mediante resolución del(la) titular de la entidad, bajo responsabilidad, y ser publicadas en los portales institucionales y de transparencia. De tener necesidad de absolver consultas o requerir asistencia técnica sobre los procesos de vinculación, desvinculación, desplazamiento de personal u otro que pudiera motivar acciones de reordenamiento y, consecuentemente, la actualización del CAP Provisional, tomar contacto con el Equipo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de la GDSRH de SERVIR, al que se le remite copia informativa del presente informe técnico.
- 8.2 Se recomienda al HVLH llevar el registro detallado de los cargos de confianza conforme el Anexo 06 de la Directiva, toda vez que si bien la propuesta de CAP Provisional, materia del presente análisis, considera 11 posiciones de confianza, encontrándose dentro de los límites



PERU

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Organismo de Desarrollo del Sistema de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

permitidos en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM, debe cautelarse que se siga cumpliendo con dichas disposiciones.

- 8.3 Se recomienda al HVLH que, en atención a lo dispuesto en la Directiva N° 0005-2021-EF/53.01, Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las entidades del Sector Público, aprobada por Resolución Directoral N° 0109-2021-EF/53.01, se consideren los cargos estructurales contenidos en la presente propuesta de CAP Provisional al momento de formular la propuesta de PAP, a fin de asegurar la coincidencia entre los citados documentos de gestión en materia de recursos humanos.
- 8.4 Se recomienda al HVL que coordine con el MINSA las modificaciones de la estructura orgánica que puedan suscitarse en su organización, en atención de lo señalado en el numeral 5.3.1 del presente informe.
- 8.5 Se recomienda al HVLH hacer extensivo al MINSA la necesidad que dicho ministerio realice los ajustes y actualización del MCC conforme lo establecido en los dos últimos párrafos del numeral 5.3.2 del presente informe técnico, dentro del plazo de hasta 6 meses dispuesto en el artículo tercero de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2021-SERVIR-PE.

Es cuanto informo para los fines que correspondan.

Atentamente;

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CRISTIAN COLLINS LEÓN VILELA
GERENTE DE DESARROLLO DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

2021-09-01