



PERÚ

Ministerio de Cultura

**POLÍTICA INTERNA PARA LA DETERMINACIÓN DE LA
CONTRAPRESTACIÓN DE LOS DIRECTORES DE ÓRGANO
DESCONCENTRADO DE LAS DIRECCIONES
DESCONCENTRADAS DEL MINISTERIO DE CULTURA**



I. INTRODUCCIÓN

Durante las evaluaciones y diagnósticos realizados en torno a la dotación de personal, con especial énfasis en la estructura y organización que se despliega en las sedes desconcentradas del Ministerio de Cultura, se ha advertido, entre otras diferencias, que el aspecto contraprestativo de los Directores de Órgano Desconcentrado de las Direcciones Desconcentradas, no siguen un patrón estandarizado que justifique o respalde la decisión de dicha asignación como importe, notándose evidentes disparidades no solo en sumas entre unos y otros, sino, como se dijo, también en relación a otros aspectos que debieran de considerarse relevantes al momento de deliberar posterior a la propuesta designación, como por ejemplo: la formación académica o la experiencia laboral directamente relacionados con la gestión a conducir así como las sustantivas diferencias en cuanto a su complejidad o envergadura, lo que conllevaría al empleo de pautas objetivas, evitando la discrecionalidad o subjetivismo.

Ante ello, comprendemos que dicho escenario es consecuencia de no contar con un instrumento o documento técnico que permita definir una escala o patrón de compensaciones a nivel del Ministerio de Cultura y, en específico, a la posición de Director de Órgano Desconcentrado de una Dirección Desconcentrada del Ministerio de Cultura.

En tal sentido, resulta pertinente contar con un documento técnico que no solo defina o emplee criterios de responsabilidad, sino también aspectos como las propias características de cada sede desconcentrada como puede ser: ubicación geográfica, exigencia de la gestión del patrimonio cultural material e inmaterial local existente, número de personal a cargo, recursos presupuesto, si se instituyen como unidad ejecutora, entre otros.

Así pues, la Oficina General de Recursos Humanos formula un documento técnico para establecer la asignación remunerativa para el personal directivo de las Direcciones Desconcentradas de Cultura, estructurada en criterios de evaluación y puntajes asignados, lo que conllevará a una definición más objetiva e equitativa de su contraprestación, y acorde al grado de responsabilidad y complejidad de quien asuma dicha posición directiva.

Finalmente, hemos de destacar que el propósito del mismo, tiende a sentar las bases para el diseño de un proceso de estandarización, tomando en cuenta a su vez la realidad propia de cada Dirección Desconcentrada de Cultura posibilitando que la Alta Dirección de la entidad defina, bajo criterios específicos, la respectiva contraprestación.

II. OBJETIVO

Establecer criterios objetivos para determinar la contraprestación del puesto de Director de Órgano Desconcentrado de una Dirección Desconcentrada del Ministerio de Cultura, en forma posterior a su designación por el Titular de la entidad.

III. BASE LEGAL

- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 29565, Ley de Creación del Ministerio de Cultura.



- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 27594. Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 005-2013-MC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura.
- Resolución Ministerial N° 321-2017-MC, que aprueba el Manual de Clasificador de Cargos del Ministerio de Cultura.
- Resolución Ministerial N° 412-2019-MC, que aprueba el Cuadro de Asignación de Personal CAP – Provisional del Ministerio de Cultura.

Las referidas normas incluyen sus respectivas modificatorias y conexas, de ser el caso.

IV. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en el presente documento técnico son de aplicación para los puestos de Director de Órgano Desconcentrado de una Dirección Desconcentrada del Ministerio de Cultura.

V. RESPONSABILIDAD

El cumplimiento de lo estipulado en el presente Documento Técnico involucra a la Secretaría General, a través de la Unidad de Coordinación y Articulación Territorial, y a la Oficina General de Recursos Humanos.

5.1 Es responsabilidad de la Secretaría General:

- Hacer suscribir o suscribir por delegación el Formato N° 01.
- Comunicar el importe contraprestativo a la Oficina General de Recursos Humanos.

5.2 Es responsabilidad de la Unidad de Coordinación y Articulación Territorial:

- Actualizar, cuando corresponda o cuando se requiera, la información de los parámetros o criterios definidos en la Ficha de Asignación de puntaje del puesto de Director de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada.

5.3 Es responsabilidad de la Oficina General de Recursos Humanos:

- Requerir la remisión del Formato N° 01 - Ficha de Asignación de puntaje del puesto de Director de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada.
- Elaborar el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) consignando el importe retributivo comunicado por la Alta Dirección.



VI. DISPOSICIONES GENERALES

Del puesto de Director de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada

- 6.1. Los empleados en cargos de confianza sólo pueden ser designados por el Ministro de Cultura.
- 6.2. El cargo de Director de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada, según el Manual de Clasificador de Cargos del Ministerio de Cultura y el Cuadro de Asignación de Personal CAP – Provisional del Ministerio de Cultura, pertenecen al Grupo Ocupacional Empleado de Confianza y tiene Nivel Remunerativo F-4.
- 6.3. El candidato designado como Director de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada, quien accede a la posición de forma directa sin mediar concurso público de méritos, ingresa al régimen del CAS cuya incorporación se formaliza a través de la suscripción del respectivo contrato.
- 6.4. La contraprestación de los empleados de confianza bajo el régimen del CAS no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni superior a las seis Unidades de Ingreso del Sector Público, siendo que la entidad cuenta con total autonomía para fijar el monto de dicha contraprestación, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal.

Del cumplimiento de requisitos generales

- 6.5. Los candidatos deben reunir los requisitos mínimos para el puesto, establecidos en los instrumentos de gestión interna en materia de recursos humanos que se encuentren vigentes, además de ello, deben contar con:
 - Título profesional y/o grado académico de bachiller o registrar maestría o doctorado. Para efectos de la acreditación del título a grado obtenido en el extranjero, éste debe estar registrado en la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU.
 - Experiencia en gestión de la materia requerida y/o con experiencia en la actividad requerida.
 - Conocimientos de:
 - Normativa relacionada al patrimonio cultural de la nación.
 - Normativa relacionada con industrias culturales.
 - Normativa relacionada con interculturalidad.
 - Gestión pública y/o sistemas administrativos
 - No estar inhabilitado para ejercer función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada.
 - No tener antecedentes penales o judiciales.
 - No encontrarse en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC.
- 6.6. No tener incompatibilidad por razón de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad por matrimonio o unión de hecho con personal de la institución que posea facultad o injerencia, directa o indirecta, en el nombramiento o contratación de personal.



VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

De los criterios objetivos para determinar la contraprestación

- 7.1. La Oficina General de Recursos Humanos conjuntamente con la Unidad de Coordinación y Articulación Territorial de la Secretaría General, recaban información a fin de estructurar la evaluación sobre la base de una herramienta de medición: **“Formato N° 01, Asignación de puntaje para puesto de Director de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada”** (en adelante Formato N° 01), el cual ha sido estructurado en función a los siguientes términos:
- a) **Criterio:** pauta sobre la cual se emite un juicio valorativo a fin de establecer patrones objetivos y uniformes sobre lo evaluación propuesta.
 - b) **Aspecto:** categoría en la que pueden clasificarse los contenidos de un determinado tema o materia que conforman los criterios determinados.
 - c) **Parámetro:** son los datos o factores desde los cuales puede evaluarse o valorar un tema o materia determinada. En el caso presente, se asocia al factor numérico estableciendo un rango de variables bajo el cual se sujeta la evaluación propuesta.
 - d) **Puntaje del puesto:** representa los puntos fijados y determinados en relación con los parámetros propuestos. En el presente caso se ha recurrido a una escala de 0 a 10 puntos.
 - e) **Puntaje Asignado al Puesto:** es el resultante de la aplicación del puntaje del parámetro que se ajusta objetivamente a la situación específica evaluada. Para este efecto debe considerarse solamente uno de los parámetros conformantes del aspecto a fin de establecer el puntaje asignado al puesto.
- 7.2. En base a lo definido en el numeral precedente, se detalla lo referente a los criterios, aspectos y parámetros que se establecen en el formato mencionado:
- 7.2.1. **Gestión Administrativa:** este criterio se relaciona con la capacidad en recursos materiales y humanos que determinará el ámbito de acción y gestión del Director del Dirección Desconcentrada. Para tal fin, se consideran los siguientes aspectos:
- a) **Generación de Recursos Propios:** se refiere a los servicios ofrecidos generadores de ingresos dentro del marco de las funciones de la Dirección Desconcentrada. Se establecen los siguientes parámetros:
 - Más de S/. 2.5 millones anuales.
 - Entre S/. 1 y 2.5 millones anuales.
 - Menos de S/. 1 millón anuales.
 - b) **Presupuesto asignado:** los recursos o fondos asignados a través del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) con el fin de planificar los ingresos y gastos anuales de la Dirección Desconcentrada. Se establecen los siguientes parámetros:
 - Más de S/ 3 millones anuales.
 - Entre S/ 1 y S/ 3 millones anuales.
 - Menos de S/1 millón anuales.



- c) Nivel de autonomía: refiere a la condición jurídica y administrativa de la Dirección Desconcentrada, el cual define su marco de gestión presupuestaria. En el presente caso se toma en cuenta el ser adicionalmente una Unidad Ejecutora, ente responsable directa de los ingresos y gastos que administran. Se establecen los siguientes parámetros:
- Es o tiene Unidad Ejecutora.
 - No es Unidad Ejecutora y tiene proyectos de inversión en ejecución.
 - No es Unidad Ejecutora y no tiene proyectos de inversión en ejecución.
- d) Personal a su cargo: este aspecto determina el nivel de administración de las personas en relación con la estructura funcional y la asignación de tareas y responsabilidades de la Dirección Desconcentrada, en el marco de sus objetivos. Se establecen los siguientes parámetros:
- Más de 40 personas.
 - Entre 21 a 40 personas.
 - Hasta 20 personas.

7.2.2. Funcionalidad Patrimonial: la Dirección Desconcentrada como ejecutora de las políticas, lineamientos técnicos y directivas establecidas por la Alta Dirección del Ministerio de Cultura a nivel nacional, gestiona el Patrimonio Cultural en sus diversos ámbitos de acción con fines de conservación y puesta en valor, así como su declaratoria como Patrimonio Cultural de la Nación. Para ello, se consideran los siguientes aspectos:

- a) Patrimonio Histórico: refiere a los bienes inmuebles y monumentos existentes dentro de los límites territoriales de acción de la Dirección Desconcentrada que datan de la época colonial y republicana (siglos XVI – XX) y sobre los cuales recaen las tareas de rescate, conservación, puesta en valor, investigación y evaluación técnica para su declaratoria como Monumento Histórico y Patrimonio Cultural de la Nación. Se establecen los siguientes parámetros:
- Más de 140 bienes inmuebles de patrimonio histórico.
 - Entre 70 hasta 140 bienes inmuebles de patrimonio histórico.
 - Menos de 70 bienes inmuebles de patrimonio histórico.
- b) Patrimonio Arqueológico: refiere a los complejos habitacionales y monumentos ubicados dentro de los límites territoriales de acción de la Dirección Desconcentrada que datan de la época prehispánica, que ya ostentan la condición de Patrimonio Cultural de la Nación y sobre los cuales recaen las tareas de rescate, conservación, investigación y puesta en valor. Se establecen los siguientes parámetros:
- Más de 140 sitios arqueológicos declarados.
 - Entre 70 y 140 sitios arqueológicos declarados.
 - Menos de 70 sitios arqueológicos declarados.
- c) Museos: los museos constituyen una de las vías más importantes de difusión para el conocimiento del Patrimonio Cultural de la Nación y su importancia para el desarrollo nacional, además de constituirse como un canal de contacto directo con



la ciudadanía para visibilizar las políticas y acciones institucionales. El número de museos conformantes del Órgano Desconcentrado está en relación con los dos aspectos precedentes estableciéndose los siguientes parámetros:

- Más de 3 museos.
- Entre 1 y 3 museos.
- No tiene museos a cargo.

7.2.3. Funcionalidad Intercultural: la diversidad del territorio nacional, que a su vez impone la diversidad cultural, hace necesaria la visión intercultural en la gestión institucional, la cual se basa sobre la interacción dinámica entre culturas estrechamente vinculadas, pero a la vez diferenciadas. Ello impone acciones de registro y reconocimiento de pueblos y comunidades originarias, registro y conservación de lenguas originarias, acciones de consulta previa y el establecimiento de servicios institucionales con pertinencia intercultural. Para ello, se consideran los siguientes aspectos:

a) **Pueblos indígenas originarios:** refiere a los colectivos originarios existentes dentro de los límites territoriales de acción de la Dirección Desconcentrada, cuya presencia data de tiempos anteriores al establecimiento del Estado y que preservan todo o parte de sus instituciones originarias, sobre la cual recae la gestión de la Dirección Desconcentrada. Se establecen los siguientes parámetros:

- Más de 300 localidades con pueblos indígenas u originarios.
- Entre 100 y 300 localidades con pueblos indígenas u originarios.
- Menos de 100 localidades con pueblos indígenas u originarios.
- No tiene localidades con pueblos indígenas u originarios.

b) **Comunidades Nativas Reconocidas:** refiere a los colectivos, mayormente de la Amazonía, existentes dentro de los límites territoriales de acción de la Dirección Desconcentrada, que han sido reconocidos por el Estado, dotándolas de personería jurídica a fin de garantizar su protección y preservación. Se establecen los siguientes parámetros:

- Más de 300 comunidades nativas reconocidas.
- Entre 100 y 300 comunidades nativas reconocidas.
- Menos de 100 comunidades nativas reconocidas.
- No tiene comunidades nativas reconocidas.

7.2.4. Requisitos del Puesto: Este criterio atañe a las competencias profesionales y laborales atribuibles susceptibles de ser corroborados de manera objetiva, al puesto de Director de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada, en base los siguientes aspectos:

a) **Formación académica:** refiere a los conocimientos técnicos adquiridos y que son la base para el desempeño de la experiencia laboral. Para el caso de Director de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada se establecen los siguientes grados académicos:

- Doctor.
- Magister.
- Bachiller / Licenciatura.



- b) Experiencia laboral: refiere a las habilidades y aptitudes que el profesional adquiere y aplica en materias relacionadas a su formación académica. Para el caso presente, es medida en función a la acumulación de años desempeñados:
- Cuenta con más diez años.
 - Cuenta con más de seis años y menos de diez años.
 - Cuenta con más de cuatro años y hasta de seis años.
- c) Conocimientos: refieren a la información que se adquiere y/o posee y que puede ser complementaria y/o adicional al campo de la competencia profesional y laboral. Para el caso del puesto de Director de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada se requiere acreditar conocimientos en el ámbito de competencia institucional, en atención a los siguientes parámetros:
- Conoce dos o más de los siguientes temas: (i) Normativa relacionada al patrimonio cultural de la nación; (ii) normativa relacionada con industrias culturales; (iii) normativa relacionada con interculturalidad; (iv) gestión pública y/o sistemas administrativos.
 - Conoce al menos uno de los siguientes temas: (i) Normativa relacionada al patrimonio cultural de la nación; (ii) normativa relacionada con industrias culturales; (iii) normativa relacionada con interculturalidad; (iv) gestión pública y/o sistemas administrativos.
- 7.3. Para el caso de los términos relacionados a los puntajes, de acuerdo con lo establecido en los literales d) y e) del numeral 7.1., se evalúan los puntajes en relación con los criterios, aspectos y parámetros establecidos en el Formato N° 01. Se establece como Puntaje Asignado del Puesto, el correspondiente al parámetro aplicable al Director de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada, lo cual genera un puntaje total. Cabe mencionar que la evaluación a través del mencionado formato debe realizarse en cada oportunidad posterior a la designación del Director de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada, pudiendo resultar en puntajes diferentes para un mismo puesto de dirección desconcentrada en cada oportunidad. El puntaje obtenido se contrasta con la “Tabla escala de contraprestación por puesto” que se emplea, a su vez, para la asignación de la contraprestación dentro de un rango determinado.
- 7.4. La contraprestación final se fija de manera discrecional por parte de la Alta Dirección, siempre dentro de los límites del rango de contraprestación que corresponda al rango de puntaje dentro del cual se encuentra el puntaje obtenido producto de la evaluación a través del Formato N° 01.

Del mecanismo para la determinación de la contraprestación del puesto de Director de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada

- 7.5. Una vez publicada la designación del Director de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada en el diario oficial “El Peruano”, la Oficina General de Recursos Humanos, en el día, solicita a la Secretaría General que la Unidad de Coordinación y Articulación Territorial, remita el Formato N° 01 debidamente completado, a fin de tener definido el importe retributivo correspondiente. Para tal efecto, la Unidad de Coordinación y Articulación Territorial, debe tomar en cuenta el informe de cumplimiento de requisitos de perfil de puesto emitido por la Oficina General de Recursos Humanos que obra en el expediente designación.



- 7.6. La Unidad de Coordinación y Articulación Territorial de la Secretaría General, la cual se encuentra facultada a solicitar información a las unidades orgánicas competentes del Ministerio de Cultura; en un plazo máximo de dos días hábiles, informa a la Secretaría General sobre el puntaje obtenido en el Formato N° 01.
- 7.7. Recibida la información, el Titular del Sector, o en su defecto, el Secretario General determina la contraprestación a ser asignada al Director de órgano desconcentrado de Dirección Desconcentrada y suscribe el Formato N° 01, en señal de conformidad, para luego ser remitida a la Oficina General de Recursos Humanos para los trámites que correspondan, en el marco de sus competencias.
- 7.8. La Oficina General de Recursos Humanos recibe el Formato N° 01 debidamente suscrito y procede a elaborar el respectivo contrato.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 8.1. El contrato suscrito por los Directores de Órgano Desconcentrado de Dirección Desconcentrada es a tiempo determinado y no puede tener vigencia inicial más allá del año fiscal en el que se suscriba. Las adendas a dichos contratos no pueden tener vigencia inicial más allá del año fiscal en el que se suscriba ni modificar ninguna cláusula del contrato, que no sea la duración del vínculo contractual.
- 8.2. El importe determinado no puede ser variado bajo ninguna circunstancia sujetándose a las disposiciones que regulan el régimen del CAS.
- 8.3. Todo aquello que no se encuentre contemplado en el presente documento técnico es resuelto por la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura, o en su defecto por la Secretaría General.

IX. DISPOSICIÓN TRANSITORIA FINAL

La presente política se aplica a los puestos actualmente designados así como a las posteriores designaciones, de forma progresiva y sujeta a disponibilidad presupuestal.

X. ANEXOS

- Formato N° 01: Asignación de puntaje del puesto de director de órgano desconcentrado de dirección desconcentrada



PERÚ

Ministerio de Cultura

FORMATO N° 01

FICHA DE ASIGNACIÓN DE PUNTAJE DEL PUESTO DE DIRECTOR DE ÓRGANO DESCONCENTRADO DE DIRECCIÓN DESCONCENTRADA

Dirección Desconcentrada :	
----------------------------	--

I. CRITERIOS DE EVALUACION DEL PUESTO DE DIRECTOR DE ÓRGANO DESCONCENTRADO DE DIRECCIÓN DESCONCENTRADA

Criterio	Aspecto	Parámetro	Puntaje del puesto	Puntaje Asignado al Puesto(*)
Gestión Administrativa	Generación de recursos propios	Más de S/. 2.5 millones anuales	9	
		Entre S/. 1 y 2.5 millones anuales	6	
		Menos de S/. 1 millón anuales	3	
	PIA asignado	Más de S/ 3 millones anuales	9	
		Entre S/ 1 y S/ 3 millones anuales	6	
		Menos de S/1 millón anuales	3	
	Nivel de autonomía	Es o tiene Unidad Ejecutora	8	
		No es Unidad Ejecutora y tiene proyectos de inversión en ejecución	4	
		No es Unidad Ejecutora y no tiene proyectos de inversión en ejecución	0	
	Personal a su cargo	Más de 40 personas	8	
		Entre 21 a 40 personas	4	
		Hasta 20 personas	2	
Funcionalidad Patrimonial	Patrimonio histórico	Más de 140 bienes inmuebles de patrimonio histórico	8	
		Entre 70 hasta 140 bienes inmuebles de patrimonio histórico	4	
		Menos de 70 bienes inmuebles de patrimonio histórico	2	
	Patrimonio arqueológico	Más de 140 sitios arqueológicos declarados	8	
		Entre 70 y 140 sitios arqueológicos declarados	4	
		Menos de 70 sitios arqueológicos declarados	2	
	Museos	Más de 3 museos	8	
		Entre 1 y 3 museos	4	
		No tiene museos a cargo	0	
Funcionalidad Intercultural	Pueblos indígenas originarios	Más de 300 localidades con pueblos indígenas u originarios	8	
		Entre 100 y 300 localidades con pueblos indígenas u originarios	4	
		Menos de 100 localidades con pueblos indígenas u originarios	2	
		No tiene localidades con pueblos indígenas u originarios	0	
	Comunidades Nativas Reconocidas	Más de 300 comunidades nativas reconocidas	8	
		Entre 100 y 300 comunidades nativas reconocidas	4	
		Menos de 100 comunidades nativas reconocidas	2	
		No tiene comunidades nativas reconocidas	0	
Requisitos del Puesto	Formación Académica	Doctor	8	
		Magister	4	
		Bachiller / Licenciatura	2	
	Experiencia Laboral	Cuenta con más diez (10) años	10	
		Cuenta con más de seis (06) y menos de diez (10) años	6	
		Cuenta con más de cuatro (04) años y hasta de seis (06) años	3	
	Conocimientos	Conoce dos o más de los siguientes temas: (i)Normativa relacionada al patrimonio cultural de la nación, (ii) normativa relacionada con industrias culturales, (iii) normativa relacionada con interculturalidad, (iv) gestión pública y/o sistemas administrativos	8	
		Conoce al menos uno de los siguientes temas: (i)Normativa relacionada al patrimonio cultural de la nación, (ii) normativa relacionada con industrias culturales, (iii) normativa relacionada con interculturalidad, (iv) gestión pública y/o sistemas administrativos	4	
			Total	0



PERÚ

Ministerio de Cultura

II. CONTRAPRESTACIÓN ASIGNADA AL PUESTO DE DIRECTOR DE ORGANO DESCONCENTRADO DE DIRECCIÓN DESCONCENTRADA

Nombres y Apellidos del funcionario designado			
Contraprestación S/.			
(Considerar tabla escala de contraprestación por puesto)			
(*) Para asignar puntaje al puesto sólo se considerará el cumplimiento de un parámetro por aspecto.			
TABLA ESCALA DE CONTRAPRESTACIÓN POR PUESTO		MONTO S/.	
		Mínimo	Máximo
90 - 100		13,501	15,500
77 - 89		11,501	13,500
64 - 76		9,501	11,500
51-63		7,501	9,500
21 - 50		5,501	7,500

Firma del Titular del Sector o
Secretario(a) General