



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Septuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31953

**Estudio de los ingresos del
personal que presta servicios en los
proyectos especiales y programas
del Gobierno Nacional y en los
órganos desconcentrados de los
gobiernos regionales**



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

ANEXO – ESTUDIO DE INGRESOS

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES	3
II. ANÁLISIS	4
2.1 ESTADO SITUACIONAL Y NECESIDAD DE ORDENAMIENTO	4
2.1.1 Estado situacional en materia de recursos humanos	4
2.1.2 Necesidad de ordenamiento	6
2.2 ESTADO DE PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN	8
2.3 ANÁLISIS DE DOCUMENTOS DE GESTIÓN	10
2.3.1 Análisis de los objetivos.....	10
2.4 FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN FUNCIONAL	12
2.4.1 Identificación y contraste de funciones	12
2.4.2 Análisis de organización funcional	16
Análisis N° 1- Según Macrorregiones	16
Análisis N° 2- Según Nivel de Gobierno	18
2.5 ANÁLISIS LEGAL DE CONCEPTOS IDENTIFICADOS POR LAS ENTIDADES.....	21
2.6 ANÁLISIS DE LA CONSISTENCIA DE COSTOS Y DE INGRESOS	26
2.6.1 Consistencia de información registrada en el AIRHSP	26
2.6.2 Información contenida en el Anexo 4 remitido por las entidades	29
2.6.3 Análisis de los montos relacionados a los ingresos de personal.....	32
2.6.4 Distribución del grupo etario según información contenida en el Anexo 4	41
2.7 CÁLCULO DEL COSTO MENSUAL Y ANUAL DE LA PLANILLA DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LAS ENTIDADES.	42
2.7.1. Consideraciones previas a la estimación de los costos fiscales de la planilla	43
2.7.2. Resultados de los costos fiscales de la planilla.....	44
2.8. INDICADORES DE IMPACTO PARA LA ESTRUCTURA DE INGRESO DE PERSONAL	47
2.8.1. Definición y tipos de indicadores.....	47
2.8.2. Identificación de indicadores existentes.....	47
2.8.3. Sobre el monitoreo y seguimiento de indicadores	50
III. RECOMENDACIONES	51



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH), a realizar un estudio de los ingresos del personal que presta servicios en los proyectos especiales y programas del Gobierno Nacional y en los órganos descentrados de los gobiernos regionales (en adelante “proyectos especiales”), a fin de determinar la correcta asignación de recursos para financiar los ingresos del referido personal.

En esa misma línea los Lineamientos¹ tienen por objeto identificar a los proyectos especiales y programas del gobierno nacional y de los órganos descentrados de los gobiernos regionales; establecer disposiciones, criterios técnicos, plazos y responsabilidades para la remisión de la información; presentar el análisis de la información recabada y el contenido del estudio de ingresos de personal que presta servicios en los proyectos especiales y programas del gobierno nacional y en los órganos descentrados de los gobiernos regionales (en adelante, el estudio).

En ese sentido, de la aplicación de los criterios mencionados en el artículo 5 de los Lineamientos, se obtienen veintiún (21) entidades, en adelante Proyectos Especiales, las cuales se detallan a continuación:

Tabla N° 01
Entidades que forman parte del presente estudio

Nivel de Gobierno	Pliego	Unidad Ejecutora	Tipo	Abreviatura ²
Gobiernos Regionales	Gobierno Regional de Ancash	Proyecto Especial Chinecas	Proyecto Especial	PEChinecas
	Gobierno Regional de Arequipa	Proyecto Especial Majes – Siguas		PEMS
	Gobierno Regional de Cusco	Plan de Mejoramiento de Riego en Sierra y Selva - Plan MERISS		Plan Meriss
	Gobierno Regional de Ica	Proyecto Especial Tambo - Ccaracocha		PETACC
	Gobierno Regional de La Libertad	Proyecto Especial Chavimochic		PECh
	Gobierno Regional de Lambayeque	Proyecto Especial Olmos Tinajones		PEOT
	Gobierno Regional de Madre de Dios	Proyecto Especial Madre de Dios		PEMD
	Gobierno Regional de Moquegua	Proyecto Especial Pasto Grande		PEPG
	Gobierno Regional de Piura	Proyecto Especial Chira		PE Chira
		Proyecto Especial de Irrigación e Hidroenergético de Alto Piura		PEIHAP
		Proyecto Especial Alto Mayo		PEAM
	Gobierno Regional de San Martín	Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo		PEHCBM
	Gobierno Regional de Tacna	Proyecto Especial Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos de Tacna		PEAARHT
Gobierno Nacional	Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego	Proyecto Especial Alto Huallaga		PEAH
		Proyecto Especial Jaén - San Ignacio - Bagua		PEJSIB
		Proyecto Especial Jequetepeque - Zaña		PEJZ

¹ Lineamientos para dar cumplimiento a lo establecido en la Septuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024 aprobado con Resolución Directoral N° 0004-2024-EF/53.01 de fecha 16 de febrero de 2024.

² Abreviatura propuesta para fines del presente estudio.



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

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Nivel de Gobierno	Pliego	Unidad Ejecutora	Tipo	Abreviatura ²
		Proyecto Especial Pichis - Palcazú	Programa	PEPP
		Proyecto Especial Sierra Centro Sur		PESCS
		Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo		PEBDICRP
		Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca		PEBLT
		Proyecto Especial Binacional Puyango-Tumbes		PEBPT

Fuente: Anexo 01 de los Lineamientos.

II. ANÁLISIS

2.1 Estado situacional y necesidad de ordenamiento

2.1.1 Estado situacional en materia de recursos humanos

Con Resolución Directoral N° 0538-2022-EF/53.01, publicada el 22 de diciembre de 2022, se deroga la Resolución Directoral N° 0081-2021-EF/53.01 y aprueba la Directiva N° 0003-2022-EF/53.01, "Normas para el registro de información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público", actualmente vigente.

Los Proyectos Especiales, al igual que las entidades bajo el ámbito de aplicación de la Directiva del párrafo precedente, tienen información registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP). Asimismo, es preciso señalar que el registro en el AIRHSP es requisito indispensable para el pago de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

Como parte del diagnóstico realizado para la presente sección, se ha identificado que los Proyectos Especiales cargan en la genérica de gastos 2.6 “Adquisición de Activos No Financieros” los gastos de la planilla del personal del DL N° 728, a diferencia de otras entidades que lo cargan a la genérica de gastos 2.1 “Personal y obligaciones sociales”.

En el contexto de la información registrada en el AIRHSP a diciembre de 2023, los Proyectos Especiales cuentan con un total de 1 556 plazas. De estas plazas, el 50% del total se concentra en los primeros 05 Proyectos Especiales de la tabla siguiente, destacando entre ellos; el Proyecto Especial Majes – Siguas con 246 plazas.

Cabe resaltar que de acuerdo con lo reportado a través del Anexo 4³, estas entidades solo cuentan con plazas del Decreto Legislativo N° 728, según lo informado

³ Anexo 4 de los Lineamientos mediante el cual las entidades remitieron información concerniente a las planillas de pago del periodo de enero a diciembre de 2023.



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

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Asimismo, del total de plazas registrados en el AIRHSP, el 91.25% de las plazas (1 420) se encuentran en estado ocupado y el 79.50% tiene contrato a plazo fijo (1 237), como se detalla a continuación:

**Tabla N° 02
Composición del personal de los Proyectos Especiales según Estado de plaza y Condición**

Entidad	Estado de la plaza		Condición			Total de Plazas	Composición Porcentual %
	Ocupado	Vacante	Plazo fijo	Plazo indeter	Desig/no de carrera		
PEMS	203	43	245	1		246	16%
PE Chinecas	161	11	171		1	172	11%
PECh	147	6	152		1	153	10%
PEOT	104	6	15	94	1	110	7%
PE Chira	97	0	30	66	1	97	6%
PEBLT	76	5	80		1	81	5%
PEBPT	71	6	33	43	1	77	5%
PEJSIB	61	3	63		1	64	4%
PEHCBM	58	1	58		1	59	4%
PEPP	54	1	54		1	55	4%
PEAM	50	4	31	22	1	54	3%
PESCS	50	3	19	33	1	53	3%
PEAH	50	3	51	1	1	53	3%
PEJZ	45	4	47	1	1	49	3%
PEMD	42	2	33	4	7	44	3%
PEIHAP	34	9	37		6	43	3%
PEAARHT	20	21	39		2	41	3%
PEBDICRP	35	0	34		1	35	2%
PETACC	27	1	17	3	8	28	2%
Plan Meriss	22	4	15	6	5	26	2%
PEPG	13	3	13	2	1	16	1%
	1420	136	1237	276	43	1556	100%

Fuente: AIRHSP 31.12.2023.

En esa misma línea, se puede resaltar que la mayor cantidad de plazas registrada en el AIRHSP según grupo ocupacional está concentrada en Técnicos con 591 plazas representando en promedio un 38% de las plazas.

**Tabla N° 03
Composición del personal de los Proyectos Especiales según Grupo Ocupacional**

Grupo Ocupacional	Total	%
Funcionarios y Directivos	190	12%
Profesionales	446	29%
Técnicos	591	38%
Auxiliares	205	13%
Obreros	124	8%
Total	1556	100%

Fuente: AIRHSP 31.12.2023



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

2.1.2 Necesidad de ordenamiento

La necesidad de ordenamiento surge al identificar conceptos remunerativos y plazas que los Proyectos Especiales incluyen en sus planillas de personal que son pagados con cargo a la genérica de gastos 2.6 "Adquisición de Activos No Financieros". En esta sección, se destacarán las principales diferencias entre la información declarada y remitida por los Proyectos Especiales a través del Anexo 4 en comparación con el AIRHSP.

En cuanto al número de plazas, se han utilizado los Cuadros de Puestos⁴, debidamente declarados y remitidos por los Proyectos Especiales, exceptuando aquellos con un Plan Anual de Personal (PAP) actualizados al 2024 como son los casos de los Proyectos Especiales Tambo - Ccaracocha, Madre de Dios y Alto Huallaga.

Es importante mencionar que se ha empleado la base de datos del AIRHSP con fecha corte al 31 de diciembre de 2023 para su comparación con los Cuadros de Puestos. De este análisis, se ha identificado una diferencia de 818 plazas no registradas en el AIRHSP, las cuales están incluidas en la planilla de pagos, representando el 35% del total de plazas. Las diferencias más significativas se observan en el grupo ocupacional de Técnicos.

Tabla N° 04
Comparativo de plazas entre el AIRHSP y Cuadros de Puestos

Grupo ocupacional	Nivel remunerativo	Plazas AIRHSP	Plazas control de puestos	Diferencia
Funcionarios y Directivos	D-1	0	10	10
	D-2	138	98	-40
	D-3	9	2	-7
	D-4	31	34	3
	D-5	8	16	8
	D-6	4	6	2
Profesionales	P-1	27	93	66
	P-2	15	71	56
	P-3	74	132	58
	P-4	90	151	61
	P-5	81	88	7
	P-6	159	154	-5
	P-7	0	6	6
	P-8	0	1	1
Técnicos	T-1	27	92	65
	T-2	31	95	64
	T-3	112	216	104
	T-4	152	232	80
	T-5	102	211	109
	T-6	167	122	-45
Auxiliares	A-1	7	129	122
	A-2	3	91	88
	A-3	1	33	32
	A-4	32	21	-11
	A-5	51	112	61

⁴ Cuadro de Puestos: información declarada por los Proyectos Especiales que contiene las plazas y/o puestos de la entidad y la cantidad de posiciones por cada una de ellas, el cual se solicitó como información complementaria. Para su elaboración se ha tomado el listado de todos los puestos declarados en el Anexo 4 de los Proyectos Especiales, resaltando que todos los puestos del Anexo 4 pertenecen a D.L. 728 del Régimen de la Actividad Privada.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Grupo ocupacional	Nivel remunerativo	Plazas AIRHSP	Plazas control de puestos	Diferencia
	A-6	111	52	-59
Obreros	OBR	124	106	-18
Total		1556	2374	818

Fuente AIRHSP 31.12.2023 y la información remitida a través del Anexo 4.

En cuanto a los conceptos, actualmente existe una diferencia entre la cantidad de conceptos registrados en el AIRHSP y la cantidad de conceptos declarados como pagados en el Anexo 4. Esto evidencia una diferencia de conceptos para cada uno de los Proyectos Especiales, como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla N° 05
Comparativo de conceptos del AIRHSP y la información remitida a través del Anexo 4

Entidad	Conceptos registrados en el AIRHSP	Conceptos registrados en el Anexo 4	Diferencia
PE Chira	16	13	3
PEAARHT	12	10	2
PEAH	11	13	-2
PEAM	12	12	0
PEBDICRP	11	16	-5
PEBLT	11	10	1
PEBPT	10	11	-1
PECh	16	13	3
PEChinecas	13	9	4
PEHCBM	13	13	0
PEIHAP	10	7	3
PEJSIB	12	12	0
PEJZ	11	13	-2
PEMD	14	13	1
PEMS	14	20	-6
PEOT	16	12	4
PEPG	11	22	-11
PEPP	11	11	0
PESCS	14	11	3
PETACC	15	10	5
Plan Meriss	14	11	3

Fuente AIRHSP 31.12.2023 y la información remitida a través del Anexo 4

Cabe mencionar que los Proyectos Especiales con mayor cantidad de conceptos declarados como pagados en el Anexo 4 y no registrados en el AIRHSP son: Proyecto Especial Pasto Grande con **11 conceptos**, Majes – Siguas con 6 y Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo con 5.

En esa misma línea, se ha identificado la remuneración promedio registrada en el AIRHSP en contraste con la remuneración básica promedio declarado como pagada en el Anexo 4, diferenciada por grupo ocupacional, como se muestra en los siguientes gráficos:



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Gráficos descriptivos comparativos (AIRHSP – Anexo 4) de los ingresos del personal bajo el D. L. N° 728

Gráfico N° 01

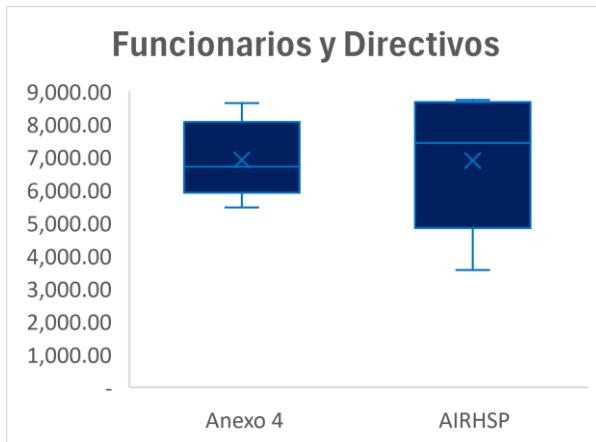


Gráfico N° 02

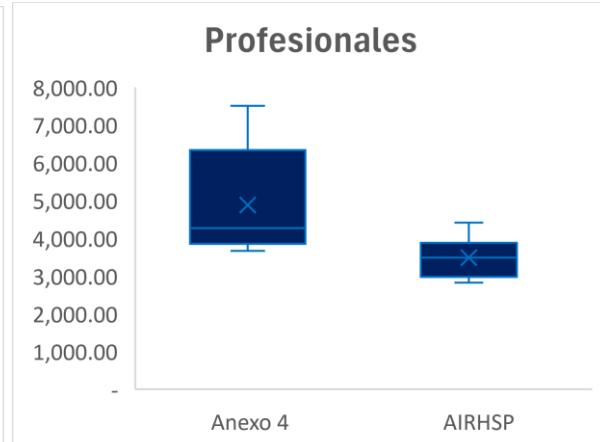


Gráfico N° 03

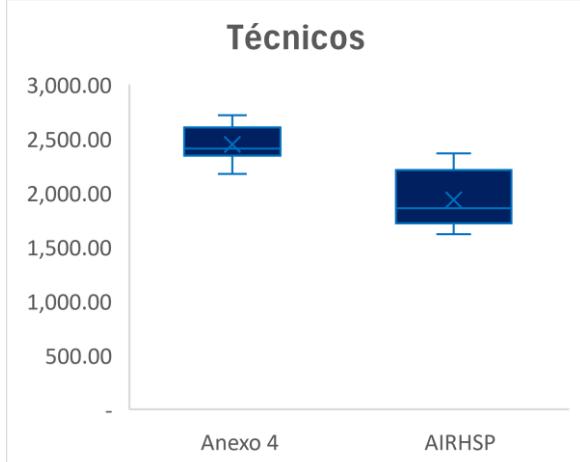
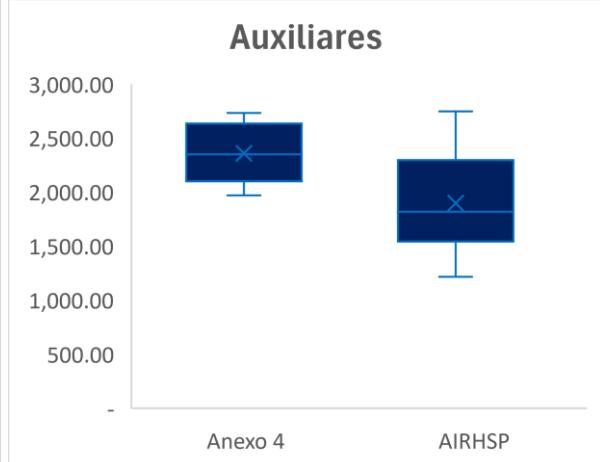


Gráfico N° 04



Fuente AIRHSP 31.12.2023 y la información remitida a través del Anexo 4

Esta información resalta la necesidad de un ordenamiento de los ingresos del personal de los Proyectos Especiales, debido a las diferencias en el número de plazas y conceptos remunerativos, así como en el costo de la planilla y los promedios remunerativos. Sin perjuicio del presente análisis, en la sección 2.6.3 de este documento se presentará información más detallada.

2.2 Estado de presentación de información

En el marco de los Lineamientos, los jefes de la Oficina de Recursos Humanos de los Pliegos de los Proyectos Especiales remitieron el Anexo N° 5^a al correo electrónico de



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

consultas_dpgfrh@mef.gob.pe, el cual contenía la identificación del personal responsable designado por cada Proyecto Especial.

La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, según cronograma establecido en el Anexo N° 3.1 “Cronograma de reuniones informativas con las entidades” de los Lineamientos, programó reuniones informativas con las entidades correspondientes, desde el 22 de febrero extendiéndose hasta el 04 de marzo a solicitud de reprogramación por parte de algunas entidades, a efectos de absolver las consultas respecto al registro de información en los formatos establecidos, así como recabar la información necesaria sobre sus actividades, la dotación de personal y demás casuística relevante^b.

Los titulares de los Pliegos mediante oficio dirigido a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos remitieron en un primer envío la información requerida en el artículo N° 6 de los Lineamientos para el desarrollo del estudio^c.

La Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos identificó observaciones de documentación faltante a la información remitida por el Pliego, las mismas que fueron comunicadas oportunamente para la subsanación correspondiente.

Los titulares de los Pliegos mediante oficio dirigido a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos remitieron en un segundo envío la información subsanando las observaciones^d.

La Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos a efectos de la elaboración del estudio, realizó un análisis legal de los conceptos de ingresos declarados por las entidades identificando la necesidad de contar con más información y; en merito a ello, solicitó información adicional concerniente al marco legal de los conceptos remunerativos, al número de plazas y a la consistencia de estas.

Los Proyectos Especiales mediante oficio dirigido a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos remitieron en un tercer envío la información indicando subsanar las observaciones^e.

De acuerdo a todo lo indicado anteriormente se ha elaborado una tabla en el que se puede identificar las fechas en las que se ha realizado lo mencionado.

Tabla N° 06
Seguimiento de envío de información de los Proyectos Especiales

Entidad	Remisión de Formato Anexo 5 ^a	Fecha de Reuniones ^b	1er envío de Información ^c		2do envío de Información ^d		3er envío de Información ^e	
			Hoja de Ruta	Fecha	Hoja de Ruta	Fecha	Hoja de ruta	Fecha
PEChinecas	20/02/2024	28/02/2024	052488-2024	4/06/2024	114171-2024	14/06/2024		
PEMS	19/02/2024	27/02/2024	046028-2024	8/03/2024	062492-2024	1/04/2024	105155-2024	31/05/2024
Plan Meriss	20/02/2024	29/02/2024	046875-2024	8/03/2024	062943-2024	1/04/2024	116671-2024	19/06/2024
PETACC	20/02/2024	26/02/2024	045285-2024	7/03/2024	068489-2024	10/04/2024	101646-2024	27/05/2024
PECh	20/02/2024	23/02/2024	046819-2024	8/03/2024	061333-2024	27/03/2024	105015-2024	31/05/2024
PEOT	20/02/2024	26/02/2024	046716-2024	8/03/2024	063415-2024	1/04/2024	111874-2024	12/06/2024



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Entidad	Remisión de Formato Anexo 5 ^A	Fecha de Reuniones ^B	1er envío de Información ^C		2do envío de Información ^D		3er envío de Información ^E	
			Hoja de Ruta	Fecha	Hoja de Ruta	Fecha	Hoja de ruta	Fecha
PEMD	20/02/2024	23/02/2024	045342-2024	7/03/2024	065947-2024	4/04/2024	100614-2024	28/05/2024
PEPG	20/02/2024	1/03/2024	046549-2024	8/03/2024	062976-2024	1/04/2024	116279-2024	27/06/2024
PE Chira	20/02/2024	22/02/2024	046165-2024	11/03/2024	063792-2024	2/04/2024	102407-2024	28/05/2024
PEIHAP	20/02/2024	23/02/2024	046165-2024	11/03/2024	063792-2024	2/04/2024	102104-2024	28/05/2024
PEAM	20/02/2024	26/02/2024	045577-2024	8/03/2024	060805-2024	26/03/2024	108248-2024	6/06/2024
PEHCBM	20/02/2024	1/03/2024	045577-2024	8/03/2024	060805-2024	26/03/2024	105799-2024	3/06/2024
PEAARHT	20/02/2024	29/02/2024	046790-2024	8/03/2024	063092-2024	1/04/2024	114880-2024	17/06/2024
PEAH	20/02/2024	22/02/2024	046752-2024	8/03/2024	062886-2024	1/04/2024	102919-2024	29/05/2024
PEBDICRP	20/02/2024	27/02/2024	046752-2024	8/03/2024	062886-2024	1/04/2024	110912-2024	11/06/2024
PEBLT	20/02/2024	28/02/2024	046752-2024	8/03/2024	062886-2024	1/04/2024	103045-2024	30/05/2024
PEBPT	20/02/2024	29/02/2024	046752-2024	8/03/2024	062886-2024	1/04/2024	104380-2024	30/05/2024
PEJSIB	20/02/2024	28/02/2024	046752-2024	8/03/2024	062886-2024	1/04/2024	105348-2024	31/05/2024
PEJZ	20/02/2024	29/02/2024	046752-2024	8/03/2024	062886-2024	1/04/2024	111972-2024	11/06/2024
PEPP	20/02/2024	22/02/2024	046752-2024	8/03/2024	062886-2024	1/04/2024	102502-2024	28/05/2024
PESCS	20/02/2024	27/02/2024	046752-2024	8/03/2024	062886-2024	1/04/2024	103596-2024	29/05/2024

Fuente: Elaboración propia-DGGFRH

2.3 Análisis de documentos de gestión

2.3.1 Análisis de los objetivos

De acuerdo con los documentos de gestión remitidos por las entidades (Reglamento de Organización y Funciones y Manual de Operaciones, entre otros), y basándonos en la misión, objetivos y funciones institucionales identificados en ellos, se evidencia que los Proyectos Especiales incluidos en este estudio están estrechamente vinculados a la gestión eficiente de los recursos hídricos. La misión general compartida por estas entidades es **ejecutar y administrar los recursos hídricos en una o varias de sus líneas de acción⁵**, con el objetivo de lograr una gestión integrada a nivel nacional que satisfaga las demandas presentes y futuras, garantizando la conservación, calidad y disponibilidad del recurso hídrico, así como su aprovechamiento eficiente y sostenible.

En ese sentido, tras analizar los documentos de gestión mencionados, se estandarizaron los objetivos de los 21 Proyectos Especiales, evidenciándose que estos comparten objetivos comunes alineados con la Política de Recursos Hídricos.

Producto de la vinculación de los objetivos y las líneas de acción del sector hídrico, se presenta la siguiente tabla:

⁵ Lineamientos generales para la actualización de planes de gestión de recursos hídricos en cuencas, aprobado con R.J. N°196-2021. Las líneas de acción recogen el desempeño del sector hídrico y generan impacto sobre la Seguridad Hídrica.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tabla N° 07
Ánálisis de Objetivos por Líneas de Acción

Entidad	Uso productivo	Servicio de agua potable y saneamiento	Optimización de Servicios Ecosistémicos	Protección contra Eventos Extremos	Gobernanza y Reducción de Conflictos
Plan Meriss	Sí		Sí		Sí
PEAARHT	Sí	Sí	Sí		Sí
PEAH	Sí		Sí		Sí
PEAM	Sí	Sí	Sí		Sí
PEBDICRP	Sí		Sí		Sí
PEBLT	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
PEBPT	Sí		Sí		Sí
PECh	Sí	Sí	Sí		Sí
PEChinecas	Sí	Sí	Sí		Sí
PE Chira	Sí		Sí		Sí
PEIHAP	Sí		Sí		Sí
PEHCBM	Sí	Sí	Sí		Sí
PEJSIB	Sí		Sí		Sí
PEJZ	Sí		Sí	Sí	Sí
PEMD	Sí	Sí	Sí		Sí
PEMS	Sí	Sí	Sí		Sí
PEOT	SI		SI		SI
PEPG	SI	SI	SI		SI
PEPP	SI		SI		SI
PESCS	SI		SI		SI
PETACC	SI		SI		SI

Fuente: Elaboración propia-DGGFRH

La Política de Recursos Hídricos⁶ es el conjunto de principios, lineamientos, estrategias e instrumentos de carácter público, que definen y orientan el accionar de las entidades del sector público y privado para garantizar la atención de la demanda del agua del país en corto, mediano y largo plazo. Constituye el instrumento de carácter conceptual y vinculante, que define los objetivos de interés nacional para garantizar el uso sostenible de los recursos hídricos.

Además, considerando los ejes temáticos, líneas de acción, criterios y sectores establecidos en el Plan Nacional de Recursos Hídricos del Perú 2013⁷, en la Política y Estrategia Nacional de Recursos Hídricos y en los Lineamientos Generales para la Actualización de Planes de Gestión de Recursos Hídricos en Cuencas⁸, se elabora la siguiente tabla que vincula los ejes temáticos a los siguientes sectores:

Tabla N° 08
Identificación de sectores de acuerdo con los ejes temáticos, líneas de acción y criterios de la Política de Recursos Hídricos

Eje temático	Línea de acción	Criterio	Sector
Agua para la población	Servicio de agua potable y saneamiento con un nivel aceptable:	Abastecimiento de agua potable para el consumo de la población y servicios de saneamiento	Vivienda, construcción y saneamiento

⁶ Política y Estrategia Nacional de Recursos Hídricos, aprobado con D.S. N° 006-2015-MINAGRI.

⁷ Plan Nacional de Recursos Hídricos del Perú 2013, publicación elaborada por la empresa consultora Infraestructura y Ecología SL (INFRAECO), por encargo de ANA.

⁸ Lineamientos Generales para la Actualización de Planes de Gestión de Recursos Hídricos en Cuencas, aprobado con R.J. N° 196-2021-ANA.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Eje temático	Línea de acción	Criterio	Sector
	esta Línea de Acción considera tanto los servicios urbanos como rurales		
Agua para la producción	Uso productivo: Agricultura/industria/minería/energía. Considera todas las actividades conducentes al aprovechamiento productivo del agua.	Suministro de agua para la producción de bienes y servicios para proveer los medios de vida y desarrollo socioeconómico de la población	Agrario y Riego, Energía y Minas
Protección ambiental de los recursos hídricos	Optimización de Servicios Ecosistémicos	Protección de las fuentes de agua y los bienes asociados	Transversal
Gestión de riesgos por eventos extremos y el cambio climático	Protección contra Eventos Extremos	Prevención y reducción de riesgos Por eventos extremos y el cambio climático	Ambiental
Gobernanza para la prevención de conflictos hídricos	Gobernanza y Reducción de Conflictos	Condiciones en términos de participación en la normatividad, institucionalidad y conflictividad para la gestión de recursos hídricos.	Transversal

Fuente: Elaboración propia-DGGFRH

De la revisión de los objetivos establecidos en los documentos de gestión y su conexión con las líneas de acción y sectores relevantes muestra la existencia de entidades con objetivos similares:

Tabla N° 09
Identificación de las entidades con objetivos similares de acuerdo con el sector – Líneas de Acción – Objetivos.

Sector	Documento que articula	Entidad	
Vivienda y saneamiento	Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2024-2030	PNSU	Programa Nacional de Saneamiento Urbano
		PNSR	Programa Nacional de Saneamiento Rural
		PASLC	Programa Agua Segura para Lima y Callao
Energía y Minas	Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2024-2030	MINEM	Ministerio de Energía y Minas
Agrario y riego	Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2015 – 2021	PSI	Programa Subsectorial de Irrigación
		PROVRAEM	Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro
		PEDAMAALC	Proy. Esp. Datem del Marañón-Alto Amazonas-Loreto-Condorcanqui
Ambiental	Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017 – 2021	SENAMHI	Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología
		MINAN	Ministerio del Ambiente
		SERNANP	Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado

Fuente: Elaboración propia-DGGFRH

En ese sentido, es pertinente que las entidades cuenten con sus documentos de gestión actualizados, de tal forma que pueda ayudar a tener mayor claridad sobre los objetivos y funciones de cada entidad y su alineamiento con los Sistemas Administrativos del Estado.

2.4 Funciones y organización funcional

2.4.1 Identificación y contraste de funciones

Los Proyectos Especiales realizan diversas funciones para el logro de sus objetivos, las cuales están identificadas en los diferentes documentos de gestión como el Reglamento de



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

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Organización y Funciones y Manual de Operaciones, entre otros, y que fueron remitidos para este estudio.

Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente, se han excluido del análisis aquellas funciones transversales a la gestión y operación propia de los Proyectos Especiales, tales como: i) Formular y ejecutar el plan operativo, ii) Formular, proponer y ejecutar el presupuesto anual, iii) Promover y suscribir convenios entre entidades públicas y privadas, entre otras.

Como resultado de la estandarización de funciones, se ha identificado cuántos Proyectos Especiales realizan cada una de las funciones, según se detalla a continuación:

**Tabla N° 10
Estandarización de funciones**

Codificación de función	Función	Cantidad de entidades que realizan la función
1	Formulación y ejecución de los planes de desarrollo	5
2	Ejecución y/o supervisión de obras	7
3	Aprobar y ejecutar procesos de adjudicación de tierras, tenencia de las tierras eriazas y transferir tierras del sector público y privado	4
4	Promover la cooperación y participación de entidades del sector público, privado, nacionales y extranjeros para ejecución del plan de desarrollo	9
5	Promover, formular y ejecutar estudios, actividades y/o proyectos de inversión de riego	3
6	Promover acciones, estudios y/o proyectos que coadyuven al desarrollo agrícola sostenido, agroindustrial y agroexportador	6
7	Ejecutar programas y proyectos de inversión de infraestructura agraria y riego; así como, de desarrollo agropecuario, forestal y energético	9
8	Promover y propiciar el manejo racional e integral de los recursos hídricos de las cuencas	8
9	Impulsar planes para la gestión de recursos hídricos de cuencas e impulsar con organizaciones la preservación y conservación de cuencas	1
10	Promover una cultura de uso racional y eficiente del agua.	7
11	Garantizar y proteger la disponibilidad del recurso hídrico y de agua potable	4
12	Garantizar la operación y mantenimiento de la infraestructura mayor del sistema y la seguridad de la infraestructura hidráulica.	5
13	Ejecutar la infraestructura requerida para la generación de energía hidroeléctrica y para la producción de agua potable; así como su comercialización	2
14	Hacer seguimiento y evaluación de la producción y productividad agraria, hídrica y energética	3
15	Capacitar a los productores agrarios; así como coadyuvar a reforzar los mercados agrarios	2
16	Promocionar los negocios agrarios de los productores agrarios ubicados en zonas de frontera y atención de compromisos de desarrollo fronterizo	2
17	Promover la intervención articulada de los tres niveles de gobierno, alienadas a la Política Nacional Agraria	7
18	Formular y conducir un sistema de seguimiento y evaluación de actividades, programas y proyectos de inversión, en coordinación con el MIDAGRI	8

Fuente: Elaboración propia-DGGFRH

Asimismo, para determinar las áreas de influencia de los proyectos especiales, se sistematizó su ubicación y ámbito geográfico, entendido este último como el espacio geográfico donde desarrollan sus actividades.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tras estandarizar las funciones y considerar el ámbito geográfico en el que operan, se han identificado duplicidades en las funciones entre los proyectos especiales, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla N° 11
Identificación funciones por Proyectos Especiales

Ámbito geográfico	Ubicación	Codificación de función	Plan Meriss	PEAART	PEAH	PEAM	PEBDICRP	PEBLT	PEBPT	PECh	PEChinecas	PE Chira	PEHAP	PEHCBM	PEJSIB	PEJZ	PEMD	PEMS	PEOT	PEPG	PEPP	PESCS	PETACC		
	Cusco	1									Sí						Sí		Sí	Sí			Sí		
	Tacna	2			Sí					Sí	Sí			Sí			Sí		Sí				Sí		
	Huánuco, San Martín, Ucayali	3								Sí	Sí		Sí						Sí						
	San Martín	4	Sí		Sí					Sí	Sí	Sí						Sí	Sí	Sí			Sí		
	Loreto	5	Sí															Sí	Sí	Sí				Sí	
	Puno, Tacna	6								Sí	Sí	Sí						Sí	Sí					Sí	
	Puno	7		Sí		Sí	Sí	Sí									Sí	Sí						Sí	
	Tumbes	8							Sí			Sí	Sí	Sí				Sí	Sí	Sí				Sí	
	La libertad	9																							
	Ancash	10																							Sí
		11																							
		12																							
		13																							
		14																							
		15																							
		16																							
		17																							
		18																							

Fuente: Elaboración propia-DGGFRH

Dentro de las funciones más recurrentes se encuentran: “4 - Promover la cooperación y participación de entidades del sector público, privado, nacionales y extranjeros para ejecución del plan de desarrollo” y “7 - Ejecutar programas y proyectos de inversión de infraestructura agraria y riego; así como, de desarrollo agropecuario, forestal y energético”, los cuales son desarrollados por 9 proyectos especiales.

En esta línea, se analiza la distribución geográficamente a los Proyectos Especiales, identificando departamentos con hasta tres Proyectos Especiales simultáneamente, como

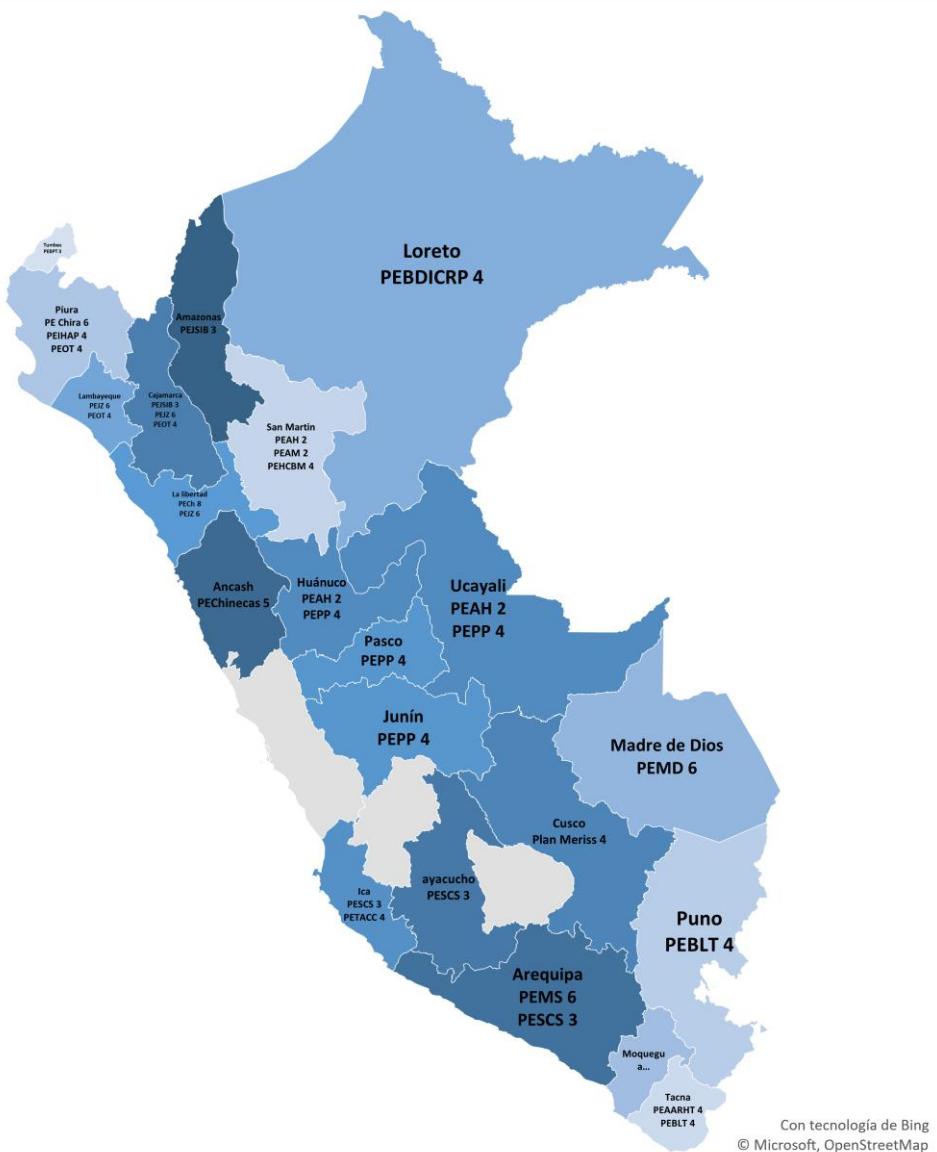


MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Cajamarca, Piura y San Martín. Además, se ha identificado un Proyecto Especial con incidencia en hasta cuatro departamentos, como es el caso del Proyecto Especial Pichis Palcazú.

Gráfico N° 05
Distribución de los Proyectos Especiales según departamentos y cantidad funciones⁹



Fuente: Elaboración propia-DGGFRH

⁹ Es preciso señalar que los Proyectos Especiales no tienen alcance en Lima, Apurímac y Huancavelica.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

2.4.2 Análisis de organización funcional

La presente sección del estudio analiza dos alternativas de organización funcional, cuya finalidad es estrictamente instructivo y que debería ser materia de evaluación por las entidades competentes, de corresponder.

Análisis N° 1- Según Macrorregiones

En el 2022, la Sociedad Nacional de Industrias (SNI) presentó un panorama económico y social de las regiones y estableció una estrategia basada en la productividad y el sector¹⁰. Para ello, el SIN estableció cuatro macro regiones que fueron establecidas basándose en la integración de regiones a cadenas económicas y logísticas, así como en una revisión realizada por otras instituciones como la Secretaría Nacional de Regionalización de la PCM y el MINCETUR.

Esta alternativa de macrorregiones considera la organización de grupos de regiones que comprenden los siguientes departamentos por macrorregión, las mismas que serán tomadas referencialmente por el presente estudio.

- Norte: Ancash, Tumbes, Piura, Lambayeque, Cajamarca, La Libertad, Amazonas, San Martín.
- Centro: Lima (excluye provincia de Lima), Junín, Cerro de Pasco, Huánuco, Huancavelica, Ayacucho e Ica.
- Sur: Arequipa, Moquegua, Tacna, Cusco, Apurímac y Puno.
- Oriente: Loreto, Ucayali, Madre de Dios.
- Lima Metropolitana: Provincia Constitucional del Callao y provincia de Lima.

La distribución según las macrorregiones establecidas por la SNI y el ámbito geográfico donde operan los Proyectos Especiales muestra que algunos de estos proyectos tienen incidencia en más de una macrorregión. Por ejemplo, PEAH abarca las macrorregiones Centro, Norte y Oriente; PEPP está presente en Centro y Oriente; y PESCS opera en Centro y Sur.

En este sentido, se ha diseñado una estructura para la distribución de los Proyectos Especiales considerando las cuatro macrorregiones. Como resultado de este análisis, se analiza la creación de cuatro Programas que agrupen los Proyectos Especiales por macrorregiones, conforme se detalla en el siguiente gráfico.

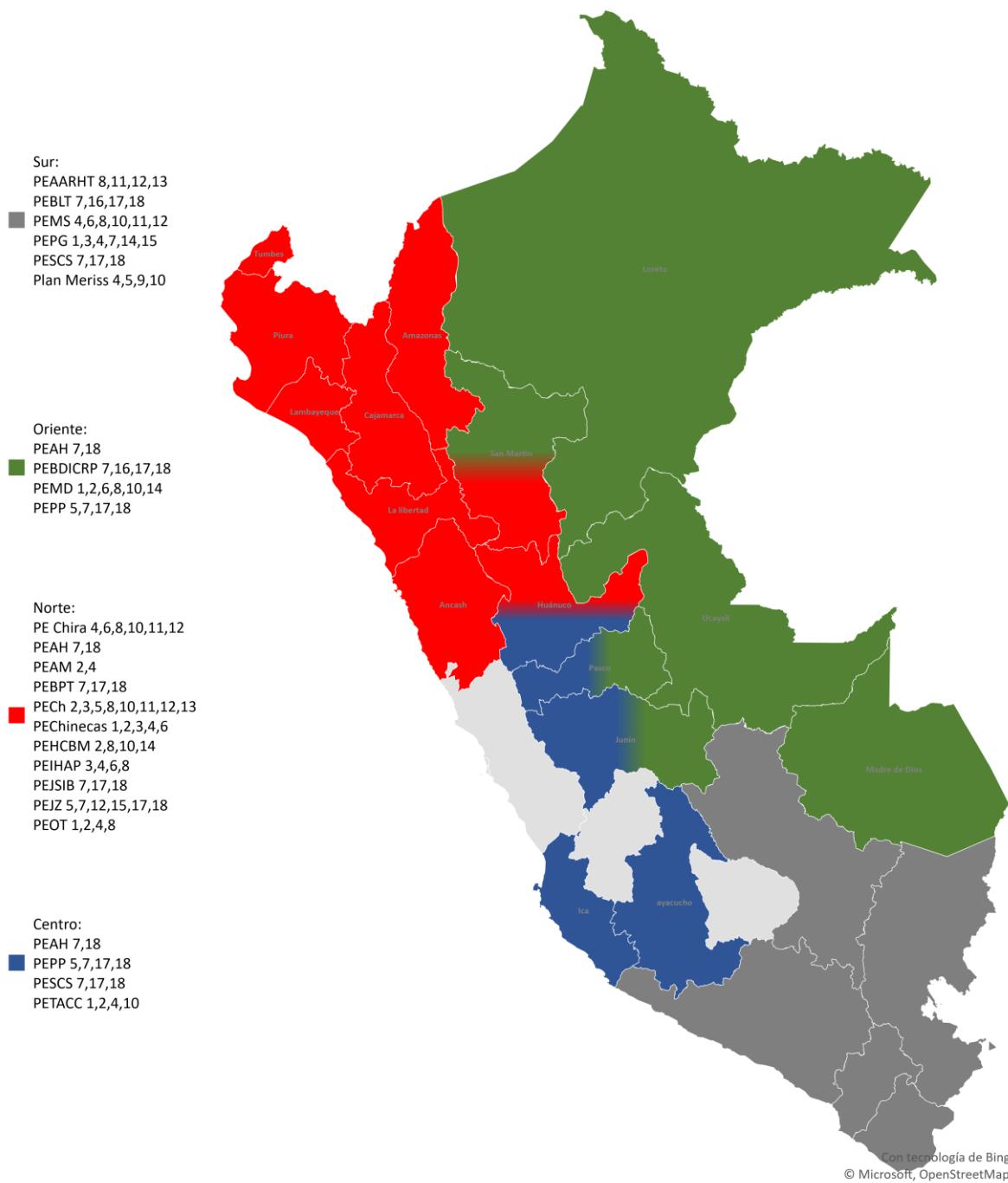
¹⁰ Perú Regiones al, Autor: OBRA COLECTIVA, Editado por la Sociedad Nacional de Industrias, 1a. Edición – Julio 2022, Depósito Legal: N° 2022-09317.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Gráfico N° 06
Distribución de los Proyectos Especiales según macrorregiones y función estandarizada



Fuente: Elaboración propia-DGGFRH



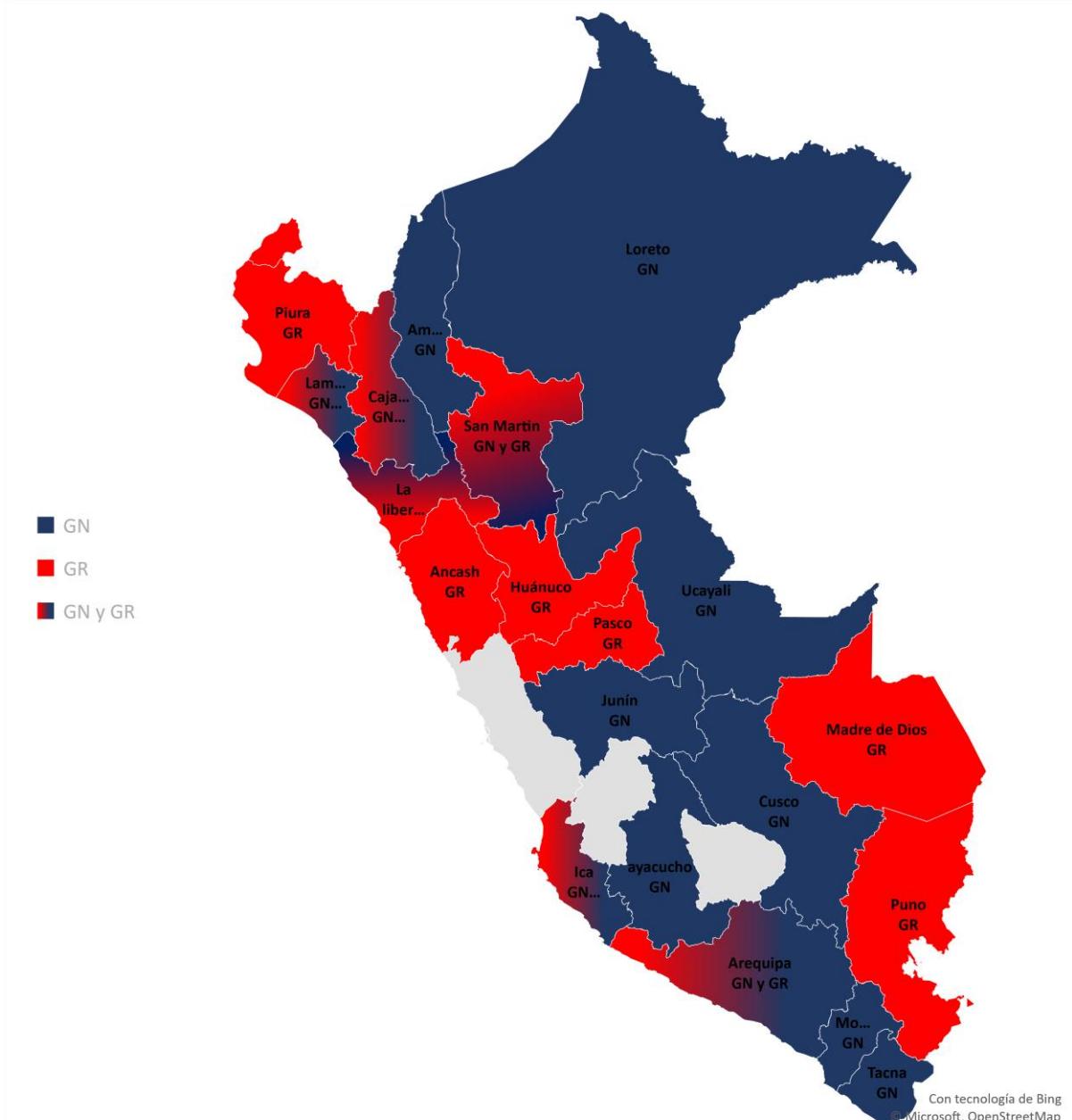
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Análisis N° 2- Según Nivel de Gobierno

Actualmente los Proyectos Especiales se encuentran distribuidos según nivel de gobierno de la siguiente manera:

Gráfico N° 07
Distribución actual de los Proyectos Especiales según nivel de gobierno



Fuente: Elaboración propia-DGGFRH



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Como podemos observar, los Proyectos Especiales adscritos al Gobierno Nacional cubren una mayor parte de la superficie, con presencia única en los departamentos de Amazonas, Cusco, Junín, Loreto, Moquegua, Ayacucho, Tacna y Ucayali, así como compartiendo presencia con Gobiernos Regionales en departamentos como Arequipa, Cajamarca, Ica, La Libertad, Lambayeque y San Martín. En este sentido, se sugiere evaluar la continuidad de PEAM, PECh, PEHCBM, PEMs, PEOT y PETACC, dado que su ámbito geográfico está ampliamente cubierto por el Gobierno Nacional y podrían estar cumpliendo funciones similares, como se evidenció en la Tabla N° 11.

Este análisis se fundamentó en las funciones detalladas en el Reglamento de Organización y Funciones de los Gobiernos Regionales, donde se identificaron funciones similares, tales como la formulación y ejecución de planes de desarrollo, la supervisión de obras, la promoción de la cooperación entre entidades públicas y privadas para la ejecución de planes de desarrollo, y la promoción del uso racional del agua. Estas funciones son principalmente desarrolladas por direcciones como la Gerencia Regional de Desarrollo Económico, la Gerencia Regional de Infraestructura, la Gerencia de Desarrollo Social, y la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, entre otras.

En el caso de los Proyectos Especiales adscritos al Pliego del MIDAGRI, serán incorporados a la Unidad Ejecutora 001 - Sede Central del MIDAGRI, ya que proyectos como PEJEZA, PEPP, PEJSIB, PEAH y PESCS tienen funciones similares o idénticas.¹¹

Tabla N° 12
Análisis de adhesión

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego	Binacionales
PEAH	PEBDICRP
PEJSIB	PEBLT
PEJZ	PEBPT
PEPP	
PESCS	
Gobierno Regional de San Martín	Gobierno Regional de Piura
PEAM	PE Chira
PEHCBM	PEIHAP
Gobierno Regional de Ancash	Gobierno Regional de Moquegua
PEChinecas	PEPG
Gobierno Regional de Arequipa	Gobierno Regional de Tacna
PEMS	PEAARHT
Gobierno Regional de Cusco	Gobierno Regional de Madre de Dios
Plan Meriss	PEMD
Gobierno Regional de Ica	Gobierno Regional de Lambayeque
PETACC	PEOT
Gobierno Regional de La Libertad	
PECh	

Fuente: Elaboración propia-DGGFRH

¹¹ Informe de Evaluación de Continuidad del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural (Programa AGRORURAL) - Evaluación de entidades públicas haciendo uso de la metodología de evaluación de continuidad de organismos públicos ejecutores, programas y proyectos especiales del poder ejecutivo, de diciembre de 2022.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Gráfico N° 08
Análisis de distribución de los Proyectos Especiales según nivel de gobierno



Fuente: Elaboración propia-DGGFRH

Este análisis contempla una alternativa organizacional donde las entidades de los Proyectos Especiales sean incorporadas dentro del Pliego. Según este análisis, 13 Proyectos Especiales podrían ser incorporados a la Unidad Ejecutora 001 - Sede Central de los 11 Gobiernos Regionales.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

2.5 Análisis legal de conceptos identificados por las entidades

Tomando en consideración la información remitida por los Proyectos Especiales, se analizó los conceptos de ingresos que vienen pagando en sus planillas durante el 2023; producto de lo cual se ha elaborado el siguiente resumen:

Tabla N° 13
Resumen de opinión de conceptos de ingresos del personal de los Proyectos Especiales

Resultado de la evaluación de conceptos de ingresos
PEChinecas
Remuneración Básica. Basada en el Decreto Supremo N° 064-99-EF y la Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-1100, que establecen una escala remunerativa para el ex INADE y su extensión a Proyectos Especiales. La entidad remitió la Resolución N° 071-99-INADE-1100, pero no hay documentación que extienda esta disposición al Proyecto Especial Chinecas. También se envió un archivo con una declaración jurada sin especificar su relación con la normativa anterior. Por lo tanto, no se puede determinar la escala remunerativa para el Proyecto Especial Chinecas.
Gratificación por vacaciones. Basada en el Acta de Pliego de Reclamos del periodo 2012-2013 y el Acta Final de Trato Directo del 30 de abril de 1987, con resoluciones administrativas anteriores. No se verifican cláusulas específicas en el Acta de Pliego, ni se extiende el beneficio a otros empleados fuera de la sede central del INADE. El último convenio colectivo del 2015-2016 menciona la gratificación, pero no especifica beneficiarios y ya no está vigente. Esto impide determinar.
Bonificación por Quinquenio. Se basa en el Acta Final de Trato Directo del 30 de abril de 1987 y fue reconocido por la Resolución Directoral N° 041-90-INADE. Ratificado en convenios colectivos posteriores Problemas de Documentación: No se detallan los beneficiarios ni el cambio de moneda. Las leyes desde 2006 prohíben incrementos sin autorización expresa, y la entidad no ha proporcionado documentación para exceptuar estas restricciones. Por lo tanto, no se puede determinar el otorgamiento.
Gratificación por Escolaridad. Deriva del Acta Final de Trato Directo del 30 de abril de 1987 y la Resolución Gerencial N° 007-94-INADE/1200. La Ley N° 31638 menciona una bonificación por escolaridad, pero no se confirma si corresponde a esta ley debido a diferencias en los montos. La entidad no ha presentado documentación para justificar excepciones a las restricciones legales de incrementos y bonificaciones desde 2006. Esto impide determinar el otorgamiento. En conclusión, no es posible determinar el otorgamiento del beneficio.
PEAH
Remuneración Básica. El origen normativo está en el artículo 1 de la Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-1100 del 10 de mayo de 1999, modificada por el artículo 1 de la Resolución Jefatural N° 211-99-INADE-1100 del 23 de diciembre de 1999. Consecuentemente, el artículo 1 de la Resolución Directoral N° 009-2000-PEAH/DE aprobó la remuneración básica según la escala remunerativa para los trabajadores del Proyecto Especial Alto Huallaga, conforme al anexo 1.
Gratificación por Escolaridad. Se estableció en el punto 5 del Acta Final de Trato Directo del 30 de abril de 1987, extendiéndose a los Proyectos Especiales y Programas Integrantes de INADE mediante la Resolución Gerencial N° 007-94-INADE-1200 del 22 de febrero de 1994. Debe considerarse la remuneración vigente al 22 de febrero de 1994, sin actualizaciones posteriores. Excluye a funcionarios con poder de decisión y cargos de confianza, según el artículo 42 de la Constitución Política del Perú. La entidad no adjuntó información relevante, como el Acta Final de Trato Directo de 1987 y varias resoluciones jefataurales. No se presentó un informe del Procurador Público sobre el estado actual del Acta Final de Trato Directo. Por lo tanto, no se puede sustentar el pago.
Horas Nocturnas. tiene su origen en el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 8544, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27675. Según esta ley, los trabajadores que realicen trabajo nocturno reciben una sobretasa de 30% a 35%.
Gratificación por vacaciones. Deriva de la Directiva N° 006-84-INADE/3300, aprobada por el artículo 1 de la Resolución Gerencial N° 135-84-INADE-1200, aplicable a trabajadores de la Sede Central del INADE contratados a plazo indeterminado. La entidad no ha sustentado la ampliación de esta Directiva a proyectos especiales y programas del INADE, si la bonificación es remunerativa o no, ni el cambio de moneda para el monto del concepto. Por lo tanto, no se ha cumplido con sustentar el otorgamiento.
PEIHAP
Remuneración Básica. La Entidad envió información sobre su escala remunerativa basada en las Resoluciones Ejecutiva Regional N° 289-2016/GOBIERNO REGIONAL PIURA-GR y el Acuerdo N° 01-2088, con modificaciones del Acuerdo de Consejo Directivo N° 001-2008 por la Resolución Ejecutiva Regional N° 690-2010/GOBIERNO REGIONAL PIURA-GR. Sin embargo, según el Informe N° 0168-2024/GRP-40700-407600-RRHH, no se presenta una ley o norma del Gobierno Central que autorice la aprobación, incremento o variación de la escala remunerativa a través de informes o acuerdos de consejo directivo. Desde 2006, las Leyes de Presupuesto del Sector Público prohíben la creación o ajuste de conceptos de ingresos sin una autorización legal específica. Por lo tanto, no es posible determinar la escala remunerativa de la entidad.
PEMD
Remuneración Básica. La Resolución en cuestión establece los topes máximos y mínimos de la remuneración, pero la entidad solo ha enviado una copia de la resolución sin el anexo correspondiente ni la Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-00. Debido a la falta de estos documentos, no se puede determinar el contenido completo. Por lo tanto, de acuerdo con la documentación y evaluación realizada, la entidad se rige por la escala remunerativa aprobada con la Resolución Directoral N° 002/2000-INADE-6600.
Gratificación por Escolaridad. Tiene su origen en el Acta Final de Trato Directo del 30 de abril de 1987, que estableció el pago en febrero de cada año a los trabajadores del Programa 101 Dirección y Administración General. La Resolución Jefatural 078-91-INADE determinó una remuneración mensual para los trabajadores de la Sede Central del INADE, y la Resolución Jefatural N° 148-93-INADE-1100 aprobó una directiva que condicionaba el beneficio a tener vínculo laboral al momento de su entrega. El 22 de febrero de 1994, la Resolución Gerencial N° 007-94-INADE/1200 extendió este beneficio a los Proyectos Especiales, incluyendo el Proyecto Especial Madre de Dios, con el monto establecido en esa fecha. Este beneficio no aplica a funcionarios con poder de decisión o cargos de confianza según el artículo 42 de la Constitución del Perú. Dado que la entidad no ha proporcionado detalles sobre el monto y los beneficiarios, no se puede confirmar la entrega efectiva del beneficio.
Gratificación por vacaciones. La Resolución Gerencial N° 083-83-INADE autoriza una gratificación por vacaciones solo para los trabajadores del Instituto Nacional de Desarrollo (INADE), sin especificar su aplicación a los trabajadores del Proyecto Especial Madre de Dios, lo cual no es suficiente para confirmar su entrega. Además, el Informe de Conceptos de Ingresos de Personal menciona la Resolución Jefatural N° 135-84-INADE-1200 y la Directiva N° 006-84-INADE/3300, pero estas resoluciones no justifican la entrega.
PEBLT



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

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Resultado de la evaluación de conceptos de ingresos

Remuneración Básica. Tiene su origen en la Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-1100 del 10 de mayo de 1999. La Resolución Jefatural N° 071-99-INADE-1100 establece niveles remunerativos para el Pliego INADE, no se extiende al Proyecto. Posteriormente, la Resolución Directoral N° 116-99-INADE/PELT-7315 aprobó la escala de ingresos mensual desagregada para los grupos ocupacionales, de acuerdo con el anexo 1 de dicha resolución, que es aplicable a los niveles remunerativos especificados.

Gratificación por vacaciones/Gratificación por Escolaridad/Bonificación por Quinquenio. La documentación revisada el Acta Final de Trato Directo del 30 de abril de 1987 y las resoluciones asociadas (Resolución Gerencial N° 135-84-INADE-1200, Directiva N° 006-84-INADE/3300 y Resolución Gerencial N° 150-84-INADE-1100), muestra que están destinados a los trabajadores de la Sede Central del INADE. No hay evidencia de que estos beneficios se hayan extendido al Proyecto. El Informe N° 091-2024-MIDAGRI-PEBLT/UA-RRHH menciona que los beneficios se otorgan a los trabajadores del proyecto en virtud de un proceso judicial, pero las sentencias solo benefician a los demandantes específicos. Por lo tanto, no se puede extender el beneficio a todos los trabajadores. En cuanto a los procesos judiciales evaluados: i) Proceso N° 00062-2018-0-2101-JR-LA-01: Reconoce la permanencia de los beneficios desde la demanda. Sin embargo, el proceso está en trámite de casación y no se puede confirmar la calidad de cosa juzgada, impidiendo determinar el pago de los beneficios a todos los trabajadores. ii) Proceso N° 00157-2020-91-2101-JR-LA-01: Reconoce beneficios para dos demandantes específicos. A pesar de la sentencia, el recurso de casación está pendiente y no se ha confirmado la obligatoriedad de la ejecución del mandato judicial, lo que impide la determinación del pago general. iii) Proceso N° 00084-2019-0-JR-LA-03: Reconoce los beneficios a favor de Julmer Sosa Quispe desde la fecha de la demanda, y se confirma la calidad de cosa juzgada. Se debe otorgar los beneficios a favor de este trabajador conforme al mandato judicial. En conclusión, la entidad no ha cumplido con sustentar, excepto para el trabajador Julmer Sosa Quispe.

PEBPT -

Remuneración Básica. Tiene origen en el artículo 1 de la Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-1100 del 10 de mayo de 1999 y el Decreto Supremo N° 064-99-EF. Posteriormente, la Resolución Directoral N° 125-1995-INADE-PENPT-8701 determinó los niveles remunerativos para el personal Profesional, Técnico y Auxiliar del proyecto, pero esta fue anulada por la Resolución Directoral N° 080/2013-AG-PEBPT-DE. A pesar de la anulación, no se ha presentado una norma de rango superior que autorice la modificación de la escala remunerativa, conforme a la sexta disposición transitoria de la Ley N° 28411. Por lo tanto, la escala remunerativa actual de la entidad debe basarse en la Resolución Directoral N° 125-1995-INADE-PENPT-8701. Además, la Resolución Jefatural N° 071-99-INADE-1100, que menciona niveles remunerativos para el Instituto Nacional de Desarrollo, no incluye una extensión clara para el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, lo que impide determinar su aplicación a los funcionarios de este proyecto.

Reconocimiento de Remuneración Personal por tiempo de servicios. Establecido en el Acta Final de Trato Directo del 30 de abril de 1987, este beneficio fue reconocido posteriormente por la Resolución Directoral N° 066/89-INADE-8801 y luego dejado de otorgar en 1992 por razones presupuestales. La restitución en diciembre de 1992 con una bonificación del 5% de la remuneración básica no fue autorizada por una norma legal o Decreto Supremo. La documentación proporcionada no aclara la actualización del monto ni la inclusión de los beneficiarios.

Movilidad y Refrigerio. El Convenio Colectivo de Trabajo 2022-2023 establece que los trabajadores recibirán un bono diario de S/20.00 por movilidad y S/25.00 por refrigerio por los días laborados. Estos conceptos no son considerados remunerativos y están excluidos para los servidores en cargos de confianza o directivos. Actualmente, el sindicato ha presentado una demanda judicial que aún está en trámite. La entidad no ha determinado la obligatoriedad de ejecutar el mandato judicial sobre estos conceptos. Como resultado, la entidad no ha cumplido con sustentar el pago.

Gratificación por Escolaridad y Gratificación por vacaciones. Tiene su origen en la Directiva N° 01/89-PEIPT-INADE-8801 y en la Resolución Directoral N° 039-89-PEIP-INADE8801, que aprobó dicha directiva. Estos beneficios no tienen carácter remunerativo ni están sujetos a carga social y se otorgan a todos los servidores civiles en general. Sin embargo, la Resolución se emitió el 16 de junio de 1989, cuando la denominación monetaria era en Intis. La entidad no ha explicado cómo ha variado el monto con el tiempo ni ha mencionado una norma legal para actualizar el beneficio, conforme al artículo 1 del Decreto Legislativo N° 847. Además, no se ha indicado quiénes fueron beneficiados al momento de la resolución. Por lo tanto, no es posible determinar el otorgamiento actual de estos beneficios.

PECh

Remuneración Básica. La Resolución Directoral N° 283-99-INADE/8301 estableció una escala remunerativa, modificada por la Ley N° 29705 que autorizó reajustar esta escala salarial. Actualmente, la escala se basa en la Resolución Ejecutiva Regional N° 2329-2011-GRLL-PRE, que se ajusta al DL N° 728.

Bonificación por Quinquenio y Gratificación por Escolaridad. Ambos conceptos tienen origen en la Resolución Directoral Ejecutiva N° 29.1-86-INADE-840. La entidad menciona que estos beneficios no tienen carácter remunerativo ni están sujetos a carga social. Las listas de beneficiarios están desactualizadas y la denominación monetaria en Intis, sin una norma de actualización mencionada, impide determinar el otorgamiento actual.

Gratificación por vacaciones. Establecida por la Resolución Gerencial N° 083-83-INADE y la Resolución Gerencial N° 135-84-INADE-1200, que solo autoriza este beneficio para el Instituto Nacional de Desarrollo y no para el Proyecto Especial Chavimochic. La entidad no ha proporcionado documentación actualizada o normativa que respalde el otorgamiento a los trabajadores del proyecto.

Laudos. Establecida por la Resolución Gerencial N° 083-83-INADE y la Resolución Gerencial N° 135-84-INADE-1200, que solo autoriza este beneficio para el Instituto Nacional de Desarrollo y no para el Proyecto Especial Chavimochic. La entidad no ha proporcionado documentación actualizada o normativa que respalde el otorgamiento a los trabajadores del proyecto.

PETACC

Remuneración Básica. Se basa en la Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-1100 del 10 de mayo de 1999, modificada por la Resolución Jefatural N° 211-99-INADE-1100 del 23 de diciembre de 1999. La Resolución Directoral N° 084-99-INADE-9001 aprobó esta escala remunerativa para los trabajadores.

Gratificación por vacaciones. Originada en la Directiva N° 006-84-INADE/3300 y aprobada por la Resolución Gerencial N° 135-84-INADE-1200, esta gratificación, equivalente a media remuneración básica, aplica a los trabajadores de la Sede Central del INADE. La entidad no ha presentado evidencia que amplíe la aplicación de estas gratificaciones a los proyectos especiales, ni aclarado si son remunerativas, ni cómo se ha ajustado el monto con el cambio de moneda. Por lo tanto, no se puede sustentar el pago de este concepto.

Gratificación por Escolaridad. Gratificación por Escolaridad: Este beneficio proviene del pacto colectivo del 30 de abril de 1987, aprobado por la Resolución Sub Directoral N° 086-88-2SDNEC y extendido a proyectos especiales mediante Resolución Gerencial N° 007-94-INADE/1200. Para su pago se debe considerar el monto vigente al 22.02.1994, sin evidencia de actualización posterior. Además, el beneficio no se extiende a funcionarios con cargos de confianza o de dirección. La entidad debe emitir un informe del Procurador Público sobre el estado del Acta Final de Trato Directo del 30 de abril de 1987 para confirmar si fue judicializado y el carácter de cosa juzgada. La entidad no ha cumplido con sustentar el pago.

PEAM

Remuneración Básica. Se basa en la Resolución Directoral N° 046-2000-INADE-6701.00 del 31 de marzo de 2000, que modificó la Resolución Directoral N° 003-2000-INADE-6701.00 del 12 de enero de 2000. La Resolución Jefatural N° 071-99-INADE-1100 establece niveles remunerativos generales para el INADE desde el 1 de marzo de 1999, pero no se ha demostrado su aplicación a este proyecto específico.

Gratificación por Escolaridad. Se basa en la Resolución Jefatural N° 078-91-INADE-1100 del 26 de marzo de 1991 y fue extendida a los proyectos especiales por la Resolución Gerencial N° 007-94-INADE-1200 del 22 de febrero de 1994. Sin embargo, la entidad no ha actualizado ni precisado la nómina de beneficiarios ni el monto desde 1994. Los reglamentos internos de 2011 y 2021, que también mencionan esta gratificación, no tienen validez debido a prohibiciones en las Leyes Anuales de Presupuesto.



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

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Resultado de la evaluación de conceptos de ingresos

Bonificación por Quinquenio. Equivalente al 5% de la remuneración básica por cada cinco años de servicio, fue ordenada por un Laudo Arbitral del 14 de abril de 2014 y aprobada oficialmente a partir de diciembre de 2014 mediante la Resolución Gerencial N° 443-2014-GRSM-PEAM.01.00. Sin embargo, el Laudo Arbitral fue impugnado y no tiene un pronunciamiento de fondo en la vía judicial, lo que impide la confirmación de su vigencia y aplicación.

Gratificación por vacaciones. La Resolución Gerencial N° 083-83-INADE del 16 de diciembre de 1983 estableció la gratificación por vacaciones a favor de los trabajadores del INADE, equivalente a al menos media remuneración básica. La bonificación actual para el Proyecto Especial Alto Mayo se basa en costumbres previas a 2005 en el marco de la 6DT de la Ley N° 28411, pero la entidad no ha actualizado el monto ni identificado a los beneficiarios específicos.

Bonificación extraordinaria por Escolaridad. En el Convenio Colectivo 2022-2023, se acordó una bonificación extraordinaria de S/ 500,00 por escolaridad. No obstante, la Ley Anual de Presupuesto prohíbe el doble pago de beneficios similares, lo que limita la validez de esta bonificación adicional. En ese contexto, se debe advertir que no corresponde un doble pago y, por otro lado, otorgado por un producto negocial.

PEHCBM

Remuneración Básica. Se basa en la Resolución Directoral N° 051-99-INADE-6101.02 del 22 de mayo de 1999, modificada por la Resolución Directoral N° 004-2000-INADE-6101.02 a partir del 1 de enero de 2000. Esta última resolución estableció la escala remunerativa para Profesionales, Técnicos y Auxiliares. Sin embargo, los niveles remunerativos para funcionarios, directivos y jefes no están contemplados en esta normativa.

Gratificación por vacaciones. Se basa en la Resolución Gerencial N° 135-84-INADE-1200 y la Directiva N° 006-84-INADE/3300, aplicables a los trabajadores de la Sede Central del INADE. No se ha presentado documentación que extienda esta disposición al Proyecto. También se menciona la Resolución Gerencial N° 083-83-INADE-GG, que autoriza tres gratificaciones al año, pero falta evidencia de su aplicación en el proyecto.

Gratificación por Escolaridad. Se rige por la Resolución Gerencial N° 007-94-INADE/1200, que amplió las Resoluciones Jefaturales N° 078-91 y N° 148-93-INADE/1100. Aunque se establece que se otorga en marzo, no se puede determinar su aplicación al Proyecto con la documentación proporcionada.

Diferencial por encargatura. Está regulada por la Directiva N° 01-2015-GRSM-PEHCBM/RRHH y la Resolución Gerencial N° 416-2015-GRSM-PEHCBM/GG. Esta directiva, aprobada siguiendo recomendaciones de SERVIR, establece un ingreso adicional para encargos, pero no hay marco legal que autorice este pago adicional para el personal del régimen del Decreto Legislativo N° 728.

PEPP

Remuneración Básica. Se basa en la Resolución Jefatural N° 211-99-INADE-1100, que establece los topes remunerativos para los grupos ocupacionales de Profesional, Técnico y Auxiliar a partir del 1 de enero de 2000. Aunque la Resolución Jefatural N° 071-99-INADE-1100 menciona niveles remunerativos para el Instituto Nacional de Desarrollo, no se ha extendido dicha disposición al proyecto mencionado.

Gratificación por vacaciones. Proviene de la Resolución Gerencial N° 135-84-INADE-1200 y la Directiva N° 006-84-INADE/3300, aplicables solo a la Sede Central del INADE. La Resolución Gerencial N° 083-83-INADE-GG autoriza tres gratificaciones al año, pero no hay evidencia de su aplicación en el Proyecto.

Asignación Familiar 2. Según la Resolución Directoral N° 160-2013-AG/PEPPCD/DE, los trabajadores tienen derecho a una asignación familiar del 20% de la remuneración básica del último nivel de Auxiliar. Sin embargo, la Resolución Gerencial N° 041-84-INADE-1200, que regula la asignación familiar, solo se aplica a los trabajadores del ex INADE y no se ha extendido al proyecto. Las leyes de presupuesto desde 2006 prohíben la creación o ajuste de conceptos de ingresos sin una norma superior, por lo que no se puede determinar su entrega.

Gratificación por Escolaridad. Se basa en varias resoluciones del INADE, incluyendo la Resolución Jefatural N° 078-91-INADE-1100 y la Resolución Gerencial N° 007-94-INADE/1200, que lo aplican a la Sede Central y a Proyectos Especiales. No obstante, la documentación presentada no permite verificar su aplicación específica al Proyecto, y las diferencias en los montos establecidos por normativas y leyes complican su determinación. En ese sentido, no es posible determinar su otorgamiento.

Plan Meriss

Remuneración Básica. Está regulada por la Resolución Ejecutiva Regional N° 734-2011-GR-CUSCO/PR, aprobada bajo la Ley N° 29465 y prorrogada por la Ley N° 29626. Esta resolución, vigente desde el año fiscal 2010, establece los topes remunerativos para los grupos ocupacionales de Profesionales, Técnicos y Auxiliares del proyecto.

Gratificación por Escolaridad. Basada en la Ley N° 31638 y el Convenio Colectivo 2023, la gratificación por escolaridad para el PLAN MERISS se otorga una vez al año y equivale a una remuneración básica. No se permite la indexación de ingresos, conforme al artículo 3-A del Decreto de Urgencia N° 044-2021.

Prestación Alimentaria. Regida por la Ley N° 28051, la prestación alimentaria puede ser objeto de negociación colectiva y no debe exceder el 20% de la remuneración ordinaria, ni superar dos remuneraciones mínimas vitales. El convenio colectivo 2023 estipula que se otorgue como una tarjeta de consumo equivalente al 20% de la remuneración básica. No obstante, la entidad no ha proporcionado información detallada sobre su entrega, beneficiarios, y procedimientos, lo que impide verificar su implementación. En ese sentido, no es posible determinar su otorgamiento.

PESCS

Remuneración Básica. Se originó en la Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-1100 del 10 de mayo de 1999, y fue modificada por la Resolución N° 211-99-INADE-1100 del 23 de diciembre de 1999. Esta normativa establece la escala remunerativa para los Proyectos Especiales y Programas de Inversión, aplicable a partir del 1 de enero de 2000.

Gratificación por Escolaridad. Inicialmente establecida en el Acta Final de Trato Directo del 30 de abril de 1987, la gratificación se extendió a los Proyectos Especiales y Programas del INADE con la Resolución Gerencial N° 007-94-INADE-1200. El monto debe corresponder a la remuneración básica vigente al 22 de febrero de 1994, sin actualizaciones posteriores. En consecuencia, la Entidad no cumple con sustentar el pago.

Gratificación por vacaciones. Originada en la Directiva N° 006-84-INADE/3300, que aplica solo a la Sede Central del INADE. La entidad no ha proporcionado documentación o informes técnicos que extiendan esta gratificación a los Proyectos Especiales como el Sierra Centro Sur, por lo que su pago no está sustentado.

Bonificación por Quinquenio. Inicialmente otorgada por la Resolución Gerencial N° 150-84-INADE-1100 y ampliada en el Acta Final de Trato Directo del 30 de abril de 1987 y el Convenio Colectivo de mayo de 2012. La entidad no ha presentado pruebas de que se hayan cumplido las prohibiciones establecidas por las leyes de presupuesto desde 2006, que restringen aumentos remunerativos sin una ley que lo autorice. En ese sentido, no es posible determinar su otorgamiento.

Asignación Familiar 2. Establecida por la Resolución N° 041-84-INADE-1200 y ratificada en el Acta Final de Trato Directo del 20 de marzo de 1986. Se amplió a los trabajadores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur mediante el Convenio Colectivo de mayo de 2012. La entidad no ha proporcionado la documentación necesaria para verificar el cumplimiento de las restricciones legales sobre incrementos remunerativos y no ha adjuntado el Acta Final de Trato Directo correspondiente. En ese sentido, no es posible determinar su otorgamiento.

PEPG

Alimentación. La Resolución de Gerencia General N° 015-2023-GG-PERPG/GR.MOQ aprueba el Acta de Negociación Colectiva 2023, que incluye un incremento en el concepto de alimentación basado en el monto del año 2022. Sin embargo, el convenio de 2021, que establece un monto de S/ 700.00, no se concilia en el acta actual, y no se clarifica la referencia a los montos de años anteriores. La entrega no está debidamente sustentada bajo la Ley 31188 de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. En ese sentido, no es posible determinar su entrega.

Gratificación por Escolaridad. Proviene de la Resolución N° 015-2023-GG-PERPG/GR.MOQ y se otorga anualmente. La entidad ha presentado una lista de beneficiarios, pero no ha clarificado si los montos se basan en la escala remunerativa o incluyen otros ingresos, impidiendo determinar la entrega exacta, en ese sentido no es posible determinar su entrega.



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

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Resultado de la evaluación de conceptos de ingresos

Bonificación por Quinquenio. Se menciona en la Negociación Colectiva de Trabajo 2023, con entrega cada 5 años. No se sustenta adecuadamente la cláusula del acuerdo ni se detalla si se llegó a un acuerdo concreto, por lo que no es posible determinar su otorgamiento.

Gratificación por vacaciones. Se menciona en los informes de 2021, 2022 y 2023. La entrega se basa en el goce físico de las vacaciones, pero la entidad no puede justificar el doble o triple pago del mismo concepto ni el monto exacto, lo que podría contravenir el numeral 7.2 del reglamento de la Ley 31188 - Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Cierre de Pliego. Según la Resolución N° 015-2023-GG-PERPG/GR.MOQ, no se menciona este concepto en el convenio, y al no haber acuerdo específico para su entrega, no es posible determinar su entrega. Esta, no debe formar parte de la evaluación materia del presente.

Deuda del Estado. Corresponde al pago de sentencias judiciales y no se considera un ingreso de personal, por lo que no debe formar parte de la evaluación.

Feriado Laboral. Basado en el Decreto Legislativo N° 713, pero las Leyes Anuales de Presupuesto limitan incrementos o bonificaciones nuevas sin autorización legal.

Imp Altitud. Pago por trabajos temporales en lugares lejanos. La entidad no ha presentado una lista de beneficiarios ni la norma legal que permita esta entrega, y no se ajusta a las limitaciones presupuestarias. Asimismo, la entidad no ha identificado la lista de beneficiarios que estuvieron al momento de la expedición de dicha Resolución, además del monto que correspondía entregarle en ese momento y la norma legal que exoneró de las medidas prohibitivas, siendo ello así, no es posible determinar su entrega.

Diferencial por encargatura. Se menciona como pago por ocupar un puesto superior, pero no hay un marco normativo que autorice este pago adicional, por lo que no es posible determinar su entrega.

Remuneración Básica. Mediante Informe N° 410-2024- GRM/PERPG-OADM-EP de fecha 26.03.2024, señala que este concepto es un “Ingreso de acuerdo al monto remunerativo”, asimismo, mediante el Oficio N° 809-2024-GRM/PERPG, refieren que su entrega se debe a la Escala Salarial de los Proyectos Especiales, pero no indican cuál es la escala remunerativa, tampoco remiten documentación al respecto que aprueban dicha escala, con lo cual no es posible determinar su entrega.

Movilidad. Según la Resolución N° 015-2023-GG-PERPG/GR.MOQ, se menciona un monto de S/ 500.00 mensuales, pero no se especifica en el convenio ni se justifica en el marco de la Ley 31188, lo que impide determinar su entrega. En ese sentido, no es posible determinar su entrega.

PEBDICRP

Remuneración Básica. Según la documentación remitida y lo señalado por la entidad mediante Informe N° 067-2024- MIDAGRI-PEBDICP-UA/EPERSO de 5.3.2024, detalla que la escala salarial vigente es la aprobada con el Laudo Arbitral 2014-2015. asimismo, mediante el Informe N° 128-2024- MIDAGRI-PEBDICP-UA/EPERSPO del 11.06.2024, menciona a las Resoluciones N° 5 de fechas 09.01 y 12.12 de 2024, detallando el Expediente Judicial N° 00962-2014-0-1801-SPLA-01 como referencia.

- En esa línea, mediante Oficio N° 6652-2018- MINAGRI-PP de 26.11.2018, el Procurador Público informa sobre la calidad de cosa juzgada del expediente arbitral, refiriéndose al laudo arbitral de fecha 09.01.2014 y 12 el Laudo arbitral de fecha 12.12.2014.

- Asimismo, la entidad, remite copia de la sentencia del proceso judicial Expediente Judicial N° 000962-2014-0-1801-SP-LA-01

- Al respecto, se indica que únicamente se ha remitido copia del proceso judicial seguido en el Expediente Judicial N° 000962-2014-0-1801- SP-LA-01, el cual tiene como impugnación el Laudo emitido el 12.12.2024, (Pliego de reclamos 2014-2015), el cual debe de ejecutarse por ser un mandato judicial, debiendo tener en cuenta el detalle del incremento de remuneración, conforme el cuadro detallado en las características de este cuadro3 , sin embargo, ello únicamente aplica a los trabajadores afiliados al SUTRAPEDICP.

- En ese contexto, la entidad mediante Informe N° 128-2024-MIDAGRI-PEBDICP-UA/EPERSPO detalla las personas que son afiliadas al Sindicato.

- Sin embargo, según lo desarrollado y la información proporcionada por la entidad, no es posible tener certeza, si las personas mencionadas fueron afiliadas al Sindicato al momento de la impugnación del Laudo Arbitral en la vía judicial (no detalla los demandantes) o si son afiliadas al Sindicato en la actualidad; tampoco, se puede determinar el monto que les correspondería otorgar, en tanto no señala su nivel remunerativo conforme lo indica el Laudo Arbitral. Ahora bien, tampoco ha señalado la escala remunerativa que corresponde otorgar a los que no son afiliados al Sindicato, por todo ello, no es posible determinar la escala remunerativa.

Asignación Familiar 2. La entidad ha mencionado documentos que reconocen este beneficio solo para trabajadores del ex INADE, sin extensión al Proyecto. También se han destacado las prohibiciones legales actuales sobre la creación y ajuste de conceptos de ingresos en el sector público, por tanto, no se puede determinar su entrega.

Bonificación Familiar. Similar a la asignación familiar, este beneficio está fundamentado en documentos que solo reconocen el pago para trabajadores del ex INADE, sin extensión a la entidad actual. La normativa actual prohíbe la creación o ajuste de conceptos de ingresos en el sector público, por tanto, no se puede determinar su entrega.

Bonificación por Quinquenio. Se mencionan documentos que reconocen este beneficio solo para el ex INADE, sin extenderlo al actual proyecto. La normativa actual prohíbe extender estos beneficios bajo las leyes de presupuesto vigentes, por tanto, no se puede determinar su entrega.

Bonificación por Estudios. Este beneficio se basa en documentos que inicialmente solo reconocían el beneficio para el ex INADE. La extensión del beneficio a los proyectos especiales se realizó sin detallar el monto o beneficiarios, y las leyes actuales prohíben la creación de nuevos conceptos de ingresos, por tanto, no es posible determinar la escala remunerativa.

Movilidad y Refrigerio. El sustento para estos beneficios se basa en documentos del ex INADE y resoluciones de 2013 que no se aplican a la entidad actual debido a las prohibiciones legales vigentes sobre la creación o ajuste de conceptos de ingresos, por tanto, no se puede determinar su entrega.

Gratificación por vacaciones. Basado en documentos del ex INADE y en un acta final de convenio colectivo de 2012, sin embargo, las leyes actuales prohíben la extensión de estos beneficios a la entidad actual, por tanto, no se puede determinar su entrega.

Gratificación por Escolaridad. Los beneficios están basados en laudos arbitrales y resoluciones que reconocen estos pagos solo para trabajadores del ex INADE. Las leyes actuales prohíben la creación o ajuste de estos beneficios en el sector público, por tanto, no se puede determinar su entrega.

Bono de Producción Anual y Canastas (Fiestas Patrias y Navidad). Los beneficios están basados en laudos arbitrales y resoluciones antiguas que reconocen estos pagos solo para trabajadores del ex INADE. Las leyes actuales prohíben la creación o ajuste de estos beneficios en el sector público, por tanto, no es posible determinar la entrega de este beneficio.

PEARHT

Remuneración Básica. La Resolución Directoral N° 010-2000-INADE-8600 aprobó la escala remunerativa para el personal obrero del Proyecto Especial Tacna, pero no incluye a funcionarios, directivos, profesionales, técnicos ni auxiliares. La entidad envió documentos relacionados, pero no se puede determinar la aplicabilidad exacta debido a la falta de firma y de la resolución completa en los anexos.

Gratificación por vacaciones. La Directiva General N° 004-95-INADE-PET/OA-UP regula esta gratificación, pero no proporciona un listado de beneficiarios. La Resolución Gerencial N° 083-83-INADE-GG menciona gratificaciones, pero no se confirma si se aplican a los trabajadores del Proyecto Especial Tacna.

Gratificación por Escolaridad. La Directiva General N° 004-95-INADE-PET/OA-UP regula esta gratificación, pero no se indica un monto mensual ni una lista de beneficiarios. Se menciona una modificación en 2008 que estableció requisitos más estrictos, pero la documentación no proporciona detalles claros sobre el monto ni los beneficiarios actuales.

Asignación Excepcional. Se basa en el Decreto Supremo N° 276-91-EF, pero la entidad no ha proporcionado evidencia de que los trabajadores del Proyecto Especial Tacna estén inmersos en las causales de exclusión del DS 276-91-EF. Por tanto, no es posible determinar su otorgamiento.

Laudo. La entidad aprobó el pago de beneficios económicos del Laudo Arbitral, pero no ha enviado el laudo ni el informe de la Procuraduría para verificar su estado y beneficiarios. En resumen, la falta de documentación completa y clara impide determinar con precisión las escalas de remuneración, las gratificaciones y la asignación excepcional aplicables, así como los detalles del Laudo Arbitral.



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

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Resultado de la evaluación de conceptos de ingresos	
PEJSIB	
Remuneración Básica. Originada en la Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-1100 y modificada por la Resolución Jefatural N° 211-99-INADE-1100 del 23 de diciembre de 1999. La Resolución Directoral N° 135-99-INADE-6401 aprobó la escala remunerativa para el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua (PEJSIB), la cual se aplica actualmente solo para los niveles mencionados.	
Bonificación por Quinquenio. Otorgada inicialmente por la Resolución Gerencial N° 150-84-INADE-1100 y ampliada en un proceso arbitral en 2012.	
La Resolución Directoral N° 028-2014-MINAGRI-PEJSIB-DE restituye el beneficio a favor de los trabajadores del PEJSIB hasta el año 1992, equivalente al 5% de la remuneración básica por cada quinquenio, hasta siete quinquenios. La entidad no ha proporcionado el marco normativo de esta restitución ni un informe del Procurador Público para verificar su legalidad. Además, el cálculo del monto en soles y la relación de beneficiarios no está claro. En ese sentido, no es posible determinar su otorgamiento.	
Gratificación por vacaciones. Basada en la Directiva N° 006-84-INADE/3300 del 30 de noviembre de 1984, aplicable a la Sede Central de INADE.	
La entidad no ha demostrado la ampliación de esta directiva a proyectos especiales y programas integrados, ni ha proporcionado un informe técnico o legal para sustentar el pago. La conversión de moneda y la relación de beneficiarios están incompletas, y no se ha calculado el monto correspondiente a cada trabajador del PEJSIB. En consecuencia, la Entidad no cumple con sustentar el pago a los trabajadores del PEJSIB.	
Gratificación por Escolaridad. Establecida en el Acta Final de Trato Directo del 30 de abril de 1987, y extendida a proyectos especiales por la Resolución Gerencial N° 007-94-INADE-1200 del 22 de febrero de 1994. La entidad debe considerar la remuneración vigente en 1994 para el cálculo del beneficio, pero no ha actualizado ni detallado el monto actual ni los beneficiarios. No se ha proporcionado un informe del Procurador Público para confirmar el estado del acta. En resumen, la entidad ha fallado en proporcionar documentación completa y actualizada para justificar los beneficios y su correcta aplicación, incluyendo la conversión monetaria y el detalle de beneficiarios.	
PE Chira	
Remuneración Básica. La estructura remunerativa para el Proyecto Especial Chira Piura fue establecida por la Resolución Directoral N° 004/2000-INADE-PECHP-8401, que sigue en vigor para los niveles señalados. Las resoluciones anteriores establecieron las bases, pero las modificaciones y la estructura actual están detalladas en esta resolución.	
Incremento remunerativo, asignación por alimentación y movilidad – Laudo Arbitral 2012 y 2013. Ambos laudos arbitrales fueron confirmados judicialmente, pero la entidad no ha proporcionado información detallada sobre beneficiarios ni montos específicos. Además, se debe considerar el límite del 7.5% para el incremento de remuneración y el cumplimiento de las leyes vigentes que prohíben la indexación de ingresos. En consecuencia, no se puede determinar la entrega del incremento remunerativo, asignación por alimentación y movilidad – Laudo Arbitral 2012 (26.01.2015).	
Gratificación por Escolaridad. Establecida en el Pacto Colectivo de 1985 y extendida a proyectos especiales en 1994, la entidad no ha actualizado ni detallado el monto ni los beneficiarios desde la normativa inicial. La falta de documentación impide determinar el alcance actual del beneficio. En ese sentido, no es posible determinar los alcances de este beneficio.	
Refrigerio. El informe menciona que proviene de un Laudo Arbitral, pero no se ha proporcionado la lista de beneficiarios ni detalles sobre su aplicación. Por lo tanto, no se puede confirmar la entrega de este beneficio.	
Bonificación por Quinquenio. El proceso judicial ha ordenado el pago de quinquenios desde 1994 hasta 2009, pero no se especifica su aplicación actual. La falta de claridad en la sentencia impide determinar el pago actual del beneficio, por tanto, no es posible determinar este beneficio.	
Gratificación por vacaciones. El informe menciona que el beneficio se ha otorgado desde 1991, pero no se ha detallado adecuadamente en la documentación remitida. Las normativas vigentes y los convenios colectivos anteriores no permiten la determinación del beneficio actual debido a restricciones legales y falta de sustento específico. En general, la entidad ha fallado en proporcionar documentación completa y actualizada sobre la aplicación de estos beneficios.	
PEOT	
Remuneración Básica. Basada en el Decreto Supremo N° 064-99-EF y la Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-1100, se establece una escala remunerativa para el ex INADE, ampliada por la Resolución Jefatural N° 211-99-INADE-1100. La Resolución Directoral N° 239-2000-INADE-8200, que detalla la escala para el Proyecto Especial Olmos Tinajones, no incluye los anexos necesarios para verificar los montos actuales.	
Asignación Familiar 2. La Ley N° 25129 establece una asignación familiar del 10% del ingreso mínimo legal. Aunque se menciona que se otorga a trabajadores bajo los Decretos Legislativos N° 728 y 1057, no se ha presentado la sentencia que valida este beneficio. Por tanto, no es posible verificar lo señalado.	
Bonificación por Quinquenio. Se menciona un 7% de la remuneración básica por cada quinquenio trabajado, hasta seis quinquenios. No hay documentación que confirme la autorización para este beneficio. Por tanto, no es posible determinar el otorgamiento de dicho concepto.	
Bonificación vacacional. Equivale a una remuneración mensual y debe ser otorgada anualmente. La normativa vigente (Decreto de Urgencia N° 044-2021) prohíbe la indexación de ingresos, lo que impide verificar la correcta aplicación del beneficio. Por tanto, no es posible determinar el otorgamiento.	
Escolaridad. Equivale a una remuneración mensual. La normativa actual prohíbe la indexación de ingresos, y la falta de documentación impide verificar su aplicación. Por tanto, no es posible determinar el otorgamiento de dicho concepto.	
Gratificación Jul/Dic. Equivale a la remuneración total en esos meses, conforme a la Ley N° 27735. La falta de documentación adecuada impide confirmar la aplicación correcta del beneficio. Por tanto, no es posible determinar el otorgamiento de dicho concepto.	
Incremento remunerativo Laudo Arbitral 2015. Establece un aumento de S/500 en la remuneración básica a partir de enero de 2013. El Decreto de Urgencia N° 044-2021 prohíbe mecanismos de indexación, lo que afecta la verificación del beneficio, especialmente para nuevos trabajadores. En ese sentido, no se verifica que dicho beneficio sea extensible a los trabajadores que se incorporen de manera. Por tanto, no es posible determinar el otorgamiento de dicho concepto. En general, la falta de documentación actualizada y completa impide la verificación y aplicación adecuada de los beneficios mencionados.	
PEMS	
Remuneración Básica. Con el Decreto Supremo N° 064-99- EF se aprueba la escala remunerativa del INADE a través del cual se emitieron las siguientes resoluciones: -Resolución Jefatural N° 071-99- INADE-1100 que establece niveles remunerativos correspondiente a los funcionarios del Pliego INADE. -Resolución Jefatural N° 072-99- INADE-1100 que autoriza a los programas emitir en igual plazo las resoluciones que fijen el ingreso total mensual de cada trabajador.	
Mediante el artículo 1 de la Resolución Directoral Ejecutiva N° 284-99-AUTODEMA-INADE-8501/21 del 29 de diciembre de 1999, se resolvió modificar el artículo 1 de la Resolución Directoral Ejecutiva N° 105-99-AUTODEMA-INADE- 8501/21, respecto a los topes remunerativos mínimos máximos que deben de percibir el personal de los Grupos Ocupacionales de Profesional, Técnico y Auxiliar del Proyecto Especial Majes-Siguas (PEMS), que regirá a partir del 1 de enero de 2000, conforme el anexo 1. Si bien con el Decreto Supremo N° DS N° 064-99-EF señala la escala remunerativa para los servidores del INADE, la aplicación de este al Proyecto Especial Majes – Siguas (PEMS) se ha dado con resoluciones administrativas y no con un marco normativo que haya sustentado dicha medida no pudiéndose determinar en ese contexto la fuente legal para el pago de la remuneración básica.	
Asignación Familiar 2. Regida por el DS N° 035-90-TR, la asignación familiar se restituye para trabajadores con hijos menores de 18 años o estudiantes hasta los 24 años, y a partir de mayo de 2012 para cónyuges con vínculo legal. La aplicación de esta asignación ha sido restringida por leyes presupuestarias desde 2006. En ese sentido, no es posible determinar su otorgamiento a favor de los trabajadores del PEMS.	
Horas Nocturnas. Basado en el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 8549, se otorga una sobretasa del 35% para ciertos trabajadores nocturnos. Sin embargo, las leyes presupuestarias han prohibido el pago de horas extras, invalidando la base normativa para este concepto.	



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

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Resultado de la evaluación de conceptos de ingresos

Bonificación Profesional. Originada en el Convenio Colectivo de 1989 y ratificada en 2010, esta bonificación no puede ser entregada debido a prohibiciones de ajuste o creación de conceptos de ingresos desde 2006. En ese sentido, según la documentación remitida y lo precedentes, no es posible determinar.

Bonificación por Quinquenio. Establecida por la Resolución Gerencial N° 478-2010, se basa en una bonificación por cada 5 años de servicio. Sin embargo, esta bonificación también está afectada por las restricciones de las leyes presupuestarias desde 2006. En ese sentido, según la documentación remitida y lo señalado en los párrafos determinar su otorgamiento.

Imp Altitud y Bonificación Por Descentralización. Regidas por el DS N° 235-87-EF, estas bonificaciones son difíciles de justificar bajo la normativa actual, que ha limitado ajustes y nuevas asignaciones desde 2006. En ese sentido, no se puede determinar el marco de continuidad de dichas entregas a la fecha.

Bonificación Por Riesgo de Caja. Acuerdo de 2011 para trabajadores que manejan dinero en efectivo. No se puede determinar su validez debido a las restricciones de la Ley N° 28411 desde 2006 y la falta de demanda judicial. En ese sentido, no es posible determinar su otorgamiento.

Movilidad y Refrigerio. Acordados en actas de conciliación y resoluciones de 2010 y 2015, estos conceptos están sujetos a las mismas restricciones de ajuste y creación de ingresos impuestos desde 2006. En ese sentido, no es posible determinar su otorgamiento.

Gratificación por Escolaridad. Originada en 1987, se extendió a los Proyectos Especiales en 1994. La falta de documentación actualizada y la exclusión de funcionarios con poder de decisión dificultan su determinación. En consecuencia, la Entidad no cumple con sustentar el pago.

Gratificación por vacaciones. Basada en la Resolución Gerencial N° 416-2007, no se puede aplicar debido a las prohibiciones de ajuste y creación de ingresos establecidas desde 2006. En consecuencia, la Entidad no cumple con sustentar el pago.

Laudos. Aunque se acordó un aumento en 2016, la Ley N° 28411 prohíbe ajustes y nuevos conceptos de ingresos, incluyendo laudos arbitrales, desde 2006. En ese sentido, según la documentación remitida y lo señalado en los párrafos precedentes no es posible determinar su otorgamiento.

En general, la entrega de muchos de estos conceptos se encuentra restringida o prohibida por las leyes presupuestarias y regulaciones actuales, que han limitado la capacidad de ajuste y creación de nuevos ingresos en el sector público desde 2006.

Bonificación Vacacional - Laudo Arbitral / Escolaridad Laudo Arbitral / -Gratificaciones Julio - Laudo Arbitral /Gratificaciones Diciembre -Laudo Arbitral / C.T.S. - Abril - Laudo Arbitral / C.T.S. - Octubre -Laudo Arbitral /EsSalud. Estos conceptos están relacionados con laudos arbitrales de 2016. La Ley N° 28411 y las leyes de presupuesto del sector público desde 2006 prohíben la creación y ajuste de conceptos de ingresos, incluyendo laudos arbitrales. Cualquier ajuste o creación debe estar autorizado por una ley del Gobierno Central que exima esta prohibición. En ese sentido no se pueden determinar.

PEJZ

Incremento de escala remunerativa. SOBRE LOS INGRESOS OTORGADOS POR LAUDO ARBITRAL DEL 2016. Los conceptos de incremento de remuneración básica, asignación familiar, asignación personal, refrigerio, luto y sepelio tienen origen en el Laudo Arbitral del 16 de diciembre del 2016, siendo ratificados por el Laudo Arbitral del 28 de diciembre de 2023. Sobre el incremento remunerativo otorgado por laudo arbitral de 2016 debe que las Leyes de Presupuesto del Sector Público desde el año 2006 y hasta la actualidad3, establecían y establecen prohibiciones respecto de la creación de conceptos de ingresos, así como respecto del reajuste o incremento del monto de los ingresos de personal. Cabe señalar que la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016 prohibía los incrementos incluido los laudos arbitrales en materia laboral. Asimismo, habiéndose ratificado en el año 2023 por otro laudo arbitral no se ha considerado las disposiciones contenidas en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, habiéndose ya negociado incrementos remunerativos a nivel centralizado. En ese sentido el incremento remunerativo se habría dado sin observar las disposiciones vigentes y no pudiéndose determinar la entrega del mismo.

Asignación Familiar 2. Se basa en la Ley N° 25129 y fue ratificada en el Laudo Arbitral del 28 de diciembre de 2023, siguiendo un convenio colectivo de 1999.

Asignación Personal, Refrigerio, Luto y Sepelio. Aunque estos conceptos fueron ratificados en 2016 y 2023, no se ha cumplido con las disposiciones legales que prohíben la creación y ajuste de ingresos, por lo que no es posible determinar su entrega. En ese sentido, no es posible determinar la entrega de los conceptos

Bonificación adicional de vacaciones. La entidad no ha proporcionado documentación completa ni informes técnicos necesarios para evaluar la naturaleza de la bonificación. Por lo tanto, no se puede determinar la entrega de esta bonificación.

Gratificación por Escolaridad. La Resolución Gerencial N° 007-94-INADE-1200 amplió la gratificación por escolaridad a Proyectos Especiales en 1994. Sin embargo, la entidad no ha especificado los beneficiarios ni los montos correspondientes a ese periodo, por lo que no se puede determinar el pago.

Remuneración Básica. la entidad no remitió ninguna documentación relevante para evaluar la remuneración básica.

Fuente: Elaboración propia-DGGFRH

2.6 Análisis de la consistencia de costos y de ingresos

2.6.1 Consistencia de información registrada en el AIRHSP

En el análisis de la siguiente tabla, resalta la notable concentración de trabajadores del Grupo Ocupacional de Técnicos (591), aun así, es relevante señalar que esta magnitud no siempre se traduce en los ingresos más elevados para todos los trabajadores como se observa en la siguiente Tabla.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tabla N° 14
Composición del personal por grupo ocupacional – nivel remunerativo según Proyecto Especial

Entidades	PEOT	PEPG	PEAARHT	PECcaracoch	Plan MERISS	PE Chira	PECh	PEMS	PEIHAP	PEAM	PE Chinecas	PEBPT	PEJZ	PESCS	PEBLT	PEBDICRP	PEHCBM	PEJSIB	PEAH	PEPP	PEMD	Total
Funcionarios y Directivos	9	7	8	8	13	9	13	15	6	8	6	5	10	10	9	9	9	12	8	7	190	
D-6					1	1			1			1									0 4	
D-5						2				5											1 8	
D-4	1	1	2	7	2	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	
D-3						8	1														9	
D-2	8	6	6			8	11	15	7	5	4	9	9	8	8	8	8	11	7		138	
Profesionales	44	9	14	12	7	19	30	49	25	22	17	33	18	27	23	11	17	17	20	16	16	446
P-6	10		10	4	3	11	11	8	10	8	13	12	11	1	8	6	2	9	9	12	1	159
P-5	1		3	2	2	1	4	16	3	8	2	12	3	1	3	1	6	3	7	1	2	81
P-4	10	3		6	2	1	7	10	8	6		4	10	6	3	1	1	1	3	8	90	
P-3	6		1			6	8	15	4	0	2	9		4	6	1	4	4	3		1	74
P-2	4													6		2				3	15	
P-1	13	6												5		2				1	27	
Técnicos	51	0	19	8	6	52	104	54	11	23	25	35	21	16	42	12	33	28	20	19	12	591
T-6	10		6			17	51	21		5		22	4		14	2	5	4	3	3		167
T-5	2		3	2	1	7	30	5	2	1		6	14		9		12	5	3			102
T-4	1		10	4	3	11	12	24		15		6		3	18	5	8	15	14	3		152
T-3	27			1		17	11	4	8	2	5	1	3		1	5	4	4		13	6	112
T-2	11			1	2				1		1			6			3				6	31
T-1											19			7			1					27
Auxiliares	6	0	0	0	0	17	6	128	1	1	0	4	0	0	7	3	0	10	1	12	9	205
A-6	2					5	5	78							7			10	1	3		111
A-5	3					12		19		1		4			3					9		51
A-4	1							31														32
A-3							1															1
A-2																						3 3
A-1								1														6 7
Obreros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	124	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	124
OBR											124											124
Total	110	16	41	28	26	97	153	246	43	54	172	77	49	53	81	35	59	64	53	55	44	1556

Fuente AIRHSP 31.12.2023

En esa misma línea podemos ver que los conceptos registrados en el AIRHSP para los 21 Proyectos Especiales y su correspondencia.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tabla N° 15
Composición de Conceptos remunerativos registrados en el AIRHSP por Proyecto Especial

Conceptos	PEOT	PEPG	PEAARHT	PETACC	Plan Meriss	PE Chira	PECh	PEMS	PEIHAP	PEAM	PEChinecas	PEBPT	PEJZ	PESCS	PEBLT	PEBDICRP	PEHCBM	PEJSIB	PEAH	PEPP	PEMD
Rem. Principal - RO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Rem. Principal - RDR	Sí								Sí												
Bonificación Personal									Sí										Sí		
INC.10.23% AFP L.258	Sí		Sí	Sí	Sí	Sí			Sí	Sí								Sí		Sí	
INC.3% AFP L.25897	Sí		Sí	Sí	Sí	Sí												Sí		Sí	
Ley 26504 Increm. SNP			Sí				Sí														Sí
Mand. Judicial Impon.							Sí														
DS.035-90-TR Bon. Fam	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí		Sí	Sí		Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Inc_men DS_311_2022_EF	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
FOSPOLI			Sí																		
Dietas										Sí											
Pacto Colectivo Mensual										Sí											
BONIF.ESCOLARIDAD	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Ley 27735 - Gratificación por Fiestas Patrias	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Ley 27735 - Gratificación por Navidad	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Gratificación Vacacional	Sí		Sí	Sí	Sí	Sí		Sí								Sí					
Ley 30334 - Bonificación Extraordinaria Julio	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Ley 30334 - Bonificación Extraordinaria Diciembre	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
CTS personal del régimen DL 728 depósito Mayo (DL 650/DS 001-97-TR)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
CTS personal del régimen DL 728 depósito Noviembre (DL 650/DS 001-97-TR)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
EsSalud	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
EsSalud - Grat. Vaca.	Sí			Sí	Sí										Sí						
SCTR - EsSalud							Sí														
Subvención - Prácticas															Sí						

Fuente AIRHS 31.12.2023

En cuanto a los ingresos de los trabajadores de los Proyectos Especiales según grupo ocupacional, se observa que el 88% de los servidores, que incluye obreros, auxiliares, técnicos y profesionales, perciben remuneraciones similares, como se detalla en la siguiente tabla:



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tabla N° 16
Estadísticos descriptivos de los ingresos del personal según AIRHSP

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	PEA 2023	PEA 2024	Promedio Escala Registrada	Mínimo Escala Registrada	Máximo Escala Registrada
Funcionarios y Directivos	D-2	138	137	5,384.60	1,000.00	7,900.00
	D-3	9	9	3,055.56	2,500.00	7,500.00
	D-4	31	31	6,646.35	3,000.00	8,402.00
	D-5	8	8	7,894.00	2,100.00	10,000.00
	D-6	4	5	7,416.00	3,350.00	12,000.00
		190	190	5,639.26	1,000.00	12,000.00
Profesionales	P-1	27	26	2,463.50	1,975.00	3,688.00
	P-2	15	14	2,912.29	2,634.00	3,249.00
	P-3	74	74	2,555.18	1,000.00	3,950.00
	P-4	90	89	3,210.20	1,000.00	5,900.00
	P-5	81	80	3,075.75	1,000.00	4,214.00
	P-6	159	156	3,817.98	1,000.00	7,000.00
		446	439	3,237.54	1,000.00	7,000.00
Técnicos	T-1	27	27	1,565.59	1,185.00	1,976.00
	T-2	31	31	1,331.55	1,150.00	1,800.00
	T-3	112	111	1,457.58	1,033.33	2,635.00
	T-4	152	147	1,479.22	1,000.00	3,513.00
	T-5	102	103	1,771.30	1,033.33	2,500.00
	T-6	167	164	1,929.25	1,000.00	3,950.00
		591	583	1,649.45	1,000.00	3,950.00
Auxiliares	A-1	7	7	976.43	922.50	1,300.00
	A-2	3	3	1,311.33	1,300.00	1,317.00
	A-3	1	1	1,751.00	1,751.00	1,751.00
	A-4	32	32	2,008.88	922.50	5,900.00
	A-5	51	51	1,344.62	922.50	5,900.00
	A-6	111	109	1,474.95	921.00	5,900.00
	Total	205	203	1,508.12	921.00	5,900.00
Obreros	OBR	124	124	1,029.88	922.50	3,294.00
	Total	124	124	1,029.88	922.50	3,294.00
		1,556	1,539	2,526.46	921.00	12,000.00

Fuente AIRHSP 31.12.2023

2.6.2 Información contenida en el Anexo 4 remitido por las entidades

Es importante mencionar que, para este análisis se han utilizado los Cuadros de Puestos¹², debidamente completados y remitidos por los Proyectos Especiales, exceptuando aquellos con un Plan Anual de Personal (PAP) actualizados al 2024 como son los casos de los Proyectos Especiales Tambo - Ccaracocha, Madre de Dios y Alto Huallaga. En total, se han identificado 2,379 puestos, de los cuales el grupo ocupacional de Técnicos concentra la mayor cantidad con 970 puestos, representando el 41%.

En el análisis de la siguiente tabla, se destaca la notable concentración de las plazas en los Proyectos Especiales Chavimochic (301), Majes – Siguas (261), Chira (247) y Olmos Tinajones (238). Estas cuatro entidades representan conjuntamente el 44% de las plazas de los 21 Proyectos Especiales.

¹² Cuadro de Puestos, información declarada por los Proyectos Especiales que contiene las plazas y/o puestos de la entidad y la cantidad de posiciones por cada una de ellas, el cual se solicitó como información complementaria. Para su elaboración se ha tomado el listado de todos los puestos declarados en el Anexo 4 de los Proyectos Especiales, resaltando que todos los puestos del Anexo 4 pertenecen a D.L. 728 del Régimen de la Actividad Privada.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tabla N° 17
**Composición de los Puestos por Grupo Ocupacional y Nivel Remunerativo según
Proyecto Especial declarados para el periodo 2023**

Grupo Ocupacional/Nivel remunerativo	Plan Mariss	PEAARHT	PEAH	PEAM	PEBDICRP	PEBLT	PEBPT	PECh	PE Chinecas	PE Chira	PEIHAP	PEHCBM	PEJSIB	PEJZ	PEMD	PEMS	PEOT	PEPG	PEPP	PESCS	PETACC	Total	
Funcionarios y Directivos	7	7	8	8	2	9	5	11	9	8	6	12	7	8	7	16	5	8	7	10	8	168	
D-1											1		1			7		1				10	
D-2		6	7	7	1	8	4		8	7	11	6	7		8	4		6	9			99	
D-3	2														1							3	
D-4	3	1	1	1	1	1		1	1	1			1		6			7	1	1	7	34	
D-5	1							9			5			1								16	
D-6	1						1	1			1					1			1			6	
Profesionales	52	70	21	36	12	30	33	59	42	22	25	26	23	19	16	61	52	40	12	26	20	697	
P-1								4		18	1		8	3	13	1	12	27	1	5		93	
P-2	7			3	1				1	2	3		10	1	3	3	18	2	11		6	71	
P-3	2	34	2	4	4	9	1	20	5	4	4	7	7	3	1	15	4		3	3	3	132	
P-4	10	4	4	10	1	3	5	10	17		8	1	2		10	16	9	22	2	10	7	151	
P-5	17	6	8	9	1	4	13	10		5	3	2		1			1	1	1	6		88	
P-6	16	26	7	10	1	14	14	18		9	6	8					7	5	9	1	4	155	
P-7											4						2					6	
P-8																	1					1	
Técnicos	35	44	22	33	10	38	60	198	154	74	11	32	32	21	12	56	68	18	20	17	15	970	
T-1							2			1	30	11		8	3	4		24	5		6		94
T-2	14								23	4	1	1	13	1	13	6		6		1	9	3	95
T-3	2			2	4	1		24	30	47	8	11	10	1	6	22	27	4	14		3	216	
T-4	13	13	14	18	4	4	12	92	11	3			11	1		4	10	11	3	2	6	232	
T-5	6	3	5	5		14	16	58	76	3	2	5	2			11	2				3	211	
T-6		28	3	8		19	32		3	9		2				15		3				122	
Auxiliares	21			6	4	3	9	33	42	41	1	1	12		9	128	113	2	13			438	
A-1					2				3	20	5	1	2		6	90						129	
A-2					2			30	22	17		1		3	16							91	
A-3										11					22							33	
A-4	19																	2				21	
A-5	2			4						7						90		9				112	
A-6				2	3	9				1		10				23		4				52	
Obreros		49																57				106	
OBR		49															57					106	
Total general	115	170	51	83	28	80	107	301	247	145	43	71	74	48	44	261	238	125	52	53	43	2379	

Fuente Control de Puestos, PAP actualizado y la información remitida a través del Anexo 4.

En esa misma línea, podemos observar los conceptos declarados en el Anexo 4 para los 21 Proyectos Especiales y su correspondencia.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tabla N° 18
Composición de Conceptos remunerativos registrados en el Anexo 4 por entidad

Conceptos remunerativos	Plan Meriss	PEAARHT	PEAH	PEAM	PEBDICRP	PEBLT	PEBPT	PECh	PE Chinecas	PE Chira	PEIHAP	PEHCBM	PEJSIB	PEJZ	PEMD	PEMS	PEOT	PEPG	PEPP	PESCS	PETACC
Alimentación	Sí				Sí	Sí				Sí					Sí	Sí	Sí				
Asig. Personal							Sí								Sí						
Asig. quinquenio					Sí																
Asignación Excepcional	Sí																				
Asignación Familiar	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Bonif. extra jul-dic	Sí		Sí	Sí	Sí	Sí		Sí		Sí	Sí	Sí		Sí							
Bonif. quinquenio																	Sí	Sí	Sí	Sí	
Bonif. vacacional	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí			Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Bonificación Po Altitud																	Sí				
Bonificación Por Descentralización																	Sí				
Bonificación por Estudios							Sí														
Bonificación Por Riesgo de Caja																	Sí				
Bonificación Profesional																	Sí				
Bono de Producción Anual							Sí														
Bono Excepcional																Sí		Sí			
Canasta jul-dic							Sí														
Cierre de pliego																	Sí				
Cts	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
CTS_liq												Sí					Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Descansos Remunerados																	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Deuda del Estado																		Sí			
Dif. encargatura						Sí								Sí					Sí		
Encargatura			Sí					Sí						Sí				Sí			
Escolaridad	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Es Salud	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí		Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
FERIADO LABORADO																			Sí		
Grat. jul-dic	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Horas Nocturnas			Sí																		
Imp Altitud																			Sí		
inc afp snp								Sí													
Incre. ds311_2022_ef	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Incremento AFP 10.23 %	Sí			Sí						Sí	Sí	Sí		Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí		
Incremento AFP 3.0 %	Sí									Sí	Sí	Sí		Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí		
Incremento SPP							Sí	Sí	Sí						Sí					Sí	
Movilidad										Sí							Sí	Sí	Sí		
Remu basica princi	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Remuneración quinquenio				Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
SCTR	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí												Sí	Sí	Sí		
Seguro vida y regular																		Sí	Sí		
Sobretiempo																Sí	Sí				
Vacaciones Truncas			Sí														Sí				

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

En relación con los ingresos de los trabajadores de los Proyectos Especiales según grupo ocupacional, se evidencia que el 92% de los servidores, que incluye obreros, auxiliares, técnicos y profesionales, perciben remuneraciones promedio que no superan los 3,311.00 soles, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N° 19
Estadísticas descriptivas de los ingresos del personal declarados en el Anexo 4
según Grupo Ocupacional y Nivel remunerativo

Grupo Ocupacional	PEA 2023	Promedio Rem. Básica	Mínimo Rem. Básica	Máximo Rem. Básica
Funcionarios y Directivos	168	6,077.82	1,725.00	12,000.00
D-1	10	5,041.27	3,950.00	7,902.00
D-2	99	5,842.36	2,810.00	6,163.00
D-3	3	4,629.25	4,578.00	4,680.50
D-4	34	5,961.26	1,725.00	8,055.61
D-5	16	7,719.62	4,451.00	10,000.00
D-6	6	8,373.83	6,135.00	12,000.00
Profesionales	697	3,310.58	1,133.33	7,000.00
P-1	93	3,166.93	1,876.00	5,000.00
P-2	71	2,920.47	1,133.33	5,000.00
P-3	132	2,839.54	1,600.00	5,926.00
P-4	151	3,086.78	1,381.94	5,926.00
P-5	88	3,385.64	1,500.00	4,214.00
P-6	155	3,881.58	1,330.00	5,926.00
P-7	6	6,540.00	4,700.00	7,000.00
P-8	1	5,945.00	5,945.00	5,945.00
Técnicos	970	1,761.09	1,025.00	3,550.00
T-1	94	1,836.19	1,025.00	2,500.00
T-2	95	1,914.14	1,185.00	3,249.00
T-3	216	1,590.23	1,125.00	3,000.00
T-4	232	1,834.74	1,025.00	3,184.69
T-5	211	1,733.63	1,253.95	3,240.87
T-6	122	1,832.26	1,200.00	3,550.00
Auxiliares	438	1,195.35	1,025.00	3,100.00
A-1	129	1,112.32	1,025.00	1,800.00
A-2	91	1,370.14	1,025.00	3,100.00
A-3	33	1,085.67	1,025.00	1,500.00
A-4	21	2,142.65	1,025.00	2,583.45
A-5	112	1,052.53	1,025.00	2,381.17
A-6	52	1,192.68	1,025.00	1,705.00
Obrajes	106	1,332.94	1,025.00	1,610.40
Total	2379			

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.

2.6.3 Análisis de los montos relacionados a los ingresos de personal

A continuación, se presenta los montos correspondientes a ingresos de personal reportados por cada entidad en el Anexo 04 que percibieron durante el 2023, para lo cual se muestra los montos de su escala remunerativa, asimismo, se detalla los montos mínimos, máximos y promedios de los conceptos de ingresos con frecuencia mensual y ocasional.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tabla N° 20
Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-2	5,977	12,091	9,034	5,977	65,651	35,814
	D-4	15,559	15,559	15,559	85,234	85,234	85,234
Profesionales	P-1	9,532	15,629	12,790	52,714	86,887	69,970
	P-2	10,598	10,598	10,598	69,611	69,611	69,611
	P-3	7,519	13,318	10,350	42,236	71,616	56,104
	P-4	7,333	7,333	7,333	41,095	41,095	41,095
	P-5	13,081	13,081	13,081	68,581	68,581	68,581
	P-6	10,780	10,780	10,780	59,653	59,653	59,653
Técnicos	T-1	5,439	7,233	6,336	1,018	31,985	16,501
	T-3	3,103	9,216	5,621	934	12,142	7,787
	T-4	2,403	4,652	3,987	8,040	26,767	21,531
Auxiliares	A-1	1,903	3,231	2,567	5,080	6,367	5,723
	A-2	3,418	3,484	3,451	20,278	21,471	20,874

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.

Tabla N° 21
Proyecto Especial Chira

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-2	7,604	7,707	7,677	34,278	34,595	34,550
	D-4	9,888	9,888	9,888	45,603	45,603	45,603
Profesionales	P-1	5,154	5,154	5,154	25,459	25,459	25,459
	P-2	3,051	5,154	4,177	15,270	22,424	18,663
	P-3	1,738	10,233	4,742	15,264	42,342	24,984
	P-5	2,828	6,050	3,714	6,584	24,329	11,829
	P-6	3,951	8,264	5,334	9,946	34,300	19,513
	T-1	2,054	2,654	2,235	9,680	12,805	10,618
Técnicos	T-2	2,713	2,713	2,713	8,092	8,092	8,092
	T-3	1,554	4,438	2,992	7,128	17,376	11,710
	T-4	2,709	4,275	3,457	9,130	16,388	12,837
	T-5	3,118	4,331	3,674	12,083	17,218	14,363
	T-6	2,886	4,471	3,729	8,343	17,770	14,255
	A-1	1,354	1,551	1,432	6,109	7,635	6,831
Auxiliares	A-2	1,354	3,499	2,192	6,108	15,868	8,701
	A-3	1,251	2,827	2,312	6,108	9,656	7,954
	A-5	2,346	2,835	2,573	8,560	10,641	9,764
	A-6	2,216	2,216	2,216	7,587	7,587	7,587

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tabla N° 22
Plan de Mejoramiento de Riego en Sierra y Selva - Plan MERISS

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-3	5,357	5,579	5,468	13,896	16,000	14,948
	D-4	6,428	7,003	6,694	17,193	22,397	19,714
	D-5	6,075	6,750	6,412	1,942	4,236	3,089
	D-6	7,178	7,178	7,178	18,955	18,955	18,955
Profesionales	P-2	3,372	4,133	3,655	3,523	14,039	7,751
	P-3	2,349	3,849	3,099	2,166	14,464	8,315
	P-4	1,599	4,592	3,843	4,271	15,614	11,943
	P-5	1,989	5,030	3,818	122	16,589	4,890
	P-6	3,123	5,148	4,588	598	18,765	10,204
Técnicos	T-2	2,427	3,128	2,965	3,834	11,195	8,112
	T-3	1,378	3,329	2,496	538	11,998	4,452
	T-4	2,911	3,543	3,283	636	12,801	8,377
	T-5	3,241	3,758	3,521	2,353	13,578	11,451
Auxiliares	A-4	2,129	3,104	2,320	410	9,026	2,244
	A-5	2,381	2,638	2,509	3,466	9,448	6,457

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.

Tabla N° 23
Proyecto Especial Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos de Tacna

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-2	6,160	6,160	6,160	32,379	37,512	36,472
	D-4	8,146	8,146	8,146	42,393	42,393	42,393
Profesionales	P-3	2,698	3,036	2,886	6,376	15,187	14,928
	P-4	3,713	3,713	3,713	18,807	18,807	18,807
	P-5	4,036	4,036	4,036	20,414	20,414	20,414
	P-6	4,033	4,371	4,289	22,265	22,265	22,265
Técnicos	T-4	1,921	1,921	1,921	9,285	9,285	9,285
	T-5	2,074	2,074	2,074	10,030	10,030	10,030
	T-6	1,894	2,232	2,174	10,888	10,888	10,888

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.

Tabla N° 24
Proyecto Especial Alto Huallaga

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-2	5,977	6,080	6,045	5,150	32,646	14,718
	D-4	8,056	8,056	8,056	32,366	32,366	32,366
Profesionales	P-3	2,525	3,403	2,964	13,491	23,941	18,716
	P-4	2,654	2,754	2,704	14,186	14,622	14,404
	P-5	1,654	3,403	3,146	9,739	25,882	19,329
	P-6	3,739	3,842	3,827	20,047	24,228	20,784
Técnicos	T-4	1,251	1,483	1,364	3,255	10,114	7,277
	T-5	1,654	1,869	1,779	7,340	9,956	9,170
	T-6	1,851	2,130	2,003	9,874	11,362	10,666

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

**Tabla N° 25
Proyecto Especial Alto Mayo**

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-2	12,057	15,071	12,587	24,178	32,450	26,774
	D-4	16,009	16,082	16,033	34,027	34,027	34,027
Profesionales	P-2	4,051	6,051	4,853	9,413	12,446	10,947
	P-3	4,793	5,331	4,928	10,971	11,539	11,113
	P-4	5,251	9,199	6,326	10,428	14,544	13,062
	P-5	6,051	8,498	7,560	13,862	18,322	16,464
	P-6	7,427	10,145	8,387	16,929	21,937	18,391
Técnicos	T-3	2,895	2,982	2,938	6,195	6,857	6,526
	T-4	2,651	3,561	3,163	6,048	7,750	6,934
	T-5	3,343	3,501	3,400	7,496	7,850	7,692
	T-6	3,451	5,028	3,940	7,887	10,621	8,704
Auxiliares	A-5	1,751	2,041	1,930	3,909	4,862	4,274
	A-6	2,356	2,356	2,356	5,536	5,546	5,541

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.

**Tabla N° 26
Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca**

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-2	5,977	6,080	6,067	19,007	19,733	19,642
	D-4	7,953	7,953	7,953	25,691	25,691	25,691
Profesionales	P-3	2,180	3,133	2,476	8,428	16,231	12,307
	P-4	3,002	3,374	3,203	15,548	17,475	16,591
	P-5	3,565	4,275	3,802	18,467	22,144	19,692
	P-6	3,087	4,846	3,883	12,616	25,100	16,995
	T-3	1,335	1,335	1,335	6,915	6,915	6,915
Técnicos	T-4	1,311	1,698	1,485	5,353	8,796	7,011
	T-5	1,597	2,021	1,836	6,053	10,470	9,284
	T-6	1,829	2,614	2,170	6,752	13,539	10,480
	A-6	1,339	1,457	1,403	4,657	7,548	6,509

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.

**Tabla N° 27
Proyecto Especial Binacional Puyango-Tumbes**

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-2	6,029	9,220	6,826	11,682	46,922	26,662
	D-6	8,005	8,005	8,005	23,686	23,686	23,686
Profesionales	P-3	3,369	3,369	3,369	15,612	15,612	15,612
	P-4	3,014	3,353	3,195	14,389	19,873	17,316
	P-5	3,824	4,716	4,321	18,062	24,158	21,137
	P-6	4,499	5,985	4,914	21,629	34,820	25,557
Técnicos	T-3	1,947	1,947	8,068	8,068	8,068	8,068
	T-4	2,009	2,209	2,104	8,239	9,300	8,753
	T-5	2,076	2,599	2,313	8,570	11,159	9,875
	T-6	2,324	4,126	2,811	9,974	23,752	13,417
Auxiliares	A-6	1,828	2,689	2,155	7,299	11,941	9,056

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

**Tabla N° 28
Proyecto Especial Chavimochic**

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-2	6,426	6,426	6,426	27,932	27,932	27,932
	D-4	6,477	6,477	6,477	34,898	34,898	34,898
	D-5	6,477	9,097	6,937	34,898	48,905	37,360
	D-6	8,453	8,453	8,453	45,463	45,463	45,463
Profesionales	P-2	3,134	3,134	3,134	17,024	17,024	17,024
	P-3	3,000	6,121	4,028	16,307	32,992	21,803
	P-4	3,573	5,216	4,168	19,347	28,153	22,443
	P-5	3,918	5,341	4,691	17,439	28,825	24,960
Técnicos	T-1	2,200	2,200	2,200	12,030	12,030	12,030
	T-2	1,603	3,289	2,553	8,835	17,850	13,915
	T-3	1,400	3,353	2,454	2,733	18,192	12,988
	T-4	1,603	3,836	2,717	8,472	27,623	14,842
	T-5	1,700	3,872	2,903	9,357	20,971	15,789
Auxiliares	A-1	1,503	2,189	1,939	8,301	11,952	10,632
	A-2	1,440	2,276	2,007	7,967	12,438	10,987

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.

**Tabla N° 29
Proyecto Especial Chinecas**

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-2	5977	6,080	6,041	32,037	33,137	32,923
	D-4	8,056	8,056	8,056	42,629	42,629	42,629
Profesionales	P-1	3,500	4,697	4,012	19,390	23,381	21,462
	P-2	3,500	3,603	3,551	19,390	19,595	19,493
	P-3	3,448	3,828	3,600	12,570	19,572	18,061
	P-4	2,403	4,697	2,888	12,947	22,449	15,310
Técnicos	T-1	1,800	2,523	2,139	9,972	13,850	11,042
	T-2	1,700	1,988	1,856	9,177	10,023	9,639
	T-3	1,500	2,288	1,829	8,147	10,170	9,087
	T-4	1,470	1,789	1,559	7,613	9,152	7,967
	T-5	1,300	1,576	1,429	5,990	7,789	7,396
	T-6	1,405	1,519	1,445	7,251	7,639	7,380
Auxiliares	A-1	1,123	1,580	1,329	5,874	7,408	6,691
	A-2	1,076	1,321	1,231	5,781	6,268	6,091

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tabla N° 30
Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-1	8,056	8,056	8,056	9,011	28,880	18,946
	D-2	6,080	6,627	6,171	3,510	34,026	14,273
Profesionales	P-1	3,739	3,842	3,829	2,829	21,500	11,888
	P-2	1,554	3,842	3,262	1,532	21,500	16,137
	P-3	2,861	2,964	2,934	16,013	16,586	16,358
	P-4	2,525	2,525	2,525	14,129	14,129	14,129
Técnicos	T-1	1,989	2,130	2,086	10,663	11,919	11,618
	T-2	1,654	3,739	1,932	9,255	17,708	10,497
	T-3	1,371	1,800	1,519	7,642	10,072	8,486
Auxiliares	A-2	1,339	1,339	1,339	1,851	1,851	1,851

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.

Tabla N° 31
Proyecto Especial Jaén - San Ignacio – Bagua

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-2	3,014	7,562	6,020	1,534	39,581	17,606
	D-4	7,247	8,209	7,837	7,256	16,172	10,494
Profesionales	P-1	4,132	4,132	4,132	21,530	21,530	21,530
	P-2	3,774	3,774	3,774	19,667	19,667	19,667
	P-3	3,259	4,026	3,494	12,440	20,428	17,679
	P-4	3,685	3,685	3,685	20,617	20,617	20,617
	P-5	4,255	4,989	4,622	22,171	26,168	24,170
	P-6	1,825	6,698	4,177	14,460	25,335	22,210
Técnicos	T-1	2,266	2,266	2,266	10,768	11,806	11,287
	T-2	2,052	2,052	2,052	10,693	10,693	10,693
	T-3	1,546	2,154	1,901	1,973	11,825	8,810
	T-4	1,536	2,120	1,885	9,080	12,042	10,740
	T-5	1,744	2,265	2,068	9,906	12,816	11,632
	T-6	2,224	2,584	2,428	12,630	14,674	13,791
Auxiliares	A-1	1,116	1,403	1,260	5,813	7,313	6,563
	A-6	1,215	1,870	1,419	6,900	10,624	8,058

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.

Tabla N° 32
Proyecto Especial Jequetepeque – Zaña

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-1	10,851	10,851	10,851	42,918	42,918	42,918
	D-2	8,025	9,956	8,641	21,905	53,269	35,911
Profesionales	P-1	5,358	7,046	5,815	18,272	38,151	28,161
	P-2	4,402	5,657	4,894	20,129	28,590	24,947
	P-3	4,231	5,085	4,615	18,545	27,947	23,815
Técnicos	T-1	2,963	3,971	3,279	13,222	21,804	17,259
	T-2	2,432	3,303	2,915	10,912	22,407	16,158
	T-3	2,508	2,508	2,508	14,059	14,059	14,059
	T-4	2,371	2,371	2,371	13,264	13,264	13,264
	T-5	2,021	2,517	2,269	11,435	14,087	12,761

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

**Tabla N° 33
Proyecto Especial Madre de Dios**

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-4	6,080	6,084	6,080	32,773	33,863	32,955
	D-5	8,056	8,056	8,056	50,585	50,585	50,585
Profesionales	P-1	2,788	2,788	2,788	15,905	15,905	15,905
	P-2	2,788	3,154	2,910	15,043	17,129	15,781
	P-3	2,916	2,916	2,916	15,856	15,856	15,856
	P-4	4,105	6,080	4,340	19,562	32,773	23,688
	P-5	4,105	4,105	4,105	22,213	22,213	22,213
Técnicos	T-2	1,454	1,654	1,487	8,039	8,980	8,196
	T-3	1,999	2,129	2,085	11,032	11,706	11,453
Auxiliares	A-1	1,179	1,343	1,315	6,313	7,135	6,998
	A-2	1,454	1,471	1,465	8,130	8,214	8,158

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.

**Tabla N° 34
Proyecto Especial Majes – Siguas**

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-1	4,801	4,904	4,874	18,765	21,257	19,971
	D-2	4,801	7,465	6,661	19,447	32,094	26,832
Profesionales	P-1	5,271	6,814	6,065	17,814	31,523	25,517
	P-2	4,926	6,551	5,679	20,992	31,143	26,276
	P-3	4,305	6,854	4,958	17,572	31,358	21,827
	P-4	3,826	4,892	4,249	15,190	22,115	18,608
	T-1	3,178	4,618	3,920	12,923	20,472	16,912
Técnicos	T-2	3,054	3,559	3,193	11,480	15,173	12,792
	T-3	2,799	3,750	3,295	11,378	16,518	13,944
	T-4	2,706	3,130	2,937	10,851	12,307	11,578
	A-1	2,435	3,890	3,050	8,829	17,550	11,999
Auxiliares	A-2	2,565	3,283	2,866	8,873	12,406	10,890
	A-3	2,594	3,179	2,960	8,869	12,011	10,899

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tabla N° 35
Proyecto Especial Olmos Tinajones

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-2	6,080	6,283	6,130	34,978	34,978	34,978
	D-6	8,056	8,056	8,056	36,348	36,348	36,348
Profesionales	P-1	2,164	3,624	2,655	13,388	21,439	16,097
	P-2	3,103	3,227	3,165	18,564	19,249	18,907
	P-3	3,254	4,627	3,622	19,398	26,967	21,428
	P-4	3,666	3,666	3,666	21,669	21,669	21,669
	P-6	4,105	4,105	4,105	24,089	24,089	24,089
	P-7	4,803	4,803	4,803	27,937	27,937	27,937
	P-8	6,048	6,048	6,048	34,801	34,801	34,801
	T-1	1,128	2,103	1,323	7,676	13,051	8,751
Técnicos	T-3	1,303	1,952	1,445	8,641	12,219	9,425
	T-4	1,403	1,604	1,488	9,192	10,301	9,663
	T-5	1,603	1,802	1,625	10,295	11,392	10,420
	T-6	1,803	2,661	2,060	11,397	16,130	12,783
	Auxiliares	A-5	1,128	1,415	1,132	7,676	9,258
		A-6	1,153	1,654	1,312	7,814	10,576
							8,691

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.

Tabla N° 36
Proyecto Especial Pasto Grande

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-1	7,549	14,267	10,908	15,372	22,693	19,032
	D-4	2,325	13,903	8,693	3,582	32,972	16,466
Profesionales	P-1	1,540	1,540	1,540	19,016	19,016	19,016
	P-2	1,133	11,005	5,051	1,687	25,068	8,587
	P-4	3,703	15,308	9,185	9,983	35,883	25,820
	P-5	9,605	9,605	9,605	30,356	30,356	30,356
	P-6	5,810	9,953	7,882	3,476	24,282	10,930
	T-2	2,800	2,800	2,800	4,794	4,794	4,794
Técnicos	T-3	2,800	5,925	4,884	8,877	18,690	15,416
	T-4	2,803	6,805	5,636	2,687	25,410	16,948
	T-5	10,788	10,788	10,788	8,627	8,627	8,627
	Auxiliares	A-4	5,255	5,255	5,255	7,571	7,571

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.

Tabla N° 37
Proyecto Especial Pichis – Palcazú

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-2	5,977	6,451	6,149	7,390	40,278	26,149
	D-4	8,190	8,190	8,190	52,611	52,611	52,611
Profesionales	P-3	2,861	2,861	2,861	4,549	4,549	4,549
	P-4	2,861	3,098	2,980	9,575	20,242	16,279
	P-5	3,537	3,537	3,537	22,693	22,693	22,693
	P-6	2,714	3,976	3,621	7,982	25,888	18,901
Técnicos	T-3	1,236	2,088	1,464	1,989	13,375	7,245
	T-4	1,323	1,736	1,490	8,456	11,112	9,530
	T-6	1,651	3,976	2,630	10,566	25,511	16,861
Auxiliares	A-5	1,076	1,313	1,234	6,868	8,392	7,884
	A-6	1,076	1,313	1,254	6,868	8,392	7,952

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tabla N° 38
Proyecto Especial Sierra Centro Sur

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-2	6,080	7,103	6,193	23,869	37,917	31,762
	D-4	8,056	8,056	8,056	26,742	26,742	26,742
Profesionales	P-1	2,709	3,015	2,930	13,077	17,751	15,456
	P-2	2,224	3,520	2,991	12,680	19,432	15,700
	P-3	3,700	4,024	3,862	21,789	24,029	22,542
	P-4	3,842	4,714	4,194	19,887	23,928	21,732
	P-5	5,134	5,134	5,134	27,695	27,695	27,695
	P-6	6,303	6,303	6,303	37,917	37,917	37,917
Técnicos	T-1	1,355	1,710	1,601	6,542	9,071	8,395
	T-2	1,558	3,403	2,125	8,078	17,716	10,951
	T-4	2,080	2,409	2,244	10,772	14,934	12,853

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4

Tabla N° 39
Proyecto Especial Tambo – Ccaracocha

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Ingreso Mensual			Ingreso Ocasional Anual		
		Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
Funcionarios y Directivos	D-4	5,977	6,515	6,069	24,635	32,451	29,177
	D-6	8,056	8,056	8,056	33,279	33,279	33,279
Profesionales	P-3	2,351	2,651	2,518	4,197	13,848	7,787
	P-4	2,854	3,469	3,182	4,340	17,277	12,479
	P-5	3,607	3,710	3,683	19,580	20,143	19,997
	P-6	3,739	3,842	3,816	5,008	20,856	16,728
Técnicos	T-2	1,154	1,471	1,332	6,260	7,981	7,227
	T-3	1,401	1,744	1,590	7,604	9,464	8,630
	T-4	1,551	2,674	2,120	8,423	12,799	10,731
	T-5	2,158	2,464	2,273	1,965	12,271	8,591

Fuente: Información remitida a través del Anexo 4.

Para fines de la presente sección, respecto a la escala remunerativa, se utilizó la información descrita en la sección 2.5; así como los montos máximos de la Resolución Jefatural N° 071-99-INADE-1100 y Resolución Jefatural N° 211-99-INADE-1100.

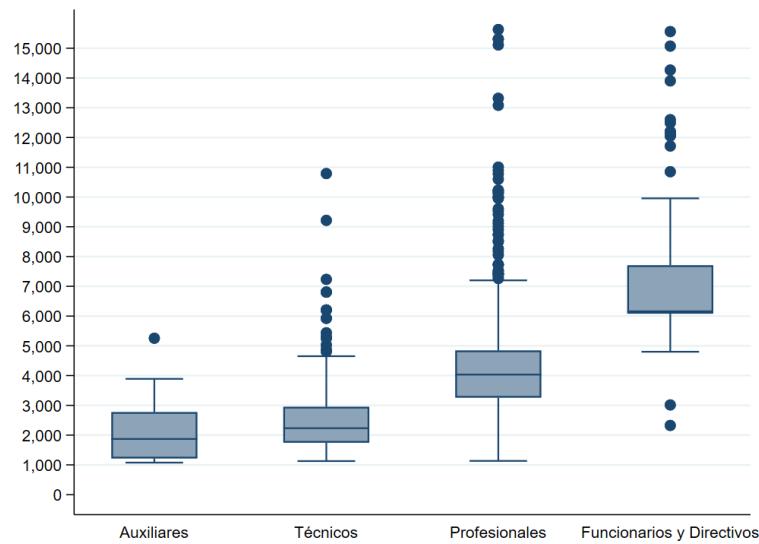
A continuación, se observa una progresión entre los puntos medios de cada grupo ocupacional de los Proyectos Especiales. La progresión entre grupo de Auxiliares a Técnicos es del 48%, la de Técnicos a Profesionales es de 87% y la de Profesionales a Funcionarios y Directivos es del 60%.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Gráfico N° 9
Distribución de ingresos mensuales por grupo ocupacional



Fuente: Información remitida a través del Anexo 4

2.6.4 Distribución del grupo etario según información contenida en el Anexo 4

En esta sección del estudio, se analiza la distribución por grupo de edad del personal que forma parte de la planilla de los Proyectos Especiales según la información reportada en el Anexo 4. Para ello, se ha realizado una identificación de las personas registradas en el periodo 2023 según rangos etarios de 5 años. En total, se suman 2,229 servidores¹³, destacando que los dos últimos decenios representan el 60% del total (1,261 personas).

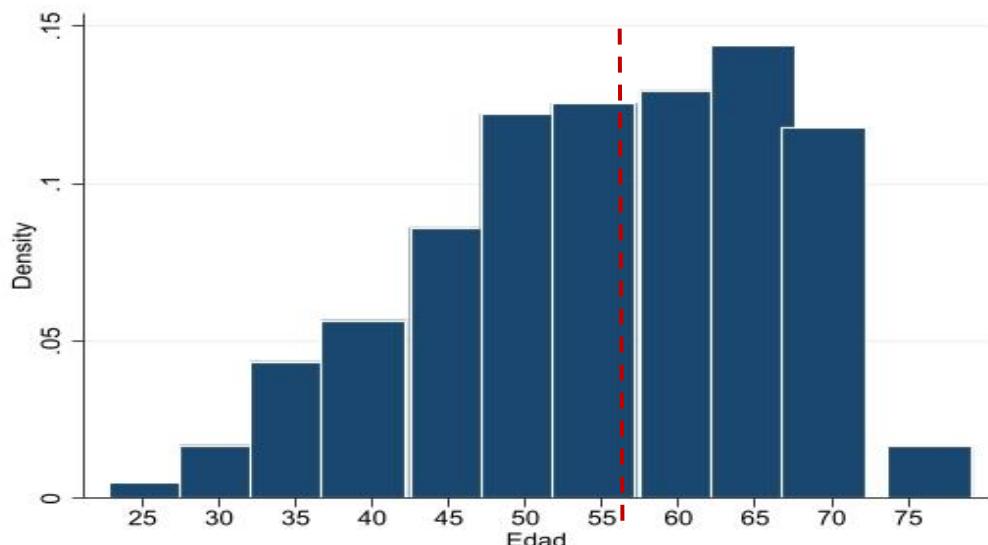
Gráfico N° 10
Distribución del personal por rango etario

¹³Servidores identificados a través de la información remitida a través del Anexo 4.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”



Fuente: Información remitida a través del Anexo 4

De la distribución de la PEA que se realiza y que se observa en el gráfico N° 10, se identifica que existe un pequeño grupo, equivalente al 2% del total de la PEA registrada en el Anexo N° 4, que tiene más de 70 años.

En ese sentido, como se puede visualizar el 60% de personas reportadas en el Anexo 4 tienen de 50 años a más, como se evidencia en el gráfico anterior. Dicha distribución porcentual está por encima del promedio de edad de las entidades con objetivos similares citadas en la sección 2.3 del presente estudio.

Asimismo, contar con un diagnóstico sobre dimensionamiento de la cantidad de personal por cada entidad, permitirá identificar la vinculación entre las actividades realizadas por el personal y las metas institucionales por entidad, resultando dicho factor como una oportunidad de mejora para las entidades que forman parte del presente estudio.

2.7 Cálculo del costo mensual y anual de la planilla del personal que presta servicios en las entidades.

La presente sección proyecta cómo se está calculando el costo de la planilla reportada por las entidades a través del Anexo 4. Para ello, se consideran todas las entidades que forman parte del estudio. Para tal fin, la estimación del monto, se aplica el siguiente criterio:

$$cf = cp * ci$$

cf = Costo fiscal

cp = Cantidad de Puestos

ci = Conceptos de ingresos



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Respecto a los conceptos de ingresos, se utiliza el resultado del análisis legal presentado en la sección 2.5 del presente documento.

2.7.1. Consideraciones previas a la estimación de los costos fiscales de la planilla

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se presenta tres tablas considerando los períodos de proyección y los tipos de conceptos que se detallan a continuación:

Conceptos Remunerativos Tipo 1.- Se ha considerado la última escala remunerativa con marco legal vigente para los grupos ocupacionales y niveles remunerativos correspondientes a cada entidad, así como los conceptos remunerativos con marco legal vigente.

Conceptos Remunerativos Tipo 2.- Se considera aquellos conceptos remunerativos que no pudo realizarse un adecuado análisis legal debido a la falta de información presentada por las entidades, así como los conceptos remunerativos que han sido declarados por las entidades, pero que no cuentan con el sustento adecuado para su otorgamiento.

Para ello se ha clasificación los resultados de la evaluación de los conceptos de ingresos descritos en la sección 2.5 de la presente información y se clasificaron en los siguientes 2 tipos, según entidad:

Tabla N° 40
Clasificación de conceptos de ingresos según resultados de la evaluación legal

Plan Meriss	Clase	PEAARHT	Clase
Remuneración Básica	Tipo 2	Remuneración Básica	Tipo 2
Gratificación por Escolaridad	Tipo 1	Gratificación por vacaciones	Tipo 2
Prestación Alimentaria	Tipo 2	Gratificación por Escolaridad	Tipo 2
PEAH	Clase	Asignación Excepcional	Tipo 2
Remuneración Básica	Tipo 2	Laudo	Tipo 2
Gratificación por Escolaridad	Tipo 2	PEBLT	Clase
Horas Nocturnas	Tipo 2	Remuneración Básica	Tipo 2
Gratificación por vacaciones	Tipo 2	Gratificación por vacaciones/Gratificación por Escolaridad/Bonificación por Quinquenio	Tipo 2
PEAM	Clase	PEBPT	Clase
Remuneración Básica	Tipo 2	Remuneración Básica	Tipo 2
Gratificación por Escolaridad	Tipo 2	Reconocimiento por tiempo de servicios	Tipo 2
Bonificación por Quinquenio	Tipo 1	Movilidad y Refrigerio	Tipo 2
Gratificación por vacaciones	Tipo 2	Gratificación por Escolaridad y Gratificación por vacaciones	Tipo 2
Bonificación extraordinaria por Escolaridad	Tipo 2	PECh	Clase
PEBDICRP	Clase	Remuneración Básica	Tipo 1
Remuneración Básica	Tipo 2	Bonificación por Quinquenio y Gratificación por Escolaridad	Tipo 2
Asignación Familiar 2	Tipo 2	Gratificación por vacaciones	Tipo 2
Bonificación Familiar	Tipo 2	Laudos	Tipo 2
Bonificación por Quinquenio	Tipo 2	PEChinecas	Clase
Bonificación por Estudios	Tipo 2	Remuneración Básica	Tipo 2
Movilidad y Refrigerio	Tipo 2	Gratificación por vacaciones	Tipo 2
Gratificación por vacaciones	Tipo 2	Bonificación por Quinquenio	Tipo 2
Gratificación por Escolaridad	Tipo 2	Gratificación por Escolaridad	Tipo 2
Bono de Producción Anual y Canastas (Fiestas Patrias y Navidad)	Tipo 2		



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

PE Chira	Clase	PEOT	Clase
Remuneración Básica	Tipo 2	Remuneración Básica	Tipo 2
Incremento remunerativo, asignación por alimentación y movilidad – Laudo Arbitral 2012 y 2013	Tipo 2	Asignación Familiar 2	Tipo 2
Gratificación por Escolaridad	Tipo 2	Bonificación por Quinquenio	Tipo 2
Refrigerio	Tipo 2	Bonificación vacacional	Tipo 2
Bonificación por Quinquenio	Tipo 2	Escolaridad	Tipo 2
Gratificación por vacaciones	Tipo 2	Gratificación Jul/Dic	Tipo 2
PEJZ	Clase	Incremento remunerativo Laudo Arbitral 2015	Tipo 2
Incremento de escala remunerativa	Tipo 2	PEPG	Clase
Asignación Familiar 2	Tipo 2	Alimentación	Tipo 2
Asignación Personal, Refrigerio, Luto y Sepelio	Tipo 2	Gratificación por Escolaridad	Tipo 2
Bonificación adicional de vacaciones	Tipo 2	Bonificación por Quinquenio	Tipo 2
Gratificación por Escolaridad	Tipo 2	Gratificación por vacaciones	Tipo 2
Remuneración Básica	Tipo 2	Feriado Laboral	Tipo 2
PEMD	Clase	Imp Altitud	Tipo 2
Remuneración Básica	Tipo 1	Remuneración Básica	Tipo 2
Gratificación por Escolaridad	Tipo 2	Movilidad	Tipo 2
Gratificación por vacaciones	Tipo 2	PEPP	Clase
PEMS	Clase	Remuneración Básica	Tipo 2
Remuneración Básica	Tipo 2	Gratificación por vacaciones	Tipo 2
Asignación Familiar 2	Tipo 2	Asignación Familiar 2	Tipo 2
Horas Nocturnas	Tipo 2	Gratificación por Escolaridad	Tipo 2
Bonificación Profesional	Tipo 2	PESCS	Clase
Bonificación por Quinquenio	Tipo 2	Remuneración Básica	Tipo 1
Imp Altitud y Bonificación Por Descentralización	Tipo 2	Gratificación por Escolaridad	Tipo 2
Bonificación Por Riesgo de Caja	Tipo 2	Gratificación por vacaciones	Tipo 2
Movilidad y Refrigerio	Tipo 2	Bonificación por Quinquenio	Tipo 2
Gratificación por Escolaridad	Tipo 2	Asignación Familiar 2	Tipo 2
Gratificación por vacaciones	Tipo 2	PETACC	Clase
Laudos	Tipo 2	Remuneración Básica	Tipo 1
Bonificación Vacacional - Laudo Arbitral / Escolaridad Laudo Arbitral / -Gratificaciones Julio - Laudo Arbitral /Gratificaciones Diciembre -Laudo Arbitral / CTS - Abril - Laudo Arbitral / CTS - Octubre -Laudo Arbitral /EsSalud	Tipo 2	Gratificación por vacaciones	Tipo 2
		Gratificación por Escolaridad	Tipo 2
		PEHCBM	Clase
		Remuneración Básica	Tipo 2
		Gratificación por vacaciones	Tipo 2
		Gratificación por Escolaridad	Tipo 2
		PEJSIB	Clase
		Remuneración Básica	Tipo 2
		Bonificación por Quinquenio	Tipo 2
		Gratificación por vacaciones	Tipo 2
		Gratificación por Escolaridad	Tipo 2

Fuente: Elaboración propia-DGGFRH

2.7.2. Resultados de los costos fiscales de la planilla

Por lo expuesto, y considerando la clasificación mencionada en la sección 2.7.1 se procede a proyectar los costos de la planilla tomando en consideración la información presentada por las entidades a través del Anexo 4 y los resultados de la evaluación legal, realizada en la sección 2.5, bajo lo cual se presenta el costo anual, el costo de agosto a diciembre y el de setiembre a diciembre.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tabla N° 41
Costo anual de la planilla

Entidad	Plazas	Monto correspondiente a los Conceptos Remunerativos Tipo 1	Monto correspondiente a los Conceptos Remunerativos Tipo 2	Monto Total
PlanMeriss	115	6,200,678	183,012	6,383,805
PEOT	238	7,626,449	5,482,721	13,109,408
PECh	301	13,352,573	582,619	13,935,493
PEMS	257	0	16,064,335	16,064,592
PETACC	43	2,432,889	0	2,432,932
PEAM	83	3,269,699	734,024	4,003,806
PEChira	145	4,433,933	2,263,542	6,697,620
PEPG	68	0	5,312,968	5,313,036
PEAARHT	121	5,246,964	1,196,264	6,443,349
PEHCBM	71	2,421,404	1,200,592	3,622,067
PEChinecas	247	8,770,453	1,677,182	10,447,882
PEMD	44	2,236,941	0	2,236,985
PEBPT	107	3,836,999	890,584	4,727,690
PEJZ	48	0	3,405,815	3,405,863
PESCS	53	2,893,025	80,273	2,973,351
PEBLT	80	2,837,083	978,457	3,815,620
PEBDICRP	27	0	3,293,210	3,293,237
PEJSIB	74	2,543,077	1,147,594	3,690,745
PEAH	51	1,791,950	820,401	2,612,402
PEPP	52	1,737,994	822,370	2,560,416
PEIHAP	43	0	4,720,780	4,720,780
	2268	71,632,111	50,856,743	122,491,079

Fuente: Elaboración propia-DGGFRH

Tabla N° 42
Costo proyectado de la planilla para el periodo Agosto – Diciembre

Entidad	Plazas	Monto correspondiente a los Conceptos Remunerativos Tipo 1	Monto correspondiente a los Conceptos Remunerativos Tipo 2	Monto Total
PlanMeriss	115	2,668,942	87,785	2,756,842
PEOT	238	3,265,885	2,797,207	6,063,330
PECh	301	5,738,059	279,464	6,017,824
PEMS	257	0	7662138	7,662,395
PETACC	43	1,047,550	0	1,047,593
PEAM	83	1,403,490	317,355	1,720,928
PEChira	145	1,897,599	973,557	2,871,301
PEPG	68	0	2323292	2,323,360
PEAARHT	121	2,254,329	733,925	2,988,375
PEHCBM	71	1,037,713	520,630	1,558,414
PEChinecas	247	3,760,415	1,012,165	4,772,827
PEMD	44	962,405	0	962,449
PEBPT	107	1,645,333	403,291	2,048,731
PEJZ	48	0	1461542	1,461,590
PESCS	53	1,245,351	38,505	1,283,909
PEBLT	80	1,216,409	427,519	1,644,008
PEBDICRP	27	0	1609098	1,609,125



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Entidad	Plazas	Monto correspondiente a los Conceptos Remunerativos Tipo 1	Monto correspondiente a los Conceptos Remunerativos Tipo 2	Monto Total
PEJSIB	74	1,089,955	596,192	1,686,221
PEAH	51	768,223	355,607	1,123,881
PEPP	52	744,652	354,774	1,099,478
PEIHAP	43		1,983,481	1,983,481
	2,268	30,746,310	23,937,527	54,686,062

Fuente: Elaboración propia-DGGFRH

Tabla N° 43
Costo proyectado de la planilla para el periodo septiembre - diciembre

Entidad	Plazas	Monto correspondiente a los Conceptos Remunerativos Tipo 1	Monto correspondiente a los Conceptos Remunerativos Tipo 2	Monto Total
PlanMeriss	115	2,260,545	84,065	2,344,725
PEOT	238	2,766,145	2,413,563	5,179,946
PECh	301	4,860,031	267,619	5,127,951
PEMS	257	0	6,638,462	6,638,719
PETACC	43	887,256	0	887,299
PEAM	83	1,188,730	265,197	1,454,010
PEChira	145	1,607,232	815,342	2,422,719
PEPG	68	0	1,959,872	1,959,940
PEAARHT	121	1,909,375	684,289	2,593,785
PEHCBM	71	878,924	440,964	1,319,959
PEChinecas	247	3,185,003	930,383	4,115,633
PEMD	44	815,140	0	815,184
PEBPT	107	1,393,567	361,289	1,754,963
PEJZ	48	0	1,229,777	1,229,825
PESCS	53	1,054,790	36,872	1,091,715
PEBLT	80	1,030,276	365,811	1,396,167
PEBDICRP	27	0	1,400,616	1,400,643
PEJSIB	74	923,172	528,187	1,451,433
PEAH	51	650,671	301,012	951,734
PEPP	52	630,707	298,362	929,121
PEIHAP	43	0	1,633,149	1,633,149
	2,268	26,041,564	20,654,831	46,698,620

Fuente: Elaboración propia-DGGFRH



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

2.8. Indicadores de impacto para la estructura de ingreso de personal

2.8.1. Definición y tipos de indicadores

Un indicador es una medida cualitativa o cuantitativa observable que permite describir características, comportamientos o fenómenos a través de su comparación con períodos anteriores o con metas o compromisos¹⁴. Existen dos tipos de indicadores:

- **Indicadores de desempeño:** Miden el logro de los resultados esperados de un PP o de la entrega de productos según determinados atributos, se ubican a nivel de productos y resultados y son, mayormente, una medida relativa: porcentajes, ratios, etc., y puede considerarse contar con más de uno, para resultados y productos.
- **Indicadores de producción física:** Miden cantidades de bienes y servicios provistos por una intervención pública. Se ubican a nivel de producto y actividad, con un indicador para cada nivel. Se pueden emplear como base para formular los indicadores de desempeño.

En general, para los indicadores de desempeño consideran las dimensiones de eficacia, eficiencia, calidad y economía.

Para el Estudio de los Proyectos Especiales se tendrá en cuenta indicadores de desempeño de eficacia ya que este busca medir los logros a nivel de resultado.

2.8.2. Identificación de indicadores existentes

El 29 de febrero del presente año, la DGGFRH solicitó a los Proyectos Especiales, a través de correo electrónico, que remitieran información complementaria sobre objetivos, funciones, metas alcanzadas y proyectadas, así como indicadores para el seguimiento adecuado, basándose en sus documentos de gestión. Sin embargo, en algunos casos esta información no fue proporcionada y en la mayoría de los casos no se utilizaron los formatos indicados en las directrices, por lo que no pudo ser incluida en el presente estudio.

Por lo tanto, se procedió a recopilar la información contenida en el Plan Estratégico Institucional vigentes de los pliegos, remitidos por los Proyectos Especiales, los cuales identifican acciones estratégicas y los indicadores asociados para medir su cumplimiento, como se detalla en la siguiente tabla:

¹⁴ Guía metodológica para la definición, seguimiento y uso de indicadores de desempeño de los Programas Presupuestales del Ministerio de Economía y Finanzas – Dirección General de Presupuesto Público (DGPP). Dirigida a entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales.



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Tabla N° 44
Indicadores de los Objetivos Estratégicos según PEI vigentes

Unidad Ejecutora	Objetivo Estratégico Institucional - PLIEGO	Acción Estratégica Institucional – Pliego	Nombre del Indicador	2024	2025	2026
Proyecto Especial Chinecas	Mejorar la actividad agropecuaria para el desarrollo sostenible de los productores	Cadenas productivas fortalecidas en beneficio de los productores organizados	Porcentaje de productores que aplican tecnología innovadora	30%	35%	40%
		Infraestructura de captación, conducción y distribución sostenibles para los agricultores	Número de hectáreas incorporadas bajo riego tecnificado	15,000	25,000	35,000
		Suministro del recurso hídrico optimizado en beneficio de los agricultores en las provincias de santa y casma	Millones de metros cúbicos de agua distribuida	650	700	750
Proyecto Especial Majes - Siguas	Elevar los niveles de competitividad y productividad de la economía regional.	Transferencia tecnológica progresiva para los productores de la irrigación majes.	Número de paquetes tecnológicos transferidos a los productores agrícolas de la irrigación majes.	80	120	160
		Programa de reconversión agraria progresivo para la irrigación majes.	Número de hectáreas reconvertidas a cultivos de mayor rentabilidad.	60	80	120
		Infraestructura hidráulica en condiciones adecuadas para beneficio de la región.	Porcentaje de las obras de infraestructura hidráulica ejecutadas.	30%	50%	65%
		Sistema de distribución de RH continuo para las cuencas chili y colca.	Número de hectómetros cúbicos de agua entregados.	790	800	802
Plan de Mejoramiento de Riego en Sierra y Selva - Plan MERISS	Promover la productividad de la actividad agropecuaria de los agentes económicos	Infraestructura de riego tecnificado oportuno en las entidades en las unidades agropecuarias	Número de hectáreas (has) con sistemas de riego tecnificado por año.	980	995	1000
		RH gestionados conservados y aprovechados en cuencas	Número metros cúbicos (m3) de capacidad de almacenamiento de agua por año.	29,120,000	31,211,110	3,526,316
Proyecto Especial Tambo Ccaracocha PETACC	Ejecutar la gestión de riesgos de desastres	Construcción y mantenimiento de calidad de la infraestructura para la protección física frente a peligros de desborde de inundaciones.	Número de pobladores protegidos con la ejecución de proyectos de inversión de control de desbordes e inundaciones	137,797	160,797	16,337
	Mejorar el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales	Asistencia técnica y dotación de infraestructura para el aprovechamiento de los RH de forma sostenible en beneficio de los productores agrícola.	Número de hectáreas agrícolas con mejoramiento de riego a través de agua regulada de reservorios	33,937	34,937	ND
Proyecto Especial Chavimochic	Mejorar el acceso, cobertura y calidad de los servicios básicos de manera sostenible	Producción de agua potable de alta calidad para la EPS Sedalib	Número de M3 de agua potable de calidad, producida por el PECH a la EPS – SEDALIB	31,600,000	31,700,000	31,750,000
		Asistencia técnica integral y especializada a los productores agrarios	Número de Has con cultivos libre de patógenos en el ámbito del PECH	470	480	481
		Recurso Hídrico sostenible para la población de las Provincias de Trujillo, Virú y Ascope	Número de M3 de agua trasvasada y distribuida a la población de las provincias de Trujillo, Virú y Ascope	625,800 ,000	625,900, 000	625,950,000
		Transferencia predial rural adecuada de tierras de propiedad del PECH	Número de Has. de tierras de propiedad del PECH transferidas	9000	9100	9105
	Promover actividades económicas en minería, energía e hidrocarburos sostenibles	Suministro de energía eléctrica renovable en la provincia de Virú	Número de Mwh de energía eléctrica renovable generada y suministrada por el PECH	55,000	55,500	55,600
	Mejorar la infraestructura en beneficio de la población de La Libertad	Infraestructura hidráulica, hidroenergética y de producción de agua potable sostenible en la Región La Libertad	Porcentaje de proyectos ejecutados de infraestructura hidráulica, hidroenergética y de producción de agua potable	88%	89%	89.5%
	Promover la conservación y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales en La Libertad	Manejo integrado y sostenible de los recursos agua y suelo.	Número de Ha agrícolas con distribución de agua optimizada y con suelos degradados recuperados	155	157	158
		Asistencia técnica para la reforestación y forestación integral.	Número de Hectáreas de superficie forestada en la cuenca proveedora de agua al sistema hidráulico	478	480	481
Proyecto Especial Olmos Tinajones – PEOT	Mejorar los niveles de productividad de las actividades productivas del departamento Lambayeque	Abastecimiento integral del recurso hídrico para actividades productivas, de la población de las cuencas de los ríos	Volumen de agua trasvasado y entregado anualmente en el sistema Tinajones y Sistema Olmos (MMC)	1406	1406	1406
			Número de proyectos de infraestructura hidráulica financiados por Asociaciones público-privadas.	1	0	1



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Unidad Ejecutora	Objetivo Estratégico Institucional - PLIEGO	Acción Estratégica Institucional – Pliego	Nombre del Indicador	2024	2025	2026
Proyecto Especial Madre de Dios - PEMD			Número de proyectos de infraestructura hidráulica ejecutados en las cuencas de los ríos del departamento	7	7	7
		Fortalecimiento integral de capacidades a los productores agrarios organizados	Porcentaje de productores agrarios capacitados para incursionar al mercado nacional e internacional	30	33	35
		Identificación y gestión eficiente de la demanda y trasmisión de energía eléctrica para el desarrollo productivo de zonas rurales y urbanas	Número de proyectos de electrificación priorizados en formulación, para centros poblados de las zonas rurales.	10	11	12
	Fortalecer la gestión territorial y ambiental en un contexto de cambio climático, a nivel multisectorial, multinivel y multiactor del departamento		Número de megavatios hora transmitidos a la población	160	160	160
		Soporte a la sostenibilidad y recuperación de la biodiversidad del departamento.	Número hectáreas reforestadas en cabecera de cuencas aguas arriba de la Presa Limón del Proyecto Olmos.	385	400	410
Proyecto Especial Pasto Grande - PERPG	Fortalecer la gestión pública institucional	Medidas de protección implementadas adecuadamente frente a peligros	Número de proyectos de infraestructura hidráulica orientados a reducir el riesgo por inundaciones y déficit hídrico	1	0	1
	Ampliar la cobertura de los servicios básicos a la Población	Servicio de agua potable mediante red pública o pileta pública con instalaciones adecuadas para la población urbana y rural	Porcentaje de la población urbana con acceso al servicio de agua potable	98.80%	98.80%	98.80%
	Mejorar los niveles de competitividad y empleo de los agentes económicos	Instrumentos de gestión implementados en la entidad	Porcentaje de la población rural con acceso al servicio de agua potable	46.50%	46.82%	46.82%
	Saneamiento físico legal adecuado de predios rurales	Asistencia técnica integral a productores agrarios organizados	Porcentaje de instrumentos de gestión Implementados	53.30%	55.20%	59.01%
Proyecto Especial Chira - PECHP	Garantizar la disponibilidad de agua para las actividades económicas del Departamento.	Transpirabilidad vial interurbana con adecuados niveles de servicio de la Red Vial Departamental no pavimentada	Porcentaje de productores agropecuarios con servicio de asistencia técnica	63.00%	71.00%	73.42%
	Promover el desarrollo de las actividades económicas en el Departamento.	Dotación de agua suficiente para el Departamento.	Número de kilómetros (km) de la red vial departamental con mantenimiento	72.3	81.05	125.3
	Incrementar la competitividad de los agentes económicos en el departamento de Piura.	Dotación de agua suficiente para fines agrarios en el Departamento.	Porcentaje de agua entregada en el departamento	80%	80%	85%
Proyecto Especial de Irrigación e Hidroenergético de Alto Piura - PEIHAP	Incrementar la competitividad de los agentes económicos en el departamento de Piura.	Infraestructura económica productiva y de servicios adecuada para los agentes económicos.	Número de hectáreas agrícolas con acceso a agua para sus actividades económicas	26,955	27,005	27,055
	Modernizar la gestión institucional con énfasis en la transformación digital.	Infraestructura económica productiva y de servicios adecuada para los agentes económicos.	Número de hectáreas que se incorporan para las actividades económicas.	250	300	350
Proyecto Especial Alto Mayo - PEAM	Mejorar la conectividad vial y digital en el departamento	Documentos de gestión y procesos institucionales adecuados a la normatividad vigente.	Capacidad de distribución de agua para uso multisectorial	1980.00 MMC	2000.00 MMC	2020MMC
Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo	Mejorar la conectividad vial y digital en el departamento	Infraestructura de transporte ampliada y mejorada en beneficio del departamento	Capacidad de distribución de agua para uso multisectorial	1980.00 MMC	2000.00 MMC	2020MMC
Proyecto Especial Afianzamiento y Ampliación de los RH de Tacna	Gestionar eficientemente la disponibilidad y uso del RH para la población	Infraestructura de transporte ampliada y mejorada en beneficio del departamento	Número de documentos de gestión organizacional adecuados	15	20	25
Proyecto Especial Alto Huallaga	Mejorar el manejo sostenible de los recursos naturales agrarios con los productores agrarios.	Manejo adecuado para el incremento de la oferta hídrica en beneficio de la población	Número de unid. de organización que determinan procesos institucionales	3	4	5
Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca	Mejorar el manejo sostenible de los recursos naturales	Asistencia técnica en manejo sostenible en suelos agrarios degradados y de los recursos forestales, implementada en beneficio de los productores agrarios.	Porcentaje de kilómetros de red vial departamental pavimentada en buen estado.	40.76	45.27	49.78
		Asistencia técnica en manejo sostenible en suelos agrarios degradados y de los recursos forestales, implementada en beneficio de los productores agrarios.	Porcentaje de kilómetros de red vial departamental pavimentada en buen estado.	40.76	45.27	49.78
		Asistencia técnica en manejo sostenible en suelos agrarios degradados y de los recursos forestales, implementada en beneficio de los productores agrarios.	Cantidad de metros cúbicos por segundo de agua clorada disponible para el consumo	9	9.3	9.6
		Asistencia técnica en manejo sostenible en suelos agrarios degradados y de los recursos forestales, implementada en beneficio de los productores agrarios.	Número de hectáreas de plantaciones forestales instaladas	4,265,000	16,000	17,000
		Asistencia técnica en manejo sostenible en suelos agrarios degradados y de los recursos forestales, implementada en beneficio de los productores agrarios.	Número de hectáreas de plantaciones forestales instaladas	4,265,000	16,000	17,000



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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Unidad Ejecutora	Objetivo Estratégico Institucional - PLIEGO	Acción Estratégica Institucional – Pliego	Nombre del Indicador	2024	2025	2026
Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo	agrarios con los productores agrarios.	recursos forestales, implementada en beneficio de los productores agrarios.				
	Mejorar el uso del recurso hídrico para fines agrarios por los productores agrarios.	Infraestructura de riego operativa en áreas agrícolas de los productores agrarios.	Número de hectáreas agrícolas que cuentan con infraestructura de riego mejorada.	105,288	106,488	142,048
	Reducir vulnerabilidad ante fenómenos naturales, cambio climático, seguridad y defensa nacional en zonas agrarias.	Programa de fortalecimiento de capacidades en el uso y gestión del recurso hídrico implementado para los productores agrarios y profesionales	Número de productores/as agrarios asistidos en el uso y gestión del recurso hídrico.	16,447	17,645	20,299
Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo	Mejorar las capacidades productivas, comerciales y empresariales de los productores agrarios.	Sistema de medidas de prevención y respuesta ante fenómenos hidrológicos, implementadas en zonas agrarias vulnerables.	Porcentaje de puntos críticos en las quebradas protegidos ante peligros.	1%	1%	1%
Proyecto Especial Binacional Puyango-Tumbes	Reducir vulnerabilidad ante fenómenos naturales, cambio climático y seguridad y defensa nacional en zonas agrarias.	Mecanismos de fortalecimiento de la asociatividad empresarial implementados para la integración de los productores agrarios.	Número de productores/as agrarios capacitados en asociatividad, que se organizan empresarialmente	7,114	15,149	16,167
Proyecto Especial Jaén - San Ignacio – Bagua	Mejorar el uso del recurso hídrico para fines agrarios por los productores agrarios.	Sistema de medidas de prevención y respuesta ante fenómenos hidrológicos, implementadas en zonas agrarias vulnerables	Porcentaje de puntos críticos en ribera de río protegidos ante peligros.	19%	19%	19%
	Reducir vulnerabilidad ante fenómenos naturales, cambio climático, seguridad y defensa nacional en zonas agrarias.	Programa de fortalecimiento de capacidades en el uso y gestión del recurso hídrico implementado para los productores agrarios y profesionales de gobiernos regionales	Porcentaje de puntos críticos en las quebradas protegidos ante peligros.	1%	1%	1%
	Reducir vulnerabilidad ante fenómenos naturales, cambio climático y seguridad y defensa nacional en zonas agrarias.	Sistema de medidas de prevención y respuesta ante fenómenos hidrológicos, implementadas en zonas agrarias vulnerables.	Número de productores/as agrarios asistidos en el uso y gestión del recurso hídrico.	16,447	17,645	20,299
Proyecto Especial Jequetepeque – Zaña	Reducir vulnerabilidad ante fenómenos naturales, cambio climático y seguridad y defensa nacional en zonas agrarias.	Sistema de medidas de prevención y respuesta ante fenómenos hidrológicos, implementadas en zonas agrarias vulnerables.	Porcentaje de puntos críticos en ribera de río protegidos ante peligros.	19%	19%	19%
Proyecto Especial Pichis - Palcazú	Reducir vulnerabilidad ante fenómenos naturales, cambio climático y seguridad y defensa nacional en zonas agrarias.	Sistema de medidas de prevención y respuesta ante fenómenos hidrológicos, implementadas en zonas agrarias vulnerables.	Porcentaje de puntos críticos en ribera de río protegidos ante peligros.	19%	19%	19%
Proyecto Especial Sierra Centro Sur	Mejorar las capacidades productivas, comerciales y empresariales de los productores agrarios.	Programa de desarrollo de capacidades en la adopción de tecnologías con buenas prácticas en la producción agropecuaria, post producción y valor agregado, implementado en beneficio de los productores agrarios.	Número de productores/as agrarios que reciben asistencia técnica en la adopción de tecnologías con buenas prácticas agrícolas y ganaderas.	19,183	14,645	11,071
	Mejorar el uso del recurso hídrico para fines agrarios por los productores agrarios.	Infraestructura de riego operativa en áreas agrícolas de los productores agrarios.	Número de hectáreas agrícolas que cuentan con infraestructura de riego construida.	13,379	18,863	33,940
		Sistema de riego tecnificado operativo en áreas agrícolas de los productores agrarios.	Número de hectáreas con riego tecnificado operativo.	2,442	5,642	7,670

Fuente: PEI de los Proyectos Especiales

2.8.3. Sobre el monitoreo y seguimiento de indicadores

Los Proyectos Especiales han establecido los logros esperados para cada acción estratégica institucional, los cuales serán evaluados mediante los indicadores mencionados en la tabla



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

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

anterior, los cuales deberían ser monitoreados por la entidad correspondiente. Asimismo, estos podrían ser insumo para un análisis complementario que permita entender cómo contribuyen al logro de los objetivos de cada entidad y el impacto directo en la población objetivo de cada Proyecto Especial.

En la misma línea, los Proyectos Especiales deben especificar el personal involucrado en cada indicador y realizar un seguimiento del cumplimiento de las metas. Por tanto, no solo una entidad externa debe encargarse del mencionado monitoreo, sino también los mismos Proyectos Especiales deben evaluar la vinculación de las metas y cómo las actividades de su personal influyen en el logro de estos.

Asimismo, es importante se realice un monitoreo continuo sobre el cumplimiento de dichas metas institucionales para identificar cómo estas contribuyen al logro de los objetivos de cada entidad y medir el impacto directo en la población objetivo, así como cuantificar cómo las actividades y funciones del personal de cada entidad influye en el logro de cada meta.

III. RECOMENDACIONES

Recomendación 1: De acuerdo con el resultado de la evaluación de los conceptos de ingresos detallados en la sección 2.5 del presente documento, se ha determinado la existencia de conceptos de ingresos bajo los cuales las entidades no han remitido toda la información necesaria para concluir si estos cuentan con el sustento adecuado para su otorgamiento, por lo que, a fin de proseguir con un ordenamiento de ingresos del personal, se recomienda que las entidades remitan información adicional para llegar a resultados complementarios, según corresponda, a los que muestra el presente estudio.

Recomendación 2: Las entidades deben mantener actualizado el registro de su información en el AIRHSP. Producto del ordenamiento y actualización de la información registrada en el AIRHSP, resulta necesario capacitarlas respecto a su uso y a los requisitos para mantener la información actualizada en el citado Aplicativo.