CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
18 SEP. 2023
RECIBIDO
Firma: Hora: 1:45 pm

SUMILLA: LEY QUE AUTORIZA EL INCREMENTO EN LA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS SERVIDORES DEL D. LEG. 728, DE PROGRAMAS Y PROYECTOS ESPECIALES CREADOS POR EL EX INADE

Proyecto de Ley

El Congresista de la República **JORGE LUIS FLORES ANCACHI** y los Congresistas que rubrican el presente documento, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y según lo regulado por los artículos 67° 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan a consideración del Congreso de la Republica la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL:

LEY QUE AUTORIZA EL INCREMENTO EN LA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS SERVIDORES DEL D. LEG. 728, DE PROGRAMAS Y PROYECTOS ESPECIALES CREADOS POR EL EX INADE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene como objeto autorizar el incremento en la escala remunerativa a los servidores públicos que prestan sus servicios en los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE, regidos por el Decreto Legislativo 728.

Artículo 2°. – Ámbito de Aplicación

La presente ley se aplicará a los servidores públicos que desempeñan sus labores en los siguientes Programas y Proyectos Especiales calificados como tales por el Ex INADE:

1. Proyecto Especial CHINECAS (ANCASH).
2. Proyecto Especial "Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos de Tacna" (TACNA).
3. Proyecto Especial Majes Siguas (AREQUIPA).
4. Proyecto Especial COPASA (AREQUIPA).
5. Proyecto Especial Tambo Ccaracocha (ICA).
6. Proyecto Especial Chavimochic (LA LIBERTAD).
7. Proyecto Especial Olmos – Tinajones (LAMBAYEQUE)

8. Proyecto Especial Madre de Dios (MADRE DE DIOS).
9. Proyecto Especial Regional Pasto Grande (MOQUEGUA).
10. Proyecto Especial Chira Piura (PIURA)
11. Proyecto Especial de irrigación e Hidroenergentico del Alto Piura (PIURA).
12. Proyecto Especial Alto Mayo (SAN MARTIN).
13. Proyecto Especial Regional Plan MERISS (CUSCO).
14. Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT)
15. Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo (PEDICP)
16. Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PEBLT)
17. Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro (PROVRAEM)
18. Proyecto Especial Datem del Marañón — Alto Amazonas — Loreto — Condorcanqui (PEDAMAALC)
19. Proyecto Especial Jequetepeque — Zaña (PEJEZA)
20. Proyecto Especial Pichis — Palcazú (PEPP)
21. Proyecto Especial Jaén — San Ignacio — Bagua (PEJISB)
22. Proyecto Especial Alto Huallaga (PEAH)
23. Proyecto Especial Sierra Centro Sur (PESCS)

Artículo 3.- Incremento Remunerativo

Se autoriza un incremento en la escala remunerativa de los servidores públicos que desempeñan funciones en los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE, mencionados en el Artículo 2° de la presente ley. El incremento será proporcional al cargo y responsabilidad, y tendrá en cuenta criterios de equidad y justicia salarial.

Artículo 4°. - Necesidad de Incremento Remunerativo

Se hace necesario incrementar la escala remunerativa para los servidores de los Proyectos Especiales mencionados en el Artículo 2 de esta ley. Dicha disposición deberá justificar la medida debido a la falta de ajustes salariales durante más de 30 años y el impacto del aumento del costo de vida en los ingresos de los servidores públicos. Además, en la reglamentación deberá proponer una nueva escala remunerativa acorde con las condiciones económicas actuales y los deberes y responsabilidades de los servidores.

Artículo 5.- Financiamiento

El financiamiento para la implementación del incremento remunerativo establecido en la presente ley se realizará con cargo al presupuesto asignado a los Ministerios y Gobiernos Regionales que administran los Proyectos

Especiales mencionados en el Articulo 2, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y normativas vigentes.

Artículo 6.- Reglamentación

Los Ministerios y Gobiernos Regionales que administran los Proyectos Especiales mencionados en el Articulo 2 queda facultados para emitir las normas y disposiciones reglamentarias en un plazo máximo de 60 días necesarias para la aplicación y ejecución de la presente ley.

Artículo 7.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia a 'partir de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

DISPOSICIÓNES TRANSITORIAS

Única. - Inclúyase en el incremento de la escala remunerativa a los trabajadores del régimen laboral del D. Leg 728, en la Unidad Ejecutiva del pliego 001 del Ministerio de Desarrollo Agrario MIDAGRI, que anteriormente formaron parte del ex INADE y que actualmente desempeñan funciones en la sede central del ministerio.

Lima, setiembre del 2023

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

JORGE LUIS FLORES ANCACHI
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

Luis A. Aragón C.

Luis Vergara M.

CONG. JHAEC DARWINES ESPINOZA VARGAS
VOCERO TITULAR
BANCADA DEL GRUPO PARLAMENTARIO
ACCION POPULAR

Roberto Sánchez P.

I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. ANTECEDENTES:

La situación de los trabajadores y servidores que forman parte de los Programas y Proyectos Especiales creados por Ex INADE en el Perú presenta una serie de desafíos y problemáticas que requieren una atención urgente. A lo largo de más de 30 años, estos servidores han enfrentado dificultades en términos de remuneración y condiciones laborales, lo que ha dado lugar a una serie de inquietudes que deben ser abordadas en la legislación para mejorar su situación.

Durante más de tres décadas, los sueldos de los servidores de los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE han permanecido congelados, lo que ha resultado en una pérdida significativa de poder adquisitivo. A medida que el costo de vida ha aumentado a lo largo del tiempo, la falta de ajustes salariales ha llevado a una disminución en la calidad de vida de estos trabajadores.

Del mismo modo, el aumento constante en el costo de vida ha tenido un efecto negativo en los ingresos de los trabajadores. El incremento en los precios de los bienes y servicios básicos, como alimentos, vivienda y transporte, ha erosionado el valor real de los salarios, dificultando que los trabajadores satisfagan sus necesidades fundamentales.

La falta de reconocimiento salarial y la falta de perspectivas de mejora han generado desmotivación entre los servidores. Esto podría llevar a una disminución en la calidad y eficiencia de los servicios prestados, ya que los trabajadores podrían sentirse menos valorados y menos comprometidos con su labor.

Del mismo modo, la falta de adecuadas condiciones salariales y beneficios puede dificultar la retención y atracción de talento en los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE. Los trabajadores altamente capacitados podrían optar por oportunidades laborales en otros sectores que ofrezcan mejores condiciones económicas, lo que podría afectar la calidad y continuidad de los proyectos implementados.

Nuestro país desde 1999 a la fecha, en materia de economía, productividad y eficiencia ha logrado mejoras importantes lo que se demuestra en el crecimiento del PBI, en el nivel de las exportaciones, en el crecimiento de las reservas internacionales netas, en la disminución del endeudamiento, y disminución del desempleo.

También ha reflejado mejoras en el nivel remunerativo de los trabajadores del país, incrementando el sueldo mínimo vital, así se tiene, que mediante Decreto de Urgencia N° 074-1997, publicado el 03.08.1997, se reajusta a partir del 01 de setiembre de 1997, a nivel nacional, la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a S/.345.00 mensuales, la misma que tuvo vigencia hasta el 09.03.2000 y a partir de la cual es reajustada a S/.410.00 mediante Decreto de Urgencia N° 012-2000.

Actualmente el Ingreso Mínimo Vital es de S/.750.00, según Decreto Supremo N° 007-2012-TR publicado el 17.05.2012. Como se puede apreciar, el Ingreso Mínimo Vital se ha incrementado en 117.39%.

Sin embargo, dichas mejoras no se reflejan en los niveles de la escala remunerativa (vigente desde el año 1999) que perciben los trabajadores DE LOS PROYECTOS ESPECIALES, que estuvieron adscritos al ex Pliego INADE en condición de órganos descentralizados del mismo y que fueron transferidos a los Gobiernos Regionales y Ministerio de Agricultura y Riego a partir del año 2003.

Lo que a continuación se expone, constituye sustento que consideramos debe tomarse en cuenta para que se adopte la decisión de aprobar una nueva Escala Remunerativa para los trabajadores de los Proyectos Especiales del Perú cuyas escalas no han sido modificadas desde el año 1,999.

1. OBJETIVO

Demostrar que es justo, necesario y viable, la aprobación de una nueva Escala Remunerativa Única, que se solicita para los trabajadores de los Proyectos Especiales del Perú, sujetos al al régimen laboral de la actividad privada, Dec. Leg. 728 que pertenecieron al INADE y que en la actualidad algunos se encuentran transferidos a distintos Gobiernos Regionales y otros se encuentran adscritos al Ministerio de Agricultura y Riego; debido a la pérdida real de la capacidad adquisitiva de las remuneraciones contenidas en la actual escala, en comparación con las de los trabajadores de otras entidades públicas del mismo régimen laboral.

2. MISION Y FUNCIONES DE LOS PROYECTOS ESPECIALES

La Misión de los Proyectos Especiales está orientada a la gestión eficiente de los recursos hídricos para usos agrícola, energético y poblacional; con enfoque de cuenca, género e interculturalidad, realizando alianzas con instituciones públicas, privadas y la sociedad civil, mediante la implementación de proyectos sostenibles orientados a mejorar la calidad de vida de la población y del país.

Se resumen como funciones principales:

- Elaborar y Gestionar Estudios de Pre inversión y Expediente Técnico de Proyectos de Irrigación para incrementar la eficiencia del uso sostenible de los recursos hídricos, Proyectos de Desarrollo Productivo y Defensas Ribereñas.
- Apoyar la política del Estado de aumentar la producción agropecuaria en la ceja de selva, mediante la consolidación de las Colonias de Agricultores existentes en zonas de potencial agrícola demostrado del valle de Alto Mayo.
- Ejecutar Obras de Infraestructura y prestar Servicios Técnicos Especializados, que sirvan de base al incremento de la producción y productividad agropecuaria, lo mismo que de ejecutar obras y proporcionar servicios sociales orientados a la atención de las necesidades esenciales más urgentes de la población, principalmente de las familias campesinas.
- Fomentar el Desarrollo Agro-Industrial orientado a las exportaciones al Mercado Internacional, en base a la transformación de los productos agropecuarios, utilizando la energía procedente de las Centrales Hidroeléctrica.
- Formular y ejecutar el Plan Estratégico de Desarrollo Integral de los Proyectos Hidro-energéticos y de Irrigación, en armonía con los planes nacionales y regionales de desarrollo, en concordancia con los lineamientos y políticas que emanen del Gobierno Nacional y Regional.
- Promover y propiciar el manejo racional de los recursos hídricos de las cuencas de su ámbito, en armonía con la preservación y conservación del medio también.

Esta loable e importante Misión de los Proyectos Especiales viene contribuyendo en el desarrollo de País, mediante el incremento de la oferta de energía para el desarrollo industrial del país, a través de los proyectos de riego incorporando tierras eriazas al desarrollo agrícola principalmente agro exportador, incrementando así las divisas y las Reservas internacionales del País. Dichos proyectos de riego han generado demanda de mano de obra, principalmente del sector rural por ello en las Regiones como Ica, Tacna, Moquegua, La Libertad, Piura y próximamente Lambayeque tienen "pleno empleo" e incluso están demandando mano de obra de otras regiones.

En ese sentido, los Proyectos Especiales promueven la inversión privada, ejecutan la inversión pública, actividades que nos ubican en un sitio estratégico en el desarrollo del país. Es por ello que se debe asignar los presupuestos y niveles remunerativos adecuados. (Mayor detalle de la Misión, Visión de los Proyectos Especiales en el Anexo 1).

3. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS DE OS PROYECTOS ESPECIALES

3.1. DEL INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO – INADE

El INADE constituyó un organismo público descentralizado, dependiente del Ministerio de la Presidencia, creado mediante Decreto Legislativo N° 261, publicado el 28 de junio de 1983, siendo su misión coordinar y conducir los grandes proyectos de inversión en áreas estratégicas y prioritarias del Perú.

INADE significó un ente ejecutor que destinaba su presupuesto a gastos de inversión en proyectos ubicados a lo largo de todo el territorio nacional, cumpliendo con la misión de dirigir y supervisar la ejecución de importantes Proyectos de Desarrollo ubicados en zonas estratégicas de la Costa, Sierra y Selva, lo que ha permitido y sigue permitiendo hasta la actualidad, ampliar la frontera agrícola, conservar y potenciar los recursos naturales e Hidroenergéticos, el medio ambiente, reducir la vulnerabilidad a los desastres naturales, contribuyendo a la pacificación, además de ejecutar acciones de carácter integral y multisectorial, con énfasis en las zonas más deprimidas del País. Asimismo, promovió en su momento la iniciativa y participación del sector privado, en la ejecución y autogestión de los Proyectos, fortalece las áreas fronterizas y desarrolla modernas tecnologías que se aplican en el desarrollo sustentable del Perú.

INADE condujo y dirigió los Proyectos Especiales en Costa (10), que se caracterizan por ser de naturaleza hidráulica de propósito múltiple. Estos son:

Irrigación Tumbes, Chira-Piura, Olmos-Tinajones, Jequetepeque-Zaña, Chavimochic, Chinecas, Tambo-Ccaracocha, Majes, Pasto Grande y Tacna.

Los Proyectos en Sierra (3), priorizan sus actividades en zonas de extrema pobreza, siendo de carácter integral, y están conformados por: Sierra Centro Sur, Río Cachi y Lago Titicaca.

Los Proyectos en Selva (7), se orientan al desarrollo integral abarcando aspectos productivos y de preservación de los ecosistemas y lo integran: Jaén-San Ignacio-Bagua, Alto Mayo, Huallaga Central y Bajo Mayo, Alto Huallaga, Pichis Palcazú (desactivado y nuevamente en reactivación), Madre de Dios y Río Putumayo.

Durante el proceso de descentralización algunos proyectos especiales fueron transferidos a los Gobiernos Regionales. Asimismo, mediante Dec. Sup. Nº 030-2008-AG, se aprueba la Fusión del NRENA e INADE en el Ministerio de Agricultura, siendo este último el ente absorbente; por lo que se adjunta la relación actual de los proyectos especiales:

A. PROYECTOS TRANSFERIDOS A LOS GOBIERNOS REGIONALES

- Proyecto Especial Chira Piura
- Proyecto Especial Chavimochic
- Proyecto Especial Olmos Tinajones
- Proyecto Especial Alto Mayo
- Proyecto Especial Majes Siguas
- Proyecto Especial Madre de Dios
- Proyecto Especial Tacna
- Proyecto Especial Chinecas
- Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo
- Proyecto Especial Tambo Caraccocha
- Proyecto Especial Pasto Grande.

B. PROYECTOS ADSCRITOS AL MINISTERIO DE AGRICULTURA

- Proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua
- Proyecto Especial Jequetepeque Zaña.
- Proyecto Especial Alto Huallaga
- Proyecto Especial Sierra Centro Sur.
- Proyecto Especial Pichis Palcazu
- Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Rio Putumayo.
- Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes
- Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca.

3.2. MARCO NORMATIVO DE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS DE LOS PROYECTOS ESPECIALES

- Decreto Supremo N°112-95-EF del 18 de julio de 1995; mediante el cual se aprueba la escala remunerativa del personal activo del Instituto Nacional de Desarrollo INADE.
- Decreto Supremo N° 064-99-EF del 21 de abril del 1999, mediante el cual se aprueba la política Remunerativa del Instituto Nacional de Desarrollo INADE, Pliego al cual pertenecían los Proyectos Especiales del Perú,
- Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-1100 del 10 de mayo de 1999, que aprueba los topes máximos correspondiente a los grupos ocupacionales de Profesional, Técnico y Auxiliar del Pliego INADE, escala que se mantiene vigente hasta la actualidad
- Resolución Jefatural N°211-99-INADE-1100 (23.12.1999), que modifica el artículo 1° de la Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-1100, a partir del 1° de Enero del año 2000, precisando los topes remunerativos mínimos y máximos para los grupos ocupacionales profesional, técnico y auxiliar, de los Proyectos Especiales y Programas de Inversión a cargo del INADE y faculta a los Directores Ejecutivos y Jefes de Programas de Inversión a desagregar, mediante Resolución Directoral, la estructura remunerativa aprobada.
- Informe N° 186-2009-EF/76.15 del 23 de setiembre del 2009 de la Dirección Nacional de Presupuesto Público, dando cuenta al viceministro de Hacienda sobre la situación de las escalas remunerativas de los Proyectos Especiales de los Gobiernos Regionales.

4. ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO, REGIMEN LABORAL D.LEG. 728 QUE HAN INCREMENTADO SUS ESCALAS REMUNERATIVAS

a. Decreto supremo Nº 251-2013-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la propiedad Intelectual – INDECOPI (02.10.2013).

b. Decreto Supremo Nº 291-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del Personal del Ministerio de Cultura, comprendido en el régimen laboral regulado por Decreto Legislativo Nº 728 (23.12.2012).

c. Decreto Supremo Nº 294-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del Personal de la Autoridad Nacional del Agua, comprendido en el régimen laboral regulado por Decreto Legislativo Nº 728 (23.12.2012).

d. Decreto Supremo Nº 299-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del personal del Ministerio del Ambiente, comprendido en el régimen laboral regulado por Decreto Legislativo Nº 728 (23.12.2012).

e. Decreto Supremo Nº 298-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del Personal del personal del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SERNANP, comprendido en el régimen laboral regulado por Decreto Legislativo Nº 728 (23.12.2012).

f. Decreto Supremo Nº 238-2012-EF, que aprueba nueva escala remunerativa de la Defensoría del Pueblo (02.12.2012).

g. Decreto Supremo N° 126-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del Ministerio Público (23.07.2012)

h. Decreto Supremo N° 093-2012-EF, que aprueba la escala remunerativa de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT (16.06.2012).

i. Decreto Supremo N° 086-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del Pliego Superintendencia Nacional de Aseguramiento en EsSalud (05.08.2012)

j. Decreto Supremo N° 066-2012-EF, que aprueba la nueva escala remunerativa del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial (05.05.2012)

k. Decreto Supremo N° 209-2011-EF, que aprueba la escala remunerativa del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado OSCE (18.11.2011)

l. Decreto Supremo N° 177-2011-EF, que aprueba las modificaciones de la escala remunerativa del Organismo Supervisor de la Contrataciones del Estado OSCE, en lo que se refiere a los vocales del Tribunal de Contrataciones del Estado (30.09.2011).

m. Decreto Supremo N° 019-2011-EF, que aprueba la modificación de la escala remunerativa del Pliego Consejo Nacional de la Magistratura (02.02.2011).

n. Decreto Supremo N° 012-2011-EF, que aprueba el reajuste de la escala remunerativa del Pliego Tribunal Constitucional (26.01.2011).

o. Ley N° 29465, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Ejercicio Fiscal 2010, párrafos 3º y 4º del artículo 6.1, respecto a la autorización a 13 entidades públicas para el establecimiento de nuevas políticas remunerativas. Las entidades beneficiadas con la excepción son:

- Contraloría General de la República (CGR),
- Instituto Nacional Penitenciario (INPE),
- Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA),

- Autoridad Nacional del Agua (ANA),
- Instituto del Mar del Perú (IMARPE),
- Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN),
- Programa de Emergencia Social Productivo "Construyendo Perú",
- Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP),
- Programa Nacional de Asistencia Alimentaria (PRONAA),
- Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF),
- Programa Nacional Fondo de Compensación para el Desarrollo Social (FONCODES) y
- Administración Central del Pliego 039.

p. Decreto Supremo N° 098-2010-EF, que aprueba la Política Remunerativa del Servicio de Sanidad Agraria – SENASA.

q. Decreto Supremo N° 289-2009-EF, que modifica el artículo 1° del Decreto Supremo N° 079-2009-EF que aprobó la escala remunerativa del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (05.12.2009).

r. Decreto Supremo N° 075-2009-EF, que aprueba la escala remunerativa del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (27.03.2009).

s. Decreto Supremo N° 130-2008-EF, que aprueba la escala remunerativa del Pliego Autoridad Nacional del Servicio Civil (13.11.2008).

t. Que La Décimo Octava Disposición Final de la Ley N° 29289 Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2009, establece lo siguiente: **"AUTORIZASE AL MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS A EFECTUAR UN ESTUDIO SOBRE LAS ESCALAS REMUNERATIVAS DE TODOS LOS PROYECTOS ESPECIALES DE LOS GOBIERNOS REGIONALES Y MINISTERIO DE AGRICULTURA".** Sin embargo, pese a existir la autorización al Ministerio de Economía y Finanzas por parte del Congreso de la República, y existir el estudio encomendado, hasta la fecha el MEF no ha efectuado ninguna propuesta tendente a la mejora de las escalas remunerativas de los Proyectos Especiales.

u. De igual forma la Décima Novena Disposición Final de la Ley N° 29465 "Ley del Presupuesto Público para el Año Fiscal 2010" señala lo siguiente:

"Autorizase la aprobación de nuevas escalas remunerativas de los proyectos especiales a cargo del Gobierno Regional del Cusco, conforme a la normatividad vigente, con cargo a su presupuesto institucional y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. Esta medida es aplicable a aquellas escalas remunerativas aprobadas hasta el año 1995".

v. Decreto Supremo N° 035-2008-EF, que autoriza la adecuación de la escala remunerativa de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas, a fin de incorporar el cargo del Presidente Ejecutivo (02.03.2008).

w. Ley Nº 29626, del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2011, en su Cuadragésima Primera Disposición Complementaria Final dispone que, en un plazo de 180 días calendario, el Ministerio de Economía y Finanzas estudie la viabilidad técnica y financiera de una reestructuración del sistema remunerativo de las entidades del sector público, a efectos de generar un proyecto de Ley debidamente financiado, el mismo que será aplicable de manera progresiva y ordenada, en el marco de las leyes anuales de presupuesto del sector público.

x. Considerando las excepciones aprobadas en la Ley N° 29465, Ley del Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2010, se cita, que mediante Decreto Supremo N° 098-2010-EF del 02 de abril del 2010, en la cual aprueba la política remunerativa del SENASA. Así mismo en el transcurso de estos últimos años se puede apreciar como otras entidades del sector público del régimen laboral del D. Legislativo 728, se han visto favorecidos con el mejoramiento considerable de sus escalas remunerativas.

5. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE ESCALA REMUNERATIVA UNICA

- El PBI (en valores a precios corrientes) del sector agropecuario, sector donde se encuentra involucrado la mayoría de los Proyectos Especiales, en el año 2012 ha crecido en 146% con respecto al año 2000.
  El sector Manufacturero registró un crecimiento de 156% y el sector de Explotación de minas y canteras creció en 432%.

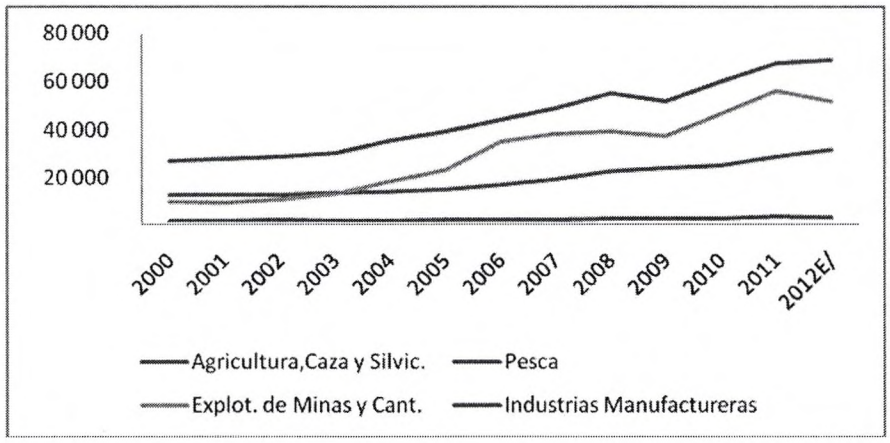

Figura N° 01: Crecimiento del PBI
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

- El sueldo mínimo vital en el 2000 fue de S/. 410 y en el 2014 es de S/. 750, registrando un crecimiento del 83%, esta medida nos parece acertada dado que mejora el nivel salarial de las personas que no tienen muchas capacidades para asumir mayores responsabilidades en sus hogares.

- Las exportaciones en el Perú han crecido de 6,955 millones de dólares en el 2000 a 45,639 millones de dólares en el 2012, registrando un crecimiento 5.5 veces con respecto al año 2000 y el crecimiento se sustenta por el desarrollo de la minería y de la agroindustria.

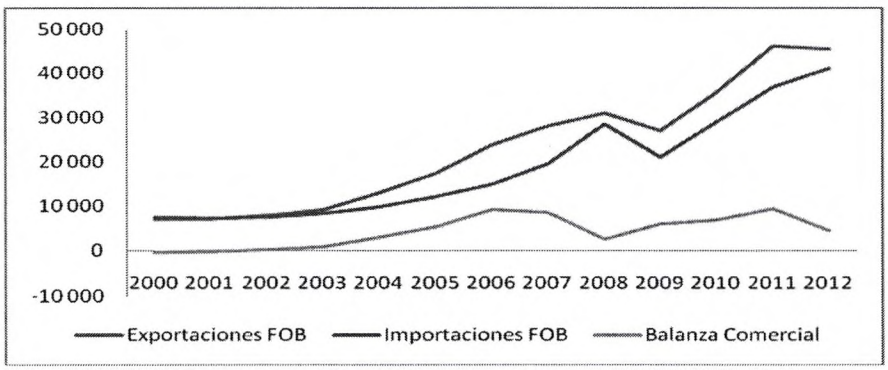

Figura N° 02: Comportamiento de las Exportaciones y la Balanza Comercial
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

- El empleo también ha mejorado en el País, aspecto positivo para nuestra economía dado que incrementa el consumo interno y promueve el crecimiento de los sectores productivos.

PERÚ: TASA DE ACTIVIDAD POR AMBITO GEOGRÁFICO AÑO 2000 – 2008 Y TRIMESTRE 2007 – 2009
(Porcentaje respecto del total de población de 14 y más años de edad en cada ámbito geográfico)

Año / Trimestre	Nacional	Lima Metropolitana	Área Urbana 1/	Área Rural
Indicadores Anuales				
2000	69.5	65.3	65.2	79.0
2001	68.3	64.2	65.0	76.3
2002	68.4	63.0	65.1	77.8
2003	71.5	66.8	67.5	81.1
2004	71.5	65.4	67.8	81.9
2005	70.2	62.0	68.2	80.9
2006	71.6	64.8	68.2	82.5
2007	73.4	68.4	70.8	81.6
2008	73.5	68.8	70.5	81.5
Indicadores Trimestrales				
2007				
Ene-Fe-Mar	75,6	70.9	72.6	84.2
Abr-May-Jun	74,2	71.1	71.1	81.1
Jul-Ago-Set	74,7	69.7	72.2	82.5
Oct-Nov-Dic	73,8	69.2	71.3	81.3
2008				
Ene-Fe-Mar	75.5	72.6	71.9	83.0
Abr-May-Jun	73.4	70.4	69.8	80.7
Jul-Ago-Set	74,8	70.3	72.8	81.8
Oct-Nov-Dic	75.3	70.9	72.6	82.9
2009 P/				
Ene-Fe-Mar	75,9	70.5	73.0	84.5
Abr-May-Jun	74.5	71.1	71.5	81.3
Jul-Ago-Set	75.1	70.6	72.3	82.9
Oct-Nov-Dic	75.7	72.8	72.3	82.7
Variación Absoluta (puntos porcentuales)				
Oct-Nov-Dic.				
Oct-Nov-Dic.	0.4	1.9	-0.3	-0.2

1/ Excluye Lima Metropolitana. *P Preliminar.*				

Fuente : INEI.

- La inflación acumulada desde el mes de marzo 1999 hasta marzo 2014, registra un índice de 50.61%, lo cual ha generado pérdida gradual del poder adquisitivo de los trabajadores de los proyectos especiales.

- Nuestras Reservas Internacionales Netas han crecido, del 2006 al 2013 crecieron en 2.84 veces, aspecto favorable para responder a nuestros compromisos de deuda externa y mejora además nuestra capacidad de endeudamiento.

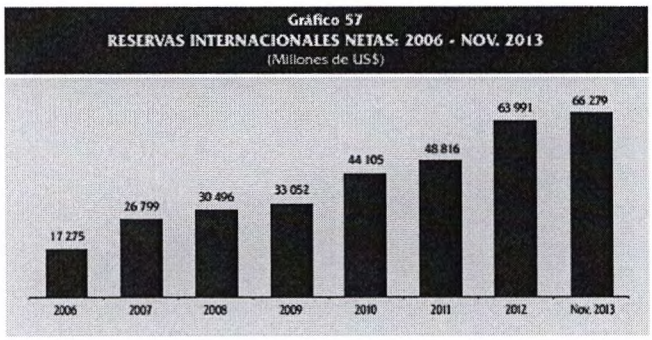

Figura N° 3: Comportamiento de las Reservas Internacionales Netas.
Fuente: BCRP 2013

Esta Bonanza económica configura un marco propicio para mejorar, entre otros aspectos, nuevas escalas remuneraciones de los trabajadores del país y, en particular, de los trabajadores de los Proyectos Especiales, los mismos que se encuentran en sectores productivos implementando proyectos.

6. PROPUESTA DE ESCALA REMUNERATIVA UNICA

6.1 Situación Actual

Los Proyectos Especiales están ubicados estratégicamente en las regiones de costa (10), sierra (03) y selva (06), con la finalidad de impulsar el desarrollo del País, tres de los cuales se han consolidado en Proyectos de alcance binacional en atención a los acuerdos de Paz, Amistad y Límites con los países vecinos: Proyecto Especial Puyango Tumbes, Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca

Río Putumayo y Proyecto Especial Lago Titicaca. Los Proyectos Especiales fueron creados inicialmente como Direcciones Ejecutivas y posteriormente declarados como Proyectos Especiales

Los diecinueve (19) Proyectos Especiales cuentan con dispositivo legal que aprueban sus escalas remunerativas. Los Proyecto Especiales transferidos a los Gobiernos Regionales son 11y 8 fueron adscritos al Ministerio de Agricultura.

Cuadro Nº 01
PROYECTOS ESPECIALES QUE PERTENECIERON AL INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO – INADE

PROYECTOS ESPECIALES	**GOBIERNO REGIONAL DE**
TRANSFERIDOS A LOS GOBIERNOS REGIONALES:	
1. PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA	PIURA.
2. PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES	LAMBAYEQUE
3. PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC	LA LIBERTAD
4. PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO	SAN MARTIN
5. PROYECTO ESPECIAL MAJES SIGUAS	AREQUIPA
6. PROYECTO ESPECIAL MADRE DE DIOS	MADRE DE DIOS
7. PROYECTO ESPECIAL TACNA	TACNA
8. PROYECTO ESPECIAL CHINECAS	ANCASH
9. PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO	SAN MARTIN
10. PROYECTO ESPECIAL TAMBO CARACCOCHA	ICA
11. PROYECTO ESPECIAL PASTO GRANDE	MOQUEGUA

ADSCRITOS AL MINISTERIO DE AGRICULTURA:	
12. PROYECTO ESPECIAL JAÉN SAN IGNACIO BAGUA	MINAGRI
13. PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA.	MINAGRI
14. PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA	MINAGRI

15. PROYECTO ESPECIAL SIERRA CENTRO SUR.	MINAGRI
16. PROYECTO ESPECIAL PICHIS PALCAZU	MINAGRI
17. PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO INTEGRAL DE LA CUENCA DEL RIO PUTUMAYO.	MINAGRI
18. PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO TUMBES	MINAGRI
19. PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA.	MINAGRI

Con respecto a la asignación de recursos durante el quinquenio 2009-2013, los presupuesto para inversiones han crecido a una tasa promedio anual del 10.88% y el crecimiento acumulado del 2013 con respecto al 2009 ha sido del 51.15%. Esta tendencia es positiva demostrando que los Proyectos Especiales han mejorado su capacidad de ejecución.

Cuadro N° 02

Asignación Presupuestal para Inversiones a los Proyectos Especiales 2009 – 2013

(Expresado en Nuevos Soles)

PROYECTO ESPECIAL	AÑO FISCAL 2009	AÑO FISCAL 2010	AÑO FISCAL 2011	AÑO FISCAL 2012	AÑO FISCAL 2013
CHINECAS	130,931,301	71,530,681	57,912,848	40,493,814	23,302,633
MAJES SIGUAS	25,223,207	24,761,102	21,495,930	129,481,901	89,016,237
TAMBO CCARACOCHA	11,157,513	23,901,027	32,701,054	22,707,819	56,229,550
CHAVIMOCHIC	119,848,530	136,629,805	103,756,279	44,154,709	43,230,281
OLMOS TINAJONES	69,679,057	28,740,936	27,867,604	150,726,179	155,025,063
MADRE DE DIOS	22,591,896	17,825,058	22,325,775	17,978,423	12,208,814
PASTO GRANDE	40,818,056	22,623,894	19,804,362	21,904,029	75,823,149
CHIRA PIURA	19,949,658	9,860,853	53,155,397	33,323,510	19,428,547
ALTO MAYO	28,252,258	56,847,732	68,968,156	98,546,626	82,739,388
HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO	33,044,013	48,190,323	137,928,379	188,246,462	291,023,876
RECURSOS HÍDRICOS TACNA	76,141,071	41,919,468	39,462,741	48,599,078	47,151,266
BINACIONAL PUYANGO - TUMBES	63,876,094	62,241,595	39,007,546	44,104,491	34,516,487
JEQUETEPEQUE - ZAÑA	11,964,930	17,309,377	11,840,000	15,476,320	14,559,974
SIERRA CENTRO SUR	17,815,640	20,766,697	32,711,107	31,217,379	81,002,940
BINACIONAL LAGO TITICACA	44,296,825	74,852,446	66,022,276	55,717,764	39,133,390
BINACIONAL RÍO PUTUMAYO	12,075,008	11,422,725	12,452,297	15,387,034	24,176,983
JAÉN - SAN IGNACIO - BAGUA	19,580,131	26,138,887	23,115,729	24,842,675	42,807,940
ALTO HUALLAGA	14,974,163	18,710,243	19,682,618	18,996,259	20,079,473
PICHIS PALCAZÚ	8,533,068	20,544,758	12,878,931	13,377,019	13,547,541
TOTAL	**770,752,419**	**734,817,607**	**803,089,029**	**1,015,281,491**	**1,165,003,532**

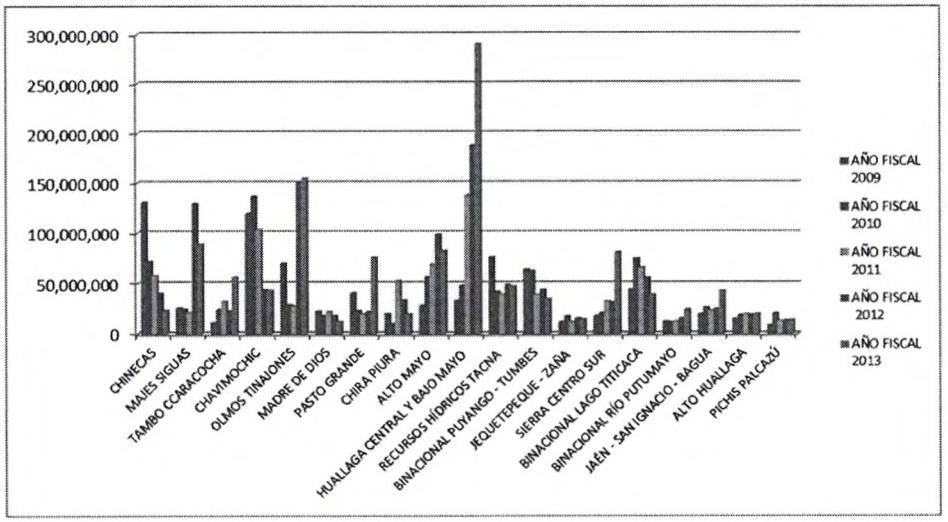

Figura N° 04: Comportamiento de las Inversiones realizadas por los Proyectos Especiales
Fuente: Portal Electrónico del MEF
Elaboración Propia

Los Proyectos Especiales, al año 2013, representan el 18.87% de la ejecución de los presupuestos de Inversiones de los Gobiernos Regionales. Y los proyectos adscritos al MINAGRI representan el 35.55% de su presupuesto de inversiones. En total de los recursos asignados para inversión tanto para los Gobiernos Regionales y el MINAGRI los proyectos ejecutan el 21.45% de la Inversión en el País.

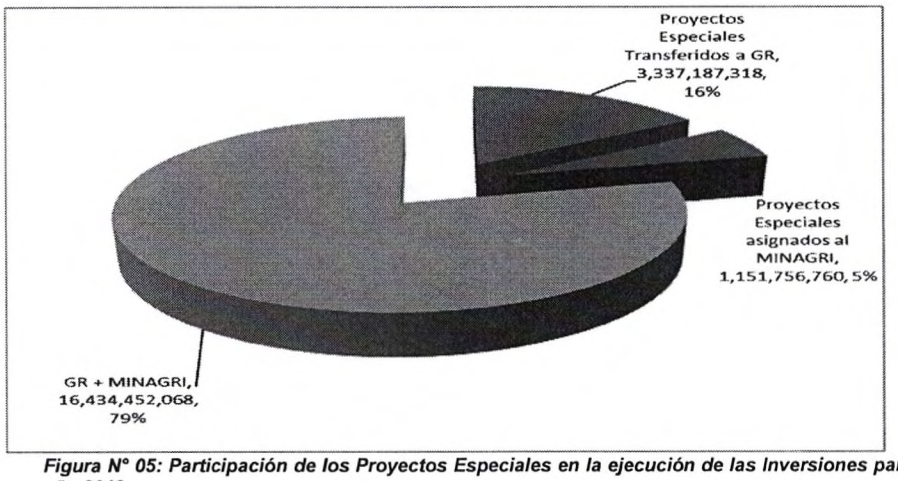

Figura N° 05: Participación de los Proyectos Especiales en la ejecución de las Inversiones para el año 2013
Fuente: MEF
Elaboración Propia

La escala remunerativa que mantienen los Proyectos Especiales son las siguientes:

Cuadro N° 03
Escalas Remunerativas Vigentes
(Expresados en Nuevos Soles)

CARGO	ESCALA REMUNERATIVA MAR - 1999
GERENTE GENERAL	7.902.00
GERENTE DE LINEA/JEFE DE OFICINA	5.926.00
JEFE DE UNIDAD	-
PROFESIONAL "A"	3.951.00
PROFESIONAL "B"	3.424.00
PROFESIONAL "C"	3.161.00
PROFESIONAL "D"	2.897.00
TECNICO "A"	1.844.00
TECNICO "B"	1.646.00
TECNICO "C"	1.580.00
TENCICO "D"	1.449.00
AUXILIAR "A"	1.251.00
AUXILIAR "B"	1.119.00

Esta escala remunerativa se ha visto afectada no solo por la inflación acumulada del 50.61% sino que además los sueldos están afectos al pago del 15% del impuesto a la renta de 5° categoría, así como la retención promedio del 12.78% por AFP, lo cual deteriora aún más la capacidad adquisitiva de los mencionados sueldos.

Cuadro N° 04

Nivel Real de los Sueldos de los Proyectos Especiales

(Expresado en Nuevos Soles)

Cargo	Escala remunerativa mar-99	Impuesto Quinta Categoría y AFP	Sueldo con descuentos	Inflación Acumulada	Sueldo
Gerente de Línea/Jefe de Oficina	7,902.00	0.26	5,837.21	0.5061	2,954
Jefe de Unidad	5,926.00	0.26	4,377.54	0.5061	2,215
Profesional A	3,951.00	0.26	2,918.60	0.5061	1,477

Profesional B	3,424.00	0.26	2,529.31	0.5061	1,280
Profesional C	3,161.00	0.26	2,335.03	0.5061	1,182
Profesional D	2,897.00	0.26	2,140.01	0.5061	1,083
Técnico A	1,844.00	0.13	1,608.34	0.5061	814
Técnico B	1,646.00	0.13	1,435.64	0.5061	727
Técnico C	1,580.00	0.13	1,378.08	0.5061	697
Técnico D	1,449.00	0.13	1,263.82	0,5061	640
Auxiliar A	1,251.00	0.13	1,091.12	0.5061	552
Auxiliar B	1,119.00	0.13	975.99	0.5061	494

Sin embargo, a pesar de los dispositivos anuales que emite el MEF referido a que no es posible incrementar las remuneraciones de los trabajadores, existen otras instancias del Estado que se encuentran dentro del DL. 728 y que les han sido aprobadas nuevas escalas remunerativas las mismas que han mejorado sustancialmente sus remuneraciones tal como se refleja en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 05

Comparación de las escalas remunerativas de otras entidades del Gobierno Nacional con los Proyectos Especiales

CARGO ESTRUCTRAL	PROYECTO ESPECIAL	ENTIDADES DEL GOBIERNO NACIONAL										
		SUNARP	SUNASS	SUNAFIL	SENASA	INDECOPI	OSCE	OEFA	FONCOES	OSITRAM	SUNAT	ANA
Gerente General/D.E	7,902	13,600	15,600	12,500	10,500	15,600	14,000	15,500	14,000	15,600	20,000	14,000
Jefe Director Oficina	5,926	12,100	15,600	11,000	7,300	12,055	12,000	13,500	10,500	15,600	17,000	10,000
Profesional A	3,951	8,700	14,900	8,500	6,000	8,055	7,500	11,500	8,000	14,900	14,900	7,000
Profesional B	3,424	7,700	11,500	7,500	5,800	7,555	6,500	10,500	5,500	11,500	11,700	6,000
Profesional C	3,161	6,300	10,400	6,500	4,300	5,055	5,500	9,500	0	10,400	10,400	5,000
Profesional D	2,897	5,400	0	0	3,500	3,455	4,500	0	0	0	8,400	4,000
Técnico A	1,844	3,900	5,700	4,000	3,000	3,155	4,000	5,000	3,500	5,700	8,200	3,800
Técnico B	1,646	3,400	0	3,000	2,900	0	3,500	4,000	2,500	0	5,700	3,600
Técnico C	1,580	2,500	0	0	2,300	0	3,000	0	0	0	4,300	3,000
Técnico D	1,449	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,000	0
Auxiliar A	1,251	0	2,500	2,500	2,000	2,355	2,500	3,000	0	2,500	3,000	2,800
Auxiliar B	1,119	0	0	2,000	0	0	0	2,500	0	0	2,500	0

1.1 Propuesta

La propuesta de la aprobación de una nueva escala remunerativa, que gestionan los Proyectos Especiales, se circunscribe en lo establecido en la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en la cual se precisa que las Escalas Remunerativas y Beneficios de toda índole, así como los reajustes de remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el Año Fiscal, para los Pliegos Presupuestarios comprendidos dentro de los alcances de la referida Ley General, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector.

Por lo expuesto, y considerando la pérdida de poder adquisitivo no solo de los 15 años transcurridos si no de los futuros años, y de que existen antecedentes de que a pesar de existir la restricción presupuestal se ha mejorado las escalas remunerativas de otras entidades del Estado, se propone la siguiente escala remunerativa:

Cuadro N° 06
Propuesta de Nueva Escala Remunerativas para los Proyectos Especiales

CARGO	PROPUESTA DE NUEVA ESCALA REMUNERATIVA UNICA
GERENTE GENERAL/DIRECTOR EJECUTIVO	15,600.00
GERENTE DE LINEA/JEFE DE OFICINA	13,500.00
JEFE DE UNIDAD	12,000.00
PROFESIONAL "A"	11,000.00
PROFESIONAL "B"	10,000.00
PROFESIONAL "C"	8,500.00
PROFESIONAL "D"	7,000.00
TECNICO "A"	6,000.00
TECNICO "B"	5,500.00
TECNICO "C"	5,000.00
TENCICO "D"	4,500.00

AUXILIAR "A"	3,500.00
AUXILIAR "B"	3,000.00

La implementación de la nueva escala remunerativa implica un incremento en el presupuesto corriente de cada proyecto, en ese sentido la propuesta considera una escala única para todos los Proyectos Especiales por lo tanto su aplicación estará en función a la calificación actual que tienen los trabajadores

Cuadro N° 07

Muestra de 8 Proyectos Especiales con aplicación de la Nueva Escala Remunerativa

Categoría	Nivel	Remuneración Mensual por Trabajador	Proyecto 1		Proyecto 2		Proyecto 3		Proyecto 4		Proyecto 5		Proyecto 6		Proyecto 7		Proyecto 8	
			N° Trabajadores	Total Remuneraciones	N° Trabajadores	Total Remuneraciones	N° Trabajadores	Total Remuneraciones	N° Trabajadores	Total Remuneraciones	N° Trabajadores	Total Remuneraciones	N° Trabajadores	Total Remuneraciones	N° Trabajadores	Total Remuneraciones	N° Trabajadores	Total Remuneraciones
Director Ejecutivo	D-2	15,600	1	294,060	1	294,060	1	294,060	1	294,060	1	294,060	1	294,060	1	294,060	1	294,060
Director/Jefe de Oficina	D-4	13,500	8	2,035,800	10	2,544,750	12	3,053,700	9	2,290,275	12	3,053,700	4	1,017,900	7	1,781,325	8	2,035,800
Jefe de Unidad	A	12,000	0	0	3	678,600	0	0	0	0		0	2	452,400	0	0		0
Profesional	A	11,000	11	2,280,850	12	2,488,200	18	3,732,300	16	3,317,600	18	3,732,300	15	3,110,250	15	3,110,250	21	4,354,350
Profesional	B	10,000	5	942,500	1	188,500	11	2,073,500	6	1,131,000	11	2,073,500	2	377,000	15	2,827,500	1	188,500
Profesional	C	8,500	1	160,225	0	0	7	1,121,575	6	961,350	7	1,121,575	2	320,450	0	0	8	1,281,800
Profesional	D	7,000	6	791,700	2	263,900	7	923,650	1	131,950	7	923,650	3	395,850	10	1,319,500	18	2,375,100
Técnico	A	6,000	4	452,400	17	1,922,700	66	7,464,600	8	904,800	66	7,464,600	16	1,809,600	23	2,601,300	11	1,244,100
Técnico	B	5,500	6	622,050	5	518,375	32	3,317,600	18	1,866,150	32	3,317,600	2	207,350	14	1,451,450	1	103,675
Técnico	C	5,000	13	1,225,250	29	2,733,250	7	659,750	0	0	7	659,750	5	471,250	16	1,508,000	2	188,500
Técnico	D	4,500	8	678,600	1	84,825	4	339,300	3	254,475	4	339,300	1	84,825	2	169,650	2	169,650
Auxiliar	A	3,500	10	659,750	4	263,900	7	461,825	0	0	7	461,825	5	329,875	3	197,925	41	2,704,975
Auxiliar	B	3,000	0	0	7	395,850	0	0	0	0	0	0	5	282,750	0	0	9	508,950
TOTAL			73	10,143,185	92	12,376,910	172	23,441,860	68	11,151,660	172	23,441,860	63	9,153,560	106	15,260,960	123	15,449,460

PROYECTO 1 Proyecto Especial Jaén, San Ignacio y Bagua

PROYECTO 2 Proyecto Especial Chira Piura

PROYECTO 3 Proyecto Especial Chavimochic

PROYECTO 4 Proyecto Esp. JequetepequeZaña

PROYECTO 5 Proyecto Especial JSIB AMAZONAS

PROYECTO 6 Proyecto Especial Chinecas

PROYECTO 7 Proyecto Especial Puyango Tumbes

PROYECTO 8 Proyecto Especial Olmos Tinajones

Respecto a las desigualdades salariales:

Las desigualdades salariales entre los trabajadores y servidores de los Proyectos Especiales creados por el EX INADE, así como en otros Ministerios y entidades gubernamentales, representan una cuestión crucial que afecta tanto a nivel individual como organizacional. Estas disparidades en la remuneración no solo pueden tener efectos económicos, sino también sociales y emocionales que afectan la dinámica laboral y la calidad de los proyectos implementados.

Cuando existe una brecha significativa en los salarios entre diferentes niveles de responsabilidad y roles, se pueden generar tensiones y resentimientos en el equipo. Los trabajadores que perciben que su contribución y responsabilidad no están siendo reconocidas de manera equitativa pueden sentirse desfavorecidos y desmotivados. Esto puede erosionar la confianza y la cooperación entre los miembros del equipo, dificultando la creación de un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo.

Las desigualdades salariales pueden generar desmotivación entre los trabajadores que perciben una diferencia injusta en sus remuneraciones en

comparación con sus colegas que desempeñan roles similares o incluso menos demandantes. La falta de reconocimiento financiero puede llevar a una pérdida de interés en el trabajo, disminuyendo la productividad y afectando negativamente la calidad de los resultados.

Las diferencias salariales injustificadas pueden dar lugar a situaciones de discriminación dentro del lugar de trabajo. Si estas desigualdades están relacionadas con género, edad, origen étnico u otras características, se amplifica el sentimiento de injusticia y se fomenta un ambiente laboral hostil y excluyente.

Cuando los trabajadores perciben que sus esfuerzos no se recompensan adecuadamente, es más probable que busquen oportunidades laborales en otros lugares que ofrezcan mejores condiciones salariales y reconocimiento. Esto puede resultar en una rotación constante de personal, lo que a su vez afecta la continuidad y la eficacia de los proyectos en curso.

Dificultad en la Retención de Talento:

La dificultad en la retención de talento debido a la falta de equidad salarial es un desafío crítico que puede tener un impacto significativo en la efectividad y el éxito de los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE, así como en otras entidades gubernamentales. Aquí se profundiza en cómo esta problemática puede afectar la retención de talento y, en última instancia, la calidad de los proyectos:

Los profesionales altamente capacitados a menudo son piezas fundamentales en la planificación, implementación y gestión de proyectos. Su experiencia y conocimientos especializados son esenciales para tomar decisiones informadas y superar desafíos técnicos. Si estos profesionales optan por abandonar los Proyectos Especiales debido a la falta de equidad salarial, la organización puede perder una parte valiosa de su conocimiento acumulado, lo que dificulta la continuidad y el éxito de los proyectos.

Los talentos altamente capacitados a menudo aportan nuevas ideas, enfoques innovadores y soluciones creativas a los desafíos que enfrentan los proyectos.

Cuando estos profesionales se sienten desmotivados debido a desigualdades salariales y falta de reconocimiento, pueden perder el incentivo para contribuir de manera significativa y generar mejoras en los procesos y resultados.

Esto puede llevar a una disminución en la calidad, la innovación y la eficacia de los proyectos implementados.

La rotación constante de personal debido a la falta de equidad salarial puede interrumpir la continuidad de los proyectos. Los cambios frecuentes en el equipo pueden generar lapsos en la comunicación, la transferencia de conocimiento y la ejecución de tareas críticas. Esto puede retrasar la implementación, aumentar los costos y afectar la consecución de los objetivos programados.

Los profesionales que perciben una disparidad en la recompensa por su trabajo en comparación con otros colegas pueden experimentar una disminución en su moral y compromiso laboral. La falta de equidad salarial puede afectar su sentido de justicia y reconocimiento, lo que a su vez puede llevar a la desmotivación y la falta de dedicación en sus tareas. Esto puede influir negativamente en la cohesión del equipo y en la colaboración.

La retención de talento es un reflejo de cómo una institución valora y cuida a sus empleados. Cuando los profesionales altamente capacitados optan por abandonar los Proyectos Especiales debido a las desigualdades salariales, puede erosionar la confianza en la dirección y la administración de la organización. Esto puede afectar la imagen pública de la entidad y la confianza de los ciudadanos en la efectividad de los proyectos gubernamentales.

Las desigualdades salariales pueden afectar la percepción pública de los Proyectos Especiales, así como de la institución en general. Una estructura salarial desequilibrada puede ser vista como una falta de transparencia y equidad en la administración pública, lo que podría socavar la confianza en el gobierno y en las iniciativas de desarrollo.

Falta de Reconocimiento a la Labor

La falta de reconocimiento a la labor de los servidores en los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE es una cuestión que puede tener efectos significativos tanto en el bienestar de los trabajadores como en el éxito de las iniciativas de desarrollo agrario y rural en el país.

A continuación, se exploran más detalladamente los impactos de esta problemática:

La falta de reconocimiento puede llevar a la desmotivación de los servidores, ya que pueden sentir que su esfuerzo y dedicación no son apreciados ni valorados.

La ausencia de un reconocimiento adecuado puede hacer que los trabajadores se sientan invisibles o subestimados, lo que a su vez puede disminuir su compromiso con sus tareas y responsabilidades.

El reconocimiento es fundamental para mantener una moral positiva entre los trabajadores. Cuando los servidores sienten que su contribución es ignorada o subestimada, puede erosionar su sentido de pertenencia y conexión con la organización. Esto puede crear un ambiente laboral menos cohesionado y afectar la colaboración y el trabajo en equipo.
La falta de reconocimiento puede tener un efecto negativo en la calidad del trabajo realizado por los servidores. Si no se sienten valorados por sus esfuerzos, es posible que su nivel de compromiso disminuya, lo que puede repercutir en la atención y el cuidado que ponen en sus tareas. Esto, a su vez, puede afectar la calidad y la eficacia de los proyectos implementados. Los trabajadores que no sienten que su trabajo sea reconocido y valorado pueden ser más propensos a buscar oportunidades laborales en otros lugares.

La rotación constante de personal puede ser perjudicial para la continuidad de los proyectos, ya que implica una pérdida de experiencia y conocimiento

acumulados.

El reconocimiento puede actuar como un incentivo para que los trabajadores se involucren de manera proactiva en sus tareas y aporten ideas y soluciones innovadoras. Si no se reconoce su aporte, es posible que los servidores se vuelvan menos proclives a asumir iniciativas y a colaborar en la mejora de los procesos y resultados.

La falta de reconocimiento puede generar desconfianza hacia la dirección y la administración de la organización. Los servidores pueden percibir que sus superiores no valoran sus esfuerzos, lo que puede socavar la confianza en la toma de decisiones y la transparencia en la gestión.

Para abordar estas problemáticas y mejorar la situación de los trabajadores y servidores de los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE, es esencial

considerar la implementación de medidas como el incremento remunerativo propuesto en esta ley. El reconocimiento de la necesidad de ajustes salariales y la promoción de una nueva escala remunerativa pueden contribuir a mitigar los desafíos mencionados y a fortalecer la labor de estos servidores en beneficio del desarrollo agrario y rural en el Perú.

FEDERACIÓN DE TRABAJADORES Y SINDICATOS EN LUCHA PERMANENTE

La persistente solicitud de sindicatos y federaciones de trabajadores de diversos organismos, incluyendo los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE, en relación con demandas como el incremento salarial y el reconocimiento a su labor, resalta la importancia y la urgencia de abordar estas cuestiones. La constante petición de estas demandas por parte de los trabajadores refleja preocupaciones legítimas y necesidades que deben ser atendidas. Algunos aspectos clave a considerar incluyen:

El hecho de que los sindicatos y federaciones de trabajadores hayan estado solicitando estas demandas de manera persistente durante años demuestra que estos asuntos son relevantes y significativos para los empleados.

El reconocimiento de la legitimidad de estas peticiones es esencial para establecer un diálogo constructivo y efectivo entre los trabajadores y la administración.

Es lamentable escuchar que hasta la fecha no se ha encontrado justicia y atención por parte del ejecutivo en relación con las demandas y preocupaciones de los trabajadores. La falta de respuesta y acción puede generar frustración y desconfianza entre los trabajadores, y también puede afectar negativamente la relación entre la administración y el personal. Es importante abordar esta situación de manera adecuada para promover una resolución constructiva

II. IMPACTO EN LA EFICIENCIA EN EL SECTOR DE AGRICULTURA Y LA ASISTENCIA TÉCNICA EN EL PAÍS

Impacto en la Eficiencia en el Sector de Agricultura y Asistencia Técnica. El incremento en la escala remunerativa para los servidores de los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE tiene un efecto directo en la eficiencia del sector agrícola y la asistencia técnica en el país. Esta mejora salarial no solo reconoce la labor de los trabajadores, sino que también tiene consecuencias positivas en la calidad y efectividad de los servicios brindados. A continuación, se exploran los impactos más relevantes:

Mejora en la Motivación y Compromiso: Un salario adecuado y justo aumenta la motivación y el compromiso de los trabajadores en su labor diaria. Los servidores se sentirán más valorados y reconocidos, lo que se traducirá en un mayor esfuerzo y dedicación en la implementación de los programas y proyectos.

La asistencia técnica se fortalecerá, ya que los trabajadores tendrán un incentivo adicional para brindar un servicio de calidad.

El aumento en las remuneraciones mejora la competitividad de los proyectos en la atracción y retención de talentos. Los profesionales altamente capacitados y experimentados se sentirán más inclinados a unirse y permanecer en las entidades que ofrecen condiciones laborales favorables. Esto fortalecerá la base de conocimiento y experiencia en el sector agrícola.

Un equipo motivado y comprometido tiene un impacto directo en la calidad de la asistencia técnica brindada a los agricultores y productores. Los trabajadores estarán más dispuestos a capacitar, orientar y asesorar a los agricultores de manera efectiva, lo que resultará en prácticas agrícolas más modernas y sostenibles.

El incremento salarial puede fomentar un ambiente propicio para la innovación y el desarrollo continuo. Los trabajadores tendrán más recursos y estabilidad para proponer e implementar nuevas ideas, tecnologías y enfoques en la asistencia técnica. Esto contribuirá a la modernización y mejora constante del sector agrícola. Con un equipo de servidores motivados y comprometidos, los proyectos podrán llegar a un mayor número de agricultores y productores. La mayor eficiencia en la implementación permitirá una cobertura más amplia y un alcance más profundo en las comunidades rurales, beneficiando a un mayor segmento de la población.

Impacto Administrativo y de Gestión en las Entidades del Estado

La aprobación de este proyecto de ley también conlleva impactos administrativos y de gestión en las entidades del Estado, específicamente en los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE. Estos impactos deben ser considerados para garantizar una implementación efectiva y sostenible de la mejora salarial: Planificación Presupuestaria: El incremento en la escala remunerativa requerirá una planificación cuidadosa de los recursos financieros. Las entidades deberán ajustar sus presupuestos para asegurarse de que puedan cumplir con los nuevos compromisos salariales sin afectar la operación y los objetivos de los proyectos.

La implementación exitosa del incremento salarial implicará una gestión eficiente de los recursos humanos. Las entidades deberán asegurarse de que los cambios en las remuneraciones se realicen de manera oportuna y precisa, evitando demoras y confusiones entre los trabajadores.

Es esencial establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el impacto del incremento salarial en la eficiencia y calidad de los proyectos. Esto permitirá ajustes y mejoras continuas en la gestión y en la asignación de recursos.

Las entidades deberán comunicar de manera efectiva tanto a los trabajadores como a las partes interesadas externas sobre los cambios en las remuneraciones. La comunicación transparente es clave para mantener la moral de los empleados y para demostrar la responsabilidad y compromiso de las entidades con su personal y los beneficiarios de los proyectos.

En relación a los proyectos especiales, desde el año 1999 hasta la fecha, no se han reflejado mejoras en los niveles de la escala remunerativa de los servidores civiles, habiendo transcurrido 23 años sin que se haya incrementado las remuneraciones y considerando la real pérdida de la capacidad adquisitiva reflejada en la devaluación monetaria que se da cada año, en comparación con los servidores civiles de otras entidades públicas del pliego del EX INADE a quienes si se les actualizó e incremento sus remuneraciones, teniendo remuneraciones que corresponden al año 1999 en perjuicio de la economía de las familias de los trabajadores.
La escala remunerativa vigente de 1999, se ha visto afectada no solo por la emergencia sanitaria de la que venimos saliendo, sino también por la inflación acumulada, además que los sueldos están afectos al pago del impuesto a la renta de 5 categoría, retención por AFP, aspectos que deterioran aún más la capacidad adquisitiva de los mencionados sueldos. Por lo que, en dicho contexto, es URGENTE implementar acciones, a fin de prever y evitar que la Organización Sindical tome medidas de fuerza en contra de la entidad.

Los proyectos especiales han mantenido una escala remunerativa inalterada desde 1999. Esta situación proviene del Decreto Supremo N° 064-99-EF, que estableció la política remunerativa del ex-Instituto Nacional de Desarrollo (INADE), organismo al que pertenecían proyectos del MIDAGRI. Posteriormente, el INADE fue desactivado y sus funciones absorbidas por el Ministerio de Agricultura, haciendo que varios proyectos especiales sean unidades desconcentradas del MDAGRI y Gobiernos Regionales.

Durante los últimos 23 años, la escala remunerativa ha permanecido sin cambios, a pesar de la devaluación monetaria anual y la comparación desfavorable con otros servidores civiles del Ex INADE, cuyas remuneraciones sí han sido ajustadas.

El poder adquisitivo de los servidores civiles ha sido gravemente afectado no solo por la emergencia sanitaria global, sino también por la inflación acumulada desde 1999. Además, los salarios están sujetos a impuestos y otras retenciones que empeoran aún más la capacidad adquisitiva.

La situación es crítica y requiere intervención urgente. Si no se aborda adecuadamente, podría dar lugar a movilizaciones por parte de las organizaciones sindicales.

La propuesta de artículo sugiere una corrección puntual de esta disparidad remunerativa, otorgando una autorización única al MIDAGRI y los Gobiernos Regionales para aprobar una nueva escala remunerativa homologada a la del MIDAGRI central.

Asimismo, propone una exoneración específica en relación con la Ley de Presupuesto del sector público para el año fiscal 2023, lo que facilitaría la implementación de la nueva escala.

Se recomienda que esta propuesta sea discutida ampliamente con las partes interesadas, y que se realice un estudio detallado para determinar el impacto financiero y los beneficios potenciales para los servidores de los proyectos. Es crucial que se busque un equilibrio entre la sostenibilidad fiscal y la equidad remunerativa para garantizar el bienestar de los servidores civiles y la eficiencia en la prestación de servicios.

A continuación, se presenta un cuadro con la propuesta en el incremento en la escala remunerativa para los servidores de los proyectos especiales creados por el Ex INADE.

Propuesta de Nueva Escala Remunerativa para los servidores de los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE.

GRUPO OCUPACIONAL	NUEVA ESCALA REMUNERATIVA A PARTIR DE ENERO
GRUPO OCUPACIONAL	NUEVA ESCALA REMUNERATIVA A PARTIR DE ENERO DE 2024
DIRECTOR EJECUTIVO	12,643.00
DIRECTOR DE OFICINA	9,482.00
PROFESIONAL "A"	5,901.00
PROFESIONAL "B"	5,280.00
PROFESIONAL "C"	4,362.00
PROFESIONAL "D"	3,794.00
TECNICO "A"	2,951.00
TECNICO "B"	2,527.00
TECNICO "C"	2,295.00
AUXILIAR "A"	1,896.00

La propuesta tiene la intención de reivindicar a los servidores públicos que desempeñan sus labores en los siguientes Programas y Proyectos Especiales calificados como tales por el Ex INADE:

1. Proyecto Especial CHINECAS (ANCASH).
2. Proyecto Especial "Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos de Tacna" (TACNA).
3. Proyecto Especial Majes Siguas (AREQUIPA).
4. Proyecto Especial COPASA (AREQUIPA).
5. Proyecto Especial Tambo Ccaracocha (ICA).
6. Proyecto Especial Chavimochic (LA LIBERTAD).
7. Proyecto Especial Olmos – Tinajones (LAMBAYEQUE)
8. Proyecto Especial Madre de Dios (MADRE DE DIOS).

9. Proyecto Especial Regional Pasto Grande (MOQUEGUA).
10. Proyecto Especial Chira Piura (PIURA)
11. Proyecto Especial de irrigación e Hidroenergentico del Alto Piura (PIURA).

Proyecto Especial Alto Mayo (SAN MARTIN).

13. Proyecto Especial Regional Plan MERISS (CUSCO).
14. Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT)
15. Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo (PEDICP)
16. Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PEBLT)
17. Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro (PROVRAEM)
18. Proyecto Especial Datem del Marañón — Alto Amazonas — Loreto — Condorcanqui (PEDAMAALC)
19. Proyecto Especial Jequetepeque — Zaña (PEJEZA)
20. Proyecto Especial Pichis — Palcazú (PEPP)
21. Proyecto Especial Jaén — San Ignacio — Bagua (PEJISB)
22. Proyecto Especial Alto Huallaga (PEAH)
23. Proyecto Especial Sierra Centro Sur (PESCS)

Además de incluir en el incremento de la escala remunerativa a los trabajadores del régimen laboral del D. Leg 728, en la Unidad Ejecutiva del pliego 001 del Ministerio de Desarrollo Agrario MIDAGRI, que anteriormente formaron parte del ex INADE y que actualmente desempeñan funciones en la sede central del ministerio.

MAPA DEL PERÚ CON LA UBICACIÓN DE LOS DIFERENTES PROYECTOS ESPECIALES

III. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política del Perú

La Constitución establece el derecho a la igualdad y a la remuneración justa por el trabajo realizado. Asimismo, garantiza el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical. La propuesta busca cumplir con estos principios constitucionales al reconocer la labor de los servidores y establecer un marco de negociación para la mejora salarial y laboral.

2. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo

Este decreto establece el régimen laboral de los servidores públicos, incluyendo los proyectos especiales del Estado. La propuesta se enmarca en este contexto, reconociendo la necesidad de actualizar las escalas remunerativas y condiciones laborales para adaptarse a la realidad económica actual y al aumento del costo de vida.

3. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

La Ley del Servicio Civil establece principios como la igualdad de oportunidades, la transparencia y la meritocracia en la administración pública. La propuesta busca alinear las remuneraciones de los servidores con estos principios, reconociendo su aporte y fomentando la eficiencia en la gestión de los Proyectos Especiales.

4. Ley N° 28112, La Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

Esta Ley General, establece los principios, así como los procesos y procedimientos que regulan el Sistema Nacional de Presupuesto a que se refiere el artículo 11 de la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.

5. Política Nacional de Desarrollo Agrario (2021-2030):

Esta política tiene como objetivo impulsar el desarrollo sostenible del sector agrario y rural en el país. La propuesta se alinea con esta política al reconocer la importancia de contar con servidores motivados y comprometidos para implementar proyectos que contribuyan al desarrollo agrario y rural.

6. Derechos Laborales Internacionales:

El proyecto considera también los estándares internacionales en materia de derechos laborales y remuneración justa, promovidos por organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (01T). La propuesta busca cumplir con estos estándares al reconocer y valorar la labor de los servidores en los Proyectos Especiales.

7. Leyes y Decretos Relacionados con el Sector Agrario:

La propuesta también considera leyes y decretos relacionados con el sector agrario y la asistencia técnica, como el Decreto Supremo N° 001-2020-MIDAGRI, que aprueba la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar. La propuesta busca alinear las condiciones laborales con los objetivos y lineamientos establecidos en estas normativas.

IV. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La vigencia de la norma propuesta, una vez aprobada y promulgada como ley, tendría varios efectos en la legislación nacional y en el funcionamiento de los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE. Estos efectos se relacionan con aspectos legales, económicos y organizativos que impactarían tanto a los trabajadores como a las entidades involucradas.

La norma autoriza el incremento en la escala remunerativa para los servidores del D. Leg. 728 que trabajan en los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE. Esto implicaría la actualización de los sueldos y remuneraciones, lo que garantizaría una retribución más acorde con las condiciones económicas actuales y con la importancia de su labor en el sector agrícola y de asistencia técnica.

La norma tendría un impacto directo en las condiciones laborales de los servidores, proporcionándoles una mayor estabilidad financiera y un reconocimiento adecuado por su trabajo. Esto podría mejorar la moral y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez tendría efectos positivos en la calidad de los servicios prestados.

La norma cumpliría con los principios constitucionales de igualdad, justicia y remuneración adecuada por el trabajo. Garantizaría que los servidores de los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE reciban una compensación que refleje su contribución y esfuerzo en el desarrollo agrario y rural del país.

El reconocimiento y la mejora de las condiciones de los trabajadores tendrían un impacto positivo en la eficiencia del sector agrícola y de asistencia técnica. Los trabajadores motivados y comprometidos podrían brindar una asistencia técnica de mayor calidad, impulsando la adopción de prácticas agrícolas más eficientes y sostenibles.

La vigencia de la norma podría atraer y retener a profesionales altamente capacitados en el sector agrícola y de asistencia técnica. La perspectiva de mejores condiciones laborales podría incentivar a talentos jóvenes y experimentados a unirse a los Proyectos Especiales, fortaleciendo así la base de conocimientos y experiencia.

La implementación de la norma requeriría un ajuste presupuestario para cubrir los costos adicionales relacionados con el incremento salarial. Las entidades del Estado tendrían que garantizar la asignación adecuada de recursos para cumplir con las nuevas remuneraciones sin afectar negativamente sus operaciones y objetivos.

La mejora en las condiciones laborales y remunerativas también podría fortalecer la imagen institucional de los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE.

Esto podría contribuir a una mayor confianza de los ciudadanos en los servicios proporcionados por estas entidades.

La aprobación de la norma podría tener un efecto más amplio al influir en las discusiones sobre políticas laborales y remuneraciones en otros sectores y entidades del Estado. Podría sentar un precedente para considerar de manera más justa las remuneraciones de los trabajadores en el ámbito público.

V. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta legislativa "Ley que Autoriza el Incremento en la Escala Remunerativa para los Servidores del D. Leg. 728, de Proyectos Especiales creados por el Ex INADE, conlleva una serie de costos y beneficios que deben ser evaluados de manera integral para determinar su viabilidad y su impacto en la sociedad y en el sector público. A continuación, se presenta un análisis costo-beneficio preliminar:

Costos Salariales Aumentados: La implementación del incremento en la escala remunerativa requerirá un aumento en los costos salariales para los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE. Esto implicaría asignar recursos financieros adicionales para cubrir los sueldos y beneficios mejorados de los servidores.

Ajustes Presupuestarios: Las entidades del Estado deberán realizar ajustes presupuestarios para acomodar los nuevos costos salariales, asegurando que no afecten negativamente otros aspectos de la operación y los objetivos de los programas y proyectos.

Mejora en las Condiciones Laborales: Los servidores de los Proyectos Especiales se beneficiarían de mejores condiciones salariales y laborales, lo que podría aumentar su motivación y compromiso en la prestación de servicios.

Mayor Eficiencia en la Asistencia Técnica: Los trabajadores motivados y comprometidos pueden brindar una asistencia técnica más efectiva y de mayor calidad, lo que contribuiría a la modernización y mejora de la agricultura en el país.

Retención de Talentos: La mejora salarial podría contribuir a la retención de profesionales capacitados en el sector agrícola y de asistencia técnica, fortaleciendo la base de conocimientos y experiencia.

Innovación y Desarrollo Continuo: Un ambiente de trabajo motivador podría fomentar la innovación y el desarrollo continuo en la asistencia técnica, impulsando prácticas agrícolas más sostenibles.

Impacto en la Economía Local: El aumento de ingresos para los servidores podría tener un impacto positivo en la economía local, ya que podrían gastar más en bienes y servicios.

Mejora en la Imagen Institucional: La atención a las demandas legítimas de los trabajadores podría mejorar la imagen institucional de los Proyectos Especiales creados por el Ex INADE.

La evaluación costo-beneficio implica comparar los costos y beneficios de la propuesta para determinar si los beneficios superan los costos. Si los beneficios superan a los costos, la propuesta puede considerarse viable y positiva en términos netos. Sin embargo, para llevar a cabo una evaluación más precisa, se requerirían datos financieros y económicos específicos, como los montos exactos de los incrementos salariales, los ahorros potenciales derivados de la mayor eficiencia y los posibles impactos en la economía local.

ANEXO 1

MISIÓN, OBJETIVO Y FUNCIONES DE LOS PROYECTOS ESPECIALES

1. PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA

MISIÓN.- El Proyecto Especial Chira - Piura tiene como misión planificar, ejecutar, supervisar y administrar la ejecución de obras de riego, proponer el desarrollo de la agricultura, impulsar el proceso de inversión privada en la agricultura y contribuir a elevar el nivel de vida de los agricultores en el ámbito de su influencia.

FUNCIONES:

- Desarrollar Infraestructura hidráulica para garantizar el abastecimiento de recurso hídrico que demanda el Uso Poblacional y Uso Productivo, del tipo Agrario, Acuícola, Energético, Industrial, Minero, Recreativo y Turístico.
- Propiciar la Administración y uso eficiente del recurso hídrico.
- Promover la participación de la Inversión privada en el financiamiento de la construcción, operación y mantenimiento de la nueva infraestructura hidráulica.

2. PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES

MISIÓN.- El PEOT tiene como misión promover el desarrollo integral de la actividad agrícola y energética de la Región Lambayeque, con el propósito de consolidar una zona agroindustrial de primer nivel en América Latina, orientada a satisfacer la demanda interna de energía y de los productos alimenticios básica y generar excedentes de exportación con valor agregado.

FUNCIONES:

- Formular y ejecutar el Plan Estratégico de Desarrollo Integral de los Proyectos Hidro-energéticos y de Irrigación, en el ámbito de la Región Lambayeque, en armonía con los planes nacionales y regionales de desarrollo, en concordancia con los lineamientos y políticas que emanen del Gobierno Nacional y Regional.
- Compatibilizar la formulación del Plan Estratégico de Desarrollo Integral de los Proyectos Hidro-energéticos y de Irrigación con las necesidades potenciales de servicios públicos básicos y de servicios especializados de la población beneficiada. Alinear los términos generales servicios a los que abastecerá: locales y de exportación.

- Promover la cooperación de los sectores públicos y no públicos, nacionales o extranjeros, vinculados a la ejecución del Plan Estratégico de Desarrollo Integral del PEOT.

Promover y propiciar el manejo racional de los recursos hídricos de las cuencas de su ámbito, en armonía con la preservación y conservación del medio también.

3. PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC

MISIÓN. Somos un Proyecto Especial, que gestiona eficientemente los recursos hídricos para usos agrícola, energético y poblacional. Ejecutamos obras hidráulicas, promovemos la incorporación de áreas nuevas y el desarrollo de una agricultura sostenible.

4. PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO

MISIÓN.- Institución del Gobierno Regional de San Martín, ejecutora de proyectos sostenibles con enfoque de cuenca, género e interculturalidad, en alianza con instituciones públicas, privadas y la sociedad civil, con una administración transparente, para mejorar la calidad de vida de la población rural asentada en la cuenca alta del Río Mayo.

FUNCIONES

- Apoyar la política del Estado de aumentar la producción agropecuaria en la ceja de selva, mediante la consolidación de las Colonias de Agricultores existentes en zonas de potencial agrícola demostrado del valle de Alto Mayo.
- Ejecutar Obras de Infraestructura y prestar Servicios Técnicos Especializados, que sirvan de base al incremento de la producción y productividad agropecuaria, lo mismo que el de ejecutar obras y proporcionar servicios sociales orientados a la atención de las necesidades esenciales más urgentes de la población, principalmente de las familias campesinas.
- Fomentar el Desarrollo Agro-Industrial del Valle del Alto Mayo orientado a las exportaciones al Mercado Internacional, en base a la transformación de los productos agropecuarios, utilizando la energía procedente de la Central Hidroeléctrica del Gera.
- Apoyar el Desarrollo Socio-económico de las comunidades nativas existentes en el valle del Alto Mayo, respetando sus tradiciones, su cultura y su forma de vida, para aumentar sus probabilidades de sobrevivir junto a la cultura local.

5. PROYECTO ESPECILA MAJES SIGUAS

MISIÓN.- Somos el organismo del Gobierno Regional de Arequipa que gestiona el Proyecto Especial Majes-Siguas, garantizando la disponibilidad del recursos hídrico a la población y a las actividades económicas, promoviendo una cultura de uso racional del agua, la reconversión productiva hacia la agro exportación, la inversión privada y la colaboración empresarial para el desarrollo de la Región.

FUNCIONES

- Promover una cultura del uso racional del agua.
- Promover la reconversión productiva hacia la agro-exportación.
- Promover la inversión privada nacional e internacional y la colaboración empresarial.
- Gestionar concertadamente el Plan de Ordenamiento Territorial.
- Promover y propiciar el manejo racional e integral de los recursos hídricos de las cuencas de su ámbito, en armonía con la preservación y conservación del ambiente.

6. PROYECTO ESPECIAL MADRE DE DIOS

MISIÓN.- Ser un organismo proactivo, trabajar con mística y brindar servicios públicos de calidad, promover el desarrollo de las actividades productivas en el marco de un aprovechamiento racional y sostenible de los recursos naturales así como apoyar proponer y facilitar los mecanismos y acciones para el desarrollo integrado de fronteras a fin de fortalecer los procesos de desarrollo e integración fronteriza.

OBJETIVOS.-

- Promover el desarrollo productivo en forma integral y sostenible del departamento de Madre de Dios, mediante el diseño e implementación de programas y proyectos de desarrollo productivo, gestión ambiental y de infraestructura productiva (caminos, carreteras, puentes, sistema de irrigaciones, entre otras), de manera que contribuya a elevar la calidad de vida de la población.
- Fortalecer el aparato productivo del corredor económico a nivel de la Región Madre de Dios e integrándolo a la economía macroregional y nacional.
- Elevar los niveles de producción y productividad agraria en toda la fase de la cadena productiva.

7. PROYECTO ESPECIAL TACNA

MISIÓN.- Somos una institución pública del Gobierno Regional de Tacna especializada en la ejecución de proyectos hidráulicos para el aprovechamiento y optimización de recursos hídricos para usos múltiples en la Región Tacna, con criterio de sustentabilidad ambiental, que permitirá satisfacer la demanda actual y futura de agua para los sectores poblacional, agrario, industrial y comercial, contribuyendo con el logro de la infraestructura de soporte necesaria para el desarrollo regional. La ejecución de los estudios y obras las realiza con el empleo de tecnología disponible, personal especializado, domina el ámbito de influencia de los proyectos y dispone de la infraestructura y equipamiento adecuada para ejecutar los proyectos acordes a las normas y exigencias técnicas. Practica la solidaridad social y apoyo al desarrollo regional.

FUNCIONES

- Afianzar y ampliar la oferta de recursos hídricos mediante su aprovechamiento racional y eficiente, a fin de satisfacer las demandas actuales y futuras para uso múltiple de la Región Tacna, favoreciendo su desarrollo socioeconómico.

- Mejorar la eficiencia de riego ampliando y mejorando la infraestructura relacionada, propiciando la tecnificación de riego y capacitando adecuadamente a los productores agrarios, contribuyendo a mejorar la rentabilidad y competitividad de la agricultura de la región.
- Conservar, proteger y preservar los recursos naturales, a través de la formulación de proyectos de mitigación de impactos al medio ambiente por obras ejecutadas y en ejecución del Proyecto Especial Tacna.

8. PROYECTO ESPECIAL CHINECAS

MISIÓN.- Somos un Proyecto Hidroenergético. Entidad pública adscrita al Gobierno Regional de Ancash, encargado de ejecutar y administrar agua con fines agropecuarios, energéticos, industriales y de uso poblacional, en términos de calidad y tiempo a fin de satisfacer las demandas hídricas presentes y futuras de los usuarios de los valles de Santa, Lacramarca, Nepeña, Casma y Sechín; impulsando la participación de la inversión privada y de los beneficiarios.

9. PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO

MISIÓN.- Generar el desarrollo integral de las localidades rurales del área de influencia del proyecto, traducidos en el mejoramiento de sus ingresos y nivel de vida del poblador rural.

OBJETIVOS.-

Generar el desarrollo integral de la población asentada dentro de su ámbito geográfico de acción, así como propiciar el mejoramiento de sus ingresos y nivel de vida.

10. PROYECTO ESPECIAL TAMBO CARACCOCHA

MISIÓN.- El PETACC es una institución pública competitiva, dependiente del Gobierno Regional de Ica, que brinda soporte técnico en materia de gestión de la oferta de agua para fines agrícolas, que contribuye al incremento de la producción y productividad agrícola, a la preservación del medio ambiente, y consecuentemente al mejoramiento de la calidad de vida del poblador rural del valle de Ica caracterizado por una agricultura técnica - económica y ambientalmente auto sostenida.

VISIÓN.- El PETACC es una institución pública, dependiente del Gobierno Regional de Ica encargada de impulsar el incremento y uso racional de los recursos hídricos requeridos para el desarrollo agrícola del valle de Ica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-

- Mejoramiento y Rehabilitación. del Canal de Derivación Choclococha.
- Encauzamiento y Defensas Ribereñas del Río Ica.
- Ejecutar las actividades permanentes de operación y mantenimiento de la infraestructura a cargo del PETACC, hasta que progresivamente sean transferidos a los usuarios.
- Desarrollar acciones permanentes de planeamiento, ejecución, coordinación y control orientados al cumplimiento de las metas presupuestarias y objetivos institucionales en el tiempo previsto y con el uso racional de sus recursos disponibles.

11. PROYECTO ESPECIAL PASTO GRANDE

MISIÓN.- Somos una Entidad especializada en la ejecución de estudios y construcción de proyectos hidráulicos en las tres provincias de de la Región Moquegua, orientados al aprovechamiento integral de los recursos hídricos superficiales y subterráneos para satisfacer la demanda actual y futura del agua para uso poblacional, agrícola e industrial, para generar energía eléctrica de origen hidráulico, para mejorar el sistema de riego actual de los terrenos de línea y ampliar la frontera agrícola, con el empleo de personal calificado, tecnologías avanzadas, infraestructura y equipamiento adecuado, que garantizan la sostenibilidad y sustentabilidad social, técnica y ambiental. Promueve la participación de la inversión privada en el agro, aplica la cultura del uso racional y eficiente del recurso hídrico y establece alianzas estratégicas en aras del desarrollo integral de la Región Moquegua.

VISIÓN.- Somos una Entidad dinámica, transparente, innovadora e integradora, líder de la Gestión de Cuenca, Recursos Hídricos y Riesgo en las tres provincias de la Región Moquegua, que ha logrado la ejecución integral del Proyecto con la participación conjunta del Estado y del Sector Privado, que almacena, deriva y suministra recurso hídrico superficial y subterráneo con calidad, cantidad y oportunidad de manera eficiente y moderna para uso poblacional agrícola e industrial; que ha logrado mejorar el sistema de riego actual, que ha ampliado la frontera agrícola y solucionando la demanda de nuevas irrigaciones, estableciendo un polo de desarrollo agroindustrial orientado a la exportación y abastecimiento interno, consolidado a la Región Moquegua como una zona de progreso y bienestar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-

- Abastecer con agua de buena calidad para uso poblacional e industrial de las ciudades de Moquegua e Ilo.
- Garantizar y mejorar el riego de 4,416 hectáreas de tierras de cultivo actual en los valles de Moquegua e Ilo.
- Ampliar la frontera agrícola en las Provincias de Mariscal Nieto e Ilo, en 2,688 hectáreas en una primera etapa y 3,167 hectáreas en una segunda etapa.
- Generar 49.5 megavatios de energía eléctrica interconectada al sistema sur a través de 3 Centrales Hidroeléctricas: Chilligua (3.5 Mw); Sajena (25.10 Mw) y Mollesaja (20.90 Mw).

ADSCRITOS AL MINISTERIO DE AGRICULTURA:

12. PROYECTO ESPECIAL JAÉN SAN IGNACIO BAGUA

MISIÓN.- Somos Una Institución Pública Birregional Desconcentrada Con Autonomía Técnica, Económica Y Administrativa; Adscrita Al MINAG, Que Formula, Gestiona Y Ejecuta Actividades, Proyectos Y Programas, Orientados Al Desarrollo Rural Integral Sostenible En Armonía Con Los Recursos Naturales Y El Medio Ambiente, Para Mejorar La Calidad De Vida De La Población Objetivo, Fomentando La Cultura De Paz, Con Transparencia Y Lealtad Institucional.

VISIÓN.- El PEJSIB, es una institución líder en desarrollo rural sostenible con responsabilidad social ambiental y enfoque binacional; que ejecuta inversiones en alianzas estratégicas con actores públicos y privados, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la población, institucionalizando la cultura de paz en su ámbito de influencia de las regiones de Cajamarca y Amazonas.

13. PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA

MISIÓN.- Ejecutar los proyectos viables que permitan consolidar los objetivos del PEJEZA, asociados al desarrollo social, asegurando la diversificación de los cultivos, la estabilización de las cuencas y el mantenimiento de la infraestructura hidroenergetico y generando sinergias entre organizaciones e instituciones del sector. Lo cual traerá consigo una mejora en la calidad de vida.

VISIÓN.- Constituirnos en eficientes ejecutores de las obras de Infraestructura Hidráulica contempladas en los Planes Operativos del PEJEZA necesarias para alcanzar el desarrollo sostenible de las cuencas del Jequetepeque y Zaña.

OBJETIVOS.-

- Ejecutar y supervisar las obras conforme a los Expedientes Técnicos.
- Ejecutar las obras en los plazos programados.
- Aplicar la normatividad existente, tanto para obra que se ejecutan por Administración Directo como por Contrata.
- Formular las liquidaciones de la obras y Transferirlas a los usuarios finales.

14. PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA

MISIÓN.- Generar infraestructura económico-productiva y promover la conservación y preservación de los recursos naturales, en armonía con el ambiente, propiciando un desarrollo rural integral sostenible, competitivo e innovador en su ámbito de influencia.

VISIÓN AL 2020.- Institución líder, que promueve el desarrollo rural integral sostenible de las cuencas hidrográficas de su ámbito, en armonía con el ambiente, dotando de infraestructura y mejores capacidades para la producción agraria, mejorando la calidad de vida de la población beneficiaria.

15. PROYECTO ESPECIAL SIERRA CENTRO SUR

MISIÓN.- Nuestra misión es impulsar y ejecutar proyectos de infraestructura económica, productiva y social en zonas focalizadas de pobreza y extrema pobreza, promoviendo un desarrollo sostenido de las regiones de la sierra centro sur del país, en un proceso continuo de integración a la economía nacional y el mejoramiento del nivel de vida e ingreso de las poblaciones circunscritas.

VISIÓN.- Somos una entidad líder en las regiones de la sierra centro sur del país, especializado en generar y ejecutar proyectos de infraestructura económica, productiva y social en zonas focalizadas de pobreza y extrema pobreza, orientados a lograr una población rural con mejor calidad de vida, en el contexto de una economía regional dinámica y sostenida.

OBJETIVOS.-

- Continuar con la ejecución de proyectos de Infraestructura Económica y Social en áreas de importancia estratégica a los planes de gobierno, con la finalidad de elevar el nivel de vida e ingreso del poblador andino.
- Potenciar las oportunidades de desarrollo económico, de las zonas rurales en extrema pobreza mediante la ejecución de proyectos de infraestructura hidráulica.
- Dotar a las comunidades de la zona sierra, centro, sur del Perú con las capacidades necesarias para su desarrollo social económico.
- Lograr el fortalecimiento institucional para una gestión eficiente en la ejecución de proyectos de desarrollo.

16. PROYECTO ESPECIAL PICHIS PALCAZU

MISIÓN.- Institución pública especializada en estudios de pre inversión y ejecución de Proyectos Multisectoriales con contenidos sociales y medio ambientales, que contribuyen al desarrollo productivo rural y mejoramiento de la calidad de vida de la población de zonas de pobreza, a su integración territorial, preservación ambiental y desarrollo sostenible en los valles y cuencas de los ríos Pichis, Pachitea, Palcazú, Satipo, Ene, Chanchamayo, Oxapampa, Atalaya y Purús.

OBJETIVOS.-

- Ejecutar Proyectos de Desarrollo Productivo y Fortalecimiento de Capacidades en zonas rurales de pobreza y extrema pobreza dentro del ámbito de influencia del PEPP (VRAE, Zona de Frontera – Purus y Yurua, y Otros).
- Elaborar y Gestionar Estudios de Pre inversión y Expediente Técnico de Proyectos de Irrigación para incrementar la eficiencia del uso sostenible de los recursos hídricos, Proyectos de Desarrollo Productivo y Defensas Ribereñas.
- Fortalecer la Gestión Administrativa en el ámbito del PEPP.
- Construcción de Defensas Ribereñas.

17. PROYECTO ESPECIAL DE DESARROLLO INTEGRAL DE LA CUENCA DEL RIO PUTUMAYO

MISIÓN.- Una institución especializada en la ejecución de proyectos regionales y binaciones para integrar las fronteras de la Región Loreto con el país y promotora del desarrollo del mercado transfronterizo, para lo cual establece mecanismos y ejecuta acciones de carácter económico y social, con participación de instituciones públicas, municipalidades provinciales y distritales, entidades privadas, organizaciones sociales y de pueblos indígenas; para promover el desarrollo integral, armónico y sostenible de las zonas fronterizas de las cuencas de los ríos Putumayo, Amazonas, Napo y Yavarí.

VISIÓN.- El año 2021 se ha logrado mejorar la calidad de vida de la población mediante el desarrollo socioeconómico sostenido, con un rol protagónico de la población fronteriza, basado en el fortalecimiento de la presencia peruana en la frontera, la integración con el eje multimodal del Amazonas y con el resto del país, el respeto a la identidad cultural de los pueblos indígenas y la integración comercial con los países vecinos a partir del incremento de la capacidad productiva y la exportación de los recursos de la biodiversidad amazónica: productos hidrobiológicos y forestales, plantas medicinales y el desarrollo del turismo ecológico. Con instituciones que trabajan en forma concertada e integrada y familias desarrolladas integralmente, con equidad de género, satisfaciendo sus principales necesidades materiales y espirituales. Con una niñez y juventud practicando valores universales con solidaridad, honradez y justicia social, capacitados para la autogestión y una vida altamente productiva y socialmente sostenible.

18. PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO TUMBES

MISIÓN.- El Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes tiene por finalidad principal, la implementación y ejecución de los Acuerdos de la Sub Comisión Peruana, así como la Formulación de Estudios y ejecución de obras, en aéreas estratégicas de la Región Tumbes, constituyéndonos en el soporte técnico del proceso de mejoramiento e incorporación de mayor hectáreas de cultivo y contribuyendo fundamentalmente a elevar el nivel de vida de importantes sectores de la población.

VISIÓN.- El Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes es una Institución del Sector Publico encargada de ejecutar y administrar la infraestructura Hidráulica de propósito múltiple, de promover el desarrollo sostenible de la Región Tumbes integrada a la Economía Nacional, y de mejorar el nivel de vida de sus pobladores, apoyando la lucha contra la extrema pobreza en nuestra área de influencia.

19. PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA

MISIÓN.- Desarrollar en forma integrada Binacionalmente, acciones de manejo y conservación de los recursos naturales de la cuenca del Lago Titicaca (TDPS), mediante obras de infraestructura hidráulica, estudios hídricos e hidrobiológicos, proyectos de desarrollo agrícola y pecuario en áreas bajo riego incorporando técnicas en sistemas agroecológicos andinos y acciones de gestión ambiental y proyectos pesqueros para promover el desarrollo regional sostenible, con principios de identificación, eficiencia y compromiso.

VISIÓN.- Es una institución líder en el uso y manejo sostenible de los recursos naturales de la cuenca del lago Titicaca (sistema TDPS), con conocimiento técnico científico, experiencia en la gestión de proyectos de desarrollo y una cultura organizacional, que aporta al desarrollo regional, interactuando con Instituciones Públicas, privadas y con participación de la población, que contribuye al logro de mejores condiciones de vida y bienestar de la población.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI

Congresista de la República.