



Proyecto de Ley que regula la actualización progresiva de la escala remunerativa de los servidores del Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y del Plan COPESCO del Gobierno Regional del Cusco, sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728.

El congresista de la República que suscribe, **ALEJANDRO SOTO REYES**, integrante del **Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política y los artículos 74 y 75 del Reglamento, propone el siguiente **PROYECTO DE LEY**:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE REGULA LA ACTUALIZACIÓN PROGRESIVA DE LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS SERVIDORES DEL INSTITUTO DE MANEJO DE AGUA Y MEDIO AMBIENTE (IMA) Y DEL PLAN COPESCO DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO, SUJETOS AL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728.

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto autorizar una nueva escala remunerativa para el personal directivo, profesional, técnico y auxiliar del Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y del Plan COPESCO, órganos desconcentrados del Gobierno Regional de Cusco, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene por finalidad garantizar condiciones remunerativas justas, competitivas y sostenibles que permitan la atracción, retención y valorización del talento humano especializado en dichas entidades, asegurando la eficiencia en la ejecución de proyectos de inversión, la continuidad de las políticas públicas regionales y la mejora de los servicios que brindan.

Artículo 3. Alcance

La presente norma es de aplicación a los servidores del Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y del Plan COPESCO bajo régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, conforme a lo dispuesto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y/o CAP Provisional.

Artículo 4. Escala remunerativa

La nueva escala remunerativa se fija en los rangos establecidos por el Gobierno Regional del Cusco, tomando en cuenta criterios técnicos, socioeconómicos y de gestión.

La distribución de los montos se efectuará de manera proporcional y progresiva en todos los niveles jerárquicos —directivos, profesionales, técnicos y auxiliares— respetando la naturaleza de las funciones y las responsabilidades asignadas, conforme a la propuesta técnica del Cuadro de Asignación de Personal (CAP y/o CAP Provisional) de los órganos desconcentrados del Instituto de Manejo de Agua y del Plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco.

Artículo 5. Financiamiento

La implementación de la presente ley se financiará con cargo a los recursos del presupuesto institucional que anualmente asigna el Ministerio de Economía y Finanzas al Gobierno Regional del Cusco, sin generar demanda adicional al Tesoro Público, y se aplicará de forma progresiva conforme a las disposiciones reglamentarias que se emitan para tal efecto.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Ministerio de Economía y Finanzas emitirá, en un plazo máximo de noventa (90) días calendario, las disposiciones reglamentarias indispensables para garantizar la correcta aplicación y ejecución de la presente ley.



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandro FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/09/2025 13:54:21-0500

ALEJANDRO SOTO REYES
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Bva Edhit
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/09/2025 17:08:28-0500

Lima, 15 de setiembre de 2025



Firmado digitalmente por:
ACUÑA PERALTA Maria
Grimaneza FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/09/2025 10:03:34-0500



Firmado digitalmente por:
HEIDINGER BALLESTEROS
Nelcy Lidia FAU 20161749126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/09/2025 12:46:18-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAMIDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/09/2025 15:38:50-0500



Firmado digitalmente por:
GARCIA CORREA Idelso
Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/09/2025 09:34:37-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAMIDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 16/09/2025 15:38:26-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. Antecedentes institucionales

El Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA)¹ y el Plan COPESCO² son órganos desconcentrados del Gobierno Regional del Cusco, creados con la finalidad de ejecutar políticas, proyectos especializados en gestión ambiental, manejo de cuencas hídricas e infraestructura turística de gran impacto regional; siendo los responsables de la planificación, formulación y ejecución de proyectos de inversión pública vinculados a su ámbito de competencia.

Desde su creación, estas entidades han jugado un papel estratégico en la recuperación de ecosistemas degradados, la regulación hídrica, la gestión del riesgo de desastres, la ejecución de obras de infraestructura turística y la puesta en valor del patrimonio cultural, consolidándose como pilares técnicos en el desarrollo sostenible del Cusco.

El IMA y el Plan COPESCO actúan como instancias de articulación territorial, coordinando con autoridades locales y comunidades para implementar proyectos orientados a mejorar la calidad de vida de la población. Dichos esfuerzos han permitido ampliar el acceso al agua para consumo y producción, diversificar la economía a través del turismo y reducir desigualdades en áreas rurales mediante obras de infraestructura.

En el caso del IMA, su misión ha estado orientada a promover una gestión integral de los recursos naturales y ambientales, con énfasis en la planificación territorial y la resiliencia frente al cambio climático, liderando proyectos de conservación de fuentes de agua y recuperación de suelos. Por su parte, el Plan COPESCO ha sido la principal unidad técnica encargada de la infraestructura turística y cultural, con obras de gran envergadura que no solo dinamizan la economía regional, sino que además refuerzan la identidad cultural y posicionan al Cusco como destino de turismo sostenible a nivel internacional.

Ambas entidades, por tanto, constituyen ejes estratégicos en el desarrollo del Cusco, al ser instancias altamente especializadas que orientan el gasto público hacia beneficios efectivos para la ciudadanía, bajo un enfoque de sostenibilidad ambiental y protección del patrimonio cultural.

1.2. Problemática

Pese a su relevancia institucional, el IMA y el Plan COPESCO enfrentan actualmente una crisis en materia de gestión de recursos humanos debido a la vigencia de una escala remunerativa obsoleta, aprobada hace más de una década bajo condiciones económicas y laborales muy distintas a las actuales. Esta situación ha generado una serie de impactos negativos:

¹ <https://www.ima.org.pe/>

² <https://www.gob.pe/institucion/peplancopeesco/institucional>

- **Desventaja comparativa frente a otras entidades públicas:** mientras municipalidades provinciales y distritales, así como el propio Gobierno Regional del Cusco en su sede central, han actualizado sus escalas salariales, el IMA y el Plan COPESCO mantienen montos desfasados que restan competitividad para atraer y retener talento especializado.
- **Alta rotación y fuga de personal calificado:** profesionales y técnicos con formación en gestión ambiental, recursos hídricos, turismo e ingeniería optan por migrar hacia entidades públicas con mejores condiciones económicas (como gobiernos locales con proyectos mineros o de infraestructura) o al sector privado, que ofrece salarios más atractivos. Esta dinámica genera vacíos técnicos recurrentes, afecta la curva de aprendizaje y retrasa la consolidación de equipos estables.
- **Riesgo de pérdida de capital humano estratégico:** la constante rotación y la salida de profesionales con experiencia en formulación y ejecución de proyectos de inversión pública ponen en riesgo la continuidad de obras cruciales en materia de gestión del agua, conservación ambiental e infraestructura turística. Esto se refleja en retrasos en la ejecución presupuestal, mayores costos administrativos y disminución del impacto de las inversiones.
- **Desgaste institucional y clima laboral adverso:** la falta de actualización de la escala salarial genera desmotivación, inequidad interna frente a otras entidades regionales, y un sentimiento de precariedad entre el personal, lo que impacta en la productividad y en el compromiso organizacional.

Frente a la problemática descrita, se hace evidente la necesidad de adoptar medidas concretas que corrijan la situación de desprotección en materia remunerativa que enfrentan los servidores del Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y del Plan COPESCO, adscritos al Gobierno Regional del Cusco bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. La actualización de su escala salarial responde a los cambios normativos y económicos que han impactado en el sector público en los últimos años, y constituye una condición indispensable para garantizar remuneraciones justas y suficientes que fortalezcan la capacidad técnica y operativa de ambas entidades.

En consecuencia, la ausencia de una escala remunerativa moderna y competitiva compromete directamente la eficiencia institucional del IMA y del Plan COPESCO, debilitando su capacidad de cumplir el rol estratégico que les corresponde en el desarrollo sostenible del Cusco.

1.3 Sustento de la propuesta legislativa

En términos de gestión institucional, la actualización de la escala remunerativa constituye una condición esencial para revertir la desventaja que enfrentan el Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y el Plan COPESCO frente a otras entidades públicas y privadas. Contar con un equipo estable de profesionales especializados en medio ambiente, gestión del agua y turismo es clave para garantizar la buena planificación y ejecución de proyectos en Cusco, los cuales tienen efectos que

trascienden la región y aportan al crecimiento nacional. Con la medida propuesta se busca asegurar un equipo profesional permanente, especializado y competitivo, que brinde calidad en los procesos de inversión y permita alcanzar las metas institucionales trazadas.

La experiencia reciente demuestra que la falta de competitividad salarial en órganos especializados como el IMA y el Plan COPESCO ha limitado su capacidad de atraer y retener talento humano calificado, generando retrasos en la ejecución de proyectos de inversión y en el cumplimiento de metas regionales. Con la actualización de la escala remunerativa se busca revertir esa situación, dotando a estas entidades de condiciones laborales que permitan asegurar continuidad técnica, elevar los niveles de ejecución presupuestal y consolidar la confianza ciudadana en la gestión pública regional.

Desde la perspectiva económica, la propuesta resulta sostenible, pues no implica gasto adicional al Tesoro Público. Su financiamiento proviene de los recursos ordinarios que el Ministerio de Economía y Finanzas asigna anualmente al Gobierno Regional del Cusco, conforme a la Ley de Presupuesto del Sector Público y al Decreto Legislativo N° 1440 sobre el Sistema Nacional de Presupuesto Público.

Diversos estudios sobre rotación laboral en el sector público peruano han identificado que la remuneración constituye un factor determinante en la permanencia o salida de los trabajadores. La investigación *"Una primera mirada a la rotación laboral en el sector público peruano"*³ muestra que en entidades con menores niveles salariales se presentan índices de rotación relativamente más altos, evidenciando la correlación entre competitividad salarial y retención del personal.

En la misma línea, la tesis *"La rotación laboral no deseada: causas y consecuencias"*⁴ sobre el análisis de una empresa peruana de consumo masivo, concluye que la insatisfacción con las condiciones económicas es uno de los principales motivos por los cuales los trabajadores deciden desvincularse, lo que genera costos institucionales adicionales por la necesidad de reemplazar y capacitar a nuevos servidores.

Estos hallazgos permiten afirmar que la actualización de la escala remunerativa no solo atiende un principio de equidad, sino que constituye una medida técnica orientada a reducir la alta rotación, asegurar la estabilidad de cuadros profesionales y optimizar la ejecución de proyectos públicos.

En este contexto, el literal e) del artículo 4 de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que:

"El proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la

³ https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/01/VP_Chang-Fernandez-Gutierrez.pdf?utm, Obtenido el 15 de setiembre del 2025.

⁴ <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0a03e921-1bf9-4176-986d-97849259a061/content>, Obtenido el 15 de setiembre del 2025.

ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado:

(...)

e) con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados.

(...)"

Asimismo, se debe considerar que el artículo 24 de nuestra Constitución Política señala que:

"el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual"

1.3.1. Sustento Financiero de la Propuesta

Sumado a ello, es sumamente importante indicar que, según el portal de transparencia Económica del Ministerio de Economía y Finanzas⁵, el Plan COPESCO del Gobierno Regional del Cusco cuenta para el ejercicio fiscal 2025 con un Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de S/ 105,887,268, de los cuales a la fecha se ha ejecutado S/ 47,240,276, equivalente al 46.9% de avance, restando por ejecutar aproximadamente S/ 58,6 millones.

Considerando el promedio mensual de ejecución registrado y los tres meses que aún faltan para culminar el año, se proyecta que, de mantenerse la tendencia, el Plan COPESCO alcanzaría una ejecución cercana al 75% de su presupuesto, quedando aún un saldo disponible no ejecutado en el rango de S/ 25 a 30 millones.

Asimismo, según el Portal de Transparencia Económica del MEF, el Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) del Gobierno Regional del Cusco cuenta en el ejercicio fiscal 2025 con un Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de S/ 50,357,810, de los cuales se ha ejecutado a la fecha S/ 29,463,591, lo que representa un avance del 50%, quedando aún por ejecutar aproximadamente S/ 20,9 millones.

Considerando el promedio mensual de ejecución y los meses pendientes para culminar el año, se proyecta que el IMA cerrará con una ejecución cercana al 75% de su presupuesto, lo que implicaría un saldo disponible no ejecutado en torno a S/ 10 a 12 millones.

Los saldos presupuestales no ejecutados en el presente ejercicio muestran que tanto el IMA como el Plan COPESCO cuentan con recursos suficientes para asumir una actualización de la escala remunerativa sin generar presión adicional sobre el Tesoro Público. Esta disponibilidad evidencia que la medida puede implementarse de manera sostenible dentro de los márgenes del presupuesto institucional de cada entidad, lo que se grafica de la siguiente manera:

⁵ <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx>, Obtenido el 15 de setiembre del 2025.

Cuadro comparativo COPESCO – IMA (PIM y saldos proyectados)

Entidad	PIM 2025 (S/.)	Ejecutado a la fecha (S/.)	Avance (%)	Saldo por ejecutar (S/.)	Proyección de saldo no ejecutado (S/.)
Plan COPESCO	105,887,268	47,240,276	46.9	58,646,992	25 – 30 millones
IMA	50,357,810	29,463,591	50.0	20,894,219	10 – 12 millones

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, la aprobación de una escala remunerativa justa y competitiva permitirá consolidar capital humano especializado, optimizar la ejecución presupuestal y elevar la calidad de los servicios públicos en materia ambiental y turística. Así, la propuesta no solo constituye una acción necesaria y estratégica, sino que se convierte en una herramienta de gestión que asegura eficiencia institucional, retención del talento humano y consolidación del desarrollo sostenible en la región Cusco.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente ley no genera conflicto con el marco normativo vigente, ya que se limita a actualizar la escala remunerativa de los servidores del Decreto Legislativo N° 728 en el IMA y el Plan COPESCO. Esta medida se sustenta en los principios constitucionales de igualdad, protección laboral y descentralización, y respeta la normativa presupuestaria y fiscal al financiarse únicamente con recursos del Gobierno Regional del Cusco, sin implicar gasto adicional al Tesoro Público.

En consecuencia, la vigencia de esta norma consolida un marco legal coherente con los objetivos nacionales de modernización del Estado, eficiencia en el gasto público y fortalecimiento institucional en el ámbito regional.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta considera el siguiente cuadro de actores:

ACTORES	BENEFICIOS	COSTOS
Estado	Mayor eficiencia en la ejecución de proyectos de inversión.	No Aplica
Servidores del IMA y Plan COPESCO	- Mejora de sus condiciones laborales y salariales. - Revalorización del capital humano y mayor estabilidad laboral.	No aplica

Ciudadanos Región Cusco	• Mejores servicios públicos vinculados a gestión de agua, medio ambiente e infraestructura turística. • Continuidad de proyectos estratégicos de desarrollo regional.	No aplica
-------------------------	---	-----------

Fuente: Elaboración propia

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta guarda relación con la Política de Estado expresado en el acuerdo nacional: IV Estado eficiente, transparente y descentralizado, punto 24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente:

"Nos comprometemos a construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos. Nos comprometemos también a que el Estado atienda las demandas de la población y asegure su participación en la gestión de políticas públicas y sociales, así como en la regulación de los servicios públicos en los tres niveles de gobierno. Garantizaremos una adecuada representación y defensa de los usuarios de estos servicios, la protección a los consumidores y la autonomía de los organismos reguladores.

Con este objetivo el Estado: (a) incrementará la cobertura, calidad y celeridad de la atención de trámites así como de la provisión y prestación de los servicios públicos, para lo que establecerá y evaluará periódicamente los estándares básicos de los servicios que el Estado garantiza a la población; (b) establecerá en la administración pública mecanismos de mejora continua en la asignación, ejecución, calidad y control del gasto fiscal; (c) dará acceso a la información sobre planes, programas, proyectos, presupuestos, operaciones financieras, adquisiciones y gastos públicos proyectados o ejecutados en cada región, departamento, provincia, distrito o instancia de gobierno; (d) pondrá en uso instrumentos de fiscalización ciudadana que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas en todas las instancias de gobierno; (e) erradicará la utilización proselitista del Estado y la formación de clientelas; (f) mejorará la capacidad de gestión del Estado mediante la reforma integral de la administración pública en todos sus niveles; (g) reducirá los costos de acceso a los bienes y servicios públicos; y (h) revalorará y fortalecerá la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral."

Asimismo, guarda relación con la Agenda Legislativa del Congreso de la República, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso 006-2024-2025-CR, específicamente con el Objetivo II. Equidad y Justicia Social, numeral 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo, tema 59. 59. Actualización de escalas remunerativas en el sector público y cambio de contratos de cas a D.L. N° 728.