



MONTALVO CUBAS SEGUNDO TORIBIO

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional



PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA AL ESTADO, DENTRO DEL MARCO DE LA MERITOCRACIA, A INCREMENTAR EN UN 20%, LA REMUNERACIÓN DE LOS SERVIDORES ESTATALES QUE OBTUVIERON EL PRIMER PUESTO EN LAS UNIVERSIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS, DEBIDAMENTE LICENCIADAS, EN PREGRADO O POSGRADO.

Los congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario Partido Nacional Perú Libre, a iniciativa del Congresista **SEGUNDO TORIBIO MONTALVO CUBAS**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú; y, en concordancia con los artículos 22°, inciso c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente Proyecto de Ley:

PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA AL ESTADO, DENTRO DEL MARCO DE LA MERITOCRACIA, A INCREMENTAR EN UN 20%, LA REMUNERACIÓN DE LOS SERVIDORES ESTATALES QUE OBTUVIERON EL PRIMER PUESTO EN LAS UNIVERSIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS, DEBIDAMENTE LICENCIADAS, EN PREGRADO O POSGRADO.



FORMULA LEGAL

Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de la presente ley es reconocer la meritocracia en el Estado, otorgándole un incentivo a los servidores estatales que obtuvieron el primer lugar en las universidades públicas o privadas, debidamente licenciadas, a nivel pregrado o posgrado, incrementándoles sus remuneraciones en un 20%, como reconocimiento a su esfuerzo académico.

El sector privado también podrá incrementar las remuneraciones de sus trabajadores que se encuentren en la misma condición y en el mismo porcentaje, obteniendo en contraprestación un incentivo tributario en la reducción porcentual del pago del impuesto a la renta.

Artículo 2. Finalidad

La finalidad de esta ley es:

- a) Impulsar la meritocracia en el país.
- b) Incentivar a los estudiantes a alcanzar logros académicos que les permitan obtener los primeros puestos en sus carreras universitarias.
- c) Lograr mejores profesionales aptos para dotar al Estado y a la empresa privada, de profesionales más y mejor calificados, lo que contribuirá, directamente, a la prestación de mejores servicios en beneficio del desarrollo del país
- d) Incentivar con esta medida de carácter económico salarial, evitando la fuga de talentos, brindando a los profesionales académicamente destacados, incentivo para desarrollarse en el país.
- e) Mejorar la producción, desempeño y competencia laboral tanto en el sector público como en el privado.

Artículo 3. Requisitos

Para que los servidores públicos y trabajadores del sector privado puedan acceder a este beneficio, deberán demostrar, con la documentación oficial correspondiente, otorgada por las universidades públicas o privadas, debidamente licenciadas en las que cursaron sus estudios de pregrado o posgrado, que culminaron los mismos ocupando el primer lugar.

Artículo 4. Creación mesa de trabajo especializada

Créase la mesa de trabajo especializada que estará representada por:

- Dos (02) representantes del Ministerio de Economía y finanzas (MEF), uno de los cuales la presidirá.
- Dos (02) representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- Dos (02) representantes de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT).
- Dos (02) representantes de la Comisión Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.
- Dos (02) representantes de la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera del Congreso de la República.
- Dos (2) representantes del sector privado.

Los objetivos y metas de esta mesa de trabajo especializada es viabilizar la financiación, así como la adopción de las acciones necesarias para el cumplimiento de la presente ley.



Artículo 5. Financiamiento

Encárguese al Ministerio de Economía y finanzas (MEF), en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la creación de una partida presupuestal para el incremento del 20% en las remuneraciones de los servidores del Estado que cumplan con los requisitos establecidos en la presente ley. Asimismo, encargase al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, realizar las coordinaciones con los representantes del sector privado, con el propósito de definir el beneficio tributario que les corresponderá en contraprestación por la aplicación de lo dispuesto en la presente ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia a los 180 días de su publicación en el diario Oficial El Peruano para su correcta adecuación.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. - Norma derogatoria

Deróguese toda norma que se oponga a la presente ley.

SEGUNDO TORIBIO MONTALVO CUBAS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Bernardo
Américo
Gonzalo
Castillo

Flavio
Cruz Mamani

Waldemar
Correa R.

José
Pérez P.

H. Elizabeth

Margot
Palacios

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Estadísticamente, uno de los problemas que afronta, particularmente el Estado en lo que respecta a contar con profesionales debidamente formados y capacitados y con pergaminos de excelencia, es la inexistencia de una política pública de captación de dichos profesionales.

Los profesionales mejor calificados tienden a ubicarse en sectores principalmente privados, donde las remuneraciones que pagan las empresas privadas superan, significativamente, las que oferta el mercado laboral público. Ello sumado, a que tal realidad obliga, en muchos casos, a emigrar a los profesionales calificados fuera del país en busca de mejores y mayores oportunidades de trabajo y, consecuentemente, con mejores ingresos salariales.

De esta forma, el país y en particular, el sector público laboral, pierde la oportunidad de contar, en sus diferentes niveles de gobierno y administración pública, con personal profesional competente que contribuya a mejorar la calidad de los servicios públicos que brinda el Estado al país.

En otras palabras, no resulta atractivo trabajar en el sector público si las condiciones laborales, y en especial las remunerativas, no generan las expectativas que dichos profesionales esperan, más aún, en el inicio de su desarrollo profesional – laboral.

En dicho marco, el Estado debe apostar por ofrecer mejores condiciones de trabajo, ofreciendo un incentivo económico remunerativo, que sea atractivo y que permita captar, para el sector público, a profesionales académicamente bien formados y que, por ello, su labor beneficiaría, como ya se ha mencionado, a la consecución más eficiente en la prestación de servicios públicos.

En dicho orden de ideas, cabe mencionar, dentro del ámbito de una explicación de orden psicológico lo siguiente:

“Al estudiar el comportamiento humano, pocos conceptos han suscitado más interés y despertado tantas expectativas como lo ha hecho el concepto de motivación. Los psicólogos tienen posiciones encontradas al analizar el papel que desempeñan los procesos motivacionales en la conducta humana. Para algunos psicólogos la motivación es un tema preferente; para otros es una noción superflua.

Hay cierta coincidencia al entender la motivación como:

El conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta.

O bien como:

Constructo del que forman parte integrante diversos elementos, como el autoconcepto, las metas que se persiguen, las atribuciones causales y la percepción de competencia.

Las definiciones más compartidas de lo que es la motivación implican al conjunto de procesos que se interesan por las causas de que se hagan o se dejen de hacer determinadas cosas, o de qué se hagan de una forma y no de otra. Se trata, por tanto, de un constructo teórico no sólo básico para la Psicología, sino, además, ambicioso en cuanto al alcance, atractivo por las metas planteadas y tremendamente complejo por la diversidad de componentes que conlleva.

A nivel universitario, la capacidad cognitiva con la que llegan los alumnos raramente supone un problema ya que previamente han superado distintos filtros. Sin embargo, el aspecto motivacional suscita mayor incertidumbre y los profesores tienen la sensación de que algunos alumnos fracasan o no tienen los resultados que se esperaban debido a este aspecto.

La Universidad es y ha sido desde siempre un órgano que refleja las sociedades y a su vez desde donde se han engendrado las transformaciones. Una de las responsabilidades que tiene a su cargo la universidad de hoy, es asegurar su estrecha conexión con la realidad, el cual es uno de los pilares de esta institución. Esto significa que no basta que la Universidad se dedique a una labor simplemente profesionalizante.¹

En varios estudios realizados sobre la Motivación Profesional de los estudiantes que seleccionan carreras universitarias se han detectado limitaciones y contradicciones. Esto genera una situación motivacional afectiva y conflictiva que obstaculiza el proceso de conformación de la identidad del alumno en los inicios de su formación profesional."

"Cuando hablamos de meritocracia nos referimos al proceso de asignación de cargos públicos donde prevalecen los méritos de los candidatos y no factores externos a su currículum, como la influencia o los contactos.

La meritocracia es usada con éxito en las gestiones públicas más eficientes del mundo porque pone el peso de la balanza en las capacidades de los profesionales motivándolos a mejorar constantemente.

Una de las ventajas de la selección por méritos es que garantiza la continuidad de la gestión pública impidiendo los cambios de rumbo inesperados, a propósito de nuevos nombramientos en los cargos de confianza, que entorpecen la ejecución de los proyectos a largo plazo.

Esta es la razón por la cual, en la Ley de Servicio Civil promulgada en julio de 2013, se introdujo la meritocracia como método de selección de al menos el 80% de los directivos públicos. De acuerdo con el artículo 64, solo el 20% de los

¹ <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/8005/tmmgg.pdf?sequence=4>

cargos directivos del sector público puede ser ocupado por servidores de confianza.

Esta disposición está vigente en 40 instituciones públicas, de las cuales 11 son ministerios que han obtenido la resolución de inicio del proceso de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil. Su implementación ha sido progresiva, seleccionando cada vez más a las personas idóneas para los puestos directivos, sobre la base del mérito, la competencia y la transparencia.

El objetivo de la norma es garantizar la igualdad en el acceso a la función pública para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos, e incentivar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de la administración pública.

La figura de los servidores de confianza sigue vigente y su selección depende del cumplimiento del perfil del cargo, pero no requieren aprobar un concurso público de méritos como sí es necesario en el caso de los profesionales de carrera. De acuerdo con el artículo 77 de la Ley de Servicio Civil, el número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al 5% del total de puestos previstos por la entidad pública.

De esta forma, el régimen del servicio civil contempla que el acceso, la permanencia, la progresión en la carrera y las compensaciones se basen en las aptitudes, actitudes, desempeño, capacidades y resultados de la evaluación tanto de los postulantes como de quienes ya ocupan puestos en la administración pública.

Los beneficios de la selección meritocrática son incontables, pero quizá el más importante de ellos es asegurarles a los ciudadanos que la gestión de los recursos públicos está en manos de aquellos que realmente lo merecen porque se han preparado para servir.

Actualmente, un posgrado es una herramienta valiosa para ser más competitivo en el mercado laboral. En nuestra guía "La ruta hacia tu posgrado" descubre qué posgrados son más conveniente para tu desarrollo profesional, cuáles son los más demandados, cómo financiarlo y cuáles son las modalidades de estudio del momento²."

"La motivación de los empleados es un factor económico nada desdeñable, dado que los trabajadores con motivación rinden más y consiguen mayores beneficios para la empresa. No obstante, la motivación depende en gran medida del vínculo que la persona en cuestión establezca con la empresa. De hecho, queda patente rápidamente cuándo un trabajador no siente ningún tipo de compromiso o el vínculo emocional no es fuerte. Interesantes son los datos que

² <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/como-la-meritocracia-fortalece-la-gestion-publica#:~:text=Objetivo%20de%20la%20meritocracia,trabajadores%20de%20la%20administraci%C3%B3n%20p%C3%BAblica.>

arroja el estudio de Gallup: el 87 por ciento de los empleados a nivel mundial no se sienten comprometidos con su empresa.

Solo quienes entiendan la motivación como un concepto psicológico y apliquen en la práctica métodos que la fomenten, pueden conseguir la satisfacción de sus empleados y, de este modo, alcanzar el éxito de la empresa.

La motivación de los trabajadores es un concepto que se estudia en ciencias económicas, si bien el concepto de motivación en sí procede de la psicología. La motivación en relación con los empleados se ha examinado en los círculos económicos desde la última década del siglo XIX, pues desempeñan un papel importante para el crecimiento y la innovación de la empresa. No obstante, para hablar de la motivación de los empleados, primero hay que entender el término motivación desde una perspectiva psicológica.

El grado de motivación de un sujeto depende de cuán efectiva sea la acción que ha elegido. Es por eso que quien se siente incapaz de conseguir su objetivo puede perder la motivación. Las acciones que se implementen pueden acercar o alejar a la persona del objetivo, acciones que se van eligiendo en función de si se quiere alcanzar una meta o evitar un estado negativo. Además, no hay que olvidar que tanto las recompensas como los castigos tienen influencia en la motivación.

A lo largo de los años se ha recurrido a dos conceptos diferentes para aclarar las causas que explican la motivación. Por un lado, un enfoque biológico determinista describe que la motivación de las personas está controlada por los propios instintos y las influencias externas. Por el contrario, la segunda tesis describe a las personas como seres completamente libres que pueden dirigir y controlar su propia motivación gracias a su capacidad de actuación. No obstante, estas definiciones solo aportan algunas pinceladas con las que resulta muy difícil tratar de forma individual todos los aspectos en torno al tema. Es por eso que en la psicología moderna se usan ambos enfoques en función del que tenga más sentido en un contexto determinado.

Además, no hay que confundir la motivación con el motivo. Este último se utiliza en psicología para hacer referencia a las características estables de la personalidad y no a un estado cambiante (propio de la motivación). Se entiende que los motivos controlan de forma inconsciente todas las inclinaciones que se refieren a una determinada forma de vida. Los motivos pueden ser congénitos (biogénicos) o adquiridos (sociogénicos).

Mientras tanto, los factores que determinan la motivación pueden ser intrínsecos y extrínsecos.

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca viene de cada uno. La persona que realiza la acción no necesita ningún estímulo externo para trabajar en un resultado, pues la acción en sí guía a la persona a seguir con la actividad. La motivación intrínseca está, por tanto, en la propia ejecución. La persona, por sus motivos propios, tiene interés por esa actividad en especial, incluso se divierte con ella o simplemente tiene curiosidad por el resultado.

Es común que los empleados ya cuenten con la motivación intrínseca para desempeñar un trabajo. Las causas principales de esta motivación son:

- expectativa de éxito,
- novedad y
- emociones positivas por la causa del estímulo.

Al fin y al cabo, una persona solicita un puesto de trabajo o asume una tarea porque ya imagina que es capaz de llevar a cabo esa actividad de forma duradera y de manera intensiva. Por ejemplo, una estudiante recién licenciada en informática decide realizar unas prácticas como tester porque le gusta trabajar con precisión y detectar errores. Por eso, analiza el trabajo desde una perspectiva positiva, mostrando curiosidad por los desafíos que surgen. Además, el puesto en prácticas es un buen punto de partida, ya que con él puede cumplir expectativas concretas: aprender algo nuevo, recibir formación para puestos con más responsabilidad, tomar contacto con una industria concreta, etc.

Para la motivación intrínseca es importante la sensación de eficacia. Si una acción determinada tiene en sí misma sentido para una persona, también está conectada con el sentimiento de conseguir algo con ella (para uno mismo, aunque posiblemente también para otros). Por otro lado, los sentimientos de impotencia (no importa lo que hagas, todo sigue igual) o de absurdo (lo que hagas no es importante) son barreras para la motivación intrínseca y, en casos extremos, pueden llevar incluso al agotamiento.

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca añade incentivos externos para realizar una acción. Se distingue entre el refuerzo positivo y el negativo: el primero se refiere a las recompensas y el segundo a las sanciones. Ahora bien, que estos refuerzos concluyan realmente en una actividad realizada con motivación va a depender de cómo la persona afectada perciba los estímulos. Es por eso que cada estímulo ha de adaptarse al individuo. Dependiendo de los motivos de una persona, esta reconocerá un valor u otro a los estímulos.

Por ejemplo, en el colegio se puede entregar un adhesivo con una sonrisa a todo aquel que haya terminado su libro de tareas, con el propósito de que los niños se comporten adecuadamente y lo muestren con orgullo a sus padres. La recompensa cumple su propósito: el alumno estará motivado para continuar participando en la clase. Si bien este sistema podría usarse en el ámbito laboral,

muchos empleados podrían no tomarlo en serio y cuestionar su valor, por lo que no se conseguiría la motivación perseguida.³"

La motivación intrínseca y extrínseca se entrelazan

Reforzar una actitud mediante estímulos externos solo es posible durante un periodo corto de tiempo. Cualquiera que intente motivar a los empleados con bonificaciones logrará un cambio de comportamiento temporal y con los castigos solo podrá prevenir la mala conducta mediante la disuasión. Por ejemplo, si se avisa al empleado de que se le puede aplicar una sanción, se le "motiva" a que no llegue tarde de manera regular. Pero con este castigo no se llega a la raíz del problema. ¿Por qué el empleado incumple el horario de entrada con tanta frecuencia? Probablemente carece de motivación intrínseca. Esto puede deberse a los estímulos externos, lo que ocurre normalmente cuando no se satisfacen ciertas necesidades básicas.

En lugar de amenazar con un castigo, puede ser más sensato hablar directamente con el empleado. Si el ambiente de trabajo no es bueno porque, por ejemplo, el supervisor no concede a los empleados ninguna libertad de acción o no muestra ningún reconocimiento por el trabajo realizado, la motivación disminuye. Aquí es donde motivación extrínseca e intrínseca interaccionan. Un reconocimiento por parte de un tercero, es decir, un estímulo externo, da a la persona la sensación de que sus acciones son valoradas. Si la acción misma es un estímulo para la persona, esta mantiene su motivación intrínseca. Al fin y al cabo, hasta el empleado más entregado se desmotiva cuando tiene la sensación de que sus propios esfuerzos no valen nada y que su trabajo no contribuye al objetivo de la empresa.

En definitiva, la motivación extrínseca es un medio de influencia que los superiores y la dirección pueden utilizar activamente para reforzar la motivación intrínseca de sus empleados. Los expertos en motivación de empleados asumen ahora que la falta de motivación intrínseca se debe, en la mayoría de los casos, a errores en el estilo de gestión. Ya se trate de falta de transparencia, falta de reconocimiento o falta de libertad creativa, a menudo son factores externos lo que desencadenan la desmotivación. La buena noticia es que como director gerente o supervisor tienes en tus manos la tarea de crear un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan cómodos y motivados.

La motivación de los empleados

La motivación de los trabajadores es un concepto procedente de la psicología laboral y organizacional. La psicología ocupacional analiza las actividades desde la perspectiva psicológica para poder valorarlas y crear, de esta forma, procesos de trabajo. Su objetivo es promover la competencia y la capacidad de actuar de la mejor manera posible.

³ <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/motivacion-de-los-empleados/>

En este contexto hay paralelismos con el concepto de motivación laboral, que trata las necesidades básicas que han de cubrirse para trabajar de forma motivada.

La motivación de los empleados, sin embargo, trata de motivar de forma activa a los trabajadores, tanto para asegurar su bienestar en el espacio de trabajo, como para influir positivamente en su comportamiento de tal manera que desempeñen su labor de manera entusiasta y, de este modo, consigan los objetivos de la empresa, lo que puede alcanzarse con un rendimiento constante o un aumento de este. Asimismo, es posible realizar cambios de raíz en el curso actual si el rendimiento de ciertos empleados muestra resultados negativos."⁴

Este proyecto de ley motivará extrínsecamente a los trabajadores empleados públicos o del sector privado que obtuvieron el primer puesto al terminar sus carreras universitarias (pregrado), o a los trabajadores que obtuvieron el primer puesto al terminar su maestría o doctorado (posgrado), incentivándolos con el 20% más sobre el sueldo que perciben actualmente o del que percibirán al momento de su contrato.

Esto a su vez también fortalecerá su motivación intrínseca, logrando a corto plazo que los trabajadores que realizan su trabajo excelentemente, ya no necesiten de ningún estímulo externo para trabajar en sus resultados. Esto no quiere decir que dejarán de percibir el beneficio.

Todas estas acciones harán que los estudiantes se esfuercen para lograr sus carreras universitarias obteniendo el primer lugar, lo que asegurará en corto y mediano plazo la excelencia en la gestión pública y en el desempeño laboral que desarrollan, lo que se logrará también en el sector privado.⁵

En la actividad empresarial privada esta ley es opcional por los motivos expuestos a continuación, basados en la Constitución Política del Perú:

"De igual manera, cuando se trata de la protección de otros derechos fundamentales, la aplicación del artículo 62° - Libertad de Contratar, debe flexibilizarse.

Al respecto, cabría recordar que hasta el año 2003 no existía una regulación legal sobre la intermediación laboral. Esta figura, no regulada legalmente en dicho momento, permitía que un grupo de trabajadores fueran contratados por una empresa (intermediadora) para que presten labores especializadas en otra (usuaria), aunque entre los trabajadores destacados y la empresa usuaria de la intermediación, donde desarrollaban su trabajo, no existía ningún tipo de vínculo o responsabilidad.

⁴ <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/motivacion-de-los-empleados/>

⁵ Del investigador del proyecto

Por ello, mediante la Ley N° 27626 se implementó una regulación sobre dicha figura, la que establecía responsabilidades solidarias tanto de la empresa intermediadora como de la usuaria, con la finalidad de prevenir la elusión del pago de los beneficios sociales de los trabajadores, así como supuestos de desnaturalización de la intermediación que permitirían que los trabajadores destacados fueran incorporados a la planilla de la empresa usuaria de la intermediación.

En dicho contexto, y al poco tiempo de entrar en vigencia la ley citada, una empresa intermediadora cuestionó la segunda disposición transitoria de la Ley N° 27626, que disponía la adecuación a sus disposiciones de los contratos de intermediación celebrados antes de su entrada en vigencia. En la demanda se alegó que dicho régimen transitorio afectaba el derecho a la libertad de contratación, pues la norma modificaba los términos y condiciones de los contratos de intermediación que ya había celebrado, lo que a su criterio estaba prohibido por el artículo 62 de la Constitución. En la sentencia, el Tribunal Constitucional consideró que tal cuestionamiento no resultaba legítimo, pues era evidente que la situación que se pretendía regular, el uso de la intermediación laboral, lesionaba los derechos de los trabajadores, pues mediante el uso fraudulento de contratos civiles no se otorgaba la protección laboral que el ordenamiento establecía a favor de los trabajadores. Por ello, consideró que la disposición cuestionada era constitucional (sentencia del EXP 2670-2002-AA, caso Cooperativa de Trabajo y Fomento del Empleo Santo Domingo y otras). De otro lado, en la perspectiva de optimizar el desarrollo del mercado, el segundo párrafo del artículo 62 de la Constitución reconoce el otorgamiento de seguridades y garantías, mediante los llamados contratos ley. No obstante, según el Tribunal Constitucional este calificativo no significa que los contratos ley tengan naturaleza o fuerza normativa, como una fuente de derecho asimilable a la ley, sino que enfatiza que un contrato celebrado con el Estado calificado como contrato ley no puede ser luego modificado de manera unilateral por este (sentencia del EXP 0005-2003-AI, fundamento 16)⁶.

Esto se relaciona en el sentido que las empresas tienen libertad de contratar, pero al ser opcional esta Ley para el sector privado, que además gozará de un incentivo tributario si se acoge legalmente a esta, no se está vulnerando la Constitución en ningún sentido.

"La Ley del Servicio Civil aprobada por el Congreso de la República el día 02 de julio es una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años porque actualmente los sueldos están congelados y las carreras estancadas. Por ello, la reforma del servicio civil es clave para lograr un mejor servicio público al:

⁶ <https://lpderecho.pe/libertad-contratacion-derecho-constitucional/>

Introducir la Meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos.

Mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

Por ello, ponemos a disposición una serie de documentos que permitirán dar a conocer la norma y aclarar las principales dudas sobre la misma.⁷

CÓMO LA MERITOCRACIA FORTALECE LA GESTIÓN PÚBLICA⁸

Cuando hablamos de meritocracia nos referimos al proceso de asignación de cargos públicos donde prevalecen los méritos de los candidatos y no factores externos a su currículo, como la influencia o los contactos.

La meritocracia es usada con éxito en las gestiones públicas más eficientes del mundo porque pone el peso de la balanza en las capacidades de los profesionales motivándolos a mejorar constantemente.

Ventajas de la meritocracia

Una de las ventajas de la selección por méritos es que garantiza la continuidad de la gestión pública impidiendo los cambios de rumbo inesperados, a propósito de nuevos nombramientos en los cargos de confianza, que entorpecen la ejecución de los proyectos a largo plazo.

Esta es la razón por la cual, en la Ley de Servicio Civil promulgada en julio de 2013, se introdujo la meritocracia como método de selección de al menos el 80% de los directivos públicos. De acuerdo con el artículo 64, solo el 20% de los cargos directivos del sector público puede ser ocupado por servidores de confianza.

Esta disposición está vigente en 40 instituciones públicas, de las cuales 11 son ministerios que han obtenido la resolución de inicio del proceso de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil. Su implementación ha sido progresiva, seleccionando cada vez más a las personas idóneas para los puestos directivos, sobre la base del mérito, la competencia y la transparencia.

Objetivo de la meritocracia

El objetivo de la norma es garantizar la igualdad en el acceso a la función pública para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos, e incentivar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de la administración pública.

⁷ <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2811455-todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-ley-del-servicio-civil>

⁸ <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/como-la-meritocracia-fortalece-la-gestion-publica#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20meritocracia%20nos,la%20influencia%20o%20los%20contatos.>

La figura de los servidores de confianza sigue vigente y su selección depende del cumplimiento del perfil del cargo, pero no requieren aprobar un concurso público de méritos como sí es necesario en el caso de los profesionales de carrera. De acuerdo con el artículo 77 de la Ley de Servicio Civil, "el número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al 5% del total de puestos previstos por la entidad pública".

De esta forma, el régimen del servicio civil contempla que el acceso, la permanencia, la progresión en la carrera y las compensaciones se basen en las aptitudes, actitudes, desempeño, capacidades y resultados de la evaluación tanto de los postulantes como de quienes ya ocupan puestos en la administración pública.

Los beneficios de la selección meritocrática son incontables, pero quizá el más importante de ellos es asegurarles a los ciudadanos que la gestión de los recursos públicos está en manos de aquellos que realmente lo merecen porque se han preparado para servir.

Actualmente, un posgrado es una herramienta valiosa para ser más competitivo en el mercado laboral. En nuestra guía "La ruta hacia tu posgrado" descubre qué posgrados son más conveniente para tu desarrollo profesional, cuáles son los más demandados, cómo financiarlo y cuáles son las modalidades de estudio del momento.

MERITOCRACIA EN EL SECTOR PÚBLICO⁹

Karla Gaviño: "Un país con debilidades de gestión, que afronta una crisis económica y de salud, necesita más que nunca a sus mejores cuadros en la Administración Pública, esto no se logrará restando valor a la meritocracia".

I. Meritocracia, perfiles de puesto y competencias

El respeto a la meritocracia, a los perfiles de puesto, a las competencias específicas y a la experiencia en la materia en que recae un cargo público es parte de los retos del Perú en todos sus niveles de gobierno. Su inobservancia constituye uno de los principales problemas que afrontan la administración pública y la gestión pública en el país, debilitando la capacidad para implementar políticas públicas y la prestación de servicios a la población.

Los perfiles son también aplicables a las designaciones de personal de confianza, y deberían promover la transparencia, idoneidad y la experiencia adecuada para asumir las funciones propias de cada cargo público. Si bien en muchos casos pueden ser mejorados, lo cierto es que son de cumplimiento obligatorio.

II. Designaciones en el último cambio de gobierno

Tras el cambio de gobierno el 28 de julio último, en un contexto de polarización política, era previsible que, uno de los principales aspectos en que se centraría la atención pública al inicio de la gestión, fuera la conformación de los equipos en el Poder Ejecutivo y sus entidades adscritas. Sabiendo ello, resulta lamentable que en distintos casos no se tomaran las previsiones para designar (o anunciar designaciones) de

⁹ <https://laley.pe/art/11901/meritocracia-en-el-sector-publico>

personas que cumplan los perfiles de puesto, que no presenten incompatibilidades con la función pública, entre otros. Tal fue el nivel de notoriedad de los casos, que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) y la Contraloría General de la República (CGR), emitieron pronunciamientos públicos advirtiendo la importancia del respeto a los perfiles de puesto, agregando, la CGR, el respecto a los documentos de gestión de las entidades públicas y a los lineamientos emitidos por Servir. El Poder Ejecutivo, afortunadamente, pudo retroceder en algunas designaciones o dejarlas sin efecto.

Un tema de fondo que es importante tener presente, sobre todo en un contexto donde las urnas han evidenciado un reclamo por mayor efectividad del Estado, es que la gestión pública, la carrera pública, la experiencia y el conocimiento implementando políticas públicas, no pueden ser vistos como temas secundarios que puedan dejarse de lado, más aún en un país donde nuestros principales retos están vinculados a la capacidad de gestión.

Restar valor a la meritocracia tiene consecuencias prácticas concretas debilitando el cumplimiento de las funciones y los servicios a cargo del Estado. Ni la afiliación a un partido político ni la experiencia en la gerencia privada por sí mismas, pueden reemplazar el valor que aporta la especialidad en temas públicos y la carrera pública meritocrática, para asumir puestos de mando en la Administración Pública. Tampoco será suficiente tener un título profesional sin contar con experiencia en la materia, de forma proporcional al reto que se va a asumir.

Un país con debilidades de gestión, que afronta una crisis económica y de salud, necesita más que nunca a sus mejores cuadros en la Administración Pública, esto no se logrará restando valor a la meritocracia.

III. El caso del ministerio de transportes y comunicaciones

Entre los casos recientes que llaman la atención, se encuentra por ejemplo, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC), donde se aprecia con claridad la importancia de mantener criterios meritocráticos para la designación de funcionarios, por ser un actor clave para el desarrollo de infraestructura y conectividad nacional, debiéndosele dotar del personal técnico y de confianza más idóneo en la materia. El MTC también otorga títulos habilitantes para operar distintos servicios, como concesiones y autorizaciones en transportes y en telecomunicaciones.

Las principales Unidades Ejecutoras del país se encuentran adscritas al MTC, donde, por ejemplo, un proyecto de infraestructura vial de alcance nacional, puede tener un impacto en el gasto público y en la productividad, así como un monto de inversión, muy por encima de los proyectos ejecutados por los Gobiernos Regionales o las Municipalidades. En infraestructura vial departamental y rural, Provías Descentralizado, entidad adscrita al MTC, tiene a su cargo, entre otros, la gestión, administración y, en algunos casos, la ejecución de los proyectos de infraestructura, existiendo una gran demanda de necesidades pendientes de atención a lo largo del país.

Si bien se corrigieron algunas designaciones, siempre será recomendable en todos los casos, y para toda Entidad Pública, tener en cuenta la importancia de la meritocracia.

MARCO DE LA LEY Nº 30057 LEY DEL SERVICIO CIVIL, QUE INCENTIVA, FAVORECE Y PROTEGE A LA MERITOCRACIA

RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO Y EL ACUERDO NACIONAL.

El presente Proyecto de Ley se encuentra alineado con la política de Estado y el Acuerdo Nacional.

Objetivo I Democracia y Estado de Derecho

Primera política de Estado: Fortalecimiento del Régimen Democrático y del Estado de Derecho.

Quinta política de Estado: Gobierno en función de objetivos con Planeamiento Estratégico, Prospectiva Nacional y Procedimientos Transparentes.

Octava política de Estado: Descentralización política, económica y administrativa para propiciar el desarrollo integral, armónico y sostenido del Perú.

Objetivo II Equidad y Justicia Social

Décimo segunda política de Estado: Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y del deporte.

Décimo cuarta política de Estado: Acceso al empleo pleno, digno y productivo.

Objetivo III Competitividad del país

Décimo Octava política de Estado: Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.

Objetivo IV Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado

Vigésimo Cuarta política de Estado: Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente.

RELACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA, APROBADA POR RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL CONGRESO 002-2021-2022-CR.

La presente propuesta legislativa se encuentra vinculada de manera directa e indirecta con la agenda legislativa, aprobada por Resolución Legislativa N°002-2021-2022-CR, en los siguientes objetivos:

Objetivo I Democracia y Estado de Derecho

Política de Estado 1. Fortalecimiento del Régimen Democrático y del Estado de Derecho. **4.** Elección de Altos Funcionarios del Estado

Política de Estado 5. Gobierno en función de objetivos con Planeamiento Estratégico, Prospectiva Nacional y Procedimientos Transparentes. 12. Transparencia de la Gestión Pública.

Política de Estado 8. Descentralización política, económica y administrativa para propiciar el desarrollo integral, armónico y sostenido del Perú. 19 Fortalecimiento del Proceso de Descentralización.

Objetivo II: Equidad y justicia social

Política de Estado 12.- Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y del deporte; a través de los temas: 24. Leyes para mejorar la educación y promover la educación técnica.

Objetivo IV: Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado

Política de Estado 24.- Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente. 61 Modernización de la gestión del estado y la administración pública.

EFFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de Ley no colisiona con ninguna norma vigente ni con la Constitución Política de Perú, al ser esta de carácter opcional para el sector privado y que, además, al otorgar a las empresas privadas un incentivo tributario si se acogen legalmente a lo establecido en la presente norma, con lo cual no se vulnera la Constitución Política en sentido alguno.

ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

El objetivo de este proyecto legislativo si genera gastos al erario nacional, pero beneficia al Estado peruano, en el sentido que, al motivar a los beneficiados por esta Ley, se obtendrá mayor productividad tanto en gestión pública como en el desempeño de las funciones de estos trabajadores, ocurriendo lo mismo en el sector privado.

Este incentivo económico aplicado a los trabajadores que cumplan con los requisitos señalados en el artículo 3° de esta Ley, se verá reflejado en un futuro cercano en la calidad académica de los estudiantes universitarios, los cuales al estar motivados por un mejor sueldo al terminar sus carreras universitarias obteniendo el primer puesto, se producirá una excelencia académica con efecto dominó, lo que se verá reflejado en profesionales altamente formados y con excelencia académica, lo que favorecerá al Perú teniendo bases más sólidas al contar con profesionales más competitivos a nivel nacional e internacional.

Lima, 23 de junio de 2022