

PROYECTO DE LEY N°



LEY DE FORTALECIMIENTO Y PROFESIONALIZACIÓN DE LOS OPERADORES DEL SISTEMA INVIERTE.PE

El congresista de la república que suscribe, **JORGE SAMUEL COAYLA JUÁREZ**, del grupo parlamentario **JUNTOS POR EL PERÚ – VOCES DEL PUEBLO – BLOQUE MAGISTERIAL**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 102° inciso 1 y art 107° de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen el inciso c) del art 22°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el proyecto de Ley siguiente:

LEY DE FORTALECIMIENTO Y PROFESIONALIZACIÓN DE LOS OPERADORES DEL SISTEMA INVIERTE.PE

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos obligatorios para la profesionalización, certificación de competencias y capacitación continua de los servidores civiles que desempeñan funciones en las Oficinas de Programación Multianual de Inversiones (OPMI), las Unidades Formuladoras (UF) y las Unidades Ejecutoras de Inversiones (UEI) de las entidades de los tres niveles de gobierno, con el fin de cerrar las brechas de conocimiento y asegurar la gestión eficiente de la inversión pública.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de la presente Ley son de cumplimiento obligatorio para todas las entidades del Sector Público de los niveles de Gobierno Nacional, Regional y Local que se encuentran bajo el ámbito del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (SNPMGI).

Artículo 3. Certificación Obligatoria de Competencias

3.1. Establézcase la certificación obligatoria de competencias como requisito indispensable para ejercer el cargo de Jefe o desempeñar funciones de mando medio u operador en las OPMI, UF y UEI.

3.2. El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), en su calidad de ente rector del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (SNPMGI), en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, implementa y regula el proceso de evaluación y certificación de competencias.

3.3. Créase el "Registro Nacional de Operadores Certificados de INVIERTE.PE", administrado por el Ministerio de Economía y Finanzas. Solo los servidores inscritos en este registro pueden ejercer las funciones descritas en el numeral 3.1.

3.4. La contratación o designación de personal que no cuente con la certificación vigente en los puestos señalados en el numeral 3.1, acarrea responsabilidad administrativa para el titular de la entidad y los funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos, o los que hagan sus veces.

Artículo 4. Profesionalización y Estabilidad de los Operadores del Sistema

4.1. Los puestos de Jefes de OPMI, UF y UEI en los gobiernos regionales y locales deben ser cubiertos, prioritariamente, mediante concurso público de méritos bajo los regímenes laborales que garantizan la estabilidad y la carrera pública, conforme a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto legislativo 276 o el Decreto Legislativo N° 728, según corresponda a la entidad.

4.2. Prohíbese la contratación de personal bajo la modalidad de locación de servicios para el desempeño de las funciones de Jefatura de las OPMI, UF y UEI.

4.3. Las entidades incluyen los perfiles de puesto de los operadores del SNPMGI en sus procesos de tránsito al régimen del Servicio Civil, reconociendo la naturaleza técnica y especializada de dichas funciones.

Artículo 5. Plan Nacional de Cierre de Brechas de Conocimiento

5.1. El Ministerio de Economía y Finanzas, conjuntamente con SERVIR formulan y aprueban de manera conjunta el "Plan Nacional de Cierre de Brechas de Conocimiento para INVIERTE.PE", el cual debe actualizarse cada tres (3) años.

5.2. Dicho Plan establece programas de capacitación y asistencia técnica obligatorios, priorizando su implementación en los siguientes ámbitos: a) Las Unidades Ejecutoras de Inversiones (UEI) b) Unidades Formuladoras (UF). c) Oficina de Programación de Inversiones (OPMI). De los tres niveles de Gobierno.

Artículo 6. Responsabilidad y Supervisión La Contraloría General de la República, en el marco de sus atribuciones, supervisa el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, en particular lo referente a la obligatoriedad de la certificación establecido en el Artículo 3 y las modalidades de contratación establecido en el Artículo 4.

Artículo 7. Financiamiento La implementación de lo dispuesto en la presente Ley se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. Los programas de capacitación y la gestión de la certificación se financian con cargo a los presupuestos institucionales del Ministerio de Economía y Finanzas y de SERVIR, en el marco de sus competencias.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con SERVIR, aprueba el Reglamento de la presente Ley en un plazo no

mayor de noventa (90) días calendario contados a partir de su entrada en vigor. Dicho reglamento incluirá el procedimiento, la vigencia y los costos del proceso de certificación.

SEGUNDA. Adecuación del Personal

El personal que, a la entrada en vigor de la presente Ley, se encuentre ejerciendo funciones en las OPMI, UF y UEI y que no cuente con la certificación obligatoria, tiene un plazo de doce (12) meses para obtenerla. Vencido dicho plazo, quedan impedidos de continuar ejerciendo el cargo o función.

TERCERA. Derogatoria

Deróguense o déjense sin efecto las normas que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/10/2025 15:41:48-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/10/2025 11:48:46-0500



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/10/2025 15:42:05-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/10/2025 16:42:31-0500



Firmado digitalmente por:
VARAS MELENDEZ Blas
Marcial FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/10/2025 17:20:13-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/10/2025 17:52:22-0500



Firmado digitalmente por:
CUTIPA CCAMA Victor Raul
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/10/2025 18:43:08-0500



Firmado digitalmente por:
ECHEVERRIA RODRIGUEZ
Hamlet FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 27/10/2025 13:02:37-0500

I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.1 .-ANTECEDENTES:

El artículo 77 de la Constitución Política del Perú consagra el principio de eficiencia en la asignación y ejecución del gasto público. En concordancia con este mandato, se creó el Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP) mediante la Ley N° 27293, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 28 de junio del 2000. Su finalidad fue optimizar el uso de los recursos públicos destinados a la inversión, estableciendo principios, procesos, metodologías y normas técnicas aplicables a las distintas fases de los proyectos de inversión.

Posteriormente, el 20 de julio de 2002 se promulgó la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, cuyo artículo 10, numeral 10.3, dispuso que los sistemas administrativos del Estado presupuesto, tesorería, contaduría, crédito público, inversión pública, contrataciones y adquisiciones, personal y control son de observancia y cumplimiento obligatorio para todos los niveles de gobierno.

Asimismo, el artículo 19 de dicha ley estableció que el Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP) debía desarrollarse y descentralizarse progresivamente en los ámbitos regional y local. En ese sentido, esta disposición modificó tácitamente la Ley N° 27293, la cual originalmente excluía expresamente a los gobiernos locales de su ámbito de aplicación.

De este modo, al disponerse el cumplimiento obligatorio del sistema de inversión pública por parte de todos los niveles de gobierno incluidos los gobiernos locales, se dejó sin efecto la exclusión inicial, incorporando a nuevas entidades obligadas a aplicar el ciclo del proyecto y a cumplir con la normativa del SNIP.

En el año 2007, mediante la Ley N° 28802, se descentralizó la atribución del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para declarar la viabilidad de los proyectos de inversión. Dicha norma estableció que el MEF solo otorgaría viabilidad a los proyectos financiados con recursos provenientes de operaciones de endeudamiento interno o externo, o con aquellos que impliquen aval o garantía del Estado. En cambio, los proyectos financiados con otras fuentes como recursos ordinarios, directamente recaudados o determinados (canon, regalías, entre otros) serían evaluados y declarados viables por los sectores, gobiernos regionales o locales, según corresponda al formulador y su ámbito de competencia.

Siguiendo esta línea, el 9 de octubre de 2016, el Congreso de la República aprobó la Ley N° 30506, mediante la cual delegó al Poder Ejecutivo la facultad de legislar

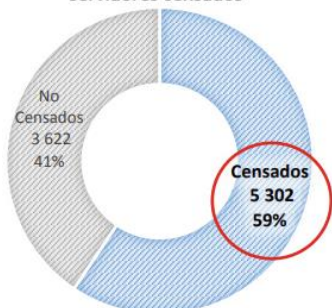
por un plazo de noventa (90) días calendario en diversas materias vinculadas a la reactivación económica y formalización, seguridad ciudadana, lucha contra la corrupción, agua y saneamiento, y reorganización de PETROPERÚ S.A.

En ejercicio de dichas facultades, se promulgó el Decreto Legislativo N° 1252, que reorganizó el Sistema Nacional de Inversión Pública, sustituyéndolo por un sistema descentralizado y orientado al cierre de brechas de infraestructura y de acceso a servicios públicos, con el fin de garantizar la efectiva prestación de servicios y la provisión de la infraestructura necesaria para el desarrollo del país. Así, se creó el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (SNPMGI), conocido como Invierte.pe, considerado el pilar fundamental de la gestión de la inversión pública, orientado al uso eficiente de los recursos para reducir brechas sociales y económicas.

El éxito de este sistema depende, de manera crítica, del capital humano encargado de su implementación. Consciente de ello, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y responsable de la política nacional de capacitación, llevó a cabo el "Análisis del Censo y Evaluación del Diagnóstico de Conocimientos del SNPMGI". Este diagnóstico se basó en un Censo Nacional mediante el llenado de una ficha censal por los propios servidores, con el propósito de identificar las características sociodemográficas más relevantes, tales como ubicación geográfica, sexo, edad, nivel educativo, profesión, universidad de procedencia, régimen laboral y funciones desempeñadas, entre otros aspectos.

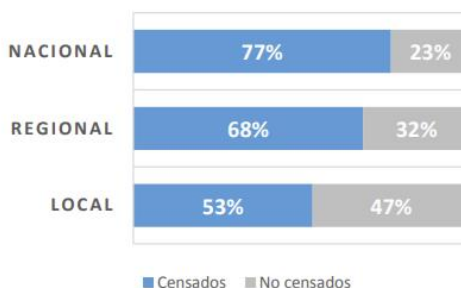
El censo se desarrolló entre el 4 de noviembre de 2019 y el 13 de septiembre de 2020, logrando censar a 5 302 servidores públicos, lo que representa el 59% del total de servidores registrados en el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones.

Gráfico N° 1: Número y porcentaje de servidores censados



Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

Gráfico N° 2: Porcentaje de servidores censados por Nivel de Gobierno



Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

Tabla N° 1: Número de servidores censados por Nivel de gobierno

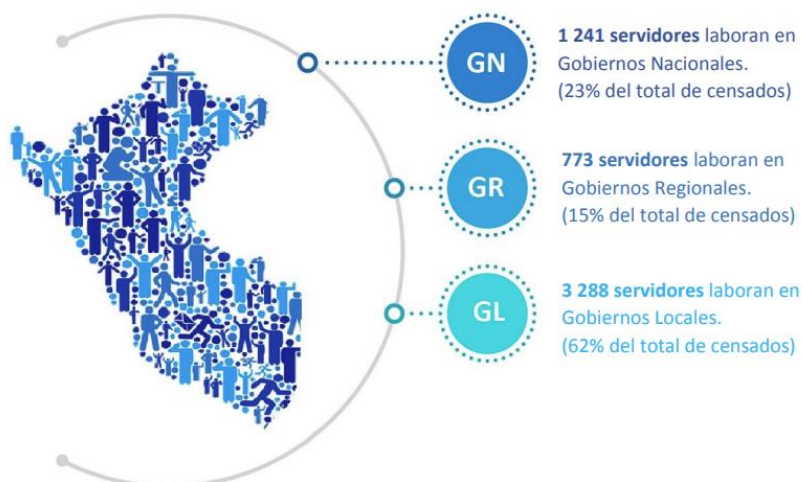
Nivel de Gobierno	Servidores registrados	N° Censados	% de censados
Nacional	1 621	1 241	77%
Regional	1 132	773	68%
Local	6 171	3 288	53%
Total	8 924	5 302	59%

Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

Este diagnóstico tuvo como objetivo central identificar las brechas de conocimientos de los operadores del sistema, con el fin de orientar las estrategias de capacitación. El proceso censó a un universo de 5,302 servidores y evaluó de manera efectiva a 4,062 de ellos en los tres niveles de gobierno, abarcando a los responsables de las Oficinas de Programación Multianual de Inversiones (OPMI), Unidades Formuladoras (UF) y Unidades Ejecutoras de Inversiones (UEI).

Del total de 5 302 servidores, distribuidos de manera diferenciada entre tres niveles de gobierno (nacional, regional y local). El nivel de gobierno con mayor cantidad de servidores censados es el Local, con 3 288 servidores con 62% del total de servidores. En segundo lugar, tenemos a los servidores del nivel Nacional con 1 241 servidores que representan el 23% del total de censados. Finalmente, el nivel de gobierno Regional es el que cuenta con menor cantidad de servidores censados con 773 (15% del total de censados).

Gráfico N° 6: Número y Porcentaje de censados por Nivel de Gobierno



Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

Los resultados de dicho diagnóstico, que constituyen el principal antecedente de esta iniciativa, son la evidencia técnica más completa a la fecha sobre la capacidad real del Estado para gestionar la inversión pública.

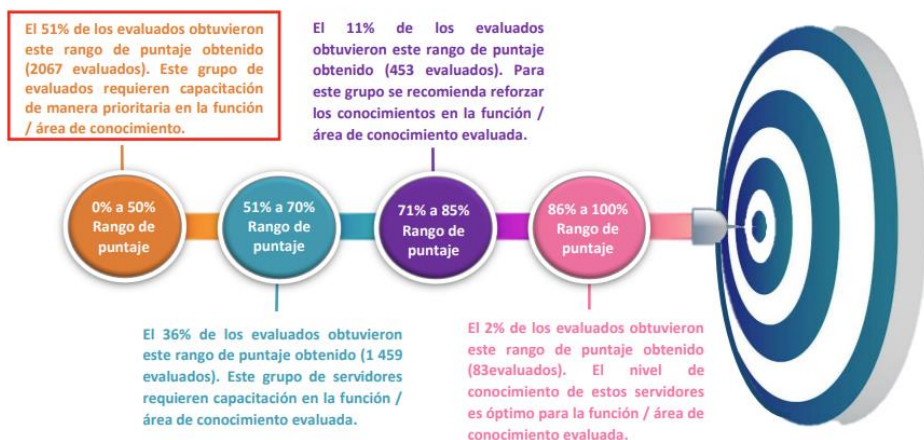
I.2. PROBLEMÁTICA

El Diagnóstico de Conocimientos de SERVIR arroja resultados alarmantes que exponen una debilidad estructural en la gestión de la inversión pública:

1. Déficit de Conocimiento Crítico y Generalizado: Los resultados globales de la evaluación son contundentes: el 51% de los 4,062 servidores evaluados (2,067 personas) se encuentra en el rango de 0% a 50% de calificación, lo que significa que "Requieren capacitación de manera prioritaria". Adicionalmente, un 36% (1,459 servidores) se ubica en el rango de 51% a 70%, lo que implica que "Requieren capacitación". En suma, el 87% del capital humano que opera el sistema INVIERTE.PE no posee los conocimientos adecuados para las funciones que desempeña.

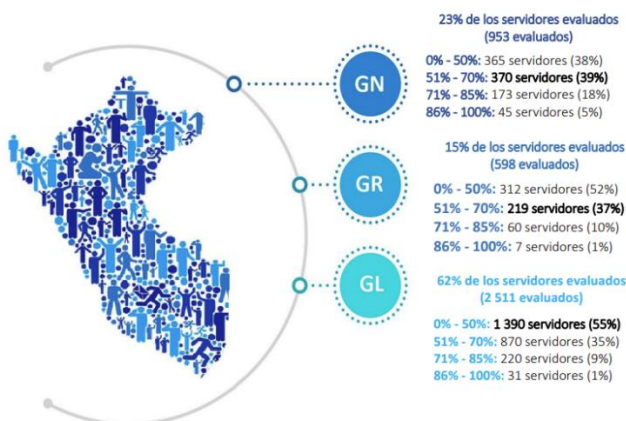
- 0% - 50%: Requiere capacitación de manera prioritaria en la función.
- 51% - 70%: Requiere capacitación en la función.
- 71% - 85%: Se recomienda reforzar los conocimientos en la función.
- 86% - 100%: Su nivel de conocimiento es óptimo para la función.

Gráfico N° 22: Resultados por rango de evaluación obtenido



Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

Gráfico N° 25: Resultados por rango de porcentaje obtenido y nivel de gobierno



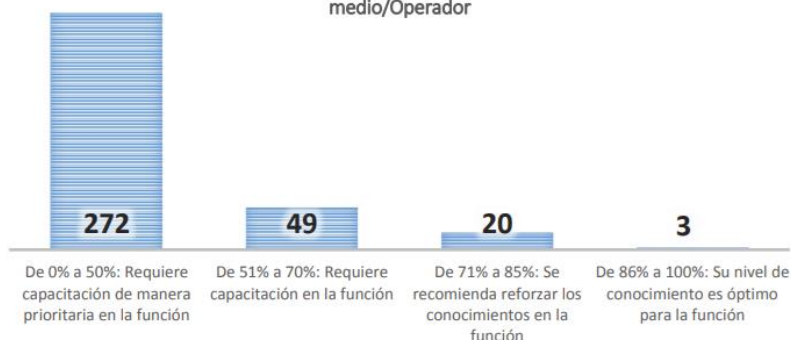
Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC
De 0% a 50%: Requiere capacitación de manera prioritaria en la función
De 51% a 70%: Requiere capacitación en la función
De 71% a 85%: Se recomienda reforzar los conocimientos en la función
De 86% a 100%: Su nivel de conocimiento es óptimo para la función

2. Las Unidades Ejecutoras y Formuladoras son las áreas más débiles: El problema se agrava en las unidades responsables de la formulación y, especialmente, de la ejecución de las inversiones, particularmente en los niveles de gobierno regional y local:

- **UEI Regional y Local (Mando Medio):** El rango de puntaje obtenido por dichos servidores, se encuentra una concentración de 79% (272) de servidores evaluados en el rango de 0%-50%, y 14.2% (49) en el rango de 51%-70% de porcentaje obtenido, es decir, estos servidores requieren capacitación de manera prioritaria en la función; asimismo, en

el rango de 71%-85% identificamos al 6% (20) de servidores evaluados en este segmento. Finalmente, se observa que el 0.8% (3) se ubica en el rango de 86%-100% en la evaluación.

Gráfico N° 49: Resultados por rango de porcentaje obtenido por el UEI Regional y Local Mando medio/Operador



Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

- **UEI Regional y Local (Jefe):** El rango de puntaje obtenido por dichos servidores, se encuentra una concentración de 70% (710) de servidores evaluados en el rango de 0%-50%, y 24% (244) en el rango de 51%-70% de porcentaje obtenido, es decir, estos servidores requieren capacitación de manera prioritaria en la función; asimismo, en el rango de 71%-85% identificamos al 5.3% (54) de servidores evaluados en este segmento. Finalmente, se observa que el 0.7% (7) se ubica en el rango de 86%-100% en la evaluación.

Gráfico N° 47: Resultados por rango de porcentaje obtenido por el UEI Regional y Local Jefe

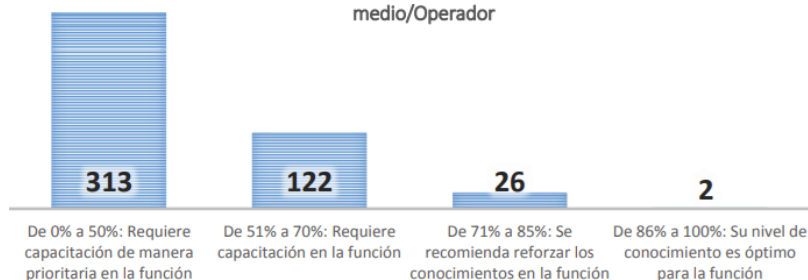


Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

- **UF Regional y Local (Mando Medio):** El rango de puntaje obtenido por dichos servidores, se encuentra una concentración de 68% (313) de servidores evaluados en el rango de 0%-50%, y 26% (122) en el rango de 51%-70% de porcentaje obtenido, es decir, estos servidores requieren capacitación de manera prioritaria en la función; asimismo, en

el rango de 71%-85% identificamos al 5.6% (26) de servidores evaluados en este segmento. Finalmente, se observa que el 0.4% (2) se ubica en el rango de 86%-100% en la evaluación. Esto significa que la inmensa mayoría de quienes deben ejecutar las obras y formular los proyectos no están calificados para hacerlo.

Gráfico N° 45: Resultados por rango de porcentaje obtenido por el UF Regional y Local Mando medio/Operador



Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

3. Brechas Específicas en "Ejecución" y "Formulación": El diagnóstico confirma que las áreas de conocimiento (AC) con mayor déficit coinciden con las fases más críticas del ciclo de inversión:

3.1.- Área de conocimiento 1: programación multianual de inversiones.

En términos generales, la mayor cantidad de servidores en esta área de conocimiento se concentra en el rango de 0% a 50% (1 742 evaluados), es decir, la mayoría de los servidores evaluados en esta área de conocimiento requieren capacitación de manera prioritaria en temas de Programación Multianual de inversiones.

En cuanto al segmento que concentra el mayor número de servidores en este rango es el segmento OPMI Regional y Local Jefe, que representan al 26% (451 evaluados) del total de servidores evaluados en el área de conocimiento AC1 en este rango, respecto a las diferencias más importantes por segmento en este rango de evaluación, encontramos las siguientes: el segmento UEI Regional y Local Jefe concentra el 65% de su sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango, seguido del segmento UEI Nacional Jefe que en la misma línea concentra el 62% de su personal evaluado en esta área de conocimiento. A su vez, frente a los resultados en el rango de 51% a 70% tenemos a 715 evaluados, los cuales requieren capacitación en Programación Multianual de Inversiones, respecto al segmento que concentra el mayor

número de servidores en este rango es nuevamente el segmento OPMI Regional y Local Jefe, que representan al 41% (292 evaluados) del total de servidores evaluados en el área de conocimiento AC1 en este rango, respecto a las diferencias más importantes por segmento en este rango de evaluación, encontramos las siguientes: el segmento OPMI Regional y Local Mando Medio/Operador destaca concentrando el 38% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango, seguido del segmento OPMI Regional y Local Jefe que concentra el 35% de su personal evaluado en esta área de conocimiento.

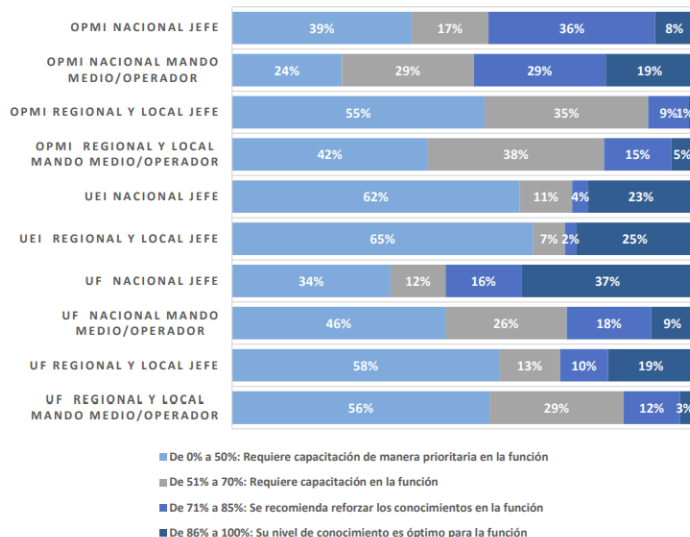
El tercer rango de puntuación que tenemos es de 71% a 80%, que concentra a 350 servidores para los que se recomienda reforzar los conocimientos en Programación Multianual de Inversiones. El segmento UF Regional y Local Jefe es el que obtuvo la mayor cantidad de servidores evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación con 22% de representatividad (78 evaluados).

En cuanto al análisis por segmentos, a los segmentos que concentran la mayor cantidad de sus servidores dentro de este rango son OPMI Nacional Jefe y OPMI Nacional Mando Medio/Operador con 36% y 29% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación, respectivamente. El último rango de evaluación que analizaremos será el de 86% a 100%, el cual representa a 437 servidores evaluados dentro de esta área de conocimiento, los cuales cuentan con el nivel de conocimiento óptimo en Programación Multianual de Inversiones.

El segmento con mayor concentración de evaluados en este rango de evaluación es nuevamente UF Regional y Local Jefe, con 32% de representatividad (139 evaluados). A nivel de segmentos los que destacan son los segmentos UF Nacional Jefe y UEI Regional y Local Jefe con 37% y 25% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación, respectivamente.¹

¹Informe análisis del censo y evaluación del diagnóstico de conocimientos. SERVIR Pag. 59 ([Diagnóstico al SNPM y Gestión de Inversiones \(INVIERTE.PE\) 2020 \(1\).pdf](#))

Gráfico N° 51: Servidores distribuidos por segmento y rangos de evaluación en el área de conocimiento AC1 – Programación Multianual de Inversiones



Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

3.2.- Áreas de conocimiento 2 (Formulación y Evaluación):

En términos generales, se identifican diferencias importantes en el rango de evaluación de 86% a 100%, que cuenta con 87 evaluados (5%). El segmento que concentra mayor número de evaluados en este rango es el segmento OPMI Nacional Mando Medio/Operador que contiene el 33% (29) de los servidores evaluados en esta área de conocimiento los cuales cuentan con el nivel óptimo de conocimiento respecto a Formulación y Evaluación de proyectos. A nivel de segmentos observamos que los que más destacan son OPMI Nacional Jefe (7 evaluados) y OPMI Nacional Mando Medio/Operador (29 evaluados), con 50% y 39% de representatividad de los servidores evaluados en esta área de conocimiento dentro del rango de 86% a 100%, respectivamente.

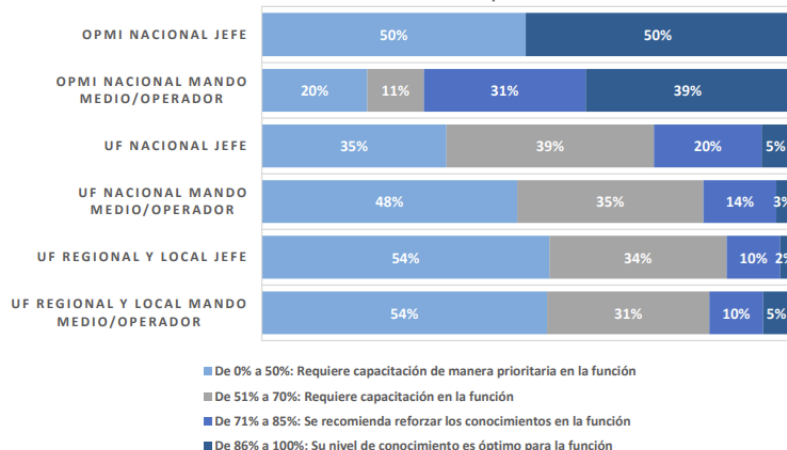
A su vez, frente a los resultados en el rango de 71% a 85% tenemos a 227 evaluados (13%), para los cuales se recomienda reforzar los conocimientos en Formulación y Evaluación de proyectos, respecto al segmento que concentra el mayor número de servidores en este rango, es el segmento UF Regional y Local Jefe, que representan al 40% (90 evaluados) del total de servidores evaluados en el área de conocimiento AC2 en este rango, respecto a las diferencias más importantes por segmento en este rango de evaluación, encontramos las siguientes: el segmento OPMI Nacional Mando

Medio/Operador destaca concentrando el 31% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango, seguido del segmento UF Nacional Jefe que concentra el 20% de su personal evaluado en esta área de conocimiento. El tercer rango de puntuación que tenemos es de 51% a 70%, que concentra a 386 servidores (86%) los que requieren capacitación en Formulación y Evaluación de proyectos.

El segmento UF Regional y Local Jefe es nuevamente el segmento que obtuvo la mayor cantidad de servidores evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación con 51% de representatividad (297 evaluados). En cuanto al análisis por segmentos, a los segmentos que concentran la mayor cantidad de sus servidores dentro de este rango son UF Nacional Jefe y UF Nacional Mando Medio/Operador con 39% y 35% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación, respectivamente. Respecto al último rango a analizar, de 0% a 50% observamos que este representa a 890 servidores evaluados (50%) dentro de esta área de conocimiento, los cuales requieren capacitación de manera prioritaria en Formulación y Evaluación de proyectos. El segmento con mayor concentración de evaluados en este rango de evaluación es UF Regional y Local Jefe, con 54% de representatividad (482 evaluados). A nivel de segmentos los que destacan son los segmentos UF Regional y Local Jefe (181 evaluados) y UF Regional y Local Mando Medio/Operador (482 evaluados) con 54% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación, para ambos casos.²

² Informe análisis del censo y evaluación del diagnóstico de conocimientos. SERVIR Pag. 61-62 ([Diagnóstico al SNPM y Gestión de Inversiones \(INVIERTE.PE\) 2020 \(1\).pdf](#))

Gráfico N° 53: Servidores distribuidos por nivel de segmento y rangos de evaluación en el área de conocimiento AC2 - Formulación y Evaluación



3.3.-Áreas de conocimiento 3: (Ejecución)

En términos generales, la mayor variación de servidores en esta área de conocimiento se concentra en el rango de 0% a 50%, que cuenta con 1 024 evaluados (54%), es decir, la mayoría de los servidores evaluados en esta área de conocimiento requieren capacitación de manera prioritaria en temas de Ejecución de Proyectos. En cuanto al segmento que concentra el mayor número de servidores en este rango es el segmento UF Regional y Local Jefe, que representan al 43% (436 evaluados) del total de servidores evaluados en el área de conocimiento AC3 en este rango, respecto a las diferencias más importantes por segmento en este rango de evaluación, encontramos las siguientes: el segmento UEI Regional y Local Mando Medio/Operador concentra el 62% de su sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango, seguido del segmento UF Regional y Local Jefe que en la misma línea concentra el 57% de su personal evaluado en esta área de conocimiento. A su vez, frente a los resultados en el rango de 51% a 70% tenemos a 407 evaluados (21%), los cuales requieren capacitación en Ejecución de Proyectos, respecto al segmento que concentra el mayor número de servidores en este rango es el segmento UEI Regional y Local Jefe, que representan al 54% (221 evaluados) del total de servidores evaluados en el área de conocimiento AC3 en este rango, respecto a las diferencias más importantes por segmento en este rango de evaluación, encontramos las siguientes: el segmento UEI

Nacional Jefe destaca concentrando el 34% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango, seguido del segmento UEI Regional y Local Jefe que concentra el 33% de su personal evaluado en esta área de conocimiento.

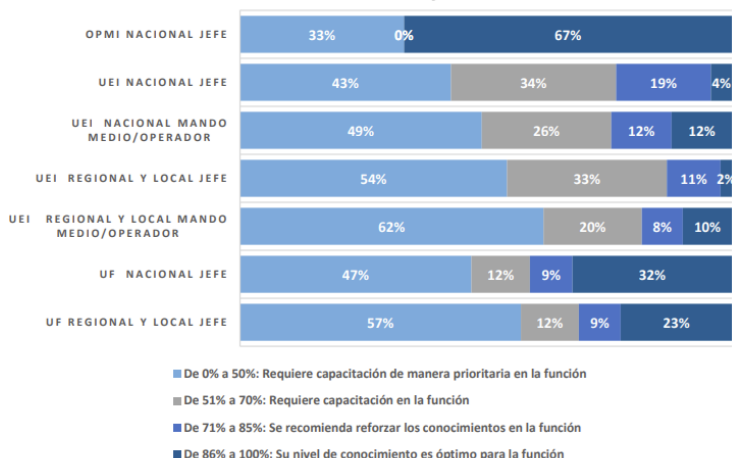
El tercer rango de puntuación que tenemos es de 71% a 80%, que concentra a 194 servidores (10%) para los que se recomienda reforzar los conocimientos en Ejecución de proyectos. El segmento UEI Regional y Local Jefe es nuevamente el que obtuvo la mayor cantidad de servidores evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación con 38% de representatividad (74 evaluados).

En cuanto al análisis por segmentos, a los segmentos que concentran la mayor cantidad de sus servidores dentro de este rango son: el segmento UEI Nacional Jefe concentrando el 19% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango, seguido del segmento UEI Nacional Mando Medio/Operador que concentra el 12% de su personal evaluado en esta área de conocimiento.

El último rango de evaluación que analizaremos será el de 86% a 100%, el cual representa a 282 servidores evaluados (15%) dentro de esta área de conocimiento, los cuales cuentan con el nivel de conocimiento óptimo en Ejecución de Proyectos. El segmento con mayor concentración de evaluados en este rango de evaluación es nuevamente UF Regional y Local Jefe, con 61% de representatividad (173 evaluados). A nivel de segmentos los que destacan son los segmentos OPMI Nacional Jefe y UF Nacional Jefe con 67% y 32% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación, respectivamente.³

³ Informe análisis del censo y evaluación del diagnóstico de conocimientos. SERVIR Pag. 64-65 ([Diagnóstico al SNPM y Gestión de Inversiones \(INVIERTE.PE\) 2020 \(1\).pdf](#))

Gráfico N° 55: Servidores distribuidos por nivel de segmento y rangos de evaluación en el área de conocimiento AC3 - Ejecución



Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

3.4.-Área de conocimiento 4: seguimiento de la inversión pública

En términos generales, la mayor variación de servidores en esta área de conocimiento se concentra en el rango de 0% a 50%, que cuenta con 985 evaluados (48%). Los servidores evaluados en esta área de conocimiento requieren capacitación de manera prioritaria en temas de Seguimiento de la Inversión Pública. En cuanto al segmento que concentra el mayor número de servidores en este rango es el segmento UEI Regional y Local Jefe, que representan al 34% (335 evaluados) del total de servidores evaluados en el área de conocimiento AC4 en este rango, respecto a las diferencias más importantes por segmento en este rango de evaluación, encontramos las siguientes: el segmento UEI Regional y Local Mando Medio/Operador y UEI Regional y Local Jefe que concentran el 54% de su sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango, para ambos casos.

A su vez, frente a los resultados en el rango de 51% a 70% tenemos a 333 evaluados (16%), los cuales requieren capacitación en Seguimiento de la Inversión Pública, respecto al segmento que concentra el mayor número de servidores en este rango es nuevamente el segmento UEI Regional y Local Jefe, que representan al 29% (96 evaluados) del total de servidores evaluados en el área de conocimiento AC4 en este rango, respecto a las diferencias más importantes por segmento en este rango de evaluación, encontramos las

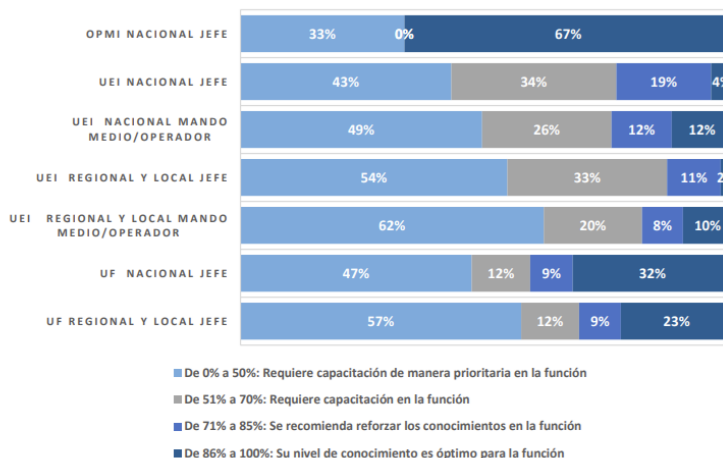
siguientes: el segmento UEI Nacional Mando Medio/Operador destaca concentrando el 35% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango, seguido del segmento UEI Regional y Local Mando Medio/Operador que concentra el 28% de su personal evaluado en esta área de conocimiento. El tercer rango de puntuación que tenemos es de 71% a 80%, que concentra a 201 servidores (10%) para los que se recomienda reforzar los conocimientos en Seguimiento de la Inversión Pública.

El segmento UEI Regional y Local Jefe es nuevamente el que obtuvo la mayor cantidad de servidores evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación con 31% de representatividad (62 evaluados). En cuanto al análisis por segmentos, a los segmentos que concentran la mayor cantidad de sus servidores dentro de este rango son: el segmento OPMI Nacional Jefe y UEI Nacional Jefe que concentran el 17% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango, para ambos casos. El último rango de evaluación que analizaremos será el de 86% a 100%, el cual representa a 515 servidores evaluados (25%) dentro de esta área de conocimiento, los cuales cuentan con el nivel de conocimiento óptimo en Seguimiento de la Inversión Pública.

El segmento con mayor concentración de evaluados en este rango de evaluación es OPMI Regional y Local Jefe, con 64% de representatividad (330 evaluados). A nivel de segmentos los que destacan son los segmentos OPMI Regional y Local Jefe y OPMI Nacional Mando Medio/Operador con 44% y 43% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación, respectivamente.⁴

⁴ Informe análisis del censo y evaluación del diagnóstico de conocimientos. SERVIR Pag. 66-67 ([Diagnóstico al SNPM y Gestión de Inversiones \(INVIERTE.PE\) 2020 \(1\).pdf](#))

Gráfico N° 57: Servidores distribuidos por nivel de segmento y rangos de evaluación en el área de conocimiento AC4 - Seguimiento de la Inversión Pública



Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

3.5.- Áreas de conocimiento 5: (Funcionamiento)

En primer lugar analizamos esta área de conocimiento en el rango de 0% a 50%, el cual cuenta con 243 evaluados (44%). Los servidores evaluados en esta área de conocimiento requieren capacitación de manera prioritaria en temas de Funcionamiento. En cuanto al segmento que concentra el mayor número de servidores en este rango es el segmento OPMI Regional y Local Jefe, que representan al 86% (210 evaluados) del total de servidores evaluados en el área de conocimiento AC5 en este rango, respecto los segmentos más resaltantes en este rango de evaluación, encontramos al segmento OPMI Regional y Local Jefe concentran el 47% de su sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación.

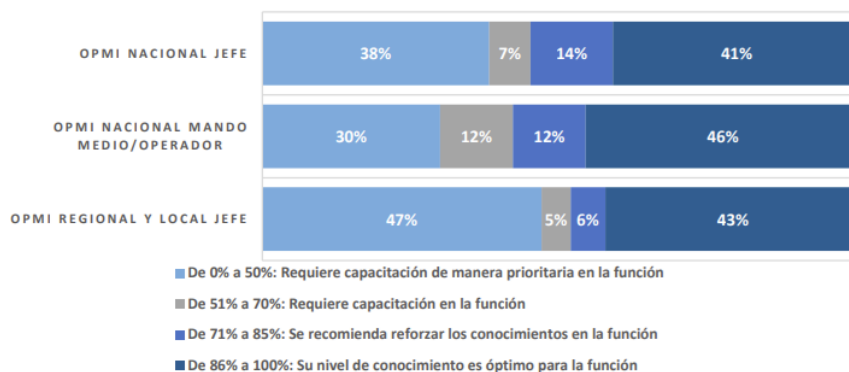
Respecto al rango de 51% a 70% tenemos a 33 evaluados (6%), los cuales requieren capacitación en Funcionamiento, respecto al segmento que concentra el mayor número de servidores en este rango es nuevamente el segmento OPMI Regional y Local Jefe, que representan al 67% (22 evaluados) del total de servidores evaluados en el área de conocimiento AC5 en este rango, respecto a las diferencias más importantes por segmento en este rango de evaluación, encontramos las que destaca el segmento OPMI Nacional Mando Medio/Operador concentrando el 12% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación.

El tercer rango de puntuación que tenemos es de 71% a 80%, que concentra a 39 servidores (7%) para los que se recomienda reforzar los conocimientos en

Funcionamiento. El segmento OPMI Regional y Local Jefe es nuevamente el que obtuvo la mayor cantidad de servidores evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación con 67% de representatividad (26 evaluados). En cuanto al análisis por segmentos, el segmentos que concentran la mayor cantidad de sus servidores dentro de este rango es el segmento OPMI Nacional Jefe que concentran el 46% de su sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación.

El último rango de evaluación que analizaremos será el de 86% a 100%, el cual representa a 238 servidores evaluados (46%) dentro de esta área de conocimiento, los cuales cuentan con el nivel de conocimiento óptimo en Funcionamiento. El segmento con mayor concentración de evaluados en este rango de evaluación es nuevamente el segmento OPMI Regional y Local Jefe, con 81% de representatividad (192 evaluados). A nivel de segmentos el que destaca es el segmento OPMI Nacional Mando Medio/Operador con 46% de sus evaluados en esta área de conocimiento dentro de este rango de evaluación.⁵

Gráfico N° 59: Servidores distribuidos por nivel de segmento y rangos de evaluación en el área de conocimiento ACS - Funcionamiento



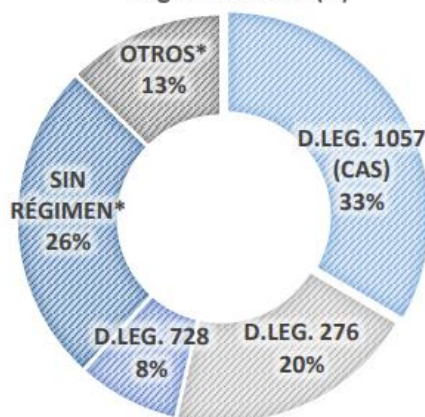
Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

- 4. Inestabilidad Laboral como Causa de la problemática:** El diagnóstico evidencia que este déficit de competencias no se debe a una falta de formación académica (el 97% de los censados tiene estudios universitarios y el 77% posee título), sino a la falta de especialización y la alta rotación. El sistema se sostiene sobre vínculos laborales precarios: el **33%** del personal opera bajo el

⁵ Informe análisis del censo y evaluación del diagnóstico de conocimientos. SERVIR Pag. 68-69 ([Diagnóstico al SNPM y Gestión de Inversiones \(INVIERTE.PE\) 2020 \(1\).pdf](#))

régimen **CAS (D.Leg. 1057)** , y un alarmante **26%** opera **"Sin régimen"** (locación de servicios). Este 59% de personal en regímenes temporales o no laborales impide la retención del talento, desincentiva la capacitación a largo plazo y genera una pérdida constante de la memoria institucional.

Gráfico N° 10: Porcentaje de servidores censados por Régimen Laboral (%)



Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

* Sin régimen: Comprende a personas contratadas en locación de servicios.

* Otros: Comprende a servidores de carreras especiales.

La problemática central es, por tanto, que el Estado peruano confía la ejecución de miles de millones de soles en inversión pública a un contingente de personal que, en su mayoría, no está calificado para dicha tarea y que, además, opera bajo regímenes laborales precarios que perpetúan el ciclo de ineficiencia. La consecuencia directa es la recurrente problemática nacional de obras paralizadas, arbitrajes perdidos, sobrecostos y proyectos que no logran cerrar las brechas sociales para las que fueron diseñados.

La mayoría de las obras paralizadas se concentran en los Gobiernos locales, cabe preguntarse qué ocurre a nivel municipal. Los datos del Registro Nacional de Municipalidades 2024 (RENAMU), elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INEI), evidencian serias deficiencias en la planificación y las capacidades técnicas de dichas instituciones. Las principales causas están estrechamente relacionadas con las limitaciones técnicas y presupuestarias que enfrentan los Gobiernos locales.

A nivel nacional, el 55% de las municipalidades informó que necesitaba asistencia técnica, mientras que el 57% requería apoyo en la evaluación de proyectos. Esta carencia de apoyo contribuye de manera directa al elevado número de obras paralizadas y a las fallas encontradas en contratos y expedientes técnicos.⁶

I.3.- SOLUCIÓN PROPUESTA

Para revertir esta situación, el presente Proyecto de Ley propone una solución integral sustentada en dos pilares fundamentales: la profesionalización y la estabilidad laboral. En primer lugar, la profesionalización busca fortalecer las capacidades técnicas de los servidores públicos que operan el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (SNPMGI), garantizando que su desempeño responda a estándares de mérito, competencia y especialización en materia de formulación, evaluación y ejecución de proyectos de inversión pública. Un sistema de inversión eficiente requiere funcionarios con conocimientos sólidos, actualizados y uniformes en todo el territorio nacional, de modo que las decisiones técnicas se adopten sobre la base de criterios objetivos, reduciendo errores, sobre costos y paralizaciones de obras.

En segundo lugar, la estabilidad laboral de dichos operadores constituye un elemento indispensable para asegurar la continuidad institucional del sistema. La alta rotación de personal, especialmente en los gobiernos regionales y locales, ha generado pérdida de conocimiento técnico, discontinuidad en los proyectos y debilitamiento de la gestión pública. Por ello, se propone establecer mecanismos normativos que promuevan la permanencia de los profesionales capacitados dentro del sistema, otorgándoles condiciones adecuadas de estabilidad, reconocimiento y desarrollo profesional.

De esta manera, el proyecto busca consolidar un cuerpo técnico especializado, estable y comprometido con la eficiencia en el uso de los recursos públicos, garantizando la sostenibilidad del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (SNPMGI) como herramienta esencial para el cierre de brechas sociales y la ejecución oportuna y eficaz de la inversión pública en el país. La solución propuesta se articula en tres mecanismos:

⁶ <https://www.comexperu.org.pe/articulo/infraestructura-en-pausa-2474-obras-paralizadas-a-diciembre-de-2024>

1. **Certificación Obligatoria de Competencias:** Se establece la certificación de competencias como un requisito obligatorio para ejercer funciones en las OPMI, UF y UEI. Esta certificación no evaluará grados académicos (que ya se poseen), sino el *conocimiento técnico específico* del sistema INVIERTE.PE. El Ministerio de Economía y Finanzas y SERVIR, como entes rectores, regularán este proceso, creando un "Registro Nacional de Operadores Certificados". Esto eleva el estándar mínimo y asegura que solo personal calificado tome decisiones de inversión.
2. **Profesionalización y Estabilidad Laboral:** Se ataca la raíz del problema (inestabilidad). Se dispone que los puestos clave (Jefaturas de OPMI, UF y UEI) en gobiernos regionales y locales sean cubiertos mediante concurso público de méritos bajo regímenes laborales estables (Ley del Servicio Civil o D.L. 728; D.L. 276). crucialmente, se prohíbe el uso de locación de servicios ("Sin régimen") para estas funciones estratégicas, reduciendo la rotación y permitiendo la consolidación de la carrera pública en inversión.
3. **Plan Nacional de Cierre de Brechas:** Se dispone que el MEF y SERVIR, usando los resultados del diagnóstico, diseñen un "Plan Nacional de Cierre de Brechas". Este plan no será genérico, sino que se enfocará quirúrgicamente en las áreas, unidades y niveles de gobierno con peores resultados: las UEI y UF regionales y locales y las materias de "Ejecución" y "Formulación".

I.4.- NECESIDAD, OPORTUNIDAD Y VIABILIDAD DEL PROYECTO

A. Necesidad de la Norma

La aprobación de esta Ley es una necesidad impostergable. El diagnóstico de SERVIR no es una opinión, es una radiografía técnica de una falla sistémica. La evidencia de que el 87% del personal requiere capacitación y más de la mitad necesita intervención "prioritaria" demuestra que el modelo actual de "capacitación voluntaria" ha fracasado. El país no puede seguir permitiendo que la gestión de la inversión pública, vital para la salud, educación y transporte, esté en manos de personal sin la calificación demostrada. Es un imperativo de eficiencia en el gasto, conforme al artículo 77 de la Constitución, y una condición esencial para la reactivación económica.

B. Oportunidad de la Norma

La oportunidad es única. Por primera vez, el Estado peruano cuenta con un diagnóstico de esta magnitud. Ya no se actúa a ciegas. Los resultados nos dicen

exactamente *dónde* está el problema (en las UEI y UF subnacionales), *qué* conocimiento falta (Ejecución y Formulación) y *por qué* ocurre (inestabilidad laboral). El propio informe de SERVIR concluye señalando la "necesidad de fortalecimiento de capacidades" y que los resultados se usarán para "el diseño de estrategias de capacitación". Esta Ley brinda el marco legal vinculante para que dicha estrategia se implemente de forma obligatoria y sostenida, respondiendo además a la legítima demanda ciudadana por obras públicas eficientes y concluidas.

C. Viabilidad de la Norma

El proyecto es plenamente viable bajo tres perspectivas:

1. **Viabilidad Legal y Constitucional:** La propuesta se enmarca en la facultad de iniciativa legislativa (Art. 107, Constitución). No contraviene la autonomía de los gobiernos regionales o locales, pues el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (SNPMGI) es un sistema administrativo nacional y el Congreso tiene la facultad de establecer estándares mínimos de cumplimiento obligatorio para garantizar su funcionamiento y el uso eficiente de los recursos públicos. Respeta la rectoría del MEF y SERVIR, encargándoles la ejecución técnica de la medida.
2. **Viabilidad Económica:** La implementación de la Ley no irroga gastos adicionales al Tesoro Público. La gestión del proceso de certificación y los planes de capacitación se financiarán con cargo a los presupuestos institucionales ya asignados al Ministerio de Economía y Finanzas y a SERVIR. La contratación estable del personal se financiará con cargo a los presupuestos de las propias entidades. Más aún, la Ley generará viabilidad financiera a largo plazo; un operador calificado y estable previene sobrecostos, evita arbitrajes por deficiencias técnicas y reduce la paralización de obras, generando ahorros significativos al Estado que superan largamente el costo de la profesionalización.
3. **Viabilidad Operativa:** Las entidades responsables de la implementación (MEF y SERVIR) ya existen y cuentan con la capacidad técnica para diseñar e implementar un sistema de certificación y un plan nacional de capacitación, tal como lo demuestra el propio diagnóstico que sirve de base a esta ley.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente Ley complementa y fortalece el marco normativo vigente en materia de inversión pública y gestión de recursos humanos del Estado, sin generar conflictos ni derogaciones sustantivas.

En primer término, desarrolla el principio constitucional de eficiencia en el gasto público previsto en el artículo 77 de la Constitución, y consolida la rectoría del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) sobre el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (INVIERTE.PE), creado por el Decreto Legislativo N° 1252.

Asimismo, articula su aplicación con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al establecer que los puestos de jefatura y operadores técnicos se cubran mediante concursos públicos de mérito, garantizando estabilidad y profesionalización conforme a la política nacional de recursos humanos dirigida por SERVIR.

Su entrada en vigencia implicará la adecuación del Reglamento del INVIERTE.PE (DS N° 284-2018-EF) y de los reglamentos internos de las entidades públicas, a fin de incorporar los nuevos requisitos de certificación y los perfiles técnicos obligatorios.

Finalmente, al prohibir la contratación por locación de servicios en funciones estratégicas, la Ley elimina una práctica contraria a la eficiencia y continuidad institucional, reforzando la legalidad y la calidad del servicio público en todos los niveles de gobierno.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO:

El presente Proyecto de Ley no genera gasto adicional al Tesoro Público, dado que su implementación se financiará con los presupuestos institucionales del MEF, SERVIR y de las entidades del Estado comprendidas en el sistema INVIERTE.PE. Se trata, por tanto, de una medida de optimización interna del gasto público que no implica carga fiscal adicional, en estricto cumplimiento del artículo 79 de la Constitución. Asimismo, su diseño se fundamenta en el principio de eficiencia presupuestaria y rentabilidad social establecido en el artículo 77 de la Constitución Política del Perú, promoviendo el uso racional de los recursos del Estado y generando un impacto altamente positivo en la gestión de la inversión pública.

El beneficio económico y social es evidente. Al exigir la certificación obligatoria de competencias y promover la profesionalización y estabilidad de los operadores de

inversión pública, se garantiza que los proyectos sean formulados, evaluados y ejecutados por personal calificado, reduciendo errores, sobrecostos, arbitrajes y obras paralizadas.

La experiencia demuestra que un operador técnico preparado genera ahorros significativos al Estado, evita pérdidas millonarias y mejora la calidad del gasto público. Asimismo, al consolidar un cuerpo estable de especialistas, se fortalece las entidades y se asegura la continuidad de las políticas de inversión en los tres niveles de gobierno.

Por tanto, el costo de implementación es mínimo y congruente, mientras que los para mayor eficiencia, ahorro fiscal, mejor ejecución de obras y mayor confianza ciudadana en el Estado, representa una inversión estratégica en capital humano público, orientada a garantizar que cada sol del presupuesto nacional se traduzca en obras útiles y de calidad para la población.

IV. VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa se encuentra alineada con los Objetivos y Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, principalmente en los siguientes puntos:

Política de Estado N° I. Democracia y Estado de Derecho; 5. Gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes; **Política de Estado N° II** Equidad y Justicia Social; 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo; **Política de Estado N° III.** Competitividad del País; 20. Desarrollo de la ciencia y la tecnología; **Política de Estado N° IV.** Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado; 24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente.

V.- VINCULACION CON LA AGENDA LEGISLATIVA.

De acuerdo con la Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2024-2025 Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR de fecha 02 de noviembre del 2024, la presente iniciativa se enmarca en los objetivos y Prioridades Legislativas: **Objetivo I:** Democracia y estado de derecho; **Política de Estado:** 1. fortalecimiento del régimen democrático y estado de derecho; el Tema: 1. funcionamiento de los órganos y organismos del estado. 12; **Política de Estado:** 5. gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes; **Tema:** 15. planeamiento estratégico.

Objetivo: II. Equidad y justicia social; **Política de Estado:** 14. acceso al empleo pleno, digno y productivo; **Tema:** 58. mejora en el derecho individual del trabajo.

Objetivo: IV. Estado eficiente, transparente y descentralizado; **Política de Estado:** 24. afirmación de un estado eficiente y transparente; **Tema:** 92. modernización y eficiencia de la gestión del estado y la administración pública y 93. transparencia en el estado.