



**LEY QUE PROMUEVE LA  
CREACIÓN DEL PROGRAMA DE  
PROMOCIÓN A LA  
INCORPORACIÓN DE TALENTO  
JOVEN EN EL SECTOR PÚBLICO**

El congresista de la República **CARLOS ERNESTO BUSTAMANTE DONAYRE**, integrante del Grupo Parlamentario Fuerza Popular que suscribe, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y los artículos 22° literal c), 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente Proyecto de Ley:

**I. FÓRMULA LEGAL**

El Congreso de la República  
Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE PROMUEVE LA CREACIÓN DEL PROGRAMA DE PROMOCIÓN A LA  
INCORPORACIÓN DE TALENTO JOVEN EN EL SECTOR PÚBLICO**

**TÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Objeto**

La presente Ley tiene por objeto promover la incorporación y formación de jóvenes destacados egresados de la Universidad, Instituto de Educación Superior o de la Escuela de Educación Superior en entidades públicas, que demuestren contar con capacidad de gestión, competencias y vocación de servicio, mediante mecanismos transparentes y en igualdad de oportunidades.

**Artículo 2. Finalidad**

La finalidad de la presente Ley es incorporar al sector público a jóvenes destacados, para dotarlos de conocimientos y competencias que requieren las entidades del sector público, comprometiéndose con el desarrollo del país.

**Artículo 3. Ámbito de aplicación**

La presente Ley es de aplicación a todas las entidades del sector público, independientemente del régimen laboral al cual se encuentren sujetas, y a los jóvenes entre veintiuno (21) y veintinueve (29) años de edad.

No se encuentran comprendidas en la presente Ley, las empresas públicas del Estado.

## TÍTULO II

### DEL PROGRAMA DE PROMOCIÓN A LA INCORPORACIÓN DEL TALENTO JOVEN EN EL SECTOR PÚBLICO

#### Artículo 4. Descripción

El Programa de Promoción a la Incorporación del Talento Joven en el Sector Público, en adelante “EL PROGRAMA”, comprende la formación e incorporación de egresados de universidades, Institutos de Educación Superior y Escuelas de Educación Superior de todo el país en áreas priorizadas, a través de las siguientes etapas:

- a) Selección y formación de jóvenes egresados de Universidad, Institutos de Educación Superior o de Escuelas de Educación Superior a través de un Programa de Extensión Universitaria (PEU).
- b) Incorporación de jóvenes seleccionados formados como practicantes en el sector público.

#### Artículo 5. Actores que participan del Programa de Promoción a la Incorporación del Talento Joven en el sector público

Participan de EL PROGRAMA los siguientes actores:

- i) Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR: Es la entidad encargada de realizar la convocatoria, selección y formación de egresados de Universidades, Institutos y de Escuelas de Educación Superior, al PEU. Asimismo, se encarga de la asignación de participantes del PEU que alcanzaron vacantes para ser incorporados como practicantes profesionales, a la entidad receptora; y del seguimiento de las prácticas profesionales realizadas en las entidades públicas receptoras.
- ii) Entidades públicas receptoras: Son las entidades que suscriben el convenio de prácticas profesionales con los egresados del PEU de acuerdo al procedimiento aprobado por SERVIR. Las entidades públicas que participan de EL PROGRAMA se sujetan a las obligaciones establecidas en la presente ley y la normativa complementaria.
- iii) Participantes: Aquellos egresados de Universidades, Institutos y de Escuelas de Educación Superior que participan de EL PROGRAMA en cualquiera de las etapas previstas en el artículo 6 de la presente Ley.

## **Artículo 6. Implementación del Programa de Promoción a la Incorporación del Talento Joven**

6.1 SERVIR es la entidad encargada del diseño e implementación de EL PROGRAMA, el mismo que será financiado con sus propios recursos.

6.2 La primera etapa de EL PROGRAMA comprende las acciones de selección y formación de jóvenes egresados a través del Programa de Extensión Universitaria (PEU):

- a) El Programa de Extensión Universitaria (PEU) es un programa de formación que tiene como objetivo desarrollar conocimientos y competencias necesarias para la modernización de la gestión pública.
- b) SERVIR convoca a egresados de universidades, Institutos de Educación Superior y Escuelas de Educación Superior para participar del proceso de selección para acceder al PEU.
- c) La ejecución del PEU se encuentra a cargo de SERVIR, quien aprueba las bases del proceso de selección para la admisión al PEU. Forma parte del proceso de ejecución del PEU la determinación de los requisitos para la postulación, los criterios de admisión, la determinación del número de las vacantes, la modalidad de dictado y la duración del PEU.

6.3. La segunda etapa de EL PROGRAMA consiste en la incorporación de jóvenes practicantes profesionales seleccionados y formados en entidades del sector público:

- a) SERVIR asigna a las entidades públicas receptoras, en calidad de practicantes profesionales, a los participantes que aprobaron el PEU, de conformidad con las disposiciones que SERVIR emita, pudiendo considerar aspectos como el orden de mérito, especialidad u otros. La asignación de practicantes profesionales está sujeta a la disponibilidad de las vacantes.
- b) Los participantes comprendidos en el literal a) del numeral 6.3 suscriben el convenio de prácticas profesionales con las entidades receptoras, que se regulan por el Decreto Legislativo N° 1401.

6.4 Las entidades públicas podrán incorporar a los participantes del Programa de Promoción a la Incorporación de Talento Joven que hayan culminado satisfactoriamente las prácticas profesionales, mediante contratación directa bajo la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Adicionalmente, las entidades públicas que estén bajo el régimen de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, podrán incorporar como servidores civiles en el primer nivel de la carrera a los participantes de EL PROGRAMA que hayan culminado satisfactoriamente las prácticas profesionales, en puestos vacantes y presupuestados. Lo

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”  
“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

dispuesto en la presente disposición se sujeta a las estrategias de vinculación establecidas por SERVIR para los participantes que culminaron EL PROGRAMA.

6.5 Los participantes de EL PROGRAMA, a los que hace referencia el literal b) del numeral 6.3 podrán acceder a un puntaje adicional en los concursos de becas de posgrado a cargo del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo - PRONABEC; u otros beneficios que establezca el Reglamento.

Aquellos participantes que hayan culminado satisfactoriamente el PEU, pero no hubiesen alcanzado vacante para ser incorporados a las prácticas profesionales en las entidades públicas receptoras podrán acceder al beneficio dispuesto en el párrafo anterior del presente numeral, siempre que acrediten haber prestado servicios en entidades del Estado por un periodo no menor a un (1) año, posterior a la culminación del PEU.

### **Artículo 7. Administración del Programa de Promoción a la Incorporación del Talento Joven**

7.1. EL PROGRAMA es administrado por SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil.

7.2. SERVIR, en su condición de administrador de EL PROGRAMA, tiene las siguientes funciones:

- a) Aprobar las disposiciones e implementar los instrumentos que resulten necesarios para el funcionamiento e implementación progresiva de EL PROGRAMA.
- b) Definir las temáticas priorizadas de EL PROGRAMA, así como los criterios para la identificación y selección de jóvenes admisibles a EL PROGRAMA.
- c) Diseño y ejecución del PEU, a cargo de la Escuela Nacional de Administración Pública.
- d) Monitoreo, acompañamiento y evaluación en la ejecución de las prácticas profesionales realizadas por los participantes de EL PROGRAMA.
- e) Suscribir los convenios que resulten necesarios para el diseño y la ejecución de EL PROGRAMA.
- f) Otras que se establezcan en las normas complementarias.

### **Artículo 8. Inexistencia de relación laboral**

La suscripción y ejecución de los convenios suscritos como parte de la aplicación de la presente norma no genera la existencia de relación laboral de los participantes de EL

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”  
“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

PROGRAMA con la entidad donde vayan a desarrollar las prácticas, ni con cualquier otra entidad relacionada con su ejecución.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

### PRIMERA. Pasantías y capacitaciones en el Sector Público

En complemento al Programa de Promoción a la Incorporación de Talento Joven al Sector Público, SERVIR puede establecer el desarrollo de pasantías y capacitaciones para jóvenes, con el objetivo de incentivar el interés y acceso al sector público, fortaleciendo conocimientos y capacidades en materias relacionadas con la gestión pública.

### SEGUNDA. Reglamentación

La Presidencia del Consejo de Ministros, a propuesta de SERVIR, aprueba el Reglamento en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario, contados a partir del día siguiente de publicada la presente Ley.

### TERCERA. Estipendio del estudiante del PEU

De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, SERVIR puede proveer un estipendio para el sostenimiento mensual del estudiante durante su proceso formativo PEU.

### CUARTA. Excepción de aprobación de Cuadro de Puestos de la Entidad

Para la aplicación de la contratación directa dispuesta en el numeral 6.4 del artículo 6 de la Ley, las entidades públicas están exceptuadas de la aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

### QUINTA. Implementación progresiva

La implementación de EL PROGRAMA se realiza de forma progresiva de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

### SEXTA. Envío de información de estudiantes

Las universidades e institutos de educación superior brindan información académica sobre sus estudiantes de los últimos semestres, a requerimiento de SERVIR.



Firmado digitalmente por:  
Arturo FAU 20181740126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 20/05/2023 16:43:02



Firmado digitalmente por:  
BUSTAMANTE DONAYRE Carlos  
Ernesto FAU 20181740126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 24/05/2023 15:05:43-0500

CARLOS ERNESTO BUSTAMANTE DONAYRE  
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



Firmado digitalmente por:  
JUAREZ GALLEGOS Carmen  
Patricia FAU 20181740126 soft  
Motivo: En señal de conformidad

Fecha: 25/05/2023 16:40:16-0500



Firmado digitalmente por:  
AGUINAGA RECUENCO  
Alejandro Aurelio FAU 20181740126  
soft  
Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 26/05/2023 10:36:57-0500



Firmado digitalmente por:  
LIZARZABURU LIZARZABURU  
Juan Carlos Martin FAU  
20181740126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 26/05/2023 11:34:26-0500



## CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **2** de **junio** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **5214/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; y**
- 2. DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN, GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO.**

.....  
**JAVIER ÁNGELES ILLMANN**  
Oficial Mayor  
**CONGRESO DE LA REPUBLICA**

## II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### 1.1 FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

#### 1.1.1 EL PROBLEMA

En el año 2018 se emitió el Decreto Legislativo N° 1401 que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público, con la finalidad de contribuir en la formación y desarrollo de capacidades de los estudiantes y egresados de universidades, institutos de Educación Superior, escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico-Productiva, así como promover el conocimiento de las actividades que realizan las entidades del sector público, tal como lo dispone el artículo 3 del mencionado cuerpo legal.

No obstante, si bien con dicho decreto legislativo se avanzó en la formalización de los mecanismos de atracción de talento joven al Estado peruano, todavía persiste una brecha importante entre la cantidad de convocatorias de prácticas que lanza el Estado peruano con la cantidad de practicantes que efectivamente se logran incorporar a las entidades públicas en todo el país y que cuenten con las competencias y conocimientos que se requieren para un adecuado desempeño en el sector público.

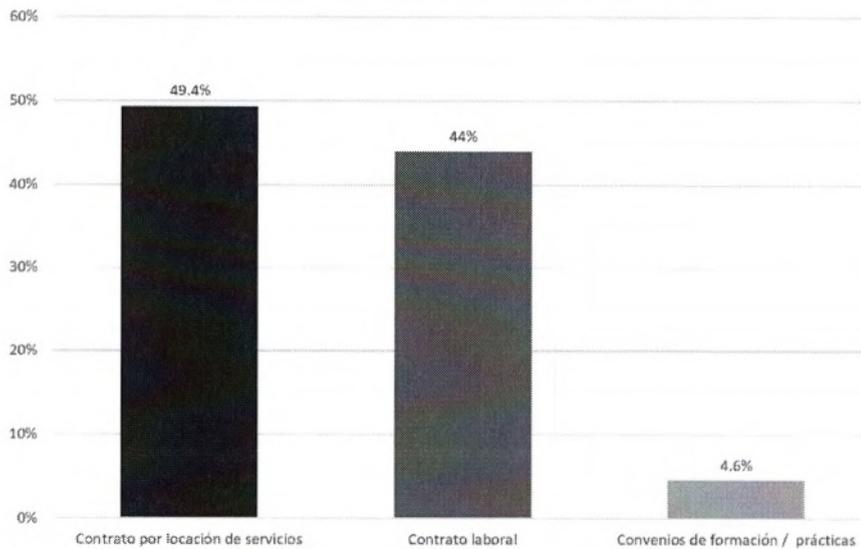
De acuerdo a lo datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del año 2021, casi la mitad (49.4%) de los jóvenes egresados de institutos y universidades entre las edades de 18 y 25 años que llevan entre 0 y 2 años laborando en la administración pública son contratados bajo la modalidad de locación de servicios; el 44% cuenta con algún tipo de contrato laboral y solo el 4,6% son contratados bajo la modalidad de prácticas (Véase Gráfico 1).

Estas cifras evidencian que el sector público no atrae laboralmente en empleos formales a los jóvenes en edades de egreso de universidades e institutos de nivel superior. Asimismo, aquellos que se encuentran interesados en trabajar en entidades del estado se enfrentan a múltiples desafíos como: limitadas oportunidades de inserción y formación en el trabajo, ausencia de beneficios laborales integrales, estrategias poco claras que favorezcan una contratación ordenada y que promuevan su desarrollo en el servicio civil, modalidades formativas laborales que solo se implementan a pequeña escala, entre otros; lo cual se evidencia en el casi 50% de jóvenes egresados contratados en el sector público sin vínculo laboral, carentes de todo derecho laboral y con limitadas posibilidades de mantenerse en el sector público.



Firmado digitalmente por:  
GUERRA GARCIA CAMPOS  
Hemando FAJ 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 26/05/2023 13:52:28-0500

**Gráfico 1. Ocupación de jóvenes entre los 18 y 25 años que laboran menos de 2 años en la administración pública (porcentaje)**



Fuente: ENAHO (2021)

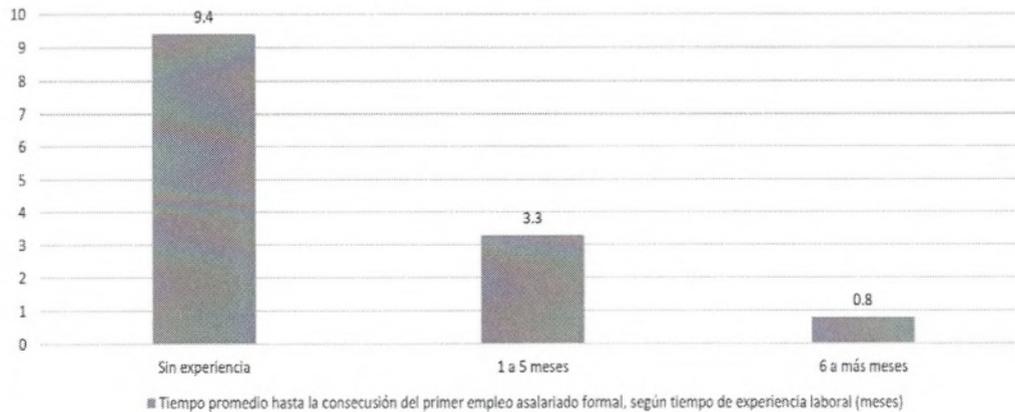
En este punto, cabe destacar un factor relevante en la inserción laboral, relacionado con la experiencia previa en el tiempo que le toma a un bachiller encontrar su primer empleo formal y asalariado. Se observa del Gráfico 2, que los bachilleres que no han estado empleados un año antes de la obtención de su grado tardaron un poco más de 9 meses para encontrar su primer empleo formal asalariado. En contraste, los bachilleres que tuvieron una experiencia previa de uno a cinco meses solo demoraron 3,3 meses y el grupo con una experiencia previa de seis meses a más demoró 0,8 meses. En ese marco, es importante proveer mecanismos que permitan a los jóvenes contar con experiencias previas a la obtención del bachiller, como es el caso de las experiencias obtenidas a partir de las prácticas profesionales.

Justamente, un aspecto importante de acuerdo con la evidencia internacional es la experiencia laboral previa al egreso, la cual permite que los estudiantes desarrollen competencias y relaciones laborales consideradas valiosas para los empleadores, según el estudio de Planas-Coll, y Enciso Ávila (2014)<sup>1</sup>, trabajar durante los estudios o en los primeros años de egreso en algo relacionado con los estudios, puede facilitar inserción profesional más exitosa, en este caso en las entidades públicas. En el Perú, la evidencia recopilada por De la Flor (2018) indica que, bajo ciertas condiciones,

<sup>1</sup> Planas Coll, Jordi; Enciso - Ávila, Isabel – María. Revista Iberoamericana de Educación Superior. Vol. V. Num. 12. 2014. Pp. 23-45. <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299129977002.pdf>

realizar prácticas incrementa en un 34% la probabilidad de trabajar en un empleo relacionado con la carrera cursada.<sup>2</sup>

**Gráfico 2. Tiempo promedio hasta la consecución del primer empleo asalariado formal, según tiempo de experiencia laboral (meses)**



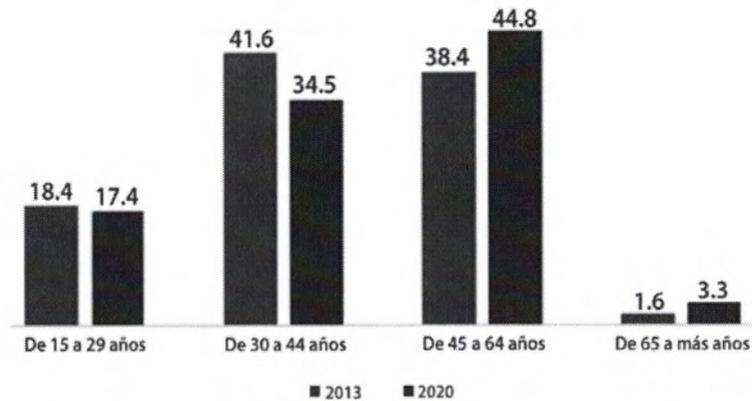
Fuente: Planillas electrónicas, MTPE, 2015-2019 y RNGT. Sunedu, 2020.

De acuerdo a lo expuesto, se torna necesario la adopción de medidas que viabilicen el acercamiento al servicio civil por parte de los jóvenes y que les confiera la posibilidad de desarrollar prácticas profesionales en entidades públicas, con el objetivo de fomentar su incorporación en el servicio civil.

Adicionalmente, es importante destacar los cambios presentados del 2013 al 2020 en el servicio civil (Ver Gráfico 3) que hacen evidente el aumento del porcentaje de servidores públicos mayores a 45 años, que al 2013 representaban el 40% y al 2020, representaron el 49% del total de servidores, esto es, un aumento del 9%, mientras que en dichos años, los porcentajes de servidores jóvenes de hasta 29 años, se mantuvieron en la misma proporción de representación, alrededor del 18%; lo que refleja un desafío de renovación significativa de una nueva generación de servidores civiles a mediano plazo (BID, 2022), considerando que los servidores civiles en el 2020 representaron un 2% de la población, proporción que se mantiene entre las más bajas de la región (BID, 2022).

<sup>2</sup> SUNEDU. III Informe Bial sobre la realidad universitaria en el Perú. Pp. 206.  
<https://unjfsc.edu.pe/wp-content/uploads/2022/03/III-Informe-Bial-sobre-la-Realidad-Universitaria-en-el-Per%C3%BA.pdf>

**Gráfico 3. Rangos de edad de los servidores públicos, 2013 y 2020 (porcentaje)**



Fuente: INEI, ENAHO 2013 y 2020 Elaboración: SERVIR-GPGSC

### 2.1.2. Análisis comparado de las medidas de la promoción a la incorporación de talento joven en diversos países

Ante la problemática expuesta, presente en la realidad de varios países, se han tomado acciones diversas como las que se detallan a continuación:

#### i) Programa “Yo estudio y trabajo” (Uruguay)<sup>3</sup>:

Creado en el 2012. Brinda una primera experiencia laboral formal a jóvenes estudiantes o próximos a estudiar en educación formal y no formal, entre 16 y 20 años mediante un sorteo público de puestos laborales. La experiencia de trabajo debe desarrollarse en la localidad donde salió sorteado y tiene una duración máxima de 12 meses en la empresa u organismo público adherido al programa (Ministerio de Desarrollo Social, 2021).

#### ii) Programa “Estado joven” (Colombia)<sup>4</sup>:

Programa que, desde el 2017 permite que los estudiantes de entre 15 y 28 años de edad de diversas modalidades formativas puedan realizar prácticas relacionadas a su programa de formación en organismos del sector público por un plazo de 5 meses. El programa tiene como actor estratégico a las instituciones educativas de donde provienen los estudiantes quienes asignan el monitor para el seguimiento del proceso, así como a las entidades estatales que ofertan sus plazas de práctica y que garantizan

<sup>3</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno de Uruguay. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/node/18546>

<sup>4</sup> Ministerio del Trabajo del Gobierno Colombiano. <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/estado-joven>

la asignación de actividades relacionadas con el programa de formación del estudiante y acompañará el proceso al interior de la entidad con un tutor (Mintrabajo, 2021).

**iii) Programa “Prácticas Chile” y propuesta de programa “Mi primer empleo Público” (Chile)<sup>5</sup>:**

Creado en el 2012, el programa permite que jóvenes de universidades e institutos de nivel superior realicen prácticas profesionales en servicios públicos de la administración central del estado por un tiempo de hasta 12 semanas. Asimismo, la propuesta de Chile por el programa “Mi primer empleo Público” permitiría dar continuidad al programa Prácticas Chile impulsando la inserción laboral de jóvenes recién titulados entre 18 a 29 años de edad, al Estado quienes, al no cumplir con el tiempo mínimo de experiencia laboral solicitado, no pueden insertarse.

**iv) Programa “Fast Stream” (Reino Unido):**

Programa mediante el cual jóvenes egresados de universidades pueden laborar en diversos organismos del sector público de manera temporal hasta por 4 años. Después de haber pasado por un proceso de selección complejo y competitivo los jóvenes talentos deben elegir un *scheme*: programa de aprendizaje estructurado dentro de una profesión gubernamental en donde laborarán por el tiempo establecido. El *Fast stream* cuenta con 15 programas estructurados como Finanzas, Recursos Humanos, Investigación Gubernamental y Diplomacia y Desarrollo. Se realiza un seguimiento a través de mentores, asimismo los egresados pueden acceder a funciones en casi todos los departamentos gubernamentales.

### **2.1.3 Necesidad de formación en jóvenes**

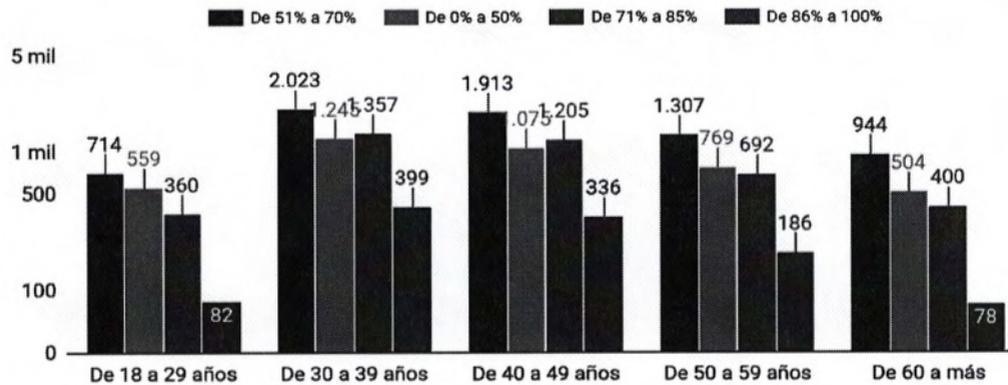
En el sector público existe una gran brecha entre las capacidades con las que cuentan los servidores públicos y las que se requiere para el desarrollo eficiente de sus funciones. Esta brecha se presenta también entre los jóvenes menores de 29 años, según se muestra en el Diagnóstico de Conocimientos 2019-2020 realizado por SERVIR (sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, Sistema Nacional de Informática - Gobierno Digital; Sistema Nacional de Defensa Pública y Acceso a la Justicia; y el Sistema Nacional de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre-SINAFOR), en la cual se observa que el 74% de los servidores civiles entre las edades 18 a 29 años requieren capacitación de manera prioritaria en la función (rango de calificación menor a 70%), siendo superado por la brecha de capacitación de los servidores civiles mayores a 60 años.

---

<sup>5</sup> Prácticas Chile. <https://www.practicasparchile.cl/centro-de-ayuda.html>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”  
“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

**Gráfico 4. Diagnóstico de conocimiento por rango de edad (2019-2020)**



Fuente y elaboración: SERVIR – GDCRSC

Los continuos retos que presentan las entidades del sector público necesitan de servidores públicos capacitados y con dominio de conocimientos especializados, de los cuales parte importante se generan dentro de los mismos organismos que los ofrecen (CAF - Banco Desarrollo de América Latina, 2018). Es en ese sentido que, varias entidades del sector público han optado por diseñar y ejecutar cursos de extensión universitaria dirigido a jóvenes que hayan obtenido recientemente la condición de egresado universitario o se encuentre en los últimos ciclos de la carrera, fortaleciendo sus capacidades y conocimientos técnicos, así como posibilitar su incorporación, ya sea como práctica profesional, o como ingreso directo (en el caso del BCR y SBS), permitiéndole desarrollar una línea de carrera profesional en la institución.

En el Gráfico 4 se detallan las características de los cursos de extensión universitaria realizados entre las entidades del sector público.

**Gráfico 5. Comparativo de Cursos de Extensión Universitaria realizados en entidades del sector público**

Entidad	OEFA	Osinerning	Proinversión	Essalud	BCRP	SBS
Denominación del CEU	OEFA Ceu Fiscalización ambiental	Becas Osinerning	CEU Proinversión	Beca CELUN	Curso de extensión	Programa de extensión
Especialidad	Fiscalización ambiental	Regulación y supervisión de la industria energética y minera	Asociación pública privada (APP) y proyectos en activos (PA)	Salud y seguridad social	Economía avanzada y en finanzas avanzadas	Sistemas financieros, cooperativo, de seguros y de pensiones
Nº de subespecialidades	3	6	2	4	2	2
Modalidad	B-learning	Virtual sincrónica	Virtual sincrónica	-	Virtual	Virtual
Duración (semanas)	6	6	6	6	12	14

Fuente: Elaboración SERVIR

Asimismo, desde el 2019, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través de la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP ha prestado colaboración con 2 entidades públicas (OSINERGMIN y PROINVERSIÓN), en el desarrollo del curso de extensión universitaria, que son reconocidas a nivel nacional por su prestigio y que se evidencia en la acogida en los procesos de reclutamiento:

- Programa de extensión universitaria - Becas OSINERGMIN
- Curso de extensión universitaria en APP y PA - CEU PROINVERSIÓN

## **2.2 Contenido de la propuesta**

Para hacer frente al reto de la incorporación de jóvenes en el servicio civil, se requiere contar con un Programa que promueva tal incorporación, de manera que, los jóvenes destacados egresados de universidades, institutos y escuelas de educación superior a nivel nacional de entre 21 a 29 años de edad, puedan acceder previamente a una capacitación para luego ser incorporados en entidades del sector público a través de prácticas profesionales.

Ahora bien, es importante destacar que, el presente proyecto de ley si bien refiere o denomina al curso o mecanismo de extensión universitaria y superior, como un “Programa”, ello no quiere decir que, se está creando una entidad estatal nueva o una dependencia de SERVIR, ni tampoco se relaciona con los requisitos del artículo 38.3 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE).

De esta forma EL PROGRAMA se configura en una acción estratégica para dotar de talento joven al Estado, asegurando que cuente con competencias desarrolladas en áreas prioritarias del sector público, sin que ello implique la creación de una nueva entidad.

El Programa de Promoción a la Incorporación de Talento Joven en el sector público es administrado por SERVIR y comprende dos etapas:

- i. Selección y formación de jóvenes egresados de Universidades, de Institutos de Educación Superior y de Escuelas de Educación Superior a través de un Programa de Extensión Universitaria (PEU).
- ii. Incorporación de jóvenes seleccionados y formados como practicantes.

### **2.2.1. Actores que participan de EL PROGRAMA**

En el programa participan los siguientes actores:

- La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, que es la encargada de realizar la convocatoria y selección de egresados de Universidades, Institutos y de Escuelas de Educación Superior al PEU; la asignación de participantes del PEU que alcanzaron vacantes para ser incorporados como practicantes

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”  
“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

profesionales; y, el seguimiento de las prácticas profesionales realizadas en las entidades receptoras.

- Entidades Receptoras, quienes suscriben el convenio de prácticas profesionales con los egresados del PEU de acuerdo a la asignación comunicada por SERVIR. Asimismo, a fin de dotar de dinamismo a las acciones que se realicen en el Programa, se requiere que las entidades que participan se sujeten a las obligaciones establecidas en la ley, así como en la normativa complementaria que se emite para el efecto de su implementación adecuada.

Egresados, aquellos egresados de Universidades, Institutos y de Escuelas de Educación Superior que participan de EL PROGRAMA en cualquiera de las etapas previstas.

### **2.2.2. Selección y formación de jóvenes egresados de Universidades, de Institutos de Educación Superior y de Escuelas de Educación Superior a través de un Programa de Extensión Universitaria (PEU)**

#### Primera Etapa:

La primera etapa de EL PROGRAMA comprende las acciones de selección y formación de jóvenes egresados a través del Programa de Extensión Universitaria (PEU):

- El Programa de Extensión Universitaria (PEU) es un programa de formación que tiene como objetivo desarrollar conocimientos y competencias necesarias para la modernización de la gestión pública.
- La convocatoria de los egresados de universidades, Institutos de Educación Superior y de Escuelas de Educación Superior; requiere acciones de sensibilización y de interrelación con las instituciones educativas a fin de acercar a los egresados la información necesaria para contar con su participación en EL PROGRAMA.
- El proceso de selección de participantes para el PEU aplicará mecanismos mediante los cuales se buscará el ingreso de jóvenes que demuestren contar con las competencias y/o habilidades imprescindibles para el sector público.
- La ejecución de la formación dada a través del PEU; es la pieza clave en el proceso de formación, dado que permitirá dotar de los conocimientos y las competencias necesarias para que contribuyan con el cierre de brecha de estas, tan necesarias en puestos del sector público.

#### Segunda etapa:

La segunda etapa de EL PROGRAMA consiste en la incorporación de practicantes profesionales a las entidades del sector público. Para tal efecto, se requiere que SERVIR asigne a los participantes que aprobaron el PEU como practicantes profesionales en las entidades públicas receptoras, quienes formalizarán la incorporación del practicante con la suscripción del convenio de prácticas profesionales, de acuerdo a lo regulado por el Decreto Legislativo N° 1401.

Sin perjuicio a ello, es relevante destacar que, el artículo 19 del Decreto Legislativo N° 1401 mantiene su vigencia, por lo que aquellos egresados que tuvieran interés en otras temáticas podrán acceder a prácticas preprofesionales y profesionales en entidades del sector público a través de la aprobación de cursos y/o programas de extensión, implementados por cada entidad según su especialidad, tal como en la actualidad vienen realizando el BCR y Osinergmin, entre otros.

### **2.2.3 Medidas de retención**

Los participantes de EL PROGRAMA que hayan culminado satisfactoriamente las prácticas profesionales podrán ser contratados por las entidades públicas mediante contratación directa bajo la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, o ser incorporados como servidores civiles en el primer nivel de la carrera bajo la Ley del Servicio Civil, en puestos vacantes y presupuestados. Esta medida con el objeto de posibilitar su inserción al sector público y puedan contribuir con los conocimientos y experiencias adquiridas a lo largo de EL PROGRAMA; habiendo además pasado por una serie de etapas de selección y evaluación continua durante la ejecución del PEU, así como el desarrollo de las prácticas profesionales.

Sin perjuicio de ello, SERVIR podrá establecer estrategias de vinculación de los participantes que culminaron EL PROGRAMA.

También se contempla la posibilidad de contar con puntaje adicional en los concursos de becas de posgrado a cargo del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo - PRONABEC para aquellos participantes que hayan culminado satisfactoriamente el PEU, a fin de motivar su participación y posibilitar el desarrollo y formación de ciudadanos que puedan retornar sus conocimientos y competencias en la atención de servicios públicos.

### **2.3 Antecedentes Legislativos**

De la búsqueda efectuada en el portal del Congreso de la República no se ha ubicado iniciativas legislativas que versen sobre la materia en el presente periodo parlamentario.

### **2.4 Base legal**

- Artículos 14° y 40 de la Constitución Política del Perú
- Decreto Legislativo 1401

### III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La norma materia del presente proyecto generará un importante efecto en el ordenamiento jurídico, puesto que habilitará la creación de un programa de promoción que permite atraer una nueva generación de jóvenes destacados, dotándolos de conocimientos y competencias que requieren las entidades del sector público, comprometiéndose así con el desarrollo del país.

Asimismo, esta propuesta es consistente con la Política Nacional de Juventud, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 013-2019-MINEDU, y busca abordar el problema público “Desigualdad en alcanzar el desarrollo integral de la población joven que afecta su participación en la sociedad”. Así, en la mencionada Política se identificó como causa directa relacionada con el problema público, la baja transitabilidad hacia el trabajo decente en la población joven, generada por la presencia de población joven con bajos niveles de competencias y la alta informalidad e ilegalidad en el mercado laboral. En ese marco, se establece como uno de los 6 objetivos prioritarios, que afrontan la situación actual de la población joven, para mejorar su desarrollo integral, para su efectiva participación en la sociedad: Incrementar el acceso de la población joven al trabajo decente (OP2).<sup>6</sup>

De igual manera, está relacionada con la Política Nacional de Empleo Decente (PNED), aprobada por Decreto Supremo N° 013-2021-TR, que tiene como finalidad afrontar la situación actual de la fuerza laboral para su inserción en un empleo decente. Asimismo, dicha política se enmarca dentro de los objetivos de la Política General del Gobierno al 2021, al establecer como lineamiento de política prioritaria el numeral 3.6, “Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes”. Al respecto, la PNED establece seis objetivos prioritarios: 1) Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar, 2) Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral, 3) Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas, 4) Ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores, 5) Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial y 6) Generar un entorno social e institucional adecuado en el país.<sup>7</sup>

En ese sentido, el objeto de esta propuesta normativa está relacionado con el desarrollo integral de la juventud y su vinculación a la participación en la vida

<sup>6</sup> Política Nacional de Juventud. pp 11. <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2019/12/Politica-Nacional-de-la-Juventud.pdf>

<sup>7</sup> Política Nacional de Empleo Decente. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”  
“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

nacional, esto guarda relación con los objetivos, lineamientos y servicios contemplados en la mencionada Política Nacional de Juventud.

**a. Acuerdo Nacional**

El presente proyecto de ley es concordante con las políticas del Acuerdo Nacional, cuyos principales objetivos, entre otros, son la equidad y justicia social; y, la competitividad del país. Estas políticas promueven la formación del capital humano y el fomento del empleo pleno, digno y productivo.

Ahora bien, un Estado eficiente requiere la mejora de la capacidad de gestión del Estado mediante la modernización de la administración pública, la capacitación de servidores públicos y la revaloración de la carrera pública.<sup>8</sup>

**b. Agenda Legislativa 2022-2023**

La iniciativa legislativa se encuentra elaborada en concordancia con los Objetivos II, III y IV del Acuerdo Nacional; aprobados mediante Resolución Legislativa 002-2022-2023- CR que aprueba la agenda legislativa para el periodo anual de sesiones 2022-2023 de fecha 21 de octubre de 2022.

**c. Efecto de la vigencia de la norma**

La presente iniciativa legislativa es acorde al marco constitucional, y promueve el conocimiento, el aprendizaje, la práctica, el empleo productivo y la educación para el trabajo contenidos en los artículos 14°, 22°, 23° y 40° de la Constitución Política del Perú; no contraviene el ordenamiento jurídico vigente y es acorde al Acuerdo Nacional y la Agenda Legislativa del Congreso 2022-2023.

**IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO: Análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma**

Una importante ventaja que se generará a partir de EL PROGRAMA es acercar a los jóvenes al Servicio Civil, lo que les permitirá conocer sobre la importancia de la gestión pública, relacionarse con la administración pública y con el servicio que se brinda a los administrados; de forma tal que se revalorice el servicio civil; fomentando con ello que el sector público resulte un espacio laboral atractivo a los jóvenes y que les permita dotar de innovación y dinamismo al servicio civil.

Otra importante ventaja es que se pueda formar profesionales con conocimientos y competencias necesarias para una eficiente administración pública. En efecto, un

<sup>8</sup>Acuerdo Nacional: los objetivos <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/acta-de-suscripcion-del-an-22-de-julio-del-2002/>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
 “Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”  
 “Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

problema que se observa en las entidades públicas son las brechas de conocimiento de los servidores civiles que las conforman; por lo que, la atracción y formación de jóvenes egresados resulta en un mecanismo que favorecerá en las funciones que ejercen las entidades públicas.

Asimismo, a través de EL PROGRAMA, los jóvenes podrán contar con opciones que les permitan tener experiencias formativas, permitiéndoles mejorar sus niveles de empleabilidad y que los posibilite a insertarse al sector público a través de contratos formales; en especial en las entidades de gobierno regional y local, en las cuales se observa un frecuente uso de contratación de locación de servicios para la prestación de servicios dependientes.

Por otro lado, estudios que hacen uso de la “Escala Weberiana”<sup>9</sup>, utilizada para medir el grado en idoneidad de las burocracias en términos de reclutamiento y desarrollo de los servidores públicos (y va desde 1, peor, a 13.5, mejor), encuentran que un punto adicional en la escala está asociada a un crecimiento económico adicional en el producto bruto interno (PBI) de hasta 60% en un horizonte de 20 años (2.4% anualizado).

Considerando que EL PROGRAMA permitirá avanzar sustantivamente en la modernización del servicio civil de Perú y que tiene componentes que mejoran la calidad del sector público, se asume con prudencia que desplegado en todas las entidades del sector público y funcionalidades contribuiría en 0.1 de mejora en la Escala Weberiana<sup>10</sup>. En consecuencia, podríamos atribuirle hasta un 0.24% de crecimiento en el PBI, que equivale a un monto superior a los S/ mil millones.

En consecuencia, la presente iniciativa, lejos de generar un gasto público desmedido, generará beneficios económicos al país.

SECTORES / ACTORES PRINCIPALES	BENEFICIOS o VENTAJAS	COSTOS o PERJUICIOS
<b>Entidades Públicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con personal profesional altamente capacitado</li> <li>• Mayor eficiencia en el desempeño de las labores en el sector público</li> </ul>	Ninguno
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidad de desarrollo cognitivo y laboral</li> </ul>	Ninguno

<sup>9</sup> Bureaucracy and growth: A cross-national analysis of the effects of “Weberian” state structures on economic growth; Evans & Rauch 1999. Bureaucracy and Growth; Cornell, Henrik & Teorell 2020.

<sup>10</sup> De acuerdo con los estudios, Perú tiene una puntuación de 5.0 en la Escala Weberiana, siendo 5.4 el promedio regional.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”  
“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

<b>Egresados de la Educación Superior</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formar parte del personal capacitado y competente del sector público</li> </ul>	
<b>Administrados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor eficiencia en la atención a la población</li> <li>No crea ni aumenta gasto público</li> </ul>	Ninguno
<b>SERVIR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la capacitación de jóvenes talentos en beneficio del Estado.</li> <li>Mejorar la calidad del servicio profesional en el sector público</li> </ul>	Ninguno



Firmado digitalmente por:  
CHACON TRUJILLO Niza  
Merly FAJ 20161749128 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 31/05/2023 14:57:52-0500



Firmado digitalmente por:  
OBANDO MORGAN Auristela  
Ana FAJ 20161749128 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 29/05/2023 14:30:28-0500