



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

INFORME N° 0034-2025-EF/53.07

Para : Señora
DELIA LILIANA SÁNCHEZ RUIZ
Directora de la Dirección de Gestión de Personal Activo

Asunto : Compensación económica de puesto de funcionario en el Cuadro de Puestos de la Entidad del Despacho Presidencia

Referencia : Hoja de Ruta N° 036686-2025
a) Oficio N° D000323-2025-PCM-SG
b) Oficio N° D000468-2025-PCM-SG
c) Memorando N° 1124-2025-EF/53.04
d) Informe N° D000138-2025-PCM-OGRH

Fecha : Lima, 28 de abril de 2025

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al asunto de la referencia, a fin de informarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante los documentos a) y b) de la referencia, la Secretaria General de Presidencia del Consejo de Ministros solicita al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) la determinación del monto de la compensación económica correspondiente al puesto de Presidente de la República, contenido en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) del Despacho Presidencial en el marco de sus competencias.
- 1.2. Mediante documento c) de la referencia, la Dirección de Gestión de Personal Activo (DGPA) solicita a la Dirección de Programación de Gestión Fiscal de Recursos Humanos (DPGFRH) el análisis sobre la valoración de la compensación económica del funcionario en mención, contenido en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) de dicho organismo público.
- 1.3. Mediante documento d) de la referencia, la Oficina General de Recursos Humanos de la Presidencia del Consejo de Ministros propone y brinda alcances respecto a la determinación del monto de la compensación económica correspondiente al puesto de Presidente de la República, contenido en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) del Despacho Presidencial, y que se señalan a continuación:





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”**

*“3.5. Asimismo, conforme al artículo 392 de la Constitución Política del Perú, el Presidente de la República **tiene la más alta jerarquía en el servicio de la Nación**, seguido de los representantes del Congreso, ministros de Estado, miembros del Tribunal Constitucional y del Consejo de la Magistratura, los magistrados supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo, y en atención a lo establecido en el artículo 118° de nuestra carta magna, dirige la política general del gobierno y la administración del Estado, entre otras atribuciones y obligaciones.”*

*“3.7 Del detalle del referido Cuadro N° 02, es de señalar que para la determinación del monto de las Compensaciones Económicas de los Funcionarios Públicos aprobadas bajo el régimen del servicio civil, se advierte que el criterio principal adoptado es el de la consistencia intergubernamental entre funciones y responsabilidades similares de entidades de la administración pública. Asimismo, se identifica las compensaciones de los cargos de Magistrados del Tribunal Constitucional y de los miembros de la Junta Nacional de Justicia (JNJ), se encuentran en el rango superior, lo que debería ser considerado al momento de la evaluación técnica que realice el Ministerio de Economía y Finanzas para la determinación del monto de la compensación económica del cargo de Presidente de la República, el mismo que **tiene la más alta jerarquía en el servicio de la Nación**.*

*“3.8 Ello, conforme a lo definido en el literal a) del artículo 4 de la Ley N° 28212, Ley que regula los ingresos de los Altos Funcionarios Autoridades del Estado y dicta otras medidas y sus modificatorias, establece que las remuneraciones del “a) **El Presidente de la República tiene la más alta remuneración en el servicio de la Nación.** (...)”.*

“3.10 De este modo, según lo establecido en el numeral 8.1 del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, es la encargada de formular la política fiscal en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través del análisis técnico, económico y financiero, a fin de mejorar la eficiencia y calidad del gasto público.”

*“3.12 En atención a lo señalado y en el marco de lo dispuesto en la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Ley N° 28212, Ley que regula los ingresos de los Altos Funcionarios Autoridades del Estado y dicta otras medidas³, **corresponde solicitar al Ministerio de Economía y Finanzas para que en mérito a sus competencias establecidas en el Decreto Legislativo N° 1666, realice la evaluación correspondiente y determine la compensación económica del Puesto de Presidente de la República, bajo el Régimen del Servicio Civil, conforme a los principios de la gestión de compensaciones.**” (énfasis añadido)*

“4.2 (...)”

***En tal sentido, se propone que para la determinación de la compensación económica de Presidente de la República, se tenga en cuenta las Compensaciones Económicas aprobadas para funcionarios públicos bajo el Régimen del Servicio Civil señaladas en el numeral 3.7 del presente informe, considerando que el Presidente de la República tiene la más alta jerarquía al servicio de la Nación, en el marco de lo señalado en la Constitución Política del Perú y en la Ley N° 28212”** (énfasis añadido)*





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

II. COMPETENCIA

- 2.1. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) está a cargo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, y se define como la formulación de la política fiscal en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través del análisis técnico, económico y financiero, a fin de mejorar la eficiencia y calidad de gasto público¹. Y comprende la evaluación, validación y registro de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia, observando los principios de equilibrio fiscal y la programación multianual; así como, las reglas macrofiscales y para la estabilidad presupuestaria de cada año fiscal, previstos en la normativa de la materia².
- 2.2. Por su parte, la Dirección de Programación de Gestión Fiscal de Recursos Humanos (DPGFRH) es la unidad orgánica dependiente de la DGGFRH encargada de formular y proponer lineamientos para la gestión eficiente de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, articulados con los lineamientos de la Administración Financiera del Sector Público, así como, elaborar evaluaciones económicas sobre medidas, proyectos normativos y opiniones en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, en términos de su consistencia con los lineamientos para una gestión fiscal eficiente de los recursos humanos del Sector Público³.
- 2.3. En tal sentido, en virtud de las funciones de la DPGFRH, se desarrolla el análisis para la determinación de la compensación económica del Puesto de Presidente de la República, bajo el Régimen del Servicio Civil contenido en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) del Despacho Presidencial.

III. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

- 3.1. El artículo 7 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que el Presidente de la República es el Jefe del Estado, Jefe Supremo de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, personifica a la Nación, y dirige y aprueba la política general del Gobierno en su calidad de Jefe del Poder

¹ Según numeral 5.1 del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

² Según numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

³ Artículo N° 169 del Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) aprobado mediante Resolución Ministerial N° 331-2023-EF/41.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”**

Ejecutivo. Sus demás atribuciones y funciones están establecidas en la Constitución Política del Perú y las leyes correspondientes.

- 3.2. De acuerdo con el artículo 2 de Ley N° 28212⁴, el Presidente de la República ocupa la más alta jerarquía en el servicio de la Nación y tiene la responsabilidad de presidir todos los actos públicos y oficiales a los que asiste. Asimismo, el artículo 4 de la misma Ley establece que el Presidente debe percibir la remuneración más alta dentro del servicio de la Nación, en concordancia con su nivel de responsabilidad y función representativa.
- 3.3. Desde la perspectiva de la teoría económica clásica, la remuneración laboral no es una variable arbitraria, sino que responde a factores estructurales como la responsabilidad del cargo, la naturaleza de las funciones desempeñadas y el nivel de productividad del trabajador. Adam Smith, en *La riqueza de las Naciones*⁵ sostiene que los salarios tienden a variar de acuerdo con el grado de confianza que se deposita en el trabajador, el riesgo asociado a su labor, la inversión previa en formación, así como las actividades que este realiza. En ese sentido, las ocupaciones que exigen mayor especialización, responsabilidad o cuya ejecución implican un alto nivel de dificultad, tienden a recibir una mayor retribución. Esta idea sigue vigente en la actualidad, ya que justifica que los cargos de alta responsabilidad requieran un esquema remunerativo que reconozca dichas exigencias.
- 3.4. Asimismo, cabe precisar que, desde la teoría económica contemporánea, la determinación de salarios competitivos en el sector público se fundamenta en la búsqueda de un equilibrio entre la eficiencia del gasto público y la necesidad de ofrecer remuneraciones acordes con las exigencias, responsabilidades y complejidad técnica del cargo. En el caso de las más altas autoridades del Estado, este principio responde a la necesidad de asegurar que dichos funcionarios cuenten con condiciones salariales proporcionales al nivel de responsabilidad, riesgo institucional y exigencia técnica inherentes al ejercicio de sus funciones. Una retribución adecuada contribuye a fortalecer la independencia y legitimidad del cargo, especialmente en contextos donde se adoptan decisiones de alto impacto para el interés público. En esta línea, el Banco Mundial (2020)⁶ advierte que estructuras salariales desalineadas con las exigencias del puesto pueden afectar la calidad institucional y limitar la eficacia del Estado en la formulación e implementación de políticas y servicios públicos.

⁴ Ley que Desarrolla el artículo 39° de la Constitución Política en lo que se refiere a la jerarquía y remuneraciones de los altos funcionarios y autoridades del Estado.

⁵ Smith, A. (1776). An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations.

⁶ World Bank. (2020). Worldwide Bureaucracy Indicators. World Bank Publications.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

- 3.5. En línea con esta visión, el Fondo Monetario Internacional (2024)⁷ advierte que la remuneración del personal del sector público debe guardar relación con el precio del trabajo invertido en la prestación de servicios públicos, considerando tanto la intensidad del esfuerzo requerido como la complejidad técnica del puesto. Por ello, el diseño de políticas remunerativas debe apoyarse en estudios técnicos que evalúen el valor de mercado de las competencias requeridas, garantizando así una gestión pública profesional, eficiente y orientada a resultados.

IV. LINEAMIENTOS Y CRITERIOS PARA EL PRESENTE ESTUDIO

- 4.1. El análisis que se muestra en el presente documento busca caracterizar cuantitativamente los ingresos del personal, a partir de un enfoque de análisis técnico y objetivo. Para ello, se emplea información cuantitativa y cualitativa previamente recopilada, la cual sirve de base para establecer criterios estadísticos y matemáticos orientados a determinar una compensación económica adecuada.
- 4.2. La administración de las compensaciones o administración de las escalas salariales se constituye como una herramienta importante para la gestión del recurso humano y la consecución de objetivos y metas institucionales. La metodología utilizada se sustenta en los siguientes criterios:
- ✓ **Responsabilidad**, el cual se refiere con las obligaciones, tareas y decisiones que desempeña la posición.
 - ✓ **Competitividad**, el cual se refiere al contraste de los niveles remunerativos frente a diversos puntos de referencia comparables.
- 4.3. Cabe señalar que el escenario estimado corresponde a una metodología de cálculo diseñada exclusivamente para establecer una propuesta de compensación económica razonable. Por tanto, no constituye un parámetro vinculante para procesos de indexación, homologación, nivelación u otros mecanismos similares aplicables a distintos puestos dentro del Sector Público.

V. METODOLOGÍA PARA ESTABLECER LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA

- 5.1. Según el artículo 2 de Ley N° 28212⁸, el Presidente de la República ocupa la más alta jerarquía en el servicio de la Nación y tiene la responsabilidad de presidir todos los actos públicos y oficiales a los que asiste. Asimismo, el artículo

⁷ Nota “How to Set Compensation for Government Employees”, publicado en Nota 24/03 de How to Notes - IMF eLibrary

⁸ Ley que Desarrolla el artículo 39° de la Constitución Política en lo que se refiere a la jerarquía y remuneraciones de los altos funcionarios y autoridades del Estado.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”**

4 de la misma ley establece que el Presidente debe percibir la remuneración más alta dentro del servicio de la Nación, en concordancia con su nivel de responsabilidad y función representativa.

- 5.2. En ese sentido, la compensación económica de los altos funcionarios del Estado, incluido el Presidente de la República, debe responder a criterios de competitividad y equidad dentro del marco del Servicio Civil. Un salario competitivo reconoce la alta responsabilidad y funciones estratégicas del cargo.
- 5.3. Para definir una compensación económica adecuada para el Presidente de la República bajo el régimen del Servicio Civil, se propone una metodología de ponderación de dos componentes:

A. EL MÉTODO DE ESTIMACIÓN Y CÁLCULO

- 5.4. De acuerdo con Odu (2019)⁹, entre los métodos de ponderación subjetiva más utilizados, se encuentra el método de asignación de puntos, el cual consiste en determinar la ponderación de diferentes criterios de acuerdo a su prioridad, lo cual permite a su vez, calcular su importancia relativa.
- 5.5. Por su parte, de acuerdo a Wilcox (2003)¹⁰, la importancia de aplicar ponderaciones que suman 1 (o, 100 puntos porcentuales en el caso de porcentajes) y que, a su vez, se encuentran definidas de acuerdo a la importancia o probabilidad de ocurrencia de los datos, recae en que generan una media ponderada que representa una estimación razonable del promedio real.
- 5.6. En ese sentido, siguiendo las referencias señaladas, para la determinación de la Compensación Económica del Presidente de la República (*CE_PR*), se ha tomado en cuenta 100 puntos (pesos), a ser asignados en dos componentes, planteando la siguiente fórmula:

$$CE_{PR} = (\text{peso } 1 * \text{componente } 1) + (\text{peso } 2 * \text{componente } 2)$$

El Componente 1, establece un punto de referencia basado en los salarios de los mandatarios de América Latina con características similares al Presidente de la República del Perú. Su finalidad es asegurar que la remuneración presidencial esté alineada con estándares regionales comparables.

⁹ Odu, Godwin. (2019). Weighting methods for multi-criteria decision making technique. Journal of Applied Sciences and Environmental Management. 23. 1449.

¹⁰ Wilcox, R. R. (2003). Applying contemporary statistical techniques. Academic Press.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

El Componente 2, define un punto de referencia considerando las compensaciones económicas de los altos funcionarios dentro del mismo país. Este componente toma en cuenta factores como el nivel de responsabilidad y el poder de decisión de los cargos, garantizando coherencia en la estructura salarial del sector público.

B. COMPONENTE 1: REVISIÓN SALARIAL DE LOS PARES DE AMÉRICA LATINA

- 5.7. Para definir una compensación económica competitiva para el Presidente de la República, el primer componente de la metodología consiste en un análisis comparativo de una muestra de 12 países en América Latina. Este estudio no solo examina los salarios brutos mensuales ajustado por el Poder de Paridad Adquisitivo (PPA), sino que también considera el contexto económico de cada país y el costo de vida, con el objetivo de evaluar la competitividad de los salarios presidencial a nivel regional.

Cuadro 01: Comparativo de los salarios brutos mensuales de los Presidentes y otros indicadores en América Latina

País	Salario Bruto Mensual Presidente (USD)	Factor de conversión de PPA (PIB) al cociente de TC del mercado 2023	Salario Bruto Mensual Ajustado (USD*PPA)	Población (Millones)	PBI per cápita USD
Uruguay	22,289	0.66	14,760	3.4	22,798
Guatemala	19,062	0.42	7,989	18.4	5,763
Costa Rica	10,915	0.60	6,578	5.1	16,942
México	9,994	0.56	5,565	130.9	13,790
Chile	8,092	0.52	4,199	19.8	17,068
Panamá	7,000	0.47	3,286	4.5	18,686
Colombia	9,513	0.34	3,197	52.9	6,947
Brasil	6,205	0.49	3,026	212.0	10,295
Honduras	5,577	0.45	2,511	10.8	3,232
Argentina	4,785	0.47	2,257	45.7	14,187
Ecuador	5,072	0.41	2,087	18.1	6,610
Perú	4,327	0.47	2,015	34.0	7,907
Bolivia	3,014	0.34	1,017	12.4	3,644

Fuente: DW (actualizado al 31 de marzo de 2024). Este análisis se basa en información recopilada por Bloomberg Línea, que accedió a fuentes oficiales de cada país en abril de 2022. DW ha actualizado la información para reflejar los cambios hasta el año 2024. Enlaces de referencia: <https://www.dw.com/es/am%C3%A9rica-latina-cu%C3%A1nto-ganan-los-presidentes/a-68675941>

<https://www.bloomberglinea.com/2022/04/20/cuales-son-los-salarios-de-los-presidentes-de-america-latina/>

Perú: Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público

PPA 2023: <https://datos.bancomundial.org/indicador/PA.NUS.PPPC.RF>

PBI per cápita: <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD?locations=ZJ>

Población 2023: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL?locations=ZJ>

Respecto a la información extraída del Banco Mundial correspondió a la fecha 11 de marzo de 2025.



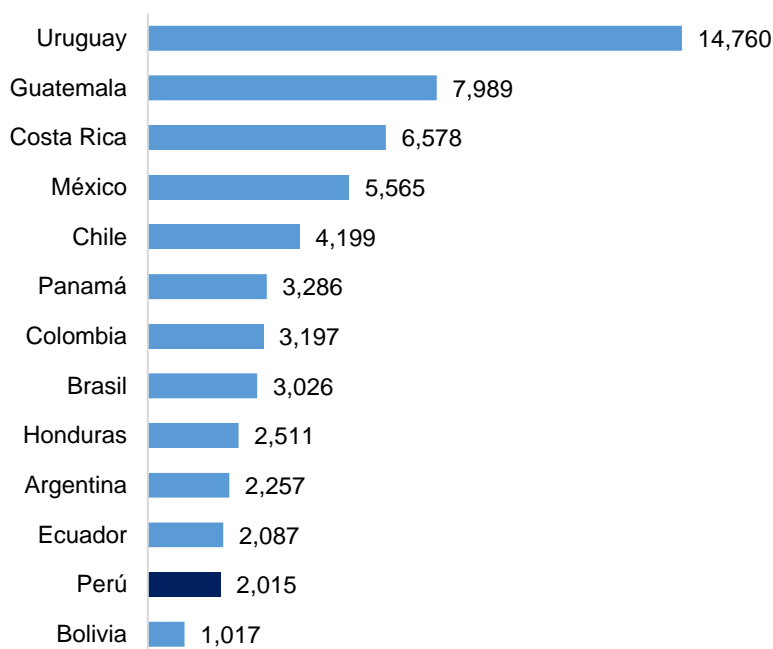


MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

- 5.8. El análisis comparativo permite determinar la posición relativa del Perú respecto a sus pares en la región, así como identificar tendencias en la política salarial de los mandatarios y establecer parámetros de referencia para la gestión pública. Para ello, se utilizarán dos métricas principales: el **salario bruto mensual en dólares estadounidenses (USD)** y el **salario ajustado por Paridad del Poder Adquisitivo (PPA)**. Cabe precisar, que el PPA es un indicador que ajusta los salarios según el costo de bienes y servicios en cada país, lo que permite realizar una comparación más equitativa al eliminar las distorsiones provocadas por las diferencias en niveles de precios.
- 5.9. De acuerdo con los datos analizados, el salario bruto mensual ajustado por PPA del Presidente del Perú (\$2,015 USD/PPA) es inferior al de otros mandatarios de la región. Por ejemplo, Perú se encuentra en una posición menor en comparación con México (\$5,565 USD/PPA), Chile (\$4,199 USD/PPA) y Colombia (\$3,197 USD/PPA), los cuales también son países que forman parte de la Alianza del Pacífico.

Gráfico 01: Comparativo de los salarios brutos mensuales de los Presidentes en América Latina (USD*PPA)



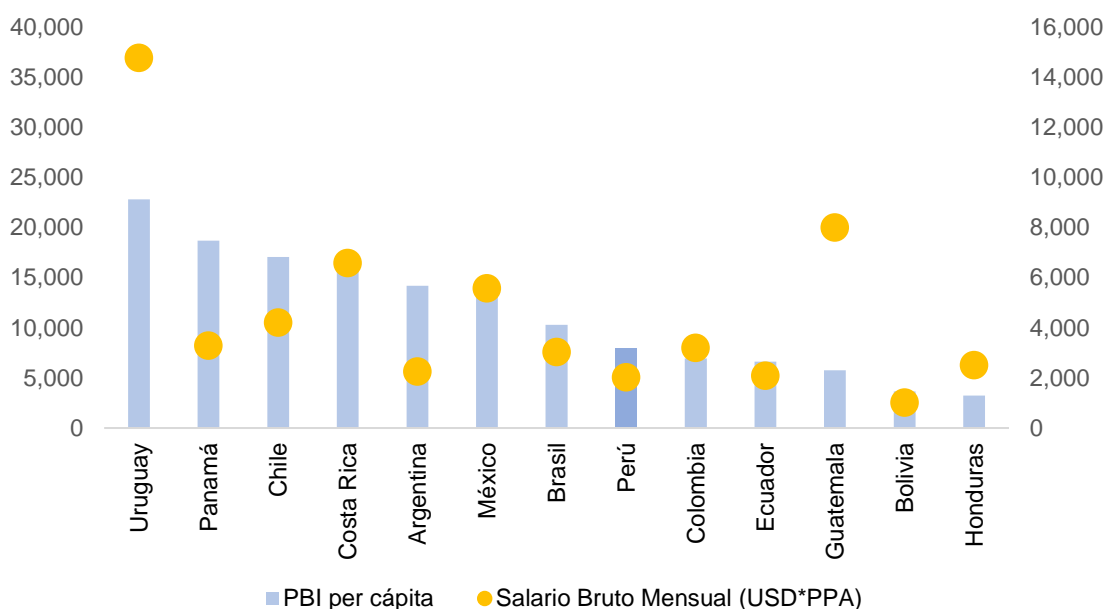


MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

- 5.10. El análisis del salario presidencial de Perú debe considerarse dentro del contexto de su economía y población. Con un Producto Bruto Interno (PBI) per cápita de 7,910 USD y una población de 34 millones, Perú se encuentra en una posición intermedia en términos económicos dentro de la región. Sin embargo, el salario presidencial ajustado es uno de los más bajos.

Gráfico 02: Comparativo de PBI per cápita en América Latina y salarios brutos mensuales de los Presidentes (USD*PPA)



Fuente: PBI per cápita, información revisada el 11 de marzo de 2025 en el siguiente enlace:
<https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD?locations=ZJ>

- 5.11. El análisis comparativo entre el salario bruto mensual ajustado por PPA de los presidentes y la población de cada país revela que no existe una relación proporcional directa entre el tamaño de la población y el salario del jefe de Estado. Mientras algunos países con menor población registran altos salarios presidenciales, otros con grandes poblaciones presentan remuneraciones más bajas en términos relativos.
- 5.12. Perú, con una población de 34 millones de habitantes, tiene un salario presidencial de \$2,015 USD/PPA, ubicándose entre los más bajos de la región y por debajo de países con menor población, como Panamá (4.5 millones de habitantes, \$3,286 USD/PPA) y Costa Rica (5.1 millones de habitantes, \$6,578 USD/PPA).

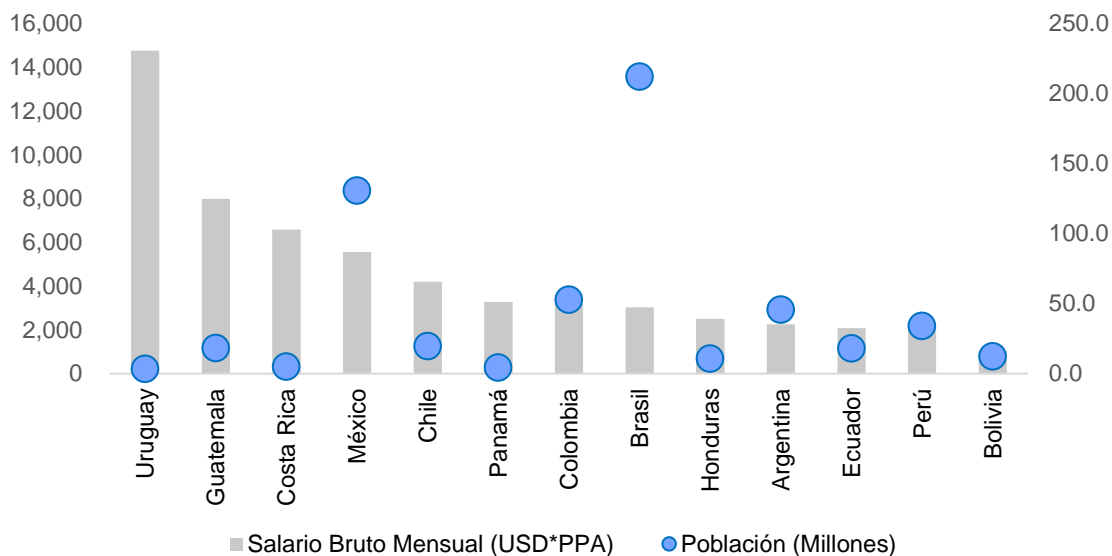




MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

Gráfico 03: Comparativo de los salarios brutos mensuales de los Presidentes (USD*PPA) y la población en América Latina



Fuente: Población 2023, información revisada el 11 de marzo de 2025 en el enlace:
<https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL?locations=ZJ>

- 5.13. América Latina es una región heterogénea con notables diferencias económicas, políticas y sociales. Si bien un análisis global de la región podría brindar un panorama amplio, la comparación del salario presidencial resulta más precisa cuando se realiza con países que comparten características geopolíticas y estructuras económicas similares. Esto permite evaluar con mayor exactitud la competitividad y adecuación de la compensación presidencial en el contexto peruano.
- 5.14. En este contexto, el análisis se ha basado en una muestra de 12 países de América Latina, seleccionados por su similitud en términos económicos y políticos. Esta muestra constituye un punto de referencia clave para medir la posición relativa del salario presidencial en el Perú, asegurando una comparación pertinente y alineada con la realidad regional.
- 5.15. Considerando el ajuste por PPA, el salario presidencial **promedio en estos 12 países de América Latina asciende \$4,706 USD/PPA, lo que es un equivalente a S/ 37,361**. Este valor sirve como un indicador para evaluar la competitividad y razonabilidad de la compensación presidencial en el Perú.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

**Cuadro 02: Promedio del salario bruto mensual
(Soles / PPA)**

Estadísticos	Monto
Promedio Muestra 12 Países (USD/PPA)	4,706
Promedio Muestra 12 Países (Soles)	37,361

**C. COMPONENTE 2: REVISIÓN DE LAS REMUNERACIONES DE
FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

- 5.16. La Ley del Servicio Civil tiene como objetivo regular la gestión de los recursos humanos en el sector público, garantizando un sistema basado en mérito, equidad, transparencia y profesionalización.
- 5.17. De acuerdo con el artículo 3 de la Ley N° 30057, el régimen del servicio civil busca asegurar que la compensación económica de los servidores públicos responda a criterios de racionalidad y equidad, alineados con la capacidad financiera del Estado.
- 5.18. En ese sentido, desde el ámbito de las compensaciones, la inclusión del puesto del Presidente de la República en el régimen del servicio civil bajo los principios establecidos en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, permitirá fortalecer la institucionalidad del Estado y mejorar la eficiencia de la administración pública.
- 5.19. De esta manera, como segundo componente para esta metodología se evalúa las Compensaciones Económicas de los altos funcionarios del Estado bajo el régimen del Servicio Civil, este análisis permite identificar la relación entre las compensaciones económicas y el nivel de responsabilidad de cada cargo. En particular, las compensaciones más altas dentro de este régimen proporcionan una referencia objetiva de la compensación del Presidente de la República en relación con otros funcionarios de alta responsabilidad dentro de la administración pública.
- 5.20. En ese sentido, de acuerdo con el artículo 52 de la Ley N° 30057, los funcionarios públicos se clasifican en:

“a) Funcionario público de elección popular, directa y universal .

- 1) *Presidente de la República.*
- 2) *Vicepresidentes de la República.*
- 3) *Congresistas de la República y del Parlamento Andino.*
- 4) *Presidentes, Vicepresidentes y Consejeros Regionales.*
- 5) *Alcaldes, Teniente Alcaldes y Regidores.(*)*

b) Funcionario público de designación o remoción regulada

- 1) *Magistrados del Tribunal Constitucional.*





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”**

- 2) Defensor del Pueblo y Defensor adjunto.
- 3) Contralor General de la República y Vicecontralor.
- 4) Presidente y miembros del Jurado Nacional de Elecciones.
- 5) Miembros del Consejo Nacional de la Magistratura.(*)
- 6) Director General y miembros del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura.
- 7) Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de órganos colegiados de los organismos constitucionalmente autónomos.
- 8) Titulares, adjuntos y miembros de órganos colegiados de entidades que cuenten con disposición expresa sobre la designación de sus funcionarios.
- 9) Los jueces que integren el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.
- 10) Fiscal de la Nación del Ministerio Público.
- 11) Presidente de la Corte Suprema
- 12) Rectores y vicerrectores de las universidades públicas.
- 13) Titulares, adjuntos, presidente y miembros del consejo directivo de los organismos técnicos especializados y reguladores y tribunales administrativos.
- 14) Gobernadores.
- 15) Aquellos señalados por norma con rango de ley, siempre que cumplan con lo dispuesto en los artículos 53 y 54 de la presente Ley.

c) Funcionario público de libre designación y remoción

- 1) Ministros de Estado.
- 2) Viceministros.
- 3) Secretarios generales de Ministerios, Secretario General del Despacho Presidencial y aquellos que por ley expresa tengan igual jerarquía.
- 4) Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados de libre designación y remoción.
- 5) Gerente General del Gobierno Regional.
- 6) Gerente Municipal.”

5.21. De igual manera, dentro del análisis de comparación no están comprendidos las carreras especiales que se detallan a continuación:

- a. Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.
- b. Ley 23733, Ley universitaria.
- c. Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los Profesionales de la Salud.
- d. Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- e. Ley 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.
- f. Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.
- g. Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
- h. Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público.
- i. Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial.

5.22. Adicionalmente, se incluye dentro del desarrollo, la acotación realizada en el numeral 4.2 del Informe N° D000138-2025-PCM-OGRH de la Presidencia del





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”**

Consejo de Ministros¹¹, en donde se acota a un análisis comparativo con otros funcionarios del Servicio Civil.

- 5.23. Actualmente, funcionarios de alta jerarquía como los magistrados del Tribunal Constitucional¹² y los miembros de la Junta Nacional de Justicia (JNJ)¹³ perciben una compensación económica mensual de S/35,017, en reconocimiento a la naturaleza especializada, la magnitud de sus responsabilidades y el impacto de sus decisiones en el sistema de justicia y constitucionalidad del país.
- 5.24. En un nivel jerárquico diferente, los ministros de Estado¹⁴ reciben una compensación económica de S/30,000 mensuales, monto que refleja la responsabilidad inherente a la conducción de políticas públicas nacionales y la dirección estratégica de los sectores bajo su competencia.
- 5.25. A estos les siguen los presidentes de organismos reguladores¹⁵¹⁶, así como los titulares de la Oficina de Normalización Previsional y de la Superintendencia del Mercado de Valores, quienes perciben S/28,000¹⁷ mensuales. Este nivel de remuneración también corresponde a los viceministros¹⁸, encargados de coordinar y supervisar la implementación de políticas sectoriales, actuando como nexos fundamentales entre la conducción política y la gestión administrativa.

¹¹ “4.2 (...)”

En tal sentido, se propone que para la determinación de la compensación económica de Presidente de la República, se tenga en cuenta las Compensaciones Económicas aprobadas para funcionarios públicos bajo el Régimen del Servicio Civil señaladas en el numeral 3.7 del presente informe”

¹² Decreto Supremo N.º 406-2016-EF, Aprueban monto por concepto de compensación económica de los magistrados del Tribunal Constitucional conforme a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

¹³ Decreto Supremo N.º 412-2019-EF, Aprueban monto por concepto de compensación económica de los magistrados del Tribunal Constitucional conforme a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

¹⁴ Decreto Supremo N.º 023-2014-EF, Aprueban los montos por concepto de Compensaciones Económicas a Funcionarios Públicos de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

¹⁵ Entre los que se encuentran el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público, Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones, Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería, y . Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento.

¹⁶ Decreto Supremo N.º 046-2018-EF, Decreto Supremo que aprueba los montos de la compensación económica de los titulares de la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento y del Tribunal Fiscal conforme a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

¹⁷ Decreto Supremo N.º 024-2018-EF, Decreto Supremo que aprueba los montos por concepto de compensación económica de los Titulares de los Organismos Reguladores, y de los Titulares de la Oficina de Normalización Previsional y de la Superintendencia del Mercado de Valores conforme a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

¹⁸ Decreto Supremo N.º 023-2014-EF, Aprueban los montos por concepto de Compensaciones Económicas a Funcionarios Públicos de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

- 5.26. Por otro lado, los rectores de universidades públicas¹⁹ perciben S/25,000, al igual que los presidentes ejecutivos de diversas entidades²⁰, y los titulares de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil y el Titular de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria²². Asimismo, los secretarios generales de los ministerios reciben este mismo nivel de compensación, todos ellos responsables de funciones estratégicas en la formulación, ejecución y supervisión de políticas nacionales y del correcto funcionamiento de la administración pública.
- 5.27. En el ámbito de la administración pública descentralizada, el gerente general de un gobierno regional y el gerente municipal de la Municipalidad Metropolitana de Lima perciben una compensación de S/14,000²³ mensuales. En contraste, los gerentes municipales en otros niveles de gobierno local registran ingresos que fluctúan entre S/2,500 y S/12,700, de acuerdo con la categoría del gobierno local.
- 5.28. De igual forma, los alcaldes distritales y provinciales²⁴ perciben una compensación que oscila entre S/2,600 y S/15,600, reflejándose diferencias en función del tamaño de la jurisdicción y la cantidad de recursos administrados.
- 5.29. En conjunto, estas diferencias en las compensaciones económicas mensuales reflejan la estructura jerárquica dentro de las instituciones públicas, basada en la complejidad de los procesos de toma de decisiones, el nivel de responsabilidad, el impacto de sus funciones sobre el interés público y la magnitud de los recursos gestionados.

¹⁹ Decreto Supremo N.º 313-2019-EF, Aprueban compensación económica para los rectores y vicerrectores de las universidades públicas y autorizan Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.

²⁰ Entre los que se encuentran: Autoridad Nacional del Servicio Civil, Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual, Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y Ecosistemas de Montaña, Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles y Procuraduría General del Estado.

²¹ Decreto Supremo N.º 100-2024-EF, Decreto Supremo que aprueba el monto de la Compensación Económica del/de la Jefe(a) de la Autoridad Nacional de Infraestructura (ANIN) en el marco de la Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil.

²² Decreto Supremo N.º 418-2020-EF, Aprueban consolidación y escala de ingresos para los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil y de la Oficina Nacional de Procesos Electorales así como la compensación económica de los titulares del Registro Nacional de Identificación Y Estado Civil de la Oficina Nacional de Procesos Electorales y de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria en el marco del Decreto de Urgencia N.º 016-2020.

²³ Decreto Supremo N.º 029-2023-EF, Decreto Supremo que aprueba los montos por concepto de Compensación Económica bajo el régimen de la Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil para gerentes generales de gobiernos regionales y gerentes municipales.

²⁴ Decreto Supremo N.º 413-2019-EF, Decreto Supremo que aprueba disposiciones para determinar la compensación económica para los alcaldes distritales y provinciales en el marco de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

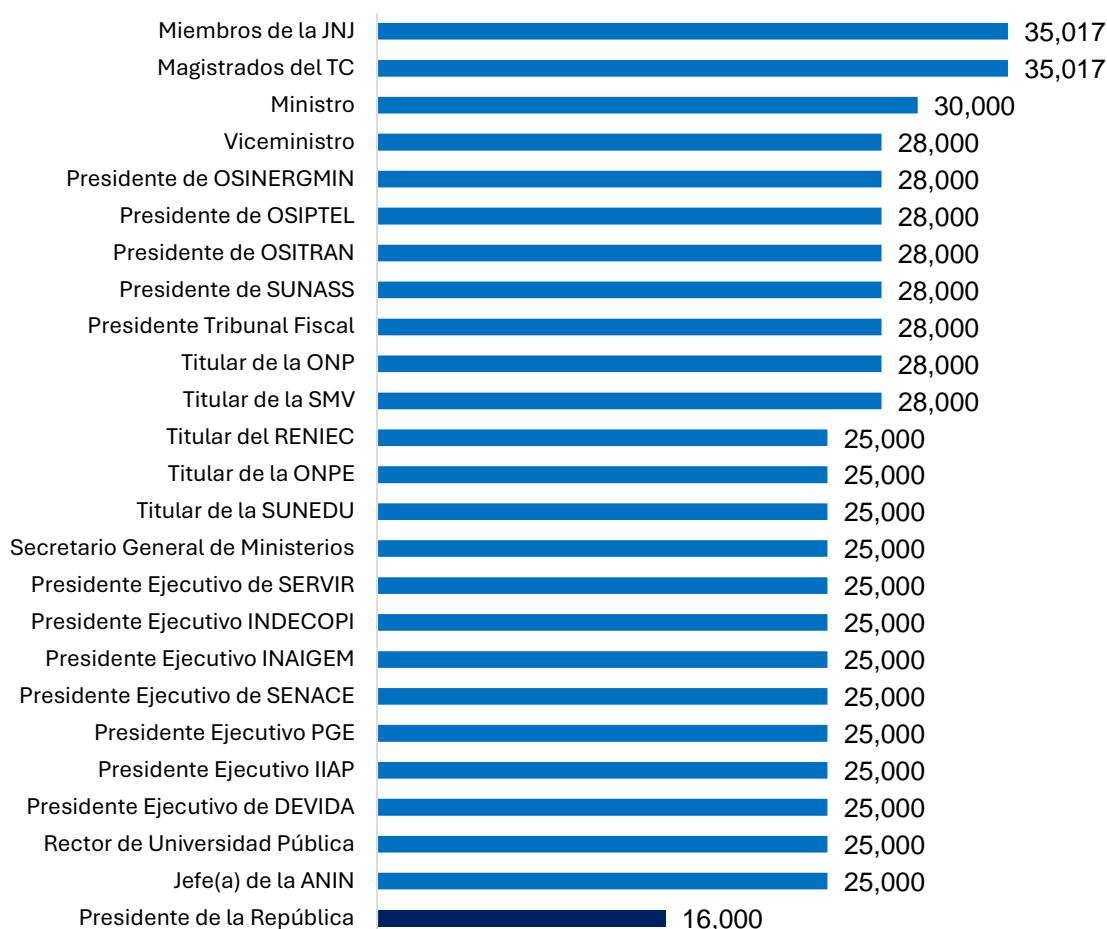




MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

Gráfico 04: Funcionarios públicos bajo el esquema del servicio civil con las compensaciones económicas más altas y Presidente de la República, S/



- 5.30. Asimismo, el Presidente de la República siendo la máxima autoridad del país²⁵, encargado de dirigir la política general del gobierno, representar a la nación y tomar decisiones estratégicas para el desarrollo del país. En términos de jerarquía y responsabilidad, su cargo es superior al de los ministros de Estado, por lo que su compensación económica debería reflejar esta preminencia. Así también, estas compensaciones económicas permiten establecer umbrales remunerativos dentro del sector público y constituyen un referente para

²⁵ Art. 39 de la Constitución Política del Perú 1993.





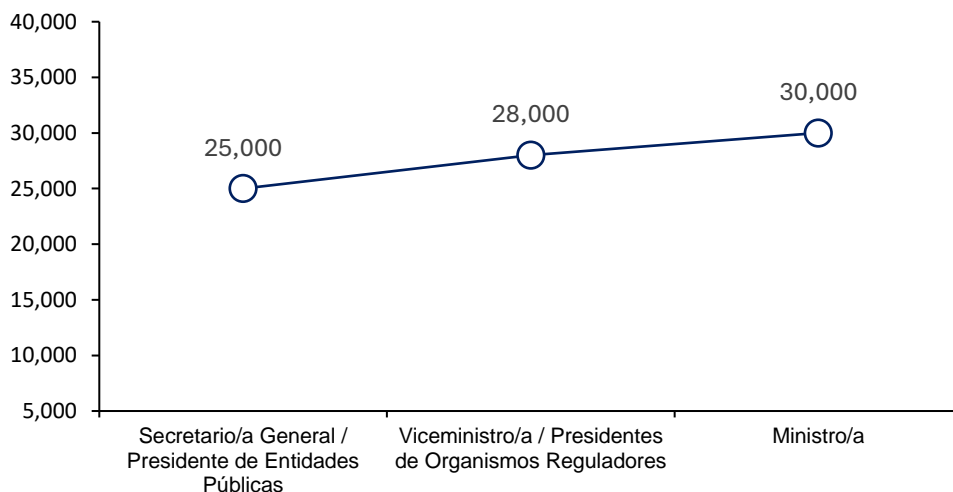
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

determinar una compensación acorde con la magnitud de las responsabilidades y la complejidad del cargo del Presidente de la República.

- 5.31. En ese sentido, como punto de referencia para este componente se realiza cálculos que abarcan la amplitud de las escalas de ingresos para cada uno de los cargos con progresiones remunerativas a través de funciones, responsabilidades y complejidad de cada nivel remunerativo/categoría.
- 5.32. Para determinar la progresión remunerativa, se ha considerado un factor de ajuste que permite modelar una curva de evolución parabólica. Este enfoque garantiza una distribución salarial equilibrada al incorporar la variación de ingresos entre cada categoría y su nivel inmediato superior. Como resultado, se obtiene un factor de progresión que permite calcular el salario de una categoría en función del incremento proporcional respecto a la categoría superior inmediata.
- 5.33. En este contexto, se ha definido la progresión salarial de los principales funcionarios del Poder Ejecutivo considerando la jerarquía y responsabilidad de cada puesto. Se ha mantenido la forma parabólica en la distribución de la compensación económica, asegurando una transición salarial progresiva y coherente entre los niveles analizados.

Gráfico 05: Progresión de la compensación económica de los altos funcionarios del Poder Ejecutivo, S/





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

Cuadro 03: Compensación económica de los más altos funcionarios del Poder Ejecutivo y Factor de progresión remunerativa, S/

Funcionarios	Compensación Económica	Factor de progresión remunerativa
Secretario/a General / Presidente de Entidades Públicas	25,000	
Viceministro/a / Presidentes de Organismos Reguladores	28,000	1.1200
Ministro/a	30,000	1.0714

- 5.34. En ese sentido, para determinar el monto correspondiente al Componente 2, se ha tomado como referencia los factores de progresión establecidos en el Cuadro N° 03. En este cálculo, se ha aplicado la media geométrica de los valores de factores de progresión de las categorías inferiores para estimar el valor de referencia del cargo de Presidente de la República.
- 5.35. Como resultado de esta progresión salarial, la compensación económica estimada alcanza los **S/ 32,880**, estableciendo un punto de referencia clave para garantizar la coherencia y proporcionalidad dentro de la estructura salarial del sector público.

Cuadro 04: Determinación del monto según progresión remunerativa, S/

Referencia salarial de una categoría inmediata inferior (A)	Factor de progresión remunerativa Promedio (B)	Monto Componente 2 (C) = (A)*(B)
30,000	1.096	32,880

- 5.36. Los resultados muestran una progresión salarial ascendente en la compensación económica de los altos funcionarios del Poder Ejecutivo, desde el Secretario/a General hasta el Ministro/a, respetando la jerarquía y nivel de responsabilidad de cada cargo. La aplicación del factor de progresión permite proyectar un referente salarial para la Presidencia de la República, asegurando una estructura salarial coherente y alineada con el esquema de progresión definido.

D. SOBRE LA DETERMINACIÓN DE LAS PONDERACIONES

- 5.37. Para establecer las ponderaciones, se utiliza un método de ponderación subjetiva. De acuerdo con Odu (2019), este enfoque consiste en asignar valores a los distintos componentes, con el propósito de representar su relevancia dentro

17





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

del análisis. Asimismo, según Wilcox (2003)²⁶, la asignación de ponderaciones a los distintos componentes es fundamental, ya que permite calcular una media ponderada más representativa, ajustada a la relevancia relativa de cada componente.

- 5.38. Asimismo, el **mayor ponderador (0.6)** asignado a los salarios de los jefes de Estado de la Alianza del Pacífico asegura que la compensación del presidente se mantenga competitiva a nivel regional, alineándose con economías de estructura comparable y evitando discrepancias significativas con los estándares salariales internacionales.
- 5.39. Por otro lado, la inclusión del **menor ponderador (0.4)** a las compensaciones económicas de los funcionarios públicos de más alto rango responde a la necesidad de preservar la coherencia dentro de la estructura salarial del sector público. Esto garantiza la competitividad interna, asegurando que la compensación presidencial mantenga una proporción adecuada con los principales cargos de la administración pública.
- 5.40. En ese sentido, la combinación de estos ponderadores para la determinación de la compensación económica de los altos funcionarios del Poder Ejecutivo, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$CE_{PR} = (peso1 * componente1) + (peso2 * componente2)$$

$$CE_{PR} = (0.6 * componente1) + (0.4 * componente2)$$

VI. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN METODOLÓGICA

- 6.1. Para determinar la Compensación Económica del Presidente de la República se utiliza un enfoque comparativo que considera dos (02) componentes: (i) punto de referencia de los salarios de los Jefes de Estado de la muestra de los 12 países identificados ajustados por PPA, y (ii) punto de referencia de las compensaciones económicas de los funcionarios públicos de mayor jerarquía dentro del Poder Ejecutivo, cuyas responsabilidades y nivel de toma de decisiones presentan mayor similitud con el cargo de Presidente de la República.
- 6.2. En ese sentido, se utiliza una ecuación que combina dos puntos de referencia ponderados. Estos puntos corresponden a los salarios de los presidentes en América Latina (Componente 1) y las compensaciones económicas de los altos

²⁶ Wilcox, R. R. (2003). Applying contemporary statistical techniques. Academic Press.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

funcionarios nacionales (Componente 2), como se observa en la formula siguiente:

$$CE_{PR} = (peso1 * componente1) + (peso2 * componente2)$$

Aplicando los valores seleccionados:

$$CE_{PR} = (0.6 * 37,361) + (0.4 * 32,880)$$

- 6.3. Como resultado se obtiene una **compensación económica de S/ 35,568.00**. Este valor mantiene la referencia de los salarios presidenciales en la región, asegurando coherencia con el contexto internacional y garantizando que la compensación económica del Presidente del Perú esté alineada con la estructura de los líderes de países similares.

Cuadro 05: Resultados para la determinación de la Compensación Económica del Presidente de la República, S/

Ponderador 1	Componente 1: (S/)	Ponderador 2	Componente 2: (S/)	Resultado compensación económica del Presidente del Perú (S/)
0.6	37,361	0.4	32,880	35,568

- 6.4. Como resultado de los resultados de la metodología empleada para estimar la compensación económica del Presidente de la República indica que, en términos de remuneraciones, el Perú se situaría en una posición intermedia entre los países que fueron considerados en esta evaluación.

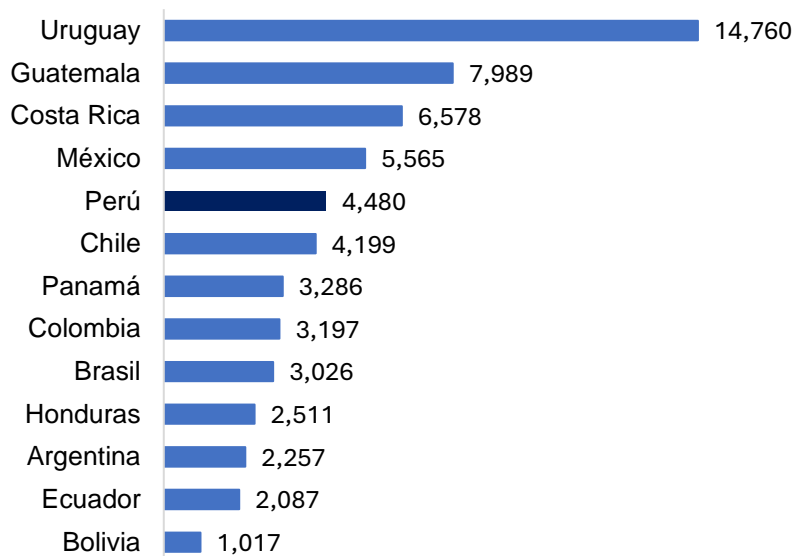




MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

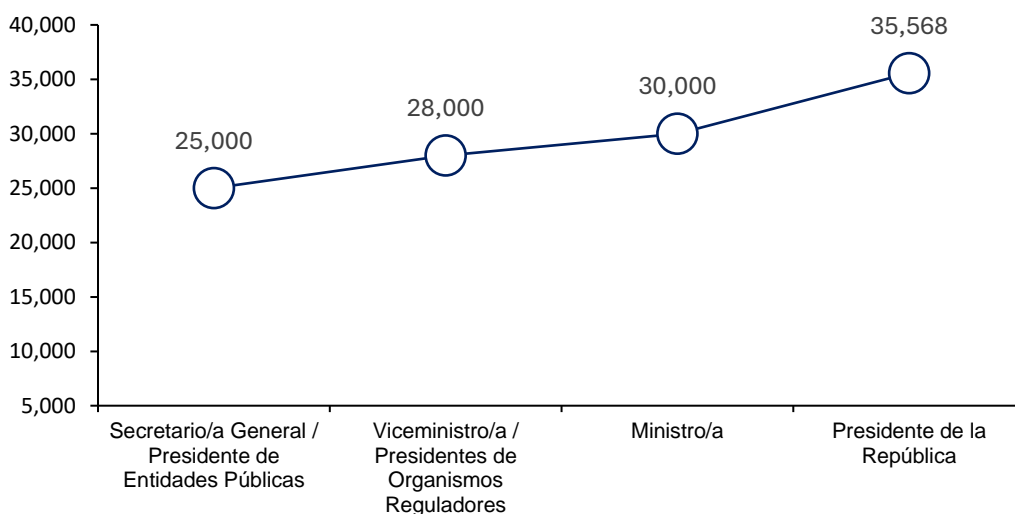
“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

Gráfico 06: Comparativo de los salarios brutos mensuales de los Presidentes en América Latina (USD*PPA)



6.5. Asimismo, se observa una progresión natural en las compensaciones económicas de los altos funcionarios del Poder Ejecutivo, las cuales reflejan las jerarquías y responsabilidades inherentes a cada cargo.

Gráfico 07: Compensaciones económicas de los altos funcionarios del Poder Ejecutivo, S/





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

VII. CONCLUSIÓN

- 7.1. De acuerdo a la metodología y el análisis técnico y cuantitativo presentado en este Informe, se determina el monto de la compensación económica mensual del Puesto del Presidente de la República contenido en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) del Despacho Presidencial, el cual asciende a S/ 35,568.00, y que se encuentra alineado con los alcances brindados por la Oficina General de Recursos Humanos de la Presidencia del Consejo de Ministros mediante el Informe N° D000138-2025-PCM-OGRH.

Atentamente,

Firmado digitalmente

FERNANDO ARNOLD JACHILLA VILLANUEVA

Director

Dirección de Programación de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificaciones. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

