



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres “
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

SUMILLA: LEY QUE DISPONE QUE LAS DIRECCIONES Y JEFATURAS DEL MINISTERIO DE SALUD SE DESIGNEN MEDIANTE CONCURSO PÚBLICO MERITOCRÁTICO CON SUPERVISIÓN DE SERVIR

Proyecto de Ley

El Congresista **JORGE LUIS FLORES ANCACHI**, y los congresistas de la bancada Alianza para el Progreso que rubrican el presente documento, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y según lo regulado por los artículos 67° 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan a consideración del Congreso de la Republica la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL:

LEY QUE DISPONE QUE LAS DIRECCIONES Y JEFATURAS DEL MINISTERIO DE SALUD SE DESIGNEN MEDIANTE CONCURSO PÚBLICO MERITOCRÁTICO CON SUPERVISIÓN DE SERVIR

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer que las designaciones en los cargos de dirección y jefatura del Ministerio de Salud, así como de sus órganos desconcentrados, se realicen mediante concurso público meritocrático, bajo la supervisión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, sin que ello genere vínculo laboral permanente ni estabilidad.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a los cargos de dirección y jefatura de carácter técnico y administrativo del Ministerio de Salud, sus órganos desconcentrados y unidades ejecutoras, con excepción de los cargos de confianza de asesoramiento directo del Despacho Ministerial y Direcciones Regionales, conforme a lo establecido en la Ley Marco del Empleo Público, Ley N.º 28175.

Artículo 3. Designación meritocrática

Las designaciones en los cargos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley se realizarán mediante concurso público meritocrático, conforme a las bases aprobadas por el Ministerio de Salud, con la supervisión técnica y vigilancia de SERVIR.



La presente ley no elimina ni modifica la naturaleza jurídica de los cargos de confianza previstos en la Ley Marco del Empleo Público, Ley N.º 28175, los cuales continuarán siendo de libre designación y remoción, siempre que cumplan con los requisitos de idoneidad establecidos en la normativa vigente.

Artículo 4. Supervisión de SERVIR

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es responsable de supervisar el cumplimiento de los principios de meritocracia, transparencia, igualdad de oportunidades, objetividad y publicidad en los procesos de selección.

SERVIR podrá emitir lineamientos complementarios que aseguren la integridad y transparencia del proceso.

Artículo 5. Periodo de designación

Los funcionarios designados mediante concurso público ocuparán el cargo por un periodo fijo de tres (3) años, prorrogable una sola vez por decisión del titular del sector, previa evaluación favorable de desempeño.

Concluido el periodo establecido, el funcionario cesa automáticamente en el cargo.

Artículo 6. No genera vínculo laboral permanente

La designación efectuada bajo los alcances de la presente ley no genera estabilidad ni permanencia laboral.

Al concluir el periodo de designación, el funcionario cesa automáticamente, sin derecho a indemnización ni compensación alguna.

Artículo 7. Reglamento

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario contados a partir de su publicación en el Diario Oficial *El Peruano*, estableciendo los procedimientos, requisitos y mecanismos de evaluación para la aplicación del concurso público meritocrático.

Lima, febrero de 2026



I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

INTRODUCCION

La gestión pública contemporánea demanda que los cargos directivos en las instituciones del Estado sean ocupados por profesionales con capacidades técnicas, liderazgo y una firme vocación de servicio ciudadano. En el caso del Ministerio de Salud, contar con autoridades competentes es esencial para garantizar la eficiencia en la prestación de los servicios, la ejecución oportuna del gasto público y la continuidad de las políticas sanitarias. No obstante, la permanencia de designaciones discrecionales y carentes de criterios meritocráticos ha limitado el fortalecimiento institucional y debilitado la confianza ciudadana en la administración pública¹.

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la meritocracia constituye un principio fundamental para consolidar la institucionalidad estatal, profesionalizar el empleo público y optimizar la gestión administrativa. Sin embargo, en la práctica, los puestos directivos del MINSA suelen ser ocupados mediante nombramientos temporales o de carácter político, lo que ocasiona una alta rotación de personal y falta de continuidad en la gestión. Esta situación genera deficiencias en la planificación, supervisión y evaluación de los programas sanitarios, afectando directamente la calidad de los servicios que recibe la población².

El Banco Mundial advierte que los sistemas de salud en América Latina enfrentan problemas estructurales de gobernanza derivados de la ausencia de criterios técnicos en la designación de sus autoridades. En el contexto peruano, esta realidad se manifiesta en la disparidad en las capacidades de gestión entre regiones y establecimientos de salud, lo que dificulta la implementación de políticas sostenibles. En la misma línea, la Organización para la Cooperación y

¹ Contraloría General de la República. (2022). *Informe de gestión del control gubernamental 2022: resultados y desafíos del control en el sector salud*. Lima: Contraloría General de la República.

² SERVIR – Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). *Política Nacional del Servicio Civil al 2030*. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.



el Desarrollo Económicos ha instado al Estado peruano a profundizar la profesionalización del servicio civil, limitando los cargos de confianza y promoviendo procesos de selección basados en el mérito, la transparencia y la evaluación objetiva³.

En este marco, el Proyecto de Ley que establece que las direcciones y jefaturas del Ministerio de Salud sean designadas mediante concurso público meritocrático con supervisión de SERVIR tiene como finalidad consolidar un modelo de gestión sustentado en la capacidad, la ética y la transparencia. Con ello, se busca garantizar que los puestos de liderazgo en el sector salud sean ocupados por profesionales con formación técnica, experiencia acreditada y compromiso con los valores del servicio público.

Fortalecer la meritocracia en el sector salud no solo implica una mejora administrativa, sino una transformación estructural orientada al interés general, al asegurar la continuidad de las políticas públicas y el uso eficiente de los recursos destinados a la atención sanitaria. En tal sentido, la propuesta legislativa contribuye al cumplimiento de los principios constitucionales de eficiencia, igualdad de oportunidades y servicio a la Nación

1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El Ministerio de Salud (MINSa), como ente rector del sistema nacional de salud, tiene la responsabilidad de garantizar servicios oportunos, equitativos y de calidad para toda la población. No obstante, uno de los principales obstáculos para el cumplimiento de esta misión radica en la designación discrecional de directores y jefes de unidades orgánicas, tanto a nivel central como regional, sin la aplicación de procesos meritocráticos ni criterios técnicos uniformes.

Esta situación ha generado alta rotación de autoridades, discontinuidad en la ejecución de políticas públicas y pérdida de capacidades institucionales. De acuerdo con la Defensoría del Pueblo (2023), la inestabilidad en los cargos

³ Banco Mundial. (2020). *Gobernanza en los sistemas de salud de América Latina y el Caribe: desafíos y oportunidades*. Washington D.C.: Banco Mundial.



directivos del sector salud impide consolidar equipos de gestión sostenibles y afecta directamente la eficiencia administrativa y presupuestal. En varias direcciones de salud (DIRESAs y GERESAs), los titulares son reemplazados con frecuencia por motivos políticos o cambios de gestión, lo que compromete la continuidad de programas sanitarios prioritarios como inmunizaciones, salud materna o lucha contra la anemia.

Por su parte, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) sostiene que el ingreso y permanencia en cargos públicos deben basarse en la capacidad, mérito y transparencia, principios esenciales del servicio civil moderno (SERVIR, 2021). Sin embargo, la ausencia de mecanismos obligatorios de concurso público en el MINSA contradice los lineamientos establecidos por la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, que promueve la profesionalización del empleo público y la gestión por resultados.

La situación descrita evidencia una brecha estructural en la gobernanza institucional del sector salud. Mientras que otros sectores han avanzado en procesos meritocráticos con la supervisión de SERVIR, el MINSA mantiene un modelo de designación que depende del criterio de las autoridades políticas de turno. Esta práctica limita la consolidación de un cuerpo directivo técnico y autónomo, debilitando la sostenibilidad de las políticas sanitarias y reduciendo la eficiencia del gasto público.

En suma, el problema central que busca abordar el presente proyecto de ley es la falta de un marco legal que garantice la designación meritocrática, transparente y supervisada de las direcciones y jefaturas del Ministerio de Salud, condición indispensable para fortalecer la institucionalidad del sector, mejorar la gestión pública y garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la salud de la ciudadanía.



1.2. Sujetos involucrados

Los principales sujetos involucrados en la problemática y en la solución propuesta son:

- **Ministerio de Salud (MINSA):** ente rector del sistema nacional de salud, responsable de garantizar la idoneidad del personal directivo.
- **Direcciones Regionales de Salud (DIRESAS) y Redes de Salud:** órganos desconcentrados encargados de implementar políticas sanitarias a nivel territorial.
- **Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR):** institución técnica especializada en materia de gestión del servicio civil, encargada de garantizar los principios de meritocracia y transparencia en los procesos de selección.
- **Gobiernos regionales y locales:** responsables de ejecutar políticas de salud en sus jurisdicciones, muchas veces afectados por cambios frecuentes de jefaturas.
- **Ciudadanía y usuarios del sistema de salud:** destinatarios finales de la gestión pública sanitaria, quienes sufren las consecuencias de la ineficiencia o falta de continuidad institucional.

1.3. OBJETIVOS DEL PROYECTO

El objetivo general del presente proyecto de ley es garantizar que las designaciones en cargos de dirección y jefatura del Ministerio de Salud se realicen mediante concurso público meritocrático, bajo la supervisión de SERVIR, asegurando así que dichos cargos sean ocupados por los profesionales más capacitados y con las competencias necesarias para liderar una gestión eficiente. Los objetivos específicos son:

- Fortalecer la institucionalidad y profesionalización del sector salud.
- Reducir la discrecionalidad política en las designaciones de cargos directivos.
- Promover la transparencia, la evaluación objetiva y la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos públicos.



- Establecer un periodo de designación definido, con inicio y término expreso, evitando la generación de estabilidad laboral o permanencia indefinida.
- Mejorar la continuidad y eficiencia de las políticas públicas en salud.

1.4. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Entre las posibles alternativas para abordar el problema se han evaluado las siguientes:

- a) Mantener el sistema actual:** Esta opción perpetúa la discrecionalidad en los nombramientos y la ausencia de un control meritocrático. Ha demostrado ser ineficiente y generador de conflictos internos y rotación permanente de personal.
- b) Implementar concursos internos sin supervisión externa:** Si bien promovería una mejora parcial, carecería de la imparcialidad y rigor técnico necesarios. La falta de una supervisión externa (como la de SERVIR) podría mantener los vicios del sistema actual.
- c) Establecer concursos públicos meritocráticos con supervisión de SERVIR:** Esta es la alternativa óptima. Garantiza procesos de selección basados en mérito, capacidad técnica y transparencia, evitando interferencias políticas o personales. Además, al no generar estabilidad laboral, mantiene la flexibilidad administrativa necesaria para la gestión pública.

Por ello, se propone institucionalizar este mecanismo mediante una ley que fije los principios, plazos y responsabilidades de cada entidad involucrada.

1.5. INDICADORES

Para medir la eficacia de la implementación de la presente ley, se proponen los siguientes indicadores:

- **Indicador 1:** Porcentaje de cargos directivos del MINSA y sus órganos desconcentrados designados mediante concurso público supervisado por SERVIR.



- **Indicador 2:** Nivel de satisfacción institucional respecto a la idoneidad y desempeño de los directores y jefes designados (evaluaciones internas de gestión).
- **Indicador 3:** Reducción en la rotación anual de cargos directivos.
- **Indicador 4:** Cumplimiento de metas institucionales y presupuestales en las direcciones bajo gestión meritocrática.
- **Indicador 5:** Incremento en los índices de confianza ciudadana en la gestión del Ministerio de Salud.

Estos indicadores permitirán monitorear el impacto real de la norma y ajustar su aplicación conforme a los principios de gestión por resultados.

JUSTIFICACIÓN DEL TRATAMIENTO ESPECÍFICO PARA EL SECTOR SALUD

El sector salud posee características estructurales que justifican un tratamiento normativo específico en materia de designación de cargos directivos:

- a) Alta rotación de autoridades en Direcciones Regionales de Salud, hospitales e institutos especializados, lo que impacta directamente en la continuidad de políticas sanitarias.
- b) Naturaleza técnica y especializada de la gestión sanitaria, que requiere conocimiento en planificación hospitalaria, salud pública, epidemiología, logística médica y gestión presupuestal del sector.
- c) Incidencia directa en el derecho fundamental a la salud, reconocido en el artículo 7 de la Constitución.
- d) Experiencia reciente en la pandemia, que evidenció debilidades de gobernanza en los niveles directivos.

En ese sentido, la medida no constituye una reforma general del servicio civil, sino una intervención sectorial focalizada en un ámbito estratégico del Estado, donde la continuidad técnica resulta indispensable.



II.- MARCO NORMATIVO.

El presente proyecto de ley se enmarca en los principios y disposiciones de la Constitución Política del Perú, así como en la normativa nacional e internacional que promueve la eficiencia, transparencia y meritocracia en la gestión pública. A continuación, se detallan los principales fundamentos normativos que sustentan su formulación.

1. Constitución Política del Perú

El artículo 39 de la Constitución establece que *“todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación”*. Esto implica que el acceso y desempeño en el servicio público deben orientarse por criterios de capacidad, mérito y probidad. Asimismo, el artículo 40 dispone que la ley regulará el ingreso a la carrera administrativa y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, asegurando su estabilidad y profesionalización.

2. Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil

La Ley del Servicio Civil tiene como finalidad mejorar la calidad del servicio que presta el Estado mediante la profesionalización del empleo público. En su artículo 2, reconoce como principios rectores la meritocracia, la transparencia y la igualdad de oportunidades. Asimismo, su artículo 6 dispone que el ingreso, la permanencia y el ascenso en el servicio civil deben basarse en la capacidad y el mérito de los postulantes

3. Decreto Legislativo N.º 1023 – Creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)

El Decreto Legislativo N.º 1023 crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), entidad responsable de dirigir y supervisar las políticas de gestión de personas en el Estado. Entre sus funciones se encuentra la de *“emitir directivas y supervisar los procesos de selección para asegurar la aplicación del principio de mérito”*.

4. Decreto Legislativo N.º 1161 – Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud

El Decreto Legislativo N.º 1161 establece la estructura, funciones y competencias del Ministerio de Salud. Su artículo 5 señala que el MINSA debe



promover una gestión descentralizada, eficiente y orientada a resultados, basada en la evidencia técnica y la responsabilidad pública.

5. Ley N.º 27815 – Código de Ética de la Función Pública

El Código de Ética de la Función Pública establece que el servidor público debe actuar con idoneidad, imparcialidad y transparencia. Estos valores se traducen en la obligación del Estado de seleccionar funcionarios basados en mérito y no en criterios políticos o personales. La aplicación de concursos públicos supervisados por SERVIR refuerza dichos principios éticos, fortaleciendo la confianza ciudadana en la gestión del sector salud.

III.- EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

La aprobación y entrada en vigencia del presente proyecto de ley no genera conflictos normativos con las disposiciones legales vigentes; por el contrario, fortalece y complementa el marco jurídico que regula el servicio civil, la ética pública y la gestión institucional en el sector salud.

En primer lugar, la propuesta refuerza la aplicación efectiva del principio de meritocracia establecido en la Ley del Servicio Civil, al disponer que las direcciones y jefaturas del Ministerio de Salud se cubran mediante concursos públicos supervisados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Esta medida garantiza que las designaciones en cargos de responsabilidad se realicen con base en la capacidad, idoneidad y experiencia profesional de los postulantes, asegurando una gestión técnica y eficiente.

Asimismo, la vigencia de la norma no modifica ni deroga leyes existentes, sino que introduce una condición procedimental complementaria que fortalece los procesos de selección y designación de funcionarios dentro del Ministerio de Salud. En ese sentido, actúa de manera armónica con el marco orgánico y funcional del Ministerio, establecido en el Decreto Legislativo N.º 1161, y con los principios generales de la administración pública orientados a la transparencia, imparcialidad y servicio al ciudadano.

En segundo lugar, la norma demandará la adecuación de instrumentos internos



del Ministerio de Salud, tales como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Clasificación de Cargos y el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), para incorporar expresamente la obligatoriedad del concurso público y la participación de SERVIR en la supervisión del proceso. Estas adecuaciones no implican un cambio sustantivo en las competencias del Ministerio, sino una mejora en los mecanismos de selección y gestión del talento directivo.

La implementación de la ley fortalecerá la institucionalidad del sector salud, al promover la estabilidad, continuidad y profesionalización en los cargos de dirección. Además, contribuirá a la reducción de la discrecionalidad política en las designaciones y a la prevención de posibles actos de favoritismo, lo que redundará en una mayor confianza ciudadana en las instituciones públicas.

Finalmente, la vigencia de esta norma consolida el rol técnico de SERVIR como ente rector del servicio civil y reafirma el compromiso del Estado con una administración pública basada en el mérito, la transparencia y la eficiencia. Su aplicación permitirá al Ministerio de Salud contar con cuadros directivos calificados, fortaleciendo la gobernanza del sistema nacional de salud y mejorando la calidad de los servicios que se brindan a la población.

IV. COSTO-BENEFICIO

La implementación de la presente ley representa una inversión institucional de bajo costo y alto impacto para el Estado. Si bien su aplicación implica la organización de concursos públicos y la supervisión de los procesos por parte de SERVIR, los recursos requeridos son mínimos en comparación con los beneficios que generará en materia de eficiencia administrativa, transparencia y mejora de la gestión pública en el sector salud.

1. Costos

Los costos directos estarán asociados principalmente a:

- La elaboración y publicación de las bases de los concursos públicos.
- La constitución de comités de evaluación y la participación de representantes de SERVIR.



- La capacitación y asesoramiento técnico del personal a cargo del proceso.

Dichos costos son marginales en relación con el presupuesto global del Ministerio de Salud y pueden ser cubiertos con los recursos ordinarios de la institución, sin requerir asignaciones adicionales del Tesoro Público. En términos generales, se trata de costos administrativos temporales, necesarios solo durante las etapas de convocatoria y evaluación.

2. Beneficios institucionales

La medida producirá múltiples beneficios institucionales de mediano y largo plazo, entre los cuales destacan:

- **Fortalecimiento de la meritocracia:** garantiza que los cargos directivos sean ocupados por profesionales idóneos y con experiencia comprobada, elevando la calidad de la gestión pública.
- **Reducción de la rotación de autoridades:** al basarse en concursos públicos, se asegura la estabilidad de los funcionarios, lo que favorece la continuidad de políticas y programas de salud.
- **Incremento de la eficiencia y productividad institucional:** directivos calificados y permanentes podrán planificar y ejecutar estrategias de manera más coherente, optimizando el uso de los recursos.
- **Prevención de la discrecionalidad y del riesgo de corrupción:** la supervisión de SERVIR en los procesos de selección garantiza transparencia y objetividad en las designaciones.
- **Mayor legitimidad y confianza ciudadana:** el fortalecimiento de los mecanismos meritocráticos refuerza la imagen institucional del Ministerio de Salud y promueve la confianza en sus decisiones.

3. Beneficios económicos y sociales

Desde una perspectiva económica, la correcta selección de directivos mediante criterios técnicos permitirá una mejor administración del presupuesto público, reduciendo pérdidas derivadas de errores de gestión, retrasos en la ejecución o decisiones ineficientes. Asimismo, una gestión más profesional y estable en el sector salud generará beneficios sociales directos,



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres “
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

reflejados en una mejora de la calidad y oportunidad de los servicios de salud que recibe la población.

En el largo plazo, los efectos positivos de la norma se traducirán en mayor sostenibilidad institucional, mejor desempeño del sistema sanitario y un uso más racional de los recursos del Estado. Por tanto, el balance costo–beneficio resulta altamente favorable, dado que los beneficios superan ampliamente los costos iniciales de implementación.

V.-VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA 2024 – 2025

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en el Acuerdo Nacional, Política de Estado N°. 13 referida a la "Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social ", Política de Estado N°. 24 referida a la " Afirmación de un estado eficiente y transparente " y a la Política de Estado N°. 26 referida al " Promoción de la ética y la transparencia, y erradicación de la corrupción, el lavado de dinero, la evasión tributaria y el contrabando en todas sus formas ".

Asimismo, en la Resolución Legislativa del Congreso N. 006-2024-2025-CR, mediante la cual que se aprueba la agenda legislativa para el periodo anual de sesiones 2024-2025, que añade los temas de proyectos ley para la política de Estado.

- 46. Acceso, reforma, modernización y financiamiento en el sistema de salud
- 92. Modernización y eficiencia de la gestión del estado y la administración pública
- 95. Lucha contra la corrupción.

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República