RAÚL JESÚS CAMARGO PORTA
Diputado de la República

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00656-2026-2031-CD
RU 48645-CD
23 OCTUBRE 2026 09:22 a. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: ASABARIAN

SUMILLA: LEY QUE ESTABLECE LA TEMPORALIDAD, EVALUACIÓN Y ALTERNANCIA EN PUESTOS DE DIRECCIÓN Y JEFATURA DE ENTIDADES REGULADORAS, SUPERVISORAS Y FISCALIZADORAS DEL ESTADO

Proyecto de Ley

El Diputado **RAÚL JESÚS CAMARGO PORTA,** y los diputados integrantes del **Grupo Parlamentario Partido Cívico Obras** que suscriben la presente iniciativa, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa reconocido por el artículo 102, inciso 1) y 107 de la Constitución Política del Perú, así como de conformidad con el artículo 3 del Reglamento del Congreso de la República, el artículo 8 del Reglamento de la Cámara de Diputados y las demás disposiciones reglamentarias aplicables, someten a consideración de la Cámara de Diputados la siguiente iniciativa legislativa:

FORMULA LEGAL:

LEY QUE ESTABLECE LA TEMPORALIDAD, EVALUACIÓN Y ALTERNANCIA EN PUESTOS DE DIRECCIÓN Y JEFATURA DE ENTIDADES REGULADORAS, SUPERVISORAS Y FISCALIZADORAS DEL ESTADO

Artículo 1. Objeto

La presente ley tiene por objeto establecer límites a la permanencia en puestos de dirección y jefatura de las entidades reguladoras, supervisoras y fiscalizadoras del Estado, mediante límites temporales y evaluaciones de desempeño, a fin de promover la renovación meritocrática, la eficiencia, la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a los puestos de dirección, jefatura, intendencia, gerencia, administración desconcentrada y otros equivalentes que ejerzan funciones de conducción, supervisión, fiscalización, resolución o decisión administrativa en las siguientes entidades:

a) Los organismos reguladores de servicios públicos.

b) Los organismos públicos especializados con funciones de supervisión, fiscalización, inspección o sanción.

c) Las superintendencias y demás entidades públicas que ejerzan funciones de supervisión, fiscalización, inspección, sanción o control administrativo sobre tercero.

Se encuentran excluidos los cargos cuyos periodos de ejercicio, condiciones de designación o remoción estén regulados expresamente por la Constitución Política del Perú o por leyes especiales que establezcan un régimen especifico de permanencia.

Artículo 3. Límite de permanencia

El ejercicio continuo de un mismo puesto de dirección o jefatura tiene una duración máxima de cuatro (4) años, prorrogable excepcionalmente, por única vez, hasta por dos (2) años adicionales, previa evaluación favorable del desempeño.

La evaluación considera el cumplimiento de metas institucionales, los resultados de gestión, la eficiencia y la integridad en el ejercicio de las funciones, mediante criterios objetivos y verificables.

Cumplidos los cuatro (4) años sin haberse otorgado la prórroga, o los seis (6) años cuando corresponda, concluye el ejercicio del puesto y se realiza un nuevo proceso de selección conforme a la normativa aplicable.

Artículo 4. Nuevo proceso de selección

Las entidades convocan el nuevo proceso de selección antes del vencimiento del periodo establecido, conforme a los principios de mérito, igualdad de oportunidades y transparencia.

El servidor cuyo periodo haya concluido puede participar nuevamente, en igualdad de condiciones con los demás postulantes, sin renovación automática ni derecho preferente.

En los puestos de libre designación y remoción se aplican las reglas correspondientes a dicha modalidad, respetando los límites establecidos por la presente ley.

Las entidades adoptan las medidas necesarias para garantizar la continuidad de las funciones mientras se cubre el puesto.

Artículo 5. Protección del vínculo laboral

La conclusión del periodo de dirección o jefatura no implica, por sí misma, la extinción del vínculo laboral ni la pérdida de los derechos que legalmente correspondan al servidor.

Los servidores de carrera conservan su plaza de origen, conforme a su régimen laboral.

En el caso de servidores contratados directamente para ejercer funciones directivas, se aplican las disposiciones correspondientes a su régimen laboral, respetando los derechos adquiridos y las garantías legalmente reconocidas.

La conclusión del periodo directivo no constituye sanción ni demérito profesional.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Aplicación a los puestos actualmente ocupados

Los servidores que, a la entrada en vigencia de la presente ley, hayan cumplido seis (6) años o más de permanencia continua en un mismo puesto comprendido en su ámbito de aplicación dan por cumplido su periodo máximo de ejercicio.

Las entidades convocan, en un plazo máximo de noventa (90) días calendario, un nuevo proceso de selección o concurso para dichos puestos, en el que pueden participar todos los postulantes que cumplan los requisitos establecidos, incluido quien hubiera ejercido anteriormente el puesto, sin renovación automática ni derecho preferente alguno.

SEGUNDA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través de la Presidencia del Consejo de Ministros y con la participación técnica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), reglamenta la presente ley en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario, contados desde su entrada en vigencia

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CABRERA NIETO Juan Cesar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/10/2026 17:06:59-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CAMARGO PORTA Raul Jesus FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/10/2026 13:07:53-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PIÑAN MAMANI Victor Eduardo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/10/2026 14:27:58-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA STEIN Andrea Dayna FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/10/2026 16:25:43-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PIÑAN MAMANI Victor Eduardo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/10/2026 14:28:08-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PERALTA JORPA Maximo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/10/2026 17:49:54-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: EUSEBIO PADILLA Arturo Cesar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/10/2026 17:24:09-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MASCO CACERES Luis Aurelio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/10/2026 16:49:58-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La regulación, la supervisión y la fiscalización son, en una economía social de mercado, las herramientas mediante las cuales el Estado cumple el mandato de orientar el desarrollo del país, vigilar la libre competencia, defender el interés de consumidores y usuarios y proteger el ambiente [1]. Quienes ejercen esas funciones fijan tarifas, aprueban o deniegan autorizaciones, programan inspecciones, califican infracciones, imponen multas, archivan expedientes y, en suma, distribuyen cargas y beneficios de gran valor económico entre agentes privados que tienen todo el interés de influir en tales decisiones.

Buena parte de ese poder no se ejerce en los consejos directivos ni en las jefaturas institucionales, cuyos titulares suelen tener periodos fijados por ley, sino en el nivel directivo intermedio: intendencias, gerencias de supervisión y fiscalización, direcciones de sanción, jefaturas de oficinas desconcentradas y órganos equivalentes. Es allí donde se instruyen los procedimientos, se elaboran los informes técnicos que sustentan las decisiones y se administra la agenda cotidiana de la relación con los administrados. Sin embargo, para esos puestos el ordenamiento peruano no contiene una regla general que limite el tiempo de permanencia continua en el mismo cargo ni que condicione su continuidad a una evaluación objetiva del desempeño.

La presente iniciativa propone cubrir ese vacío mediante una regla sencilla y verificable: un periodo máximo de cuatro años en el mismo puesto de dirección o jefatura, prorrogable por una sola vez hasta por dos años más previa evaluación favorable, al término del cual el puesto debe ser cubierto mediante un nuevo proceso de selección abierto y meritocrático, sin afectar el vínculo laboral ni la plaza de carrera del servidor. No se trata de presumir mala fe en quienes hoy ocupan esos puestos, muchos de ellos profesionales de trayectoria intachable, sino de reconocer que la permanencia indefinida en posiciones de alta discrecionalidad es un factor de riesgo institucional que la buena gestión pública debe administrar.

1.1.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

A. Enunciado del problema público

El problema que aborda el proyecto puede enunciarse del siguiente modo:

[1] Constitución Política del Perú de 1993, artículos 58, 61, 65 y 67. Texto oficial disponible en el Sistema Peruano de Información Jurídica (SPIJ), Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: https:*spij.minjus.gob.pe*

La ausencia de un régimen legal general que limite la permanencia continua en un mismo puesto de dirección o jefatura de las entidades reguladoras, supervisoras y fiscalizadoras del Estado, y que vincule su continuidad a la evaluación del desempeño y a procesos de selección abiertos, permite la concentración prolongada del poder de decisión en las mismas personas, eleva el riesgo de captura regulatoria, conflictos de intereses y corrupción, y debilita la renovación meritocrática y la rendición de cuentas en funciones críticas para la protección de usuarios, consumidores, trabajadores y del ambiente. La permanencia prolongada de un funcionario en un puesto de dirección o jefatura no constituye, por sí misma, una irregularidad ni supone falta de capacidad o integridad. Sin embargo, cuando no existen límites razonables ni evaluaciones periódicas, pueden generarse condiciones que dificulten la renovación de oportunidades, la transparencia y la rendición de cuentas. Por ello, la propuesta busca establecer reglas claras que permitan valorar el desempeño de los funcionarios y fortalecer la gestión institucional.

Este enunciado contiene tres elementos que conviene distinguir. El primero es de orden **normativo**: existe un vacío, pues las reglas sobre duración en el cargo están dispersas, dependen del régimen laboral del servidor y, en la mayoría de los casos, simplemente no existen para los puestos directivos intermedios. El segundo es de orden **institucional**: la permanencia sin límite ni evaluación vinculante reduce la contestabilidad de los puestos, es decir, la posibilidad real de que otros profesionales compitan por ellos. El tercero es de orden **sustantivo**: en entidades cuya razón de ser es controlar a otros, la concentración prolongada de discrecionalidad en un mismo decisor incrementa la exposición a riesgos de integridad que luego se traducen en decisiones sesgadas, sanciones que no se imponen o se imponen de forma selectiva, y pérdida de confianza ciudadana.

B. El universo de entidades comprometidas

La Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE), clasifica a los organismos públicos en ejecutores y especializados; dentro de estos últimos distingue a los organismos reguladores, que actúan en ámbitos especializados de regulación de mercados o para garantizar el adecuado funcionamiento de mercados no regulados, y a los organismos técnicos especializados, creados por la necesidad de planificar y supervisar o ejecutar y controlar políticas de Estado de largo plazo[2]. A ello se suman las superintendencias creadas por leyes especiales y las entidades que, sin denominarse así, ejercen potestades de supervisión, fiscalización y sanción sobre sectores enteros de la economía.

[2] Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, publicada el 20 de diciembre de 2007, artículos 28, 31, 32 y 33.

El Cuadro 1 presenta, con carácter referencial y no taxativo, las principales entidades del nivel nacional que se encontrarían dentro del ámbito material de la propuesta, con indicación de su norma de creación y del ámbito que supervisan.

Cuadro 1. Principales entidades nacionales con funciones de regulación, supervisión o fiscalización (relación referencial)

Entidad	Norma de creación o regulación principal	Ámbito de supervisión o fiscalización
Organismos reguladores		
OSIPTEL	Decreto Legislativo 702 (1991); Ley 27332 (2000)	Servicios públicos de telecomunicaciones
OSINERGMIN	Ley 26734 (1996); Ley 27332	Energía, hidrocarburos y seguridad de infraestructura minera
OSITRAN	Ley 26917 (1998); Ley 27332	Infraestructura de transporte de uso público
SUNASS	Decreto Ley 25965 (1992); Ley 27332	Servicios de saneamiento
Superintendencias		
SUNAT	Ley 24829 (1988)	Administración y fiscalización tributaria y aduanera
SUNARP	Ley 26366 (1994)	Registros públicos
SMV	Ley 29782 (2011), que reestructura la ex CONASEV	Mercado de valores
SUTRAN	Ley 29380 (2009)	Transporte terrestre de personas, carga y mercancías
SUCAMEC	Decreto Legislativo 1127 (2012)	Armas, municiones, explosivos y seguridad privada
SUNAFIL	Ley 29981 (2013)	Inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo
SUSALUD	Decreto Legislativo 1158 (2013)	Instituciones prestadoras y administradoras de servicios de salud
SUNEDU	Ley 30220 (2014)	Licenciamiento y supervisión de la educación universitaria
Otros organismos con potestad de fiscalización y sanción		
INDECOPI	Decreto Legislativo 1033 (2008)	Competencia, protección al consumidor, propiedad intelectual
OEFA	Decreto Legislativo 1013 (2008); Ley 29325 (2009)	Evaluación y fiscalización ambiental
OSINFOR	Decreto Legislativo 1085 (2008)	Aprovechamiento de recursos forestales y de fauna silvestre
ANA	Decreto Legislativo 997 (2008)	Recursos hídricos
SANIPES	Ley 30063 (2013)	Sanidad pesquera y acuícola
ATU	Ley 30900 (2018)	Transporte urbano de Lima y Callao

Fuente: normas citadas, publicadas en el diario oficial El Peruano (SPIJ). Elaboración propia. La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) no se incluye por contar con régimen constitucional propio (artículo 87 de la Constitución).

Lo que tienen en común estas entidades no es su régimen laboral, que es heterogéneo, sino la naturaleza de su función: todas ejercen potestades administrativas de control sobre terceros, con capacidad de imponer obligaciones, restringir derechos o sancionar. Esa característica es la que

justifica un tratamiento diferenciado respecto de entidades de prestación o de gestión interna.

C. El nivel directivo intermedio: donde se toman las decisiones

Una objeción previsible a la propuesta es que las decisiones relevantes de las entidades de control corresponden a sus consejos directivos o a sus titulares, y no a los directivos intermedios. La arquitectura del procedimiento administrativo peruano demuestra lo contrario. El Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, exige que el procedimiento sancionador diferencie en su estructura entre la autoridad que conduce la fase instructora y la que decide la aplicación de la sanción[3]. En la práctica, ambas autoridades suelen ser órganos de línea del nivel directivo intermedio: una dirección o subdirección de supervisión o de instrucción, y una dirección, intendencia o gerencia que resuelve en primera instancia. Lo mismo ocurre con la programación de las acciones de supervisión, la priorización de expedientes, la emisión de medidas administrativas, la aprobación de informes técnicos y, en las entidades de alcance nacional, la conducción de las oficinas desconcentradas que actúan como primera línea frente a los administrados.

Ello significa que el directivo intermedio controla tres variables críticas: **qué** se supervisa (selección de objetivos y de agentes), **cuándo** se supervisa o se resuelve (manejo de los tiempos, con su efecto sobre plazos de caducidad y prescripción) y **cómo** se califica lo encontrado (criterios técnicos de los informes que luego sustentan las decisiones del órgano superior). Los órganos colegiados y las instancias de apelación revisan una fracción de esas decisiones, pero el grueso del flujo de expedientes se agota en el nivel intermedio. Por eso, cualquier estrategia de integridad que se concentre solo en la cúspide de las entidades deja sin atender el lugar donde se ejerce la mayor parte de la discrecionalidad.

La regla de temporalidad propuesta no pretende sustituir los controles procedimentales existentes —separación entre instrucción y decisión, doble instancia, motivación, control judicial—, sino complementarlos con un control **estructural**: evitar que las mismas personas acumulen, durante periodos indefinidos, el poder de decidir sobre los mismos administrados.

D. Un marco normativo fragmentado: la permanencia depende del régimen y no de la función

El servicio civil peruano se caracteriza por la coexistencia de múltiples regímenes laborales y de carreras especiales, situación que la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha identificado como una de las causas estructurales

[3] Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS, artículo 254, numeral 254.1, literal 1.

de la desarticulación del empleo público[4]. En las entidades reguladoras y supervisoras conviven, según el caso, el régimen de la carrera administrativa (Decreto Legislativo 276), el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), la contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo 1057) y, en menor medida, el nuevo régimen del servicio civil (Ley 30057). Cada uno trata de manera distinta el acceso y la permanencia en los puestos directivos, como se resume en el Cuadro 2.

Cuadro 2. Tratamiento de la permanencia en puestos directivos según régimen

Régimen o figura	Forma de acceso al puesto directivo	¿Existe límite máximo de permanencia en el mismo puesto?
D. Leg. 276 – Carrera administrativa	Designación en cargo de responsabilidad directiva o de confianza	No. La designación puede mantenerse de forma indefinida mientras subsista la confianza.
D. Leg. 728 – Actividad privada (personal de dirección y de confianza)	Contratación directa, concurso o promoción interna	No. El contrato suele ser a plazo indeterminado; la permanencia depende del retiro de confianza.
D. Leg. 1057 – CAS (incluido CAS de confianza)	Concurso o designación en puesto de confianza	No. La Ley 31131 eliminó la temporalidad del CAS, salvo en puestos de confianza, sin fijar un máximo.
Ley 30057 – Directivos públicos	Concurso público de méritos (salvo un porcentaje de libre designación)	Sí. Periodos de tres años, renovables, sujetos a evaluación; pero solo en entidades que culminaron el tránsito al nuevo régimen.
D. Leg. 1024 – Gerentes públicos	Selección por SERVIR y asignación a solicitud de la entidad	Asignación temporal vinculada al convenio con la entidad; cobertura reducida.

Fuente: Decreto Legislativo 276; Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; Decreto Legislativo 1057 y Ley 31131; Ley 30057, artículos 59 a 64; Decreto Legislativo 1024. Elaboración propia.

La conclusión es clara: **la única regla general de temporalidad para directivos, la de la Ley 30057, opera solo para las entidades que han completado su tránsito al nuevo régimen**[5]. Más de una década después de la aprobación de la Ley del Servicio Civil, el tránsito de las entidades públicas ha sido gradual y parcial, de modo que la mayoría de puestos directivos de las entidades reguladoras y supervisoras continúa regida por los regímenes de los decretos legislativos 276, 728 y 1057, ninguno de los cuales prevé un máximo de permanencia. En consecuencia, dos intendentes con funciones idénticas pueden estar sujetos a reglas opuestas por la sola razón del régimen de su contrato.

El legislador ha avanzado en otras dimensiones del mismo problema. La Ley 31419 fijó requisitos mínimos de idoneidad para el acceso a cargos de

[4] Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). *El Servicio Civil Peruano: antecedentes, avances y desafíos de la reforma.* Lima: SERVIR, 2012. Este diagnóstico sirvió de base para la aprobación de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

[5] Ley 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, artículo 61 y siguientes, que regulan la designación de los directivos públicos por periodos de tres años renovables y su sujeción a evaluación; y Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

funcionarios y directivos de libre designación y remoción[6], y la Ley 31564 introdujo reglas para prevenir y mitigar los conflictos de intereses en el ingreso y la salida del servicio público, la denominada «puerta giratoria»[7]. Ambas normas regulan la puerta de entrada y la puerta de salida; ninguna regula **cuánto tiempo puede permanecer una misma persona en el mismo puesto de decisión**. Ese es precisamente el eslabón que esta iniciativa incorpora.

E. Por qué la permanencia prolongada es un factor de riesgo en entidades de control

La teoría económica de la regulación advirtió desde hace más de cinco décadas que los organismos encargados de controlar a una industria tienden a ser influidos por ella. George Stigler formuló la tesis de que la regulación es frecuentemente «adquirida» por los regulados y diseñada en su beneficio; Laffont y Tirole demostraron formalmente que la asimetría de información entre el regulador y el regulado crea las condiciones para la colusión entre ambos; y la literatura posterior ha sistematizado los canales por los cuales se produce la captura: la interacción repetida, el intercambio de información privilegiada, la expectativa de empleo futuro en la industria y la construcción de relaciones personales de confianza.

Todos esos canales se intensifican con el tiempo. Un mismo decisor que trata durante diez o quince años con los mismos agentes regulados, los mismos estudios de abogados y los mismos equipos técnicos tiende, aun sin proponérselo, a construir vínculos que reducen su distancia crítica. La interacción repetida es, en términos de teoría de juegos, la condición que hace sostenibles los acuerdos tácitos: cuando las partes saben que volverán a encontrarse, la reciprocidad informal se vuelve racional. Por esa razón Robert Klitgaard resumió los determinantes de la corrupción en una fórmula que se ha vuelto clásica: la corrupción es igual a monopolio más discrecionalidad menos rendición de cuentas. La permanencia indefinida en un puesto de alta discrecionalidad equivale a un monopolio personal sobre esa discrecionalidad.

Esta intuición tiene respaldo empírico. En un estudio experimental publicado en el *European Journal of Political Economy*, Klaus Abbink comparó situaciones en que funcionarios y particulares interactuaban de forma repetida con otras en que las parejas se rotaban, y encontró que la rotación reducía de manera significativa los niveles de soborno y de decisiones ineficientes favorables al corruptor. El mismo trabajo advierte, con honestidad, que la rotación tiene costos en términos

[6] Ley 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, publicada en febrero de 2022; y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo 053-2022-PCM.
[7] Ley 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público, publicada en agosto de 2022.

de pérdida de experiencia, lo cual obliga a diseñar la medida con equilibrio: un plazo suficientemente largo para consolidar una gestión y suficientemente corto para impedir la cristalización de redes. El periodo de cuatro años, extensible a seis con evaluación favorable, busca exactamente ese punto de equilibrio.

El Derecho internacional anticorrupción vinculante para el Perú recoge este criterio. La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, en su artículo 7, inciso 1, literal b), exhorta a los Estados Parte a adoptar procedimientos adecuados de selección y formación de los titulares de cargos públicos considerados especialmente vulnerables a la corrupción y, **cuando proceda, la rotación de esas personas a otros cargos**[8]. La Convención Interamericana contra la Corrupción, por su parte, obliga a fortalecer sistemas de contratación de funcionarios públicos que aseguren la publicidad, equidad y eficiencia[9]. Los puestos directivos de las entidades reguladoras y fiscalizadoras son, por definición, de los más vulnerables del aparato estatal.

Debe precisarse que la regla propuesta no desconoce el valor de la estabilidad. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha subrayado que la independencia de los reguladores exige que sus máximas autoridades tengan mandatos fijos y protección frente a remociones arbitrarias. La propuesta es consistente con ese estándar: no habilita la remoción discrecional antes del vencimiento del plazo, sino que fija un periodo cierto y lo somete a evaluación. Un periodo determinado protege al directivo frente a presiones políticas de corto plazo, y su carácter finito protege a la institución frente a la captura de largo plazo. Ambas garantías se complementan.

El periodo de cuatro años propuesto busca brindar a los funcionarios un tiempo razonable para desarrollar sus responsabilidades, ejecutar sus planes de trabajo y demostrar resultados. Asimismo, la posibilidad de una prórroga excepcional de hasta dos años permite reconocer una gestión favorable y dar continuidad a las acciones institucionales. De esta manera, se procura equilibrar la experiencia profesional con la necesidad de promover oportunidades de acceso basadas en el mérito.

[8] Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, adoptada por la Asamblea General mediante Resolución 58/4, de 31 de octubre de 2003, artículo 7, numeral 1, literal b). Aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa 28357 (2004) y ratificada mediante Decreto Supremo 075-2004-RE. Texto disponible en: https:*www.unodc.org*

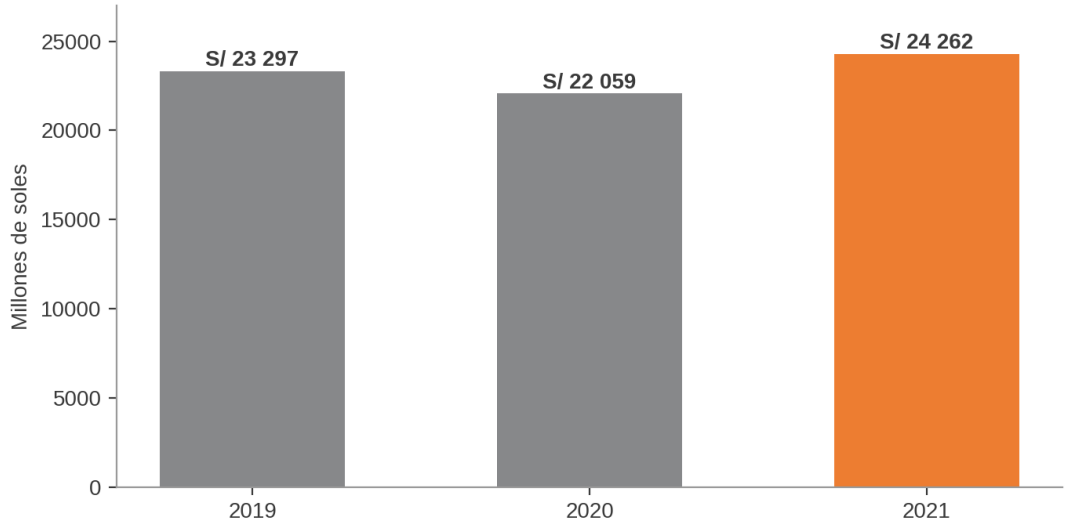
[9] Convención Interamericana contra la Corrupción, suscrita en Caracas el 29 de marzo de 1996, artículo III, numeral 5. Aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa 26757 (1997).

F. Evidencia del contexto: el costo de la corrupción y la percepción de integridad

Aunque no existen estadísticas oficiales consolidadas sobre el tiempo de permanencia de los directivos de las entidades reguladoras y supervisoras —vacío de información que la propia iniciativa contribuye a cerrar—, los indicadores disponibles muestran que el entorno de integridad en el que operan esas entidades es de alto riesgo.

La Contraloría General de la República ha estimado el perjuicio económico ocasionado al Estado por la corrupción y la inconducta funcional a partir de los resultados de los servicios de control. Según sus estimaciones, ese perjuicio ascendió a S/ 23 297 millones en 2019, S/ 22 059 millones en 2020 y S/ 24 262 millones en 2021[10], cifra esta última que la entidad equiparó a más del 13 % del presupuesto público ejecutado en dicho año.

Gráfico 1. Perjuicio económico estimado por corrupción e inconducta funcional en el Perú, 2019-2021 (millones de soles)



Fuente: Contraloría General de la República, Incidencia de la corrupción y la inconducta funcional en el Perú (ediciones 2019, 2020 y 2021). Elaboración propia.

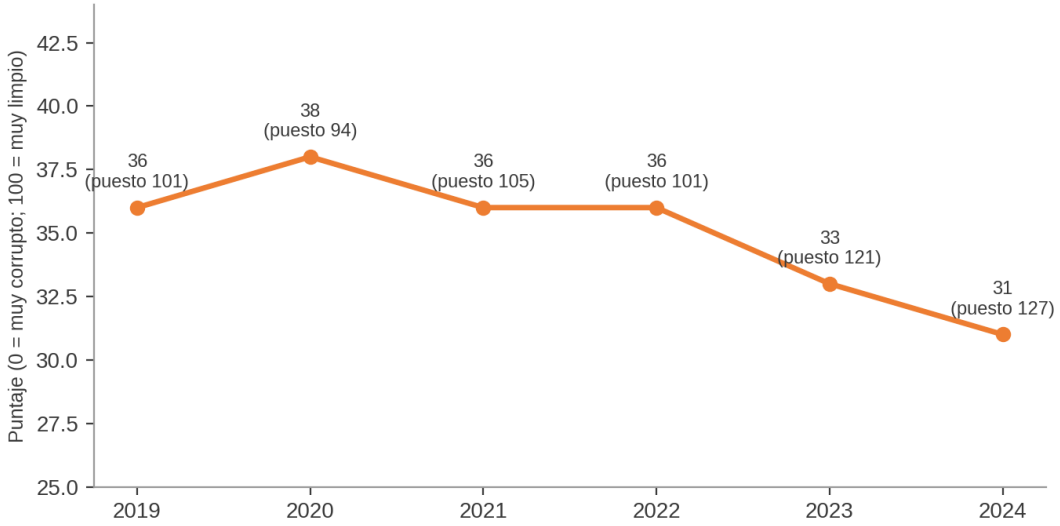
Estas cifras corresponden al conjunto del sector público y no exclusivamente a las entidades comprendidas en la propuesta; no obstante, revelan la magnitud del problema y sirven de referencia para dimensionar los beneficios potenciales de cualquier medida preventiva, como se desarrolla en la sección IV. Lo relevante para el análisis es que una parte significativa de los casos identificados por el Sistema Nacional de Control se vincula con decisiones adoptadas por

[10] Contraloría General de la República. *Incidencia de la corrupción y la inconducta funcional en el Perú*, ediciones correspondientes a los años 2019, 2020 y 2021. Lima: CGR. Las estimaciones se elaboran a partir de los resultados de los servicios de control y se expresan como proporción del presupuesto público ejecutado en cada año. Disponible en: https:*www.gob.pe/contraloria*

funcionarios con poder decisorio sobre recursos o sobre administrados, que es exactamente el perfil de los puestos que la iniciativa pretende someter a temporalidad.

La percepción internacional confirma la tendencia. En el Índice de Percepción de la Corrupción que elabora Transparency International, el Perú descendió de 38 puntos en 2020 a 31 puntos en 2024, pasando del puesto 94 al puesto 127 entre 180 países evaluados[11], lo que lo ubica entre los países con peor desempeño relativo de la región.

Gráfico 2. Perú: puntaje y posición en el Índice de Percepción de la Corrupción, 2019-2024



Fuente: Transparency International, Corruption Perceptions Index 2019-2024. Elaboración propia.

La OCDE, en su Estudio sobre Integridad en el Perú, recomendó fortalecer un sistema de gestión de recursos humanos basado en el mérito, con evaluación del desempeño y con mecanismos de gestión de riesgos en los puestos más expuestos. La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, por su parte, asume como objetivo la consolidación de una gestión de la integridad con enfoque de riesgos y la profesionalización de la función pública[12]. La regla de temporalidad propuesta es una aplicación concreta de ese enfoque: identifica un riesgo (la concentración prolongada de discrecionalidad), lo focaliza en los puestos más expuestos (la dirección de entidades de control) y lo gestiona mediante un instrumento objetivo (el plazo y la evaluación).

[11] Transparency International. *Corruption Perceptions Index*, ediciones 2019 a 2024. Disponible en: https:*www.transparency.org/en/cpi. La escala va de 0 (percepción de muy alta corrupción) a 100 (percepción de ausencia de corrupción)*.
[12] Decreto Supremo 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

G. Causas y consecuencias del problema

El Cuadro 3 sistematiza, bajo la metodología del árbol de problemas, las causas directas e indirectas del problema identificado y sus efectos principales.

Cuadro 3. Árbol de problemas

Causas	Problema central	Consecuencias
C1. Fragmentación de regímenes laborales: la temporalidad depende del contrato y no de la función. C2. Tránsito lento y parcial al régimen de la Ley 30057, única norma con periodos para directivos. C3. Evaluación del desempeño directivo no vinculada a la continuidad en el puesto. C4. Interacción repetida y asimetría de información con los agentes regulados. C5. Inexistencia de información pública sobre la permanencia en puestos directivos.	Concentración prolongada del poder de decisión en los mismos titulares de puestos de dirección y jefatura de entidades reguladoras, supervisoras y fiscalizadoras, sin límite temporal, sin evaluación vinculante y sin contestabilidad meritocrática.	E1. Mayor riesgo de captura regulatoria y de conflictos de intereses. E2. Mayor exposición a actos de corrupción e inconducta funcional. E3. Bloqueo de la carrera y desincentivo al talento interno y externo. E4. Menor calidad, previsibilidad e imparcialidad de la regulación y la fiscalización. E5. Desprotección de usuarios, consumidores, trabajadores y ambiente, y pérdida de confianza en las instituciones.

Fuente: elaboración propia.

Entre las consecuencias destaca una que suele pasar inadvertida: **el bloqueo de la carrera**. Cuando un puesto directivo se ocupa durante periodos prolongados por la misma persona, los profesionales de los niveles inferiores pierden la expectativa razonable de ascenso, lo que desincentiva la permanencia del talento en el Estado y empuja a los mejores cuadros técnicos hacia el sector privado, frecuentemente hacia las mismas empresas reguladas. La alternancia meritocrática, por el contrario, genera una cadena de oportunidades que fortalece la carrera interna y oxigena a la institución.

Otra consecuencia es el deterioro de la **calidad regulatoria**. La OCDE, en su revisión de la política regulatoria del Perú, destacó la necesidad de fortalecer la gobernanza interna de los reguladores como condición para la calidad y previsibilidad de sus decisiones. Una organización en la que las mismas personas deciden durante largos periodos tiende a la rutina, a la resistencia a la innovación y a la falta de revisión crítica de sus propios criterios. La renovación periódica, acompañada de evaluación, introduce incentivos para la mejora continua.

H. Evolución normativa y antecedentes

La preocupación por la profesionalización y la integridad de la función directiva ha sido constante en las últimas dos décadas, pero ha avanzado por piezas. El Cuadro 4 resume la evolución normativa más relevante y evidencia el vacío que la presente iniciativa busca cubrir.

Cuadro 4. Evolución normativa relevante para la función directiva y la integridad

Año	Norma	Aporte	Lo que no regula
2002	Ley 27815, Código de Ética de la Función Pública	Principios y deberes éticos del servidor público.	Duración en el cargo.
2004	Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público	Mérito y capacidad como principios del acceso.	Límite de permanencia en puestos directivos.
2008	Decretos Legislativos 1023 y 1024	Creación de SERVIR y del Cuerpo de Gerentes Públicos.	Regla general aplicable a todos los regímenes.
2013	Ley 30057, Ley del Servicio Civil	Directivos públicos por concurso, periodos renovables y evaluación.	Aplicación inmediata: depende del tránsito de cada entidad.
2017	D. S. 092-2017-PCM, Política Nacional de Integridad	Enfoque de gestión de riesgos e integridad.	Instrumentos con rango de ley sobre permanencia.
2021	Ley 31131	Incorporación de servidores CAS a regímenes con estabilidad.	Temporalidad de puestos directivos o de confianza.
2022	Ley 31419	Requisitos mínimos de idoneidad para funcionarios y directivos de libre designación.	Cuánto tiempo puede permanecer el designado.
2022	Ley 31564	Prevención del conflicto de intereses en el ingreso y salida del servicio.	La permanencia durante el ejercicio.

Fuente: normas citadas. Elaboración propia.

Como se aprecia, el ordenamiento regula la idoneidad de quien ingresa y las restricciones de quien sale, pero carece de una regla general sobre el tiempo de permanencia en un mismo puesto de decisión. La presente iniciativa completa esa secuencia y le da coherencia: requisitos para entrar, plazo y evaluación para permanecer, y restricciones para salir.

I. Necesidad de una intervención con rango de ley

El problema no puede resolverse adecuadamente mediante normas reglamentarias o directivas internas por cuatro razones. Primera, la Constitución reserva a la ley la regulación del ingreso a la carrera administrativa y de los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos[13]; establecer un límite a la permanencia en un puesto es una regla que incide en el estatuto del servidor y requiere habilitación legal expresa. Segunda, la regla debe aplicarse de manera transversal a servidores sujetos a distintos regímenes, cada uno regulado por normas con rango de ley, que solo pueden ser complementadas o exceptuadas por otra norma del mismo rango. Tercera, varias de las entidades involucradas gozan de autonomía funcional, administrativa o económica reconocida por sus leyes de creación, lo que impide que una directiva del Poder Ejecutivo les imponga reglas uniformes. Cuarta, la experiencia demuestra que las medidas voluntarias o de buena práctica no se generalizan: solo una norma de alcance general garantiza igualdad de trato y previsibilidad.

Por lo demás, la intervención propuesta no crea una carrera paralela ni sustituye a la reforma del servicio civil. Por el contrario, extiende a las entidades más

[13] Constitución Política del Perú, artículo 40.

expuestas, y de forma inmediata, el principio de temporalidad y evaluación que la Ley 30057 ya consagró para los directivos públicos, sin esperar a que culmine el tránsito de régimen. En ese sentido, la iniciativa es un puente entre la situación actual y el modelo de servicio civil meritocrático al que el país aspira desde 2013.

J. Evaluación del Desempeño Directivo

La evaluación del desempeño debe permitir conocer los resultados alcanzados por quienes ejercen funciones directivas, considerando el cumplimiento de objetivos institucionales, la calidad de las decisiones y la responsabilidad en el ejercicio del cargo. Su aplicación debe sustentarse en criterios objetivos y transparentes, de manera que la continuidad excepcional responda al mérito demostrado y no a decisiones discrecionales.

1.2.- SUJETOS INVOLUCRADOS

La propuesta incide sobre un conjunto amplio de actores, públicos y privados, cuyos intereses y roles conviene identificar para anticipar los efectos de la norma y los riesgos de implementación. El Cuadro 5 resume su posición respecto de la iniciativa.

Cuadro 5. Mapa de sujetos involucrados

Sujeto	Rol frente a la norma	Efecto esperado
Servidores que ocupan puestos de dirección o jefatura en el ámbito de la ley	Destinatarios directos de la regla de temporalidad y de la evaluación de desempeño.	Sujeción a un plazo máximo; conservación del vínculo laboral y de la plaza de carrera; posibilidad de postular nuevamente.
Servidores de carrera y profesionales externos	Potenciales postulantes a los puestos que se convoquen.	Positivo: mayores oportunidades de acceso y ascenso por mérito.
Titulares y oficinas de recursos humanos de las entidades	Obligados a computar plazos, evaluar, convocar procesos y asegurar la continuidad del servicio.	Carga de gestión adicional, compensada con mejores herramientas de planificación del talento.
Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)	Ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; propone el reglamento y la metodología de evaluación.	Fortalecimiento de su rectoría; necesidad de asistencia técnica a las entidades.
Presidencia del Consejo de Ministros (PCM)	Refrenda el reglamento y coordina a los organismos públicos adscritos.	Mayor coherencia en la gobernanza de los organismos públicos.
Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)	Garantiza que la implementación se realice con cargo a los presupuestos institucionales.	Neutral en términos fiscales.
Contraloría General y órganos de control institucional	Control del cumplimiento de la ley y de la regularidad de los procesos de selección.	Nuevo parámetro objetivo de control; reducción de riesgos.
Empresas y administrados regulados o fiscalizados	Destinatarios de las decisiones de las entidades.	Positivo para los agentes que compiten lealmente: mayor imparcialidad y previsibilidad; menor espacio para tratos preferentes.

Sujeto	Rol frente a la norma	Efecto esperado
Usuarios, consumidores, trabajadores y ciudadanía	Beneficiarios finales de la regulación y la fiscalización.	Positivo: decisiones más imparciales y mejor protección de sus derechos.
Organizaciones sindicales de las entidades	Representación de los intereses de los servidores.	Posible preocupación por estabilidad; atendida con la protección del vínculo (artículo 5).
Congreso de la República	Legislador y órgano de control político.	Dispone de información periódica para fiscalizar la aplicación de la ley.

Fuente: elaboración propia.

Merece especial atención la situación de los servidores actualmente en funciones. La propuesta no los sanciona ni los descalifica; reconoce que la conclusión del periodo directivo no extingue su relación laboral ni su plaza de carrera, y les permite competir en igualdad de condiciones en el nuevo proceso. El costo para ellos se limita a la pérdida de la expectativa de permanecer indefinidamente en el mismo puesto, expectativa que el ordenamiento constitucional no protege como derecho adquirido, como se analiza en la sección III.

1.3.- OBJETIVOS DEL PROYECTO

Objetivo general

Reducir los riesgos de captura, conflicto de intereses y corrupción en las entidades reguladoras, supervisoras y fiscalizadoras del Estado, y promover la renovación meritocrática de sus cuadros directivos, mediante el establecimiento de un límite legal a la permanencia continua en un mismo puesto de dirección o jefatura, vinculado a la evaluación del desempeño y a procesos de selección abiertos.

Objetivos específicos

a) Establecer una regla general, uniforme y verificable de duración máxima en el mismo puesto de dirección o jefatura, aplicable con independencia del régimen laboral o de la modalidad de acceso.

b) Vincular la continuidad en el puesto a una evaluación de desempeño favorable, de modo que la prórroga sea consecuencia del mérito acreditado y no de la inercia administrativa.

c) Garantizar la contestabilidad de los puestos directivos mediante procesos de selección regidos por los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y transparencia, sin derechos preferentes.

d) Preservar la estabilidad laboral de los servidores, asegurando que la conclusión del periodo directivo no implique por sí misma la extinción del vínculo ni la pérdida de la plaza de carrera.

e) Ordenar la transición de los puestos actualmente ocupados por periodos prolongados, mediante reglas claras de aplicación inmediata que no tengan efecto retroactivo.

f) Generar información pública sobre la permanencia en los puestos directivos que permita el control ciudadano, institucional y parlamentario.

1.4.- ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Para atender el problema se evaluaron cinco alternativas, además del mantenimiento de la situación actual. Los criterios de comparación fueron: eficacia para reducir la concentración prolongada del poder de decisión; viabilidad jurídica y constitucional; costo de implementación; riesgo de politización o de uso arbitrario; y plazo en que la medida produciría efectos.

Alternativa 0: mantener la situación actual

Implica confiar en que el tránsito progresivo al régimen de la Ley 30057 extienda, con el tiempo, la temporalidad de los directivos. No tiene costo inmediato, pero tampoco produce efectos en un horizonte razonable, mantiene la desigualdad de trato entre servidores con funciones idénticas y prolonga la exposición a los riesgos descritos.

Alternativa 1: medidas infralegales

Consistiría en que SERVIR o cada entidad aprueben directivas que recomienden o dispongan la rotación de directivos. Su ventaja es la rapidez; su debilidad, la insuficiencia jurídica: una directiva no puede imponer a servidores de regímenes regulados por ley una causal de conclusión del ejercicio del puesto, ni vincular a entidades con autonomía. Además, su adopción sería heterogénea y reversible.

Alternativa 2: acelerar el tránsito a la Ley del Servicio Civil

Es una medida deseable y complementaria, pero de largo plazo: el tránsito exige mapeo de puestos, valorización, aprobación de cuadros de puestos y financiamiento, procesos que han demostrado tomar años. No resuelve el problema en el corto ni en el mediano plazo.

Alternativa 3: rotación administrativa obligatoria sin concurso

Consistiría en obligar a rotar periódicamente a los directivos entre puestos de la misma entidad. Aunque reduce la interacción repetida, presenta un alto riesgo de arbitrariedad y politización, pues la decisión sobre quién va a dónde quedaría en manos del titular de turno; además, no garantiza el mérito ni abre los puestos a la competencia.

Alternativa 4: límite de permanencia con evaluación y nuevo proceso de selección (alternativa elegida)

Es la opción que recoge el proyecto: plazo de cuatro años, prórroga única de hasta dos años condicionada a evaluación favorable, conclusión obligatoria al vencimiento y cobertura del puesto mediante un nuevo proceso abierto, con protección del vínculo laboral. Combina eficacia (plazo cierto), mérito (evaluación y concurso), objetividad (la regla opera por el transcurso del tiempo y no por decisión discrecional) y proporcionalidad (no se extingue el vínculo y se permite volver a postular).

Alternativa 5: prohibición absoluta de reelección o de nuevo acceso

Impediría que quien ocupó el puesto vuelva a postular a él. Maximiza la alternancia, pero resulta excesiva: priva a la entidad de profesionales que podrían ser los mejores candidatos y restringe el derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad sin una justificación suficiente. Fue descartada por no superar el examen de necesidad.

Cuadro 6. Matriz comparativa de alternativas

Criterio	Alt. 0 Statu quo	Alt. 1 Infralegal	Alt. 2 Tránsito Ley 30057	Alt. 3 Rotación sin concurso	Alt. 4 Propuesta	Alt. 5 Prohibición absoluta
Eficacia	Nula	Baja	Alta (largo plazo)	Media	Alta	Alta
Viabilidad jurídica	Alta	Baja	Alta	Media	Alta	Baja
Costo de implementación	Nulo	Bajo	Alto	Bajo	Bajo-medio	Bajo-medio
Riesgo de politización	Medio	Medio	Bajo	Alto	Bajo	Bajo
Plazo de efectos	—	Corto	Largo	Corto	Corto-medio	Corto-medio
Respeto del mérito y la igualdad	Bajo	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Medio

Fuente: elaboración propia.

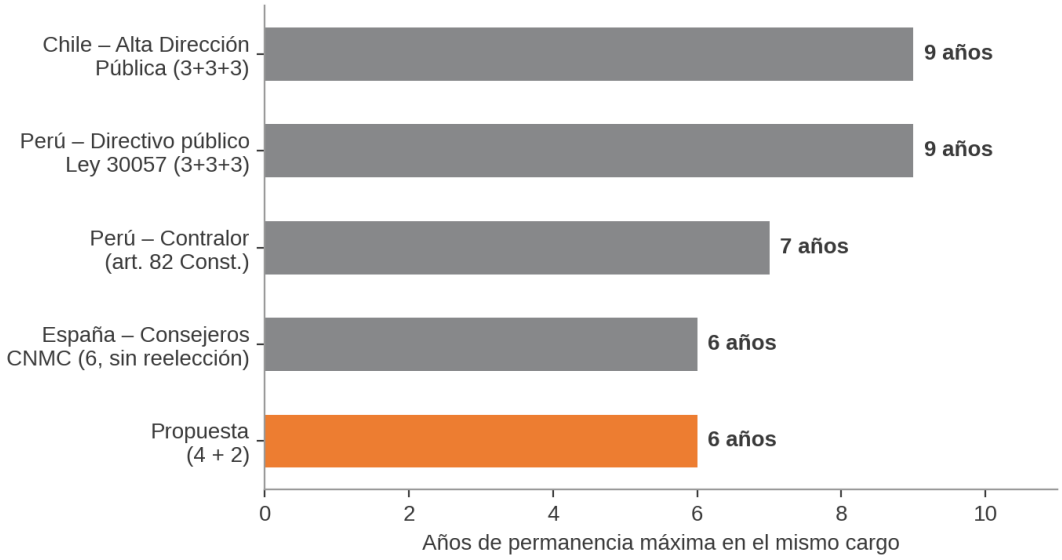
La alternativa 4 es la única que obtiene una valoración favorable en todos los criterios relevantes y que, al mismo tiempo, puede producir efectos en un plazo corto. No es excluyente de la alternativa 2: ambas deben avanzar en paralelo.

Justificación del plazo de cuatro más dos años

El plazo propuesto se encuentra dentro del rango que la experiencia nacional y comparada considera razonable para cargos directivos. La Ley 30057 prevé periodos de tres años renovables para los directivos públicos. En Chile, el Sistema de Alta Dirección Pública, creado por la Ley 19.882, dispone que los nombramientos de altos directivos tienen una duración de tres años, renovables fundadamente hasta dos veces por igual plazo, en función de los resultados de

los convenios de desempeño[14]. En España, los consejeros de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia son nombrados por un mandato de seis años sin posibilidad de reelección[15], y el Estatuto Básico del Empleado Público somete al personal directivo profesional a evaluación con arreglo a criterios de eficacia, eficiencia y responsabilidad por su gestión[16]. En el propio ordenamiento peruano, la Constitución fija en siete años el mandato del Contralor General de la República[17].

Gráfico 3. Permanencia máxima en cargos directivos y de alta dirección: referencias nacionales y comparadas (años)



Fuente: Ley 30057 (Perú); Constitución Política del Perú, art. 82; Ley 19.882 (Chile); Ley 3/2013 (España). Elaboración propia.

El techo de seis años de la propuesta coincide con el estándar español para los órganos de decisión del regulador de la competencia y es más exigente que los modelos chileno y peruano del servicio civil, que admiten hasta nueve años. La mayor exigencia se justifica porque el ámbito de la iniciativa no comprende a cualquier directivo, sino solo a los que ejercen funciones de regulación, supervisión y fiscalización, donde el riesgo de captura es mayor. A su vez, el plazo inicial de cuatro años permite completar un ciclo de gestión con metas plurianuales y es suficiente para que el directivo implemente y muestre resultados.

[14] República de Chile. Ley 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, publicada el 23 de junio de 2003, título VI, sobre el Sistema de Alta Dirección Pública; modificada por la Ley 20.955 (2016), que perfecciona dicho sistema. Disponible en: https:*www.bcn.cl*

[15] Reino de España. Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, artículo 15. Disponible en: https:*www.boe.es*

[16] Reino de España. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 13.

[17] Constitución Política del Perú, artículo 82.

El Cuadro 7 sintetiza otras experiencias comparadas útiles para el diseño de la medida.

Cuadro 7. Derecho comparado e instrumentos internacionales relevantes

País u organismo	Instrumento	Contenido relevante	Aporte a la propuesta
Chile	Ley 19.882 (2003) y Ley 20.955 (2016)	Selección por concurso de altos directivos; nombramiento por tres años renovable hasta dos veces; convenios de desempeño.	Vinculación entre continuidad y desempeño evaluado.
España	Ley 3/2013 (CNMC), art. 15	Mandato de seis años sin reelección para consejeros del regulador.	Techo de seis años y alternancia obligatoria.
España	TREBEP, art. 13	El personal directivo profesional se sujeta a evaluación por eficacia, eficiencia y responsabilidad.	Evaluación del directivo como condición de gestión.
Colombia	Ley 909 de 2004, arts. 47 a 50	Empleos de naturaleza gerencial sujetos a acuerdos de gestión evaluables.	Instrumentos de evaluación de directivos.
Naciones Unidas	Convención contra la Corrupción, art. 7.1.b	Selección adecuada y rotación de titulares de cargos vulnerables a la corrupción.	Fundamento convencional de la temporalidad.
OCDE	Recomendación sobre Integridad Pública (2017)	Gestión de recursos humanos basada en el mérito y gestión de riesgos de integridad.	Enfoque de riesgos en puestos sensibles.
CLAD	Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003)	Mérito, igualdad y evaluación del rendimiento en la función directiva.	Principios orientadores del proceso de selección.

Fuente: normas e instrumentos citados[18]*. Elaboración propia.*

1.5.- INDICADORES

Para evaluar la implementación y los resultados de la ley se proponen indicadores de proceso, de resultado y de impacto. Dado que actualmente no existe información pública consolidada sobre la permanencia en puestos directivos de estas entidades, la línea de base deberá construirse con el primer reporte que SERVIR elabore a partir de la información remitida por las entidades, lo que justifica incorporar en la fórmula legal una obligación expresa de registro y reporte (véase la sección III).

Cuadro 8. Indicadores de seguimiento y evaluación

Tipo	Indicador	Fórmula de cálculo	Fuente / responsable	Periodicidad
Proceso	Entidades con registro actualizado de permanencia en puestos directivos	N.° de entidades con registro publicado / N.° de entidades del ámbito × 100	Entidades; SERVIR	Semestral
Proceso	Cumplimiento del plazo de convocatoria	N.° de procesos convocados dentro del plazo legal / N.° de puestos con plazo vencido × 100	Entidades; SERVIR; OCI	Anual
Proceso	Evaluaciones de desempeño realizadas antes de la prórroga	N.° de prórrogas con evaluación motivada / N.° total de prórrogas × 100	Entidades; SERVIR	Anual

[18] República de Colombia. Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. OCDE. *Recommendation of the Council on Public Integrity*, OECD/LEGAL/0435, 2017. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). *Carta Iberoamericana de la Función Pública*, Santa Cruz de la Sierra, 2003.

Tipo	Indicador	Fórmula de cálculo	Fuente / responsable	Periodicidad
Resultado	Puestos directivos con permanencia continua mayor a seis años	N.° de puestos ocupados por más de 6 años / N.° total de puestos del ámbito × 100 (meta: 0 % al tercer año)	SERVIR	Anual
Resultado	Competitividad de los procesos	N.° promedio de postulantes aptos por proceso convocado	Entidades; SERVIR	Anual
Resultado	Renovación efectiva	N.° de puestos cubiertos por persona distinta del titular anterior / N.° de procesos concluidos × 100	SERVIR	Anual
Resultado	Continuidad del servicio	Días promedio de encargatura entre la conclusión del periodo y la cobertura del puesto	Entidades; SERVIR	Anual
Impacto	Hallazgos de control en procesos de supervisión, fiscalización y sanción	Variación del número de informes con responsabilidad identificada en las entidades del ámbito	Contraloría General	Anual
Impacto	Confianza de usuarios y administrados	Resultados de encuestas de percepción sobre imparcialidad de las entidades	Entidades; INEI u otras fuentes	Bienal

Fuente: elaboración propia.

II.- MARCO NORMATIVO

A. Constitución Política del Perú

a) **Artículo 1.** La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. La regulación y la fiscalización existen para proteger a las personas.

b) **Artículo 2, inciso 2.** Derecho a la igualdad ante la ley, del cual deriva el acceso a los puestos públicos en condiciones de igualdad.

c) **Artículos 22, 26 y 27.** El trabajo como deber y derecho; igualdad de oportunidades sin discriminación; y adecuada protección contra el despido arbitrario, que la propuesta respeta al preservar el vínculo laboral.

d) **Artículo 39.** Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación.

e) **Artículo 40.** La ley regula el ingreso a la carrera administrativa y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos; no están comprendidos en ella los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza.

f) **Artículo 44.** Deber del Estado de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos y promover el bienestar general.

g) **Artículos 58, 61, 65 y 67.** Economía social de mercado; vigilancia de la libre competencia; defensa de consumidores y usuarios; política nacional del ambiente.

h) **Artículo 79.** Los representantes ante el Congreso no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto.

i) **Artículos 82 y 87.** Régimen constitucional de la Contraloría General de la República y de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

j) **Artículos 102, inciso 1, y 107.** Atribución del Congreso de dar leyes y derecho de iniciativa legislativa de sus miembros.

k) **Artículo 103.** La ley se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene efectos retroactivos, salvo en materia penal cuando favorece al reo.

l) **Artículo 106.** Mediante leyes orgánicas se regulan la estructura y el funcionamiento de las entidades del Estado previstas en la Constitución.

m) **Artículo 118, inciso 8.** Atribución del Presidente de la República de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas.

B. Tratados e instrumentos internacionales

a) Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, artículos 7 y 8, aprobada por Resolución Legislativa 28357.

b) Convención Interamericana contra la Corrupción, artículo III, aprobada por Resolución Legislativa 26757.

c) Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública (2017) y Carta Iberoamericana de la Función Pública (CLAD, 2003), como instrumentos orientadores.

C. Normas con rango de ley

a) Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, artículos 28 a 33.

b) Ley 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos[19].

c) Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, que consagra el principio de mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

d) Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en especial el régimen de los directivos públicos (artículos 59 a 64) y el subsistema de gestión del rendimiento, y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM.

e) Decreto Legislativo 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil como rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

[19] Ley 27332, publicada el 29 de julio de 2000, y sus modificatorias.

f) Decreto Legislativo 1024, que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos.

g) Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

h) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, en particular su regulación del personal de dirección y de confianza.

i) Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y Ley 31131.

j) Ley 27594, que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos.

k) Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

l) Ley 31419, sobre idoneidad de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y su reglamento, Decreto Supremo 053-2022-PCM.

m) Ley 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público.

n) Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

ñ) Texto Único Ordenado de la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo 021-2019-JUS.

o) Ley 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo 007-2022-JUS.

p) Leyes de creación de las entidades comprendidas, consignadas en el Cuadro 1.

D. Políticas nacionales

a) Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo 092-2017-PCM.

b) Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, aprobada por Decreto Supremo 103-2022-PCM[20].

[20] Decreto Supremo 103-2022-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.

E. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

La jurisprudencia constitucional ofrece criterios directamente aplicables a la propuesta[21]:

Cuadro 9. Jurisprudencia constitucional relevante

Expediente	Materia	Criterio aplicable a la propuesta
00025-2005-PI/TC y 00026-2005-PI/TC (acumulados)	Derecho de acceso a la función pública	El acceso a la función pública es un derecho fundamental que comprende el acceso en condiciones de igualdad y el ejercicio de la función, pero su configuración corresponde al legislador, que puede establecer condiciones razonables.
00008-2005-PI/TC	Ley Marco del Empleo Público	La función pública está regida por principios constitucionales, entre ellos el mérito y la capacidad, y el servicio a la Nación prima sobre intereses particulares.
05057-2013-PA/TC (precedente Huatuco)	Acceso por concurso público de méritos	El ingreso a plazas de la Administración debe realizarse mediante concurso público de méritos; se refuerza la meritocracia como regla del empleo público.
00025-2013-PI/TC y acumulados	Ley del Servicio Civil	Validó en lo esencial el régimen de la Ley 30057, incluida la meritocracia y la evaluación del desempeño de los servidores.
03501-2006-PA/TC	Trabajadores de dirección y de confianza	Quien accede a un cargo de confianza desde un puesto ordinario retorna a este al retirársele la confianza; quien es contratado directamente para el cargo no adquiere estabilidad en él.
01333-2006-PA/TC	Evaluación periódica (ratificación)	La evaluación periódica del desempeño no constituye sanción, pero debe ser motivada y respetar el debido proceso.
00050-2004-AI/TC y acumulados	Aplicación de la ley en el tiempo	Adopción de la teoría de los hechos cumplidos: la nueva ley se aplica de inmediato a las consecuencias de situaciones existentes.
00045-2004-PI/TC	Principio de igualdad y test de proporcionalidad	El trato diferenciado es legítimo si persigue un fin constitucional y es idóneo, necesario y proporcional.
00017-2011-PI/TC	Lucha contra la corrupción	Reconoce la lucha contra la corrupción como mandato constitucional que vincula a los poderes públicos.
00008-2003-AI/TC	Economía social de mercado	Rol del Estado como garante de los mercados y de los derechos de consumidores y usuarios, incluido el papel de los organismos reguladores.

Fuente: Tribunal Constitucional del Perú. Elaboración propia. Los criterios se presentan de manera sintética y no como transcripción literal.

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

A. Efecto general

La ley propuesta no deroga ninguna norma. Introduce en el ordenamiento una regla especial y transversal, de alcance limitado a los puestos de dirección y jefatura de las entidades reguladoras, supervisoras y fiscalizadoras, que se superpone a los distintos regímenes laborales sin sustituirlos. Su efecto es complementario: los requisitos de acceso (Ley 31419, leyes de creación, perfiles de puestos), las reglas de salida (Ley 31564) y la estabilidad laboral (regímenes 276, 728, 1057 y 30057) se mantienen; lo que se añade es un **plazo máximo de**

[21] Las sentencias del Tribunal Constitucional citadas pueden consultarse en su portal institucional: https:*www.tc.gob.pe*

ejercicio del mismo puesto directivo y la **obligación de convocar un nuevo proceso** a su vencimiento.

En relación con la Ley 30057, la propuesta es más exigente en cuanto al plazo total (seis años frente a los periodos de tres años renovables previstos para los directivos públicos). Para evitar antinomias, y en aplicación del principio de que las modificaciones deben ser expresas[22], se recomienda incluir una disposición complementaria que precise que, en las entidades del ámbito que hayan culminado el tránsito al régimen del servicio civil, los periodos de los directivos públicos se computan dentro del límite máximo de seis años.

B. Análisis de constitucionalidad

a) Derecho de acceso a la función pública y ausencia de derecho a la permanencia indefinida. El Tribunal Constitucional ha precisado que el derecho de acceso a la función pública comprende el acceso en condiciones de igualdad y el ejercicio de la función, pero no otorga un derecho a permanecer indefinidamente en un cargo determinado, especialmente si se trata de cargos de dirección o de confianza[23]. La propuesta no afecta el derecho a acceder, pues permite a todos, incluido el titular saliente, competir por el puesto; tampoco el derecho al ejercicio, que se garantiza durante todo el periodo.

b) Protección contra el despido arbitrario. El artículo 5 de la fórmula establece que la conclusión del periodo no extingue el vínculo laboral ni la plaza de carrera. Esta regla es coherente con el criterio del Tribunal Constitucional según el cual quien accede a un puesto de dirección desde una plaza ordinaria retorna a ella cuando concluye el encargo. Sin embargo, existe un supuesto que la fórmula debe precisar: el del personal contratado directamente para el puesto directivo, sin plaza de origen, bajo contrato a plazo indeterminado del régimen 728. En ese caso la conclusión del periodo podría equivaler a una extinción del vínculo, con riesgo de cuestionamiento constitucional. Se recomienda disponer que, para tales servidores, la entidad los reubique en un puesto vacante y presupuestado compatible con su perfil y, solo de no existir, se apliquen las reglas propias de su régimen, y que en adelante los contratos para puestos directivos se celebren con sujeción al periodo legal.

c) Igualdad y proporcionalidad. La ley establece un trato diferenciado entre los directivos de entidades de control y los de otras entidades. Conforme al test desarrollado por el Tribunal Constitucional[24], la medida: (i) persigue fines constitucionalmente legítimos, como la lucha contra la corrupción, la

[22] Ley 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo 007-2022-JUS, que exigen precisar expresamente las normas que se modifican o derogan.
[23] Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en los Expedientes 00025-2005-PI/TC y 00026-2005-PI/TC (acumulados); y sentencia recaída en el Expediente 03501-2006-PA/TC.
[24] Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente 00045-2004-PI/TC.

imparcialidad de la Administración y la protección de consumidores, usuarios y ambiente; (ii) es **idónea**, porque reducir la duración de la interacción repetida disminuye el riesgo de captura, según la evidencia citada; (iii) es **necesaria**, porque las alternativas menos gravosas evaluadas (directivas, rotación sin concurso) son jurídicamente insuficientes o más riesgosas, y porque se descartó la prohibición absoluta de volver a postular; y (iv) es **proporcional en sentido estricto**, porque el grado de afectación es leve (pérdida de una expectativa de continuidad, sin pérdida del vínculo) frente a un grado de satisfacción elevado de los bienes constitucionales protegidos.

d) Aplicación en el tiempo. La Primera Disposición Complementaria Final se aplica a situaciones existentes a partir de la vigencia de la ley, lo cual es conforme con el artículo 103 de la Constitución y con la teoría de los hechos cumplidos adoptada por el Tribunal Constitucional[25]. No hay retroactividad: no se invalidan actos pasados ni se exige devolver remuneraciones; simplemente se toma el tiempo transcurrido como dato para aplicar hacia adelante la nueva regla. Para reforzar la seguridad jurídica, conviene que la disposición contemple también la situación de quienes tienen entre cuatro y seis años de permanencia y establezca una implementación escalonada que evite la salida simultánea de numerosos directivos.

e) Autonomías constitucionales y leyes orgánicas. La referencia a «demás entidades públicas que ejerzan funciones de [...] control» podría alcanzar a la Contraloría General y a los órganos de control institucional, cuya estructura y funcionamiento están regulados por ley orgánica (artículo 106 de la Constitución), así como a la SBS, que tiene régimen constitucional propio. Una ley ordinaria no puede modificar válidamente ese régimen. Se recomienda excluir de forma expresa a los organismos constitucionalmente autónomos y a las entidades cuya organización se rige por ley orgánica, sin perjuicio de que estas adopten la regla por su propia normativa. Del mismo modo, debe precisarse si la ley alcanza a los gobiernos regionales y locales; por prudencia se sugiere limitar el ámbito a las entidades del Poder Ejecutivo del nivel nacional.

f) Prohibición de iniciativa de gasto. La propuesta no crea plazas ni incrementa remuneraciones; los procesos de selección forman parte de las funciones ordinarias de las oficinas de recursos humanos. Para cumplir el artículo 79 de la Constitución se recomienda incorporar una disposición que establezca que la implementación se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

[25] Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en los Expedientes 00050-2004-AI/TC, 00051-2004-AI/TC, 00004-2005-PI/TC, 00007-2005-PI/TC y 00009-2005-PI/TC (acumulados).

C. Revisión crítica de la fórmula legal y precisiones recomendadas

De la revisión de la fórmula legal se desprenden las siguientes precisiones, orientadas a reforzar su constitucionalidad, su viabilidad y su coherencia interna. Ninguna altera la finalidad del proyecto.

Cuadro 10. Precisiones de técnica legislativa recomendadas

N.°	Disposición	Observación	Precisión recomendada
1	Sumilla y título	La sumilla se refiere a la «temporalidad, evaluación y alternancia», mientras que el título de la fórmula alude a «límites a la permanencia». Deben coincidir.	Unificar ambos textos bajo una sola denominación, preferentemente la del título de la fórmula legal.
2	Art. 2	Expresiones abiertas («otros equivalentes», «demás entidades», «control») que pueden alcanzar a la Contraloría, a los OCI, a la SBS o a gobiernos subnacionales.	Limitar el ámbito a entidades del Poder Ejecutivo del nivel nacional; excluir organismos constitucionalmente autónomos y entidades regidas por ley orgánica; disponer que la relación de entidades y puestos se apruebe por decreto supremo dentro de los 30 días.
3	Art. 2, párrafo final	«Regímenes especiales establecidos por la Constitución o la ley» es circular: toda entidad tiene una ley propia y podría alegar régimen especial.	Sustituir por «regímenes establecidos por la Constitución o por ley orgánica» y excluir expresamente a los órganos colegiados y titulares con periodo fijado por ley, y a las carreras especiales.
4	Art. 3	El segundo párrafo solo regula la conclusión a los seis años; no prevé el caso de quien no obtiene la prórroga a los cuatro años.	Precisar que el ejercicio concluye al vencimiento del plazo de cuatro años o, de haberse prorrogado, al de seis años.
5	Art. 3	No se define «ejercicio continuo», lo que permite eludir la regla mediante encargos, rotaciones a puestos equivalentes o interrupciones breves.	Computar designaciones, encargos y suplencias; disponer que interrupciones menores de un año no rompen la continuidad y que el traslado a un puesto de funciones sustancialmente iguales se acumula.
6	Art. 3	No se regula quién evalúa, con qué metodología ni con qué anticipación.	Evaluación a cargo del superior jerárquico y de la oficina de recursos humanos, conforme a la metodología de SERVIR, motivada y realizada al menos noventa días antes del vencimiento.
7	Art. 4	Para puestos de libre designación no cabe «concurso»; y no se regula quién ejerce el puesto mientras dura el nuevo proceso.	Para puestos de confianza, prohibir la redesignación de la misma persona en el mismo puesto al vencer el plazo; prever un encargo transitorio de hasta noventa días, prorrogable una vez.
8	Art. 4	Permitir que el titular saliente gane sucesivamente nuevos procesos podría vaciar de contenido la alternancia.	Disponer que, si el titular saliente resulta nuevamente seleccionado, ese periodo es improrrogable y concluye definitivamente su ejercicio en el puesto hasta transcurridos cuatro años.
9	Art. 5	No contempla al personal contratado directamente para el puesto directivo, sin plaza de origen.	Prever la reubicación en un puesto vacante y presupuestado compatible y, para el futuro, que los contratos de puestos directivos se sujeten al periodo legal.
10	Primera DCF	No regula a quienes tienen entre cuatro y seis años; el plazo de noventa días puede provocar una salida masiva simultánea.	Prever un periodo residual de hasta dos años con evaluación para quienes superen cuatro años, e implementación escalonada según antigüedad.
11	Nueva disposición	Riesgo de cuestionamiento por el artículo 79 de la Constitución.	Incorporar disposición de financiamiento con cargo al presupuesto institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.
12	Segunda DCF	Se encarga el reglamento al «Poder Ejecutivo» sin precisar el sector.	Reglamento aprobado por decreto supremo refrendado por la Presidencia del Consejo de Ministros, a propuesta de SERVIR.
13	Nueva disposición	No existe información pública sobre permanencia, lo que impide medir los indicadores.	Obligación de publicar en el Portal de Transparencia Estándar la fecha de inicio de cada titular, e informe anual de SERVIR al Congreso.
14	Nueva disposición	Relación con la Ley 30057 no explicitada.	Precisar que, en entidades que culminaron el tránsito, los periodos de los directivos públicos se computan dentro del límite de seis años.

Fuente: elaboración propia.

D. Texto sugerido para incorporar las precisiones

Con el propósito de facilitar el trabajo de la comisión dictaminadora, se propone a continuación una redacción alternativa de los artículos y disposiciones que concentran las precisiones más relevantes. Los artículos 1 (Objeto) y la Segunda Disposición Complementaria Final se mantienen en lo sustancial.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

2.1 La presente ley se aplica a los puestos de dirección, jefatura, intendencia, gerencia y jefatura de órganos desconcentrados u oficinas zonales, así como a otros puestos con potestad de decisión en procedimientos de regulación, supervisión, fiscalización, inspección o sanción, de las siguientes entidades del Poder Ejecutivo del nivel nacional:

a) Los organismos reguladores comprendidos en la Ley 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos.

b) Los organismos técnicos especializados que ejerzan funciones de supervisión, fiscalización, inspección o sanción.

c) Las superintendencias y demás organismos públicos del Poder Ejecutivo que ejerzan dichas funciones.

2.2 La ley se aplica con independencia del régimen laboral o de la modalidad mediante la cual se hubiera accedido al puesto, incluidos el concurso público de méritos y la designación en cargo de confianza.

2.3 Se encuentran excluidos: a) los organismos constitucionalmente autónomos y las entidades cuya estructura y funcionamiento se regulan por ley orgánica; b) los titulares de las entidades y los miembros de órganos colegiados cuya designación y periodo están fijados por ley; y c) las carreras especiales reconocidas por ley.

2.4 Mediante decreto supremo refrendado por la Presidencia del Consejo de Ministros, a propuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se aprueba y actualiza la relación de entidades y puestos comprendidos, en un plazo de treinta (30) días calendario contados desde la vigencia de la presente ley.

Artículo 3. Límite de permanencia

3.1 El ejercicio continuo de un mismo puesto comprendido en la presente ley tiene una duración de cuatro (4) años. Puede prorrogarse por única vez hasta por dos (2) años, previa evaluación de desempeño favorable, debidamente motivada, efectuada conforme a la metodología que apruebe la Autoridad Nacional del Servicio Civil y con una anticipación no menor de noventa (90) días calendario al vencimiento del plazo.

3.2 Vencido el plazo de cuatro (4) años sin que se haya aprobado la prórroga, o el de seis (6) años en caso de haberse prorrogado, concluye el ejercicio del puesto.

3.3 Para el cómputo del plazo se suman los periodos de ejercicio del puesto bajo cualquier modalidad, incluidas la designación, el encargo y la suplencia. Las interrupciones menores de un (1) año no interrumpen la continuidad. El ejercicio de otro puesto de la misma entidad con funciones sustancialmente iguales se acumula al cómputo.

3.4 El acceso previo mediante concurso público de méritos no genera derecho a la permanencia indefinida en el puesto de dirección o jefatura.

Artículo 4. Nuevo proceso de selección

4.1 La entidad convoca el nuevo proceso de selección con una anticipación no menor de sesenta (60) días calendario al vencimiento del plazo, bajo los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y transparencia, sin renovación, ratificación, prórroga, continuidad automática ni derecho preferente en favor de quien hubiera ejercido el puesto.

4.2 Quien hubiera ejercido el puesto puede participar en el nuevo proceso en igualdad de condiciones. Si resulta seleccionado, el nuevo periodo es de cuatro (4) años improrrogables, al término del cual no puede volver a ejercer el mismo puesto hasta transcurridos cuatro (4) años.

4.3 En los puestos de libre designación y remoción, vencido el plazo, la misma persona no puede ser designada nuevamente en el mismo puesto sino transcurridos cuatro (4) años. La nueva designación se sujeta a la Ley 31419.

4.4 Mientras concluye el proceso, el puesto se ejerce por encargo de un servidor distinto de quien concluyó su periodo, por un plazo no mayor de noventa (90) días calendario, prorrogable por única vez por igual plazo.

Artículo 5. Protección del vínculo laboral

5.1 La conclusión del periodo de dirección o jefatura no implica, por sí misma, la extinción del vínculo laboral ni la pérdida de la plaza de carrera. El servidor retorna a su plaza de origen o a otra de nivel equivalente.

5.2 El servidor contratado directamente para el puesto directivo, sin plaza de origen, es reubicado en un puesto vacante y presupuestado compatible con su perfil. De no existir dicho puesto, se aplican las reglas de su régimen laboral.

5.3 Los contratos y designaciones para puestos comprendidos en la presente ley que se celebren a partir de su vigencia se sujetan al periodo previsto en el artículo 3.

5.4 La conclusión del periodo no constituye sanción ni demérito, y el ejercicio de una función de dirección o jefatura no genera derecho adquirido a permanecer indefinidamente en ella.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES (precisiones)

PRIMERA. Aplicación a los puestos actualmente ocupados. a) Quienes, a la entrada en vigencia de la presente ley, hayan cumplido seis (6) o más años de ejercicio continuo concluyen su periodo conforme al cronograma que apruebe cada entidad, que no excede de doscientos setenta (270) días calendario y prioriza a quienes acrediten mayor permanencia. b) Quienes hayan cumplido más de cuatro (4) y menos de seis (6) años pueden continuar hasta completar seis (6) años, previa evaluación favorable realizada dentro de los ciento veinte (120) días calendario siguientes a la vigencia de la ley. c) En los demás casos, el tiempo transcurrido se computa para el plazo previsto en el artículo 3.

TERCERA. Financiamiento. La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

CUARTA. Transparencia y reporte. Las entidades publican en el Portal de Transparencia Estándar la fecha de inicio del ejercicio de cada titular de los puestos comprendidos. La Autoridad Nacional del Servicio Civil remite al Congreso de la República, dentro del primer trimestre de cada año, un informe sobre el cumplimiento de la presente ley.

QUINTA. Coordinación con la Ley 30057. En las entidades que hayan culminado el tránsito al régimen del servicio civil, los periodos de designación de los directivos públicos se computan dentro del límite máximo previsto en el artículo 3 de la presente ley.

Con estas precisiones, la ley se inserta de manera armónica en el ordenamiento, reduce los espacios de elusión y minimiza el riesgo de que sea cuestionada por inconstitucionalidad o de que genere litigiosidad laboral innecesaria.

IV. COSTO-BENEFICIO

A. Enfoque metodológico

El análisis costo-beneficio de una norma de gestión pública como la propuesta no puede limitarse a un cálculo monetario, porque muchos de sus beneficios (imparcialidad, confianza, calidad regulatoria) no tienen precio de mercado. Por ello se emplea un enfoque mixto: (i) identificación cualitativa de los impactos directos e indirectos en las dimensiones económica, social, institucional y ambiental; y (ii) un análisis cuantitativo de umbral o punto de equilibrio, que determina qué reducción del perjuicio por corrupción bastaría para compensar los costos de implementación. Este método es adecuado cuando no se dispone de información desagregada suficiente para estimar con precisión todas las variables, como ocurre con el número de puestos comprendidos, que deberá determinarse en el reglamento.

B. Costos directos

a) **Procesos de selección.** Convocatoria, evaluación curricular, pruebas de conocimientos y competencias, entrevistas y publicación de resultados. Son tareas ordinarias de las oficinas de recursos humanos, que pueden apoyarse en la plataforma pública de convocatorias de SERVIR, Talento Perú, sin costo de difusión. El costo incremental se limita a las horas de trabajo de los comités y, eventualmente, a la contratación de pruebas psicotécnicas o de competencias.

b) **Evaluación de desempeño.** Aplicación de la metodología de gestión del rendimiento a los directivos que soliciten prórroga. Se apoya en el subsistema ya previsto por la Ley 30057.

c) **Inducción y empalme.** Tiempo dedicado a la transferencia de gestión y a la inducción del nuevo directivo.

d) **Costos de rectoría.** Elaboración del reglamento, de la metodología y del registro de permanencia por SERVIR, dentro de sus funciones ordinarias.

Todos estos costos se financian con cargo al presupuesto institucional de las entidades, sin crear plazas ni incrementar remuneraciones. La medida no genera, por tanto, gasto adicional para el Tesoro Público.

C. Costos indirectos

a) **Curva de aprendizaje y pérdida de memoria institucional.** Es el costo más relevante. Se mitiga con el plazo de cuatro años, la posibilidad de prórroga, la permanencia del servidor saliente en la entidad (que conserva su vínculo y puede asesorar) y la obligación de documentar la transferencia de gestión.

b) **Riesgo de vacancia temporal.** Puede haber periodos en que el puesto sea ejercido por encargo mientras concluye el proceso. Se mitiga con la obligación de convocar con anticipación y con un límite al encargo transitorio.

c) **Posible migración de talento.** Algunos directivos podrían preferir migrar al sector privado antes que retornar a una posición no directiva. Este efecto se compensa con la apertura de oportunidades para otros profesionales y debe acompañarse de las reglas de la Ley 31564 para evitar conflictos de intereses en la salida.

d) **Litigiosidad.** Puede haber demandas de servidores que consideren afectado su estatus. Las precisiones recomendadas en la sección III (en especial sobre el personal sin plaza de origen) reducen este riesgo.

D. Beneficios directos

a) **Renovación y contestabilidad.** Los puestos directivos de las entidades de control se abren periódicamente a la competencia meritocrática.

b) **Evaluación efectiva del desempeño.** La continuidad deja de ser automática y pasa a depender de resultados acreditados.

c) **Reducción de la concentración de discrecionalidad.** Se limita en el tiempo el control personal sobre decisiones de alto valor económico.

d) **Transparencia.** Se genera información pública inexistente hoy sobre la permanencia de los directivos.

e) **Igualdad de trato.** La regla se aplica a todos los directivos del ámbito, con independencia de su régimen laboral.

E. Beneficios indirectos

a) **Económicos.** Menor riesgo de captura y de corrupción en decisiones regulatorias y sancionadoras; mayor previsibilidad e imparcialidad, que

mejoran el clima de inversión y la competencia leal entre empresas; menor pérdida de recursos públicos.

b) **Sociales.** Mejor protección de usuarios de servicios públicos, consumidores, pacientes, estudiantes y trabajadores; fortalecimiento de la confianza ciudadana; movilidad y desarrollo de la carrera de los servidores públicos.

c) **Institucionales.** Profesionalización de la alta dirección, renovación de criterios técnicos, cultura de rendición de cuentas y consolidación progresiva del modelo meritocrático de la Ley del Servicio Civil.

d) **Ambientales.** Las entidades de fiscalización ambiental, forestal e hídrica (OEFA, OSINFOR, ANA, entre otras) tienen a su cargo la prevención de daños que suelen ser irreversibles. Reducir el riesgo de captura en esos ámbitos fortalece la protección del ambiente y de los recursos naturales.

Cuadro 11. Matriz de impactos

Dimensión	Costos	Beneficios	Balance
Económica	Procesos de selección y evaluación (absorbidos por presupuestos institucionales); curva de aprendizaje.	Menor perjuicio por corrupción; decisiones regulatorias más previsibles; mejor clima de inversión.	Positivo
Social	Pérdida de expectativa de permanencia de los directivos actuales.	Mejor protección de usuarios, consumidores y trabajadores; igualdad de oportunidades; mayor confianza.	Positivo
Institucional	Carga de gestión para recursos humanos; riesgo de encargos transitorios.	Meritocracia, evaluación, rendición de cuentas, información pública.	Positivo
Ambiental	No se identifican.	Fiscalización ambiental menos expuesta a captura.	Positivo
Fiscal	Sin gasto adicional para el Tesoro Público.	Potencial reducción de pérdidas de recursos públicos.	Neutral o positivo

Fuente: elaboración propia.

F. Análisis de umbral

Tomando como referencia el último perjuicio anual estimado por la Contraloría General citado en este documento (S/ 24 262 millones en 2021), es posible calcular qué porcentaje de reducción de ese perjuicio sería suficiente para cubrir distintos niveles de costo anual de implementación. El cálculo es simple: el umbral es el cociente entre el costo anual y el perjuicio anual de referencia.

Cuadro 12. Reducción del perjuicio necesaria para compensar el costo anual de implementación

Costo anual hipotético de implementación	Reducción necesaria del perjuicio anual de referencia (S/ 24 262 millones)
S/ 1 millón	0,004 %
S/ 5 millones	0,021 %
S/ 10 millones	0,041 %
S/ 20 millones	0,082 %

Fuente: Contraloría General de la República (perjuicio 2021). Los montos de costo son escenarios de sensibilidad y no estimaciones oficiales. Elaboración propia.

Incluso en el escenario de costo más alto, bastaría con que la medida contribuyera a evitar menos de una décima parte del uno por ciento del perjuicio anual estimado para que sus beneficios superen sus costos. Debe advertirse que el perjuicio de referencia comprende a todo el sector público y no solo a las entidades del ámbito, por lo que el análisis es ilustrativo; aun así, la diferencia de órdenes de magnitud entre costos y beneficios potenciales es tan amplia que el resultado se mantiene robusto frente a supuestos más conservadores. A ello se suman los beneficios no monetarios descritos, que por sí solos justifican la intervención.

G. Riesgos de implementación y medidas de mitigación

Toda reforma de gestión enfrenta riesgos de implementación. Identificarlos de antemano permite incorporar en la ley y en su reglamento las salvaguardas necesarias. El Cuadro 13 presenta los principales.

Cuadro 13. Matriz de riesgos de implementación

Riesgo	Probabilidad	Impacto	Medida de mitigación
Salida simultánea de numerosos directivos al entrar en vigencia la ley	Media	Alto	Cronograma escalonado según antigüedad; periodo residual con evaluación para quienes tienen entre cuatro y seis años.
Procesos de selección declarados desiertos	Media	Medio	Convocatoria anticipada; difusión en Talento Perú; perfiles de puesto realistas; encargo transitorio con plazo máximo.
Elusión mediante encargos, cambios de denominación o interrupciones breves	Alta	Alto	Regla de cómputo acumulado (designación, encargo, suplencia); acumulación de puestos con funciones sustancialmente iguales.
Evaluaciones de desempeño complacientes para obtener la prórroga	Media	Medio	Metodología única de SERVIR; evaluación motivada y publicada; control posterior del órgano de control institucional.
Politización de las nuevas designaciones	Media	Alto	Concurso abierto como regla; requisitos de la Ley 31419 para cargos de confianza; publicidad de resultados.
Pérdida de memoria institucional	Alta	Medio	Conservación del vínculo del servidor saliente; informes obligatorios de transferencia de gestión.
Litigios laborales	Media	Medio	Reubicación del personal sin plaza de origen; reglas claras de aplicación en el tiempo; carácter no sancionador de la conclusión.

Fuente: elaboración propia.

En conclusión, **la propuesta tiene un costo bajo, financiable con los recursos existentes, y beneficios directos e indirectos significativos en las dimensiones económica, social, institucional y ambiental**. Su relación costo-beneficio es claramente favorable. La implementación de la presente ley requerirá que las entidades organicen evaluaciones de desempeño y nuevos procesos de selección, utilizando los recursos humanos, administrativos y presupuestales disponibles. Si bien la propuesta no contempla la creación de nuevas plazas ni incrementos remunerativos, corresponde evaluar los costos de

su aplicación y garantizar que las obligaciones establecidas puedan cumplirse sin afectar los servicios que prestan las entidades.

V.- VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa se vincula con las siguientes Políticas de Estado del Acuerdo Nacional[26]:

Cuadro 14. Vinculación con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional

Política de Estado	Vinculación
Política 24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente	El Estado se compromete a construir una administración eficiente, transparente y meritocrática, con evaluación del desempeño. La ley introduce temporalidad, evaluación y concurso en los puestos de decisión de las entidades de control.
Política 26. Promoción de la ética y la transparencia y erradicación de la corrupción	Compromiso de afirmar en la sociedad y el Estado principios éticos y de combatir la corrupción. La medida reduce un factor de riesgo de captura y corrupción reconocido por la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
Política 17. Afirmación de la economía social de mercado	La regulación imparcial y la vigilancia de la competencia son condiciones de una economía social de mercado. Directivos sometidos a temporalidad y evaluación fortalecen esa imparcialidad.
Política 18. Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización	Instituciones reguladoras previsibles y no capturadas reducen costos de transacción y mejoran la competitividad.
Política 19. Desarrollo sostenible y gestión ambiental	Fortalece la fiscalización ambiental, forestal e hídrica frente a riesgos de captura.
Política 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo	Amplía las oportunidades de acceso y ascenso por mérito en el servicio público, sin afectar la estabilidad laboral.
Política 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación	Garantiza que los puestos directivos se abran periódicamente a la competencia en igualdad de condiciones.

Fuente: Acuerdo Nacional. Elaboración propia.

Asimismo, la propuesta es coherente con la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, que promueven un Estado orientado al ciudadano, con servidores seleccionados y evaluados por mérito y con gestión de riesgos de integridad.

Lima, octubre de 2026

RAÚL JESÚS CAMARGO PORTA
Diputado de la República

[26] Acuerdo Nacional. *Políticas de Estado*, suscritas el 22 de julio de 2002, y políticas incorporadas posteriormente. Disponible en: https:*acuerdonacional.pe*