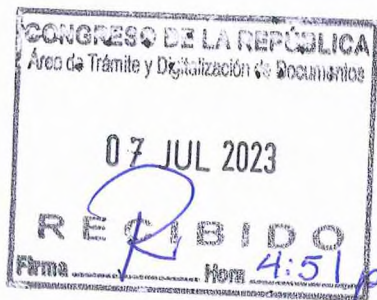




COMISIÓN DE SALUD Y POBLACIÓN

PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2022-2023

Dictamen N° 63-2022-2023-CSP-CR

Señor presidente:

Ha sido remitido para estudio y dictamen de la Comisión de Salud y Población el proyecto de ley.

Proyecto	Grupo Parlamentaria	proponente	Sumilla
3161/2021-CR	Perú Libre	Flavio Cruz Mamani	Ley que regula la designación de directores y/o gerentes regionales de salud, directores de RED de Salud y directores de Hospitales mediante concurso público de méritos.

La Comisión de Salud y Población, en su Vigésima sesión extraordinaria, celebrada el 23 de junio de 2023, debatió y aprobó, con el **voto mayoritario** de los presentes, este dictamen. Votaron a favor los congresistas Julón Irigoín, Flores Ramírez, Aguinaga Recuenco, Echeverría Rodríguez, Flores Ancachi, García Correa, Gutiérrez Ticona, Huamán Coronado, Infantes Castañeda, Jáuregui Martínez de Aguayo, Mori Celis, Robles Araujo y Varas Meléndez. Votó en contra el congresista Revilla Villanueva.

Se deja constancia que en la sesión se aprobó por unanimidad el acta, con dispensa de su lectura, para ejecutar los acuerdos.

I. SITUACIÓN PROCESAL

1.1. Ingreso del proyecto a la Comisión

El Proyecto de ley ingresó a la Comisión de Salud y Población el 28 de setiembre de 2022, y fue decretado a la comisión como única comisión dictaminadora.

1.2. Cumplimiento de los requisitos reglamentarios

La iniciativa legislativa materia de dictamen ha sido remitida a esta Comisión de conformidad con lo establecido en el artículo 77 del Reglamento del Congreso de la República.

Cabe precisar que el proyecto cumple con los requisitos generales y específicos señalados en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, en mérito a lo cual se realizó el estudio correspondiente.



Firmado digitalmente por:
FLORES RAMÍREZ Alex Randu
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/06/2023 19:06:24-0500

1.3. Vinculación con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional

En el Acuerdo Nacional, desarrollado en el año 2002 con el fin de definir un rumbo para el desarrollo sostenible del país y afirmar su gobernabilidad democrática, se asumió un conjunto de grandes objetivos, plasmados en políticas de Estado. Según la exposición de motivos, el proyecto de ley materia de dictamen guarda vinculación con la Política de Estado N° 13: Acceso Universal a los servicios de salud y a la seguridad social, que en su literal f) señala que el Estado "promoverá el acceso gratuito y masivo de la población a los servicios públicos de salud y la participación regulada y complementaria del sector privado".

1.4. Relación con la Agenda legislativa 2022-2023

Mediante Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR se aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-2023, instrumento que, de conformidad con el Reglamento del Congreso, determina los temas prioritarios tanto en Comisiones como en el Pleno del Congreso.

La Agenda Legislativa considera prioritarios, dentro del Objetivo del Acuerdo Nacional 11. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL, la Política de Estado 13. ACCESO UNIVERSAL A LOS SERVICIOS DE SALUD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL, que incluye los temas 43. REFORMA Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SALUD y 45. MEJORA EN EL SERVICIO DE SALUD, vinculados con la iniciativa en estudio. En virtud de lo señalado, los proyectos que se analizan se enmarcan en las prioridades señaladas en la Agenda Legislativa 2022-2023.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA Y PROBLEMAS QUE PRETENDE RESOLVER

La fórmula legal del proyecto consta de cinco (05) artículos y una (01) disposición complementaria final.

- Artículo 1. Objeto de la Ley: regula de la designación de directores y/o gerentes regionales de salud, directores de RED de Salud y directores de Hospitales mediante concurso público de méritos.
- Artículo 2. Modificación de la Quinta Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 31039: Criterios de designación de directores regionales de salud, directores de REDES y directores de hospitales.
En concordancia con el literal c), artículo 21 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobierno Regional, los cargos de directores o gerentes de salud, directores de REDES y directores de hospitales, deben ser ocupados por profesionales de salud por concurso público de méritos, previo cumplimiento de los siguientes requisitos: a) Experiencia profesional en puestos de gestión o administración en materia de salud, por el periodo de 5 (cinco) años en el Ministerio de Salud, Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales o sector privado. b) No tener sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada., c) No estar en el Reglamento de Deudores Alimentarios morosos (REDAM).
- Artículo 3°. Duración en el puesto: El desempeño del puesto de director y/o gerente regional de salud, director de RED de Salud y director de Hospital



Firmado digitalmente por:
FLORES RAMIREZ Alex Randu
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/08/2023 19:08:41-0500

tiene una duración de cuatro (4) años por periodo, pudiendo ser ratificado por un solo periodo adicional. Al culminar el periodo, el profesional retoma a su puesto de origen.

- Artículo 4°. Ratificación en el puesto de director: El director y/o gerente regional de salud, director de RED de salud y director de Hospital puede ser ratificado en el mismo puesto, periodo y establecimiento de salud en el que fue designado originalmente en virtud del concurso respectivo. Al culminar el periodo de ratificación, el profesional regresará a su puesto de origen
- Artículo 5. Evaluaciones anuales del desempeño de la gestión del director: Al término de cada año de gestión los directores designados en el marco de la presente ley, se realiza la evaluación del desempeño por parte de la autoridad que los designe.
- Única disposición reglamentaria

2.1. Análisis del problema identificado por el proyecto de Ley y sus efectos negativos

El proyecto de Ley identifica un problema crucial en el sector salud: la designación de cargos directivos dependientes de los gobiernos regionales, como directores o gerentes de salud, directores de REDES y directores de hospitales, no siempre recae en profesionales idóneos. Esta situación ha generado una serie de efectos negativos a nivel nacional, tales como:

1. Paralización de la prestación del servicio de salud: Uno de los factores es directivos con perfil inadecuado, que provoca conflictos laborales y tomas de locales, lo que interrumpe la atención médica a la población.
2. Pésima calidad en la prestación del servicio de salud: la designación de profesionales sin el perfil y experiencia conlleva a una gestión deficiente, el cual afecta directamente en la calidad y eficiencia de los servicios de salud.
3. Baja ejecución presupuestal: Directivos con falta competencias genera mala gestión de los recursos económicos, lo cual limita la capacidad de las instituciones de salud para cumplir sus objetivos y metas institucionales.

A pesar de que la Ley de Servicio Civil, promulgada en julio de 2013, introdujo la meritocracia como método de selección, el Proyecto de Ley 3161/2022-CR sugiere que aún no se han logrado los objetivos deseados en el sector salud en términos de una designación adecuada y meritocrática de los cargos directivos mencionados.

La propuesta legislativa busca, por lo tanto, establecer un proceso de selección basado en méritos y experiencia profesional para garantizar que los cargos directivos sean ocupados por profesionales competentes y comprometidos con la calidad del servicio de salud en el país. Esto, a su vez, contribuiría a mejorar la calidad de la atención médica, optimizar la ejecución presupuestal y evitar conflictos laborales que puedan afectar la prestación del servicio de salud a la población peruana.



Firmado digitalmente por:
FLORES RAMIREZ Alex Randu
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/08/2023 19:06:54-0500

III. OPINIONES E INFORMACIÓN

3.1. OPINIONES SOLICITADAS

La comisión ha remitido solicitudes de opinión a las siguientes instituciones:

N.º	Institución	N.º de oficio	Fecha
1	Ministerio de Salud MINSA	462-CSP/2022-2023-CR	28/10/2022
2	Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR	466-CSP/2022-2023-CR	28/10/2023
3	Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales ANGR	463-CSP/2022-2023-CR	28/10/2022
4	Ministerio de Defensa MINDEF	464-CSP/2022-2023-CR	28/10/2022
5	Ministerio del Interior MINITER	465-CSP/2022-2023-CR	28/10/2022

3.2. OPINIONES RECIBIDAS

A la fecha de la elaboración del presente dictamen se recibieron las siguientes opiniones:

a. Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR respondió con documento 00012-2023-SERVIR-PE.

La opinión de SERVIR plantea diversas observaciones respecto al Proyecto de Ley 9161/2022-CR, en particular sobre el acceso a la función pública, la designación de directivos públicos y el periodo de designación de los directivos públicos.

En el punto 4.1.1. *Acceso a la función pública*, SERVIR señala que, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, las normas del servicio civil y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el acceso al servicio civil debe realizarse necesariamente por concurso público, respetando los principios de mérito e igualdad de oportunidades. Además, enfatiza que la incorporación de personal en cualquier régimen laboral de una entidad pública debe obedecer a criterios razonables y objetivos, con reglas objetivas y procesos transparentes que respeten la igualdad de oportunidades.

En el punto 4.1.2. *Designación de directivos públicos*, destaca que, según la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el ingreso a un puesto directivo público debe realizarse por concurso público de méritos realizado por cada entidad, cumpliendo con el perfil de puesto respectivo. Sin embargo, también existen cargos directivos de confianza cuya designación no requiere concurso, pero deben cumplir con el perfil establecido para el puesto. La Ley N° 31419 establece límites en cuanto al porcentaje de servidores de confianza y al cumplimiento del perfil del puesto.



Firmado digitalmente por:
FLÓRES RAMÍREZ Alex Randu
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/06/2023 19:07:15-0500

Sobre lo anterior, la opinión de SERVIR concluye en que *"el Proyecto de Ley no presenta un sustento adecuado para la eliminación de los cargos directivos de confianza, ni un análisis del marco normativo vigente sobre este tema. Por tanto, considera que el Proyecto de Ley no es conforme"*.

En la misma lógica, al abordar el punto 4.1.3. *Periodo de designación de los directivos públicos* indica que, según la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los directivos públicos son designados por un periodo de tres años, renovables, y las renovaciones se realizan considerando los resultados favorables de su evaluación anual. La opinión señala que *el Proyecto de Ley no presenta un sustento adecuado para modificar el periodo de designación de los cargos de directores o gerentes de salud, directores de REDES y directores de hospitales a cuatro años por período, con posibilidad de ratificación por un solo período adicional*. Por tanto, considera que el Proyecto de Ley no es conforme.

De acuerdo con la opinión de SERVIR, el Proyecto de Ley 9161/2022-CR presenta *deficiencias en cuanto al acceso a la función pública, la designación de directivos públicos y el periodo de designación de los directivos públicos*. La información proporcionada por SERVIR sugiere que el Proyecto de Ley no es conforme con el marco normativo vigente y no presenta un sustento adecuado para las modificaciones propuestas.

b. MINISTERIO DEL INTERIOR – MINITER

El Ministerio del Interior respondió al pedido de información a través del oficio 00661-2023/IN/SG.

En el mismo documento adjunta la opinión incluida en el informe N° 2023/IN/OGAJ emitido por la Dirección General de Asesoría Jurídica en el que se señala que el MINITER carece de competencia para emitir opinión respecto del Proyecto de Ley 3161/2022-CR.

c. OPINIONES CIUDADANAS

En el portal institucional del Congreso de la República se registra la siguiente opinión favorable:

HILDEBRANDO SANDOVAL (30/09/2022)

Definitivamente esta propuesta es muy VALIDA. Actualmente cargos de confianza claves son designados personas profesionales o no sin ningún criterio técnico. Sin experiencias en ningún puesto de carrera. El Sector salud es vital. Necesita que sus gestores tengan experiencia validada en manejo de recursos humanos, económicos, planificación a corto, mediano y largo plazo, ecuanimidad, manejo de conflictos, idóneos. El concurso público lo realice una institución de prestigio no ligada a los gobiernos de turno y su duración sería de dos años con previa evaluación continuar un periodo igual.



Firmado digitalmente por:
FLORES RAMIREZ Alex Randu
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/06/2023 19:07:51-0500

IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Ley 26842, Ley General de Salud, y modificatorias.
- Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Ley 27783, Ley de Bases de Descentralización.
- Ley 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.
- Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público
- Ley 28926, Ley que Regula el Régimen Transitorio de las Direcciones Regionales Sectoriales de los Gobiernos Regionales.
- Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil
- Ley 31039, Ley que regula los procesos de ascenso automático en el escalafón, el cambio de grupo ocupacional, cambio de línea de carrera, el nombramiento y cambio a plazo indeterminado de los profesionales, técnicos, auxiliares asistenciales y personal administrativo de la salud.
- 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.

V. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA

El proyecto de Ley 3161/2021-CR busca abordar un problema relevante en el sector salud, al proponer la implementación de un proceso de selección basado en méritos para los cargos directivos del sector salud dependientes de los gobiernos regionales. La propuesta propone modificar la Quinta Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 31039¹ y establecer criterios específicos para la designación de directores regionales de salud, directores de RED y directores de hospitales regionales es una medida que apunta a mejorar la calidad de la atención médica y la gestión de los recursos económicos en el sector.

El proyecto de Ley presenta una propuesta detallada y exhaustiva en relación con la designación de directores regionales de salud, directores de REDES y directores de hospitales regionales, aspectos que requieren un análisis minucioso desde una perspectiva técnico-jurídica.

¹ **QUINTA. Criterios de designación de directores regionales de salud**

En concordancia con el literal c), artículo 21 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, los cargos de directores o gerentes de salud y directores de hospitales, deben ser ocupados por profesionales de salud bajo los criterios siguientes:

- a) Experiencia profesional en puestos de gestión o administración en materia de salud, por el periodo de 5 (cinco) años en el Ministerio de Salud, Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales o sector privado.
- b) No tener sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada.
- c) No estar en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM).
- d) No estar en el Registro Nacional de Sanciones (RNSSC).



5.1. Meritocracia

El proyecto de ley resalta la importancia de la meritocracia en la selección de profesionales para ocupar cargos directivos en el sector salud. La adopción de un enfoque basado en la meritocracia tiene como objetivo garantizar que los profesionales con las competencias, habilidades y conocimientos necesarios sean seleccionados para desempeñar funciones clave en la gestión de instituciones de salud. Este enfoque podría contribuir a mejorar la calidad de la gestión en el sector, al contar con personal altamente capacitado y comprometido con el desarrollo e implementación de políticas públicas eficientes y eficaces.

La propuesta legislativa establece una serie de rigurosos requisitos y criterios de designación para los directivos en instituciones de salud, diseñados para garantizar la idoneidad y la integridad de los profesionales seleccionados. Entre estos criterios, se incluye la experiencia profesional en el ámbito de la salud, la ausencia de sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada y la no inscripción en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM)² ni en el Registro Nacional de Sanciones³ (RNSSC).

La implementación de estos requisitos y criterios de selección tiene como propósito asegurar que los profesionales seleccionados cuenten con un historial ético y legal intachable. Este aspecto es fundamental en el ejercicio de funciones de responsabilidad en el ámbito público, ya que los directivos en instituciones de salud deben ser capaces de tomar decisiones justas y equitativas, al tiempo que actúan con integridad y transparencia.

Sin embargo, es importante analizar las posibles desventajas que podría generar la implementación de un enfoque basado exclusivamente en la meritocracia. Por un lado, este enfoque podría favorecer a aquellos profesionales que cuentan con una mayor formación académica y experiencia laboral, pero que no necesariamente poseen habilidades de liderazgo y capacidad para gestionar equipos y recursos de manera eficiente. Por otro lado, el énfasis en la meritocracia podría generar una competencia excesiva entre los profesionales, lo cual podría dificultar la cooperación y el trabajo en equipo, aspectos esenciales para el éxito en la gestión de instituciones de salud.

En este sentido, si bien la meritocracia es un principio importante por considerar en la selección de directivos en instituciones de salud, sería recomendable complementarla con otros criterios y enfoques que permitan identificar a los profesionales con las habilidades y competencias más adecuadas para

² REDAM: El Registro de Deudores Alimentarios Morosos del Poder Judicial (REDAM), es una base de datos que tiene por finalidad el registrar a aquellas personas que adeuden 03 cuotas sucesivas o alternadas, de sus obligaciones alimentarias establecidas por mandato judicial. La base de datos se encuentra disponible para consultas en: <https://casillas.pj.gob.pe/redam/#/>

³ El Módulo de Consulta Ciudadana del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC) es una herramienta de SERVIR diseñada para informar si una persona se encuentra impedida de prestar servicios en el Estado. La base de datos se encuentra disponible para consultas en: <https://www.sanciones.gob.pe/rnssc/#/transparencia/acceso>



desempeñar estos cargos. Esto podría incluir la evaluación de habilidades de formación específica, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, así como la consideración de la diversidad de perfiles profesionales que puedan aportar diferentes perspectivas

5.2. Estabilidad y continuidad en el cargo

Por otro lado, el proyecto de ley establece un período de duración en el desempeño de los cargos directivos de cuatro años, con la posibilidad de ser ratificado por un solo período adicional. Esta disposición fomenta la estabilidad y continuidad en la gestión, permitiendo que los directivos puedan diseñar e implementar estrategias de mediano y largo plazo en las instituciones de salud, favoreciendo así la calidad y eficiencia en la prestación de servicios.

No obstante, esta estabilidad ganada puede acarrear algunas dificultades, como la eventual complacencia en la gestión, que se podría manifestar en una disminución del compromiso por parte del directivo en la búsqueda de la excelencia y mejora continua en la prestación de servicios de salud al tener ganada una legítima "estabilidad en el cargo". Asimismo, esta situación podría generar resistencia a cambios y adaptaciones requeridas en función de las políticas sectoriales determinadas por el titular regional. Desde un enfoque jurídico, esta resistencia podría derivar en incumplimientos de las directrices establecidas por el superior jerárquico, así como en la falta de alineamiento con las decisiones del titular regional, quién, en última instancia, es el responsable político regional del sector.

Además, la propuesta legislativa contempla la ratificación de los directores en el mismo puesto, período y establecimiento de salud en el que fueron designados originalmente en virtud del concurso respectivo. Esta medida contribuye a mantener el conocimiento y experiencia adquiridos en la gestión anterior, potenciando la capacidad de los directores para enfrentar los desafíos específicos de cada institución.

No obstante, es necesario considerar que el mantenimiento de un mismo directivo en un cargo de confianza, que se ampliaría más allá del horizonte temporal de la propia administración regional, podría conllevar el riesgo de no alinearse con las políticas del nuevo titular regional y, en consecuencia, dificultar la implementación de nuevas directrices o reformas en la institución.

5.3. Evaluaciones de desempeño

El proyecto de ley también contempla la implementación de evaluaciones anuales del desempeño de la gestión del director, las cuales serán realizadas por la autoridad que los designa. La incorporación de este mecanismo de control y supervisión tiene como finalidad monitorear de manera sistemática y periódica la eficacia y eficiencia de los directivos en el ejercicio de sus funciones, promoviendo así la mejora continua y la rendición de cuentas en el ámbito de la administración pública.



Firmado digitalmente por:
FLÓRES RAMÍREZ Alex Randu
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/06/2023 19:08:39-0500

La adopción de procesos de evaluación de desempeño puede generar una serie de beneficios en la gestión del sector salud, tales como la identificación de áreas de mejora en la dirección y la toma de decisiones, el establecimiento de metas y objetivos claros y el fomento de una cultura de transparencia y responsabilidad. Asimismo, estas evaluaciones pueden contribuir a la identificación de directivos que no estén cumpliendo adecuadamente con sus funciones, permitiendo tomar medidas correctivas o, en su caso, proceder a la destitución, sujeta a los procedimientos de ley, de aquellos que no cumplan con los estándares de calidad y eficiencia requeridos.

No obstante, es importante reconocer que la implementación de estos procesos de evaluación también puede conllevar ciertas desventajas y desafíos. Entre estos, cabe destacar la posibilidad de que la realización de evaluaciones anuales genere una carga administrativa adicional y un consumo de recursos humanos y financieros que podrían destinarse a otras actividades esenciales en la gestión del sector salud. Además, es necesario garantizar que las evaluaciones de desempeño se lleven a cabo de manera objetiva y justa, evitando posibles conflictos de interés y asegurando que las decisiones adoptadas en función de los resultados de dichas evaluaciones se basen en criterios técnicos y legales sólidos.

Por tanto, si bien la incorporación de evaluaciones de desempeño en la gestión de directivos en el sector salud puede generar importantes beneficios en términos de calidad y eficiencia, es fundamental que estas se diseñen e implementen de manera cuidadosa y equilibrada, tomando en consideración los posibles desafíos y limitaciones asociados con la realización de dichas evaluaciones y procurando minimizar su impacto en la gestión de recursos y la dinámica de trabajo en el sector.

En resumen, de lo anterior, aunque el proyecto de ley presenta aspectos positivos en cuanto a la meritocracia, estabilidad y continuidad en la gestión de los cargos directivos, es fundamental corregir las desventajas derivadas de la inadecuada estabilidad en un cargo de confianza y el eventual no alineamiento con las políticas del sector a través de un texto sustitutorio. Un enfoque equilibrado y un análisis detallado de estos aspectos permitirán mejorar la propuesta legislativa y garantizar una gestión eficiente y eficaz en las instituciones regionales de salud.

En cuanto a los beneficios de la propuesta frente a los usuarios y la población, cabe destacar que la implementación de criterios rigurosos de selección, la estabilidad en los cargos directivos y la exigencia de evaluaciones periódicas, redundan en una mejora sustancial en la calidad y eficiencia de los servicios de salud. Esto se traduce en un impacto positivo en la atención a los ciudadanos, al garantizar que las instituciones de salud estén dirigidas por profesionales competentes y comprometidos con la excelencia en la gestión.



Firmado digitalmente por:
FLORES RAMÍREZ Alex Randu
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/08/2023 18:08:55-0500

5.4. Concurso de méritos para acceder a las plazas directivas

La propuesta de establecer concursos públicos como mecanismo de selección podría aumentar la transparencia en el proceso, evitando posibles casos de corrupción o nepotismo en la asignación de cargos directivos. También se promovería la igualdad de oportunidades, al permitir que cualquier profesional con los requisitos establecidos participe en el proceso de selección, sin importar su filiación política o vínculos personales.

No obstante, es preciso señalar que la propuesta de realizar concursos públicos para la designación de directores podría generar ciertas deficiencias, ya que estos puestos son de confianza y deben estar en línea con la política del sector. La designación de directivos mediante concursos públicos podría dificultar la coherencia y armonización de las políticas públicas en el ámbito de la salud, lo cual es esencial para garantizar una adecuada coordinación entre las diversas instancias del sistema regional de salud.

En consecuencia, se debe ponderar cuidadosamente las ventajas y desventajas de la propuesta legislativa, analizando la necesidad de equilibrar la selección de profesionales competentes, imbuidos de ética laboral, con la necesidad de mantener una adecuada alineación con las políticas sectoriales.

Una opción viable podría ser la implementación de mecanismos que permitan la designación de directivos en sintonía con las políticas del sector, pero al mismo tiempo garantizando la transparencia y objetividad en el proceso de selección. De esta manera, se preservaría la naturaleza de confianza en los cargos directivos, al tiempo que se aseguraría la idoneidad de los profesionales seleccionados.

En esa línea de razonamiento, también es necesario analizar las deficiencias de la propuesta planteada por el proyecto de ley, tal como ha señalado la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en relación con las deficiencias de la propuesta legislativa. Entre los aspectos a considerar, se encuentran la necesidad de evaluar el impacto de la propuesta en el marco normativo vigente y su compatibilidad con las disposiciones constitucionales y legales en materia de función pública y gestión de recursos humanos.

Entre las principales críticas se encuentra la posibilidad de que la implementación de concursos públicos para la selección de directivos pudiera limitar la capacidad de las instituciones para designar a personas que compartan la visión política y estratégica del sector. Es importante recordar que estos cargos, por su naturaleza, requieren de una estrecha coordinación con las autoridades y deben estar en línea con las decisiones políticas del titular regional.

En este sentido, es fundamental considerar que los puestos directivos en instituciones de salud tienen un componente de confianza, lo cual debe ser tomado en cuenta al momento de diseñar mecanismos de selección. Estos cargos, al estar vinculados a la política sectorial, deben mantener cierta



Firmado digitalmente por:
FLÓRES RAMÍREZ Alex Randu
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/06/2023 10:09:12-0500

flexibilidad en su designación, para garantizar la continuidad y coherencia de las políticas públicas en salud.

Asimismo, es preciso reconocer que la implementación de concursos públicos, aunque podría asegurar la meritocracia en la selección de profesionales, no garantiza por sí misma la eficiencia en la gestión de los servicios de salud. En este sentido, es necesario complementar estos procesos de selección con otros mecanismos que permitan evaluar el desempeño y compromiso de los directivos con las políticas del sector, así como su capacidad para trabajar en equipo y adaptarse a las necesidades cambiantes del contexto.

En resumen, aunque el proyecto de ley presenta beneficios en términos de meritocracia y transparencia en la selección de directivos en instituciones de salud, es necesario abordar las deficiencias identificadas a través de un texto sustitutorio, principalmente en lo que respecta a la necesidad de contar con cargos de confianza que compartan la visión política y estratégica del sector. De este modo, se podrán diseñar mecanismos de selección que logren conciliar la calidad técnica de los profesionales con la necesidad de mantener la continuidad y coherencia de las políticas públicas en salud.

5.5. Experiencia profesional

Esta disposición presenta diversos beneficios en cuanto al perfil de los profesionales que ocuparán dichos cargos. La exigencia de experiencia en gestión o administración en el ámbito de la salud garantiza que los directivos cuenten con el conocimiento y las habilidades necesarias para llevar a cabo una gestión eficiente y eficaz en sus respectivas instituciones. Además, esta experiencia previa puede facilitar la toma de decisiones informadas y basadas en las mejores prácticas del sector, lo cual es crucial para garantizar la calidad y sostenibilidad de los servicios de salud.

Sin embargo, también es importante observar que la propuesta no especifica si dicha experiencia se refiere a la labor como *profesional de la salud* o, de manera más amplia, a cualquier puesto de gestión o administración dentro del ámbito sanitario. Esta falta de claridad podría dar lugar a interpretaciones diversas y a la selección de candidatos cuya experiencia no necesariamente esté relacionada con la atención directa al paciente o con el ejercicio de la medicina.

Por un lado, si la experiencia requerida es en el ámbito asistencial, podríamos encontrarnos con directivos altamente capacitados en su especialidad, pero con escasa experiencia en la gestión de recursos humanos, financieros y administrativos, lo que podría afectar la eficiencia en la administración de las instituciones de salud. Además, podría generar una brecha entre la visión del directivo y la de los profesionales no médicos que forman parte del equipo de gestión, dificultando la implementación de políticas sectoriales y la toma de decisiones consensuadas.

Por otro lado, si la experiencia se refiere a puestos de gestión o administración en general, se corre el riesgo de designar a directivos con una visión más



Firmado digitalmente por:
FLORES RAMÍREZ Alex Randu
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/06/2023 19:09:28-0500

burocrática y menos enfocada en la atención al paciente y en las necesidades específicas del sector salud. En este caso, los directivos podrían carecer del conocimiento médico necesario para tomar decisiones informadas y adecuadas en situaciones críticas o en la planificación de programas y políticas de salud.

En resumen, aunque la exigencia de experiencia profesional en puestos de gestión o administración en materia de salud es positiva, es pertinente aclarar, mediante texto sustitutorio si dicha experiencia debe ser como profesional de la salud o en un ámbito más amplio de la gestión sanitaria, a fin de garantizar la selección de directivos con el perfil adecuado para llevar a cabo una gestión eficiente y centrada en las necesidades de los pacientes y del sector salud en general.

5.6. Requisitos homogéneos

El proyecto de Ley establece criterios de designación para los cargos de directores o gerentes de salud, directores de REDES y directores de hospitales. Uno de los requisitos propuestos es la experiencia profesional en puestos de gestión o administración en materia de salud, por un período de 5 (cinco) años en el Ministerio de Salud, Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales o sector privado. Si bien este criterio de 5 años de experiencia puede ser adecuado para garantizar la idoneidad de los profesionales que ocupen los cargos de director o gerente regional de salud y director de hospital, resulta oportuno analizar su pertinencia en relación con los directores de red de salud. Al establecer un requisito de experiencia homogéneo para los tres niveles de cargos directivos, el proyecto de ley podría no estar tomando en consideración las diferencias en cuanto a responsabilidades y funciones entre estos puestos.

Desde un punto de vista jurídico, es importante que los criterios de selección de los cargos directivos en el sector salud se ajusten a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, garantizando que los requisitos exigidos sean proporcionales a las funciones y responsabilidades de cada cargo y, a su vez, no generen barreras injustificadas para el acceso a estos puestos.

En este sentido, podría argumentarse que el requisito de 5 años de experiencia en puestos de gestión o administración en materia de salud excede los parámetros adecuados para la designación de directores de red de salud. Estos cargos, al ser considerados como directivos de entrada, podrían requerir una menor experiencia en comparación con los directores o gerentes regionales de salud y directores de hospitales, cuyas responsabilidades y desafíos son de mayor envergadura.

Por lo tanto, sería conveniente analizar la posibilidad de reducir el requisito de experiencia profesional en puestos de gestión o administración en materia de salud para los directores de red de salud, ajustándolo a la realidad y complejidad de sus funciones. De este modo, se garantizaría una mayor equidad en el acceso a estos cargos y se fomentaría la promoción de profesionales con potencial y capacidades adecuadas, sin excluir a aquellos que, pese a contar con menor



Firmado digitalmente por:
FLORES RAMIREZ Alex Randu
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/06/2023 19:09:46-0500

experiencia, podrían desempeñar eficientemente las funciones propias de un director de red de salud.

En conclusión, es fundamental que la regulación de los criterios de designación de directores regionales de salud, directores de REDES y directores de hospitales se realice de manera diferenciada, atendiendo a las particularidades de cada cargo y garantizando que los requisitos establecidos sean proporcionales y razonables en función de las responsabilidades y desafíos que cada puesto conlleva.

5.7. Criterios de especialización específica.

La propuesta busca asegurar una gestión eficiente y efectiva del sector salud mediante la designación de directores o gerentes regionales de salud que posean las competencias, habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos inherentes a la administración de los sistemas de salud y la implementación de políticas públicas en el ámbito regional. En este contexto, ya hemos señalado la necesidad de especificar que algunos de que estos cargos sean ocupados por profesionales de la salud dada su formación. Alternativamente, esta condición podría ampliarse hacia profesionales de la salud que tengan una formación especializada específica en Gestión Pública, Salud Pública o afines a nivel de maestría.

La justificación para esta propuesta radica en que los profesionales de la salud cuentan con un conocimiento técnico especializado que les permite comprender en profundidad las problemáticas de salud y sus determinantes sociales, económicos y culturales. Este conocimiento es fundamental para identificar las necesidades de la población y desarrollar estrategias integrales y basadas en evidencia para mejorar la calidad y accesibilidad de los servicios de salud.

Además, los profesionales con maestría en Gestión Pública, Salud Pública o áreas afines poseen competencias específicas en la planificación, organización, dirección y control de recursos humanos, financieros y materiales, así como en la evaluación de políticas y programas de salud. Estas habilidades son esenciales para la gestión eficiente y transparente de las instituciones públicas de salud, especialmente en un contexto de crecientes demandas sociales y limitaciones presupuestarias.

Desde el punto de vista jurídico, la propuesta se sustenta en el principio de legalidad y el deber de eficiencia en la administración pública. De acuerdo con estos principios, las autoridades tienen la obligación de actuar conforme a la ley y procurar el máximo rendimiento en la utilización de los recursos públicos, de modo que se garantice el cumplimiento de los fines y objetivos del Estado en beneficio de la población.

Asimismo, la propuesta legislativa contribuye a la realización del derecho fundamental a la salud, consagrado en la Constitución y en tratados internacionales de derechos humanos de los cuales el Estado es parte. En este sentido, la selección de directivos altamente capacitados y con experiencia en el



Firmado digitalmente por:
FLÓRES RAMÍREZ Alex Randu
FAJ 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/06/2023 10:10:03-0500

ámbito de la salud y la gestión públicas garantiza que se adopten medidas eficaces para garantizar el acceso universal y equitativo a servicios de salud de calidad, en cumplimiento de las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

VI. APORTES FORMULADOS DURANTE EL DEBATE

Durante el debate realizado en la sesión de la comisión, el congresista Flavio Cruz propuso ampliar el alcance para considerar dentro de los alcances contemplados en el texto sustitutorio a los directores de redes. Asimismo, en atención a la observación del congresista Revilla Villanueva se retiró de la fórmula legal la causal de cese por pérdida de confianza, considerando que la designación planteada obedece a criterios de meritocracia en base a concurso público de méritos. En ese sentido, el texto sustitutorio recoge ambos aportes planteados.

VII. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Se presenta un análisis costo-beneficio exhaustivo y detallado de la propuesta legislativa que busca regular el acceso meritocrático a los cargos directivos del sector salud en los gobiernos regionales. El propósito de este análisis es evaluar y dimensionar el impacto que tendría la implementación de dicha ley en los diversos actores involucrados, tomando en consideración tanto los efectos directos como los indirectos que se generarían⁴.

Cabe resaltar que la aprobación del proyecto de ley no tiene impacto en el presupuesto, debido a que se ha evitado la creación o aumento del gasto público, a fin de respetar lo establecido en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, que dispone que los representantes ante el Congreso no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos.

El análisis aborda una comparación de los beneficios y costos vinculados a la propuesta legislativa para los siguientes actores: Estado Peruano, Gobiernos regionales, Usuarios de los servicios de salud pública, Profesionales médicos, Profesionales de salud, Personal del sector salud y Población en general.

Este análisis costo-beneficio, fundamentado en criterios jurídicos y detalles técnicos, brinda una perspectiva integral de las implicancias de la propuesta legislativa, destacando tanto los aspectos positivos como las áreas susceptibles de mejora en su implementación. Se espera que este análisis contribuya a orientar la toma de decisiones en relación con la adecuación de la propuesta y el enfoque más apropiado para su implementación, con el fin de promover la calidad y eficiencia en la gestión del sector salud en los gobiernos regionales.

⁴ Cf. Guerra García, Gustavo y otro. Guía para la evaluación de proyectos de Ley. Segunda Edición. Lima Asociación Civil Transparencia, 2013, p20



Efectos cualitativos en los involucrados de aprobarse la iniciativa legislativa

Involucrados	Efectos Directos ⁵	Efectos Indirectos ⁶
Estado Peruano	Mayor capacidad en la gestión del sector salud a nivel regional	Mejora en la calidad y eficiencia del sistema de salud nacional
Gobiernos regionales	Selección de directivos con experiencia y capacitación adecuadas	Mejora en la calidad de la gestión y prestación de servicios de salud a nivel regional
Usuarios de los servicios de salud pública	Acceso a servicios de salud de mayor calidad y eficiencia	Mejora en la atención y satisfacción de los usuarios de los servicios de salud
Profesionales médicos	Oportunidad de acceder a cargos directivos mediante criterios meritocráticos y de idoneidad	Estímulo para mejorar la formación y preparación en gestión y administración en salud
Profesionales de salud	Posibilidad de competir por cargos directivos en igualdad de condiciones con médicos	Fomento del trabajo interdisciplinario y complementario entre profesionales de salud
Personal del sector salud	Trabajo bajo la dirección de profesionales capacitados y comprometidos	Fomento de un ambiente laboral basado en la meritocracia y el profesionalismo
Población en general	Beneficio indirecto de la mejora en la calidad y eficiencia del sistema de salud	Mejora en el bienestar y calidad de vida debido a un sistema de salud más eficiente y eficaz

Los efectos directos e indirectos identificados en función a los involucrados, otros efectos adicionales a considerar, incluyen:

- Capacitación y formación continua:** La implementación de estos criterios meritocráticos y de idoneidad podría incentivar a los profesionales de salud a buscar una capacitación y formación continua en áreas de gestión y administración en salud. Esto podría generar una mayor cantidad de profesionales altamente capacitados en el sector, lo cual podría traducirse en una mejora en la calidad de los servicios de salud y una mayor eficiencia en la gestión de recursos.
- Atracción de talento:** Establecer criterios meritocráticos y de idoneidad en el acceso a cargos directivos en el sector salud podría atraer a más profesionales talentosos al sector público, ya que percibirían una mayor oportunidad de crecimiento profesional basado en su desempeño y competencias. Esta atracción

⁵ Son los impactos que se producen como consecuencia directa de la norma (tomado de la Guía para la evaluación de proyectos de ley, p 30).

⁶ Son los impactos que se producen como consecuencia de los efectos directos o cambios producidos de forma inmediata por la norma (tomado de la Guía para la evaluación de proyectos de ley, p 30).



Firmado digitalmente por:
FLÓRES RAMÍREZ Alex Randu
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/06/2023 19:10:40-0500

de talento podría mejorar la calidad de la gestión en el sector y tener un impacto positivo en la calidad de los servicios de salud.

3. **Transparencia y reducción de corrupción:** Al establecer criterios claros y objetivos para el acceso a cargos directivos en el sector salud, se reduce el riesgo de favoritismos y prácticas de corrupción en la designación de estos cargos. Esta mayor transparencia podría generar una mayor confianza en el sistema de salud por parte de la población y mejorar la percepción de la calidad de los servicios ofrecidos.
4. **Retos en la implementación:** Es importante considerar que la implementación de estos criterios meritocráticos y de idoneidad podría enfrentar retos, como la resistencia al cambio por parte de algunos actores del sector salud o la falta de recursos para llevar a cabo los procesos de selección y evaluación de los directivos. Es necesario planificar y gestionar adecuadamente estos retos para garantizar el éxito de la propuesta.

VIII. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Salud y Población, de conformidad con lo establecido en el inciso b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la aprobación del proyecto de ley 3161/2022-CR, con el texto sustitutorio siguiente:

TEXTO SUSTITUTORIO

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la siguiente ley:

LEY QUE REGULA EL ACCESO MERITOCRÁTICO A LOS CARGOS DE DIRECTORES O GERENTES REGIONALES, DIRECTORES DE REDES Y DIRECTORES DE HOSPITALES REGIONALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley regula la designación de directores o gerentes regionales de salud, directores de redes, así como de directores de hospitales de los gobiernos regionales, mediante criterios de meritocracia e idoneidad.

Artículo 2. Modificación de la quinta disposición complementaria final de la Ley 31039, Ley que regula los procesos de ascenso automático en el escalafón, el cambio de grupo ocupacional, cambio de línea de carrera, el nombramiento y cambio a plazo indeterminado de los profesionales, técnicos, auxiliares asistenciales y personal administrativo de la salud

Se modifica la quinta disposición complementaria final de la Ley 31039, Ley que regula los procesos de ascenso automático en el escalafón, el cambio de grupo ocupacional, cambio de línea de carrera, el nombramiento y cambio a plazo indeterminado de los



Firmado digitalmente por:
FLORES RAMIREZ Alex Randu
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/08/2023 10:10:58-0500

profesionales, técnicos, auxiliares asistenciales y personal administrativo de la salud, en los términos siguientes:

"QUINTA. Criterios de designación de directores regionales de salud y directores de hospitales regionales

En concordancia con el literal c), artículo 21 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, los cargos de directores o gerentes regionales de salud y de directores de hospitales regionales deben ser ocupados por profesionales de salud, previo concurso público de méritos, sin limitar lo establecido en la 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, previo cumplimiento los siguientes requisitos mínimos:

1. Para director o gerente regional y para director de red de salud: Contar título profesional de salud otorgado por universidad o su equivalencia, con cuatro años de experiencia general y dos años de experiencia específica en la función, pudiendo ser estos años parte de los cuatro años de experiencia general.
2. Para director de hospital regional: Contar con título profesional otorgado por universidad o su equivalencia, con tres años de experiencia general y dos años de experiencia específica en la función, pudiendo ser estos años parte de los tres años de experiencia general.
3. No tener sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada por delito doloso.
4. No estar registrado en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM).
5. No estar registrado en el Registro Nacional de Sanciones (RNSSC).
6. Contar con formación en materia de gestión de salud no menor de un año

El director o gerente regional, el director de red y el director de hospital regional se sujetan a evaluación de desempeño y competencias, de periodicidad anual, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y aquellas adicionales aprobadas por la autoridad regional competente".

Artículo 3. Período de desempeño del cargo

El desempeño del puesto de director o gerente regional de salud, de director de red o de director de hospital regional tiene una duración de cuatro años, pudiendo ser ratificado por un período adicional, sujeto a evaluación. A culminar su período, el profesional retorna a su puesto de origen, de corresponder.

Los servidores públicos de todo régimen laboral gozan de licencia sin goce de haber para el desempeño de funciones directivas en el marco de la presente ley.



Firmado digitalmente por:
FLÓRES RAMÍREZ Alex Randu
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/06/2023 19:11:16-0500

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 3161/2022-CR, QUE
PROPONE LA LEY REGULA EL ACCESO MERITOCRÁTICO A LOS
CARGOS DIRECTIVOS DE LOS GOBIERNOS REGIONALES

Artículo 4. Causales de cese del cargo de director o gerente regional de salud y de director de hospital regional

El cargo de director o gerente regional de salud y de director de hospital regional cesa por:

- a) Renuncia.
- b) Fallecimiento.
- c) Impedimento legal sobreviniente a la designación.
- d) No aprobar la evaluación anual de desempeño, de acuerdo con los lineamientos que establezca el reglamento.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Salud reglamenta la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta días calendarios contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

Dese cuenta.

Sala "Fabiola Salazar" - Plataforma Microsoft Teams.

Lima, 23 de junio de 2023.

Elva Edhit Julón Irigoín
Presidenta



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Elva Edhit
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/06/2023 12:25:47-0500



Firmado digitalmente por:
ECHEVERRIA RODRIGUEZ
Hamlet FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/07/2023 14:15:05-0500



Firmado digitalmente por:
AGUINAGA RECUENCO
Alejandro Aurelio FAU 20181749126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/07/2023 12:23:04-0500

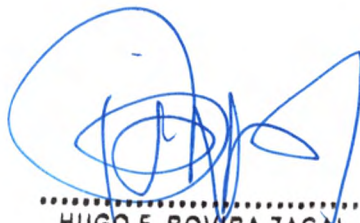


Firmado digitalmente por:
FLORES RAMIREZ Alex Randu
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/06/2023 19:11:46-0500

**CONSEJO DIRECTIVO DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

Lima, 4 de septiembre de 2023

Al orden del día



.....
HUGO F. ROVIRA ZAGAL
Director General Parlamentario
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 3161/2022-CR, QUE
PROPONE LA LEY REGULA EL ACCESO MERITOCRÁTICO A LOS
CARGOS DIRECTIVOS DE LOS GOBIERNOS REGIONALES



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/07/2023 16:38:26-0500



Firmado digitalmente por:
GARCIA CORREA Idelso
Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/07/2023 11:16:13-0500



Firmado digitalmente por:
JAUREGUI MARTINEZ DE
AGUAYO Maria De Los Milagros
Jackeline FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/07/2023 09:51:01-0500



Firmado digitalmente por:
INFANTES CASTAÑEDA Mery
Biana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/07/2023 17:48:32-0500



Firmado digitalmente por:
FLORES ANCACHI Jorge Luis
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/07/2023 10:24:51-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/07/2023 10:24:43-0500



Firmado digitalmente por:
MORI CELIS Juan Carlos
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/07/2023 10:45:41-0500



Firmado digitalmente por:
ROBLES ARAUJO Silvana
Emperatriz FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/07/2023 11:51:03-0500



Firmado digitalmente por:
VARAS MELENDEZ Blas
Marcial FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/07/2023 14:38:23-0500

De: mesadepartesvirtual@congreso.gob.pe
Enviado el: viernes, 7 de julio de 2023 15:37
Para: ccanales@congreso.gob.pe
Asunto: Mensaje Usuario Interno - Dictámenes
Datos adjuntos: bb5d9ddce25989f49c6112dd6791b679.pdf

Marca de seguimiento: Seguimiento
Estado de marca: Marcado

[Solicitante]: ccanales@congreso.gob.pe

[Asunto]: Mensaje Usuario Interno - Dictámenes

[Mensaje]: Dictamen recaído en el proyecto de ley 3161/2022-CR, que propone la ley que regula el acceso meritocrático a los cargos directivos de los gobiernos regionales. La Comisión solicitó la firma al congresista Huaman Coronado, se le reiteró y no se pudo recabar su firma. Se deja constancia que en la sesión se aprobó por unanimidad el acta, con dispensa de su lectura para ejecutar los acuerdos.

[Fecha]: 2023-07-07 15:37:02

[IP]: 192.168.10.219

Su mensaje ha sido recibido.

Por favor, **NO responda a este mensaje**, es un envío automático de una cuenta no supervisada.