Proyecto de Ley N° 3094/2022-CR

ALEJANDRO AURELIO AGUINAGA RECUENCO

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Tramite y Digitalización de Documentos
19 SEP. 2022
RECIBIDO
Firma: _____ Hora: 9:35 AM

LEY QUE AUTORIZA LA PROMOCIÓN INTERNA DE PERSONAL MEDIANTE ASIGNACIÓN DE PLAZAS PROFESIONALES PARA EL PERSONAL PROFESIONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DE LOS REGÍMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 Y 276 EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD-ESSALUD Y SUS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS A NIVEL NACIONAL

El Congresista que suscribe **ALEJANDRO AURELIO AGUINAGA RECUENCO,** integrante del Grupo Parlamentario **Fuerza Popular**, en uso de sus facultades que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 74°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE AUTORIZA LA PROMOCIÓN INTERNA DE PERSONAL MEDIANTE ASIGNACIÓN DE PLAZAS PROFESIONALES PARA EL PERSONAL PROFESIONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DE LOS REGÍMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 Y 276 EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD-ESSALUD Y SUS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS A NIVEL NACIONAL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto autorizar la Promoción Interna de Personal mediante asignación de Plazas Profesionales, al personal profesional asistencial y administrativo del Seguro Social de Salud - ESSALUD, y sus órganos desconcentrados a nivel nacional.

Artículo 2.- Alcances de la Ley

La presente Ley alcanza al personal Profesional Asistencial y Administrativo que se encuentra laborando en el Seguro Social de Salud –EsSalud, bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y del Texto Único Ordenado del Decreto

del Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003 -97-TR.

Articulo 3.- Ámbito de aplicación

La presente ley será aplicable en forma progresiva en un tiempo razonable, dando la potestad al Seguro Social de Salud – ESSALUD, para que en ejercicio de sus funciones emita las directivas y procedimientos internos necesarios para implementación de la presente, a fin de que el personal profesional de los grupos ocupacionales asistencial y administrativo acceda de manera progresiva y anual a las plazas vacantes de nivel profesional identificadas en los sistemas de información de Recursos Humanos.

Artículo 4. De la Promoción Interna de Personal en las modalidades Cambio de Grupo Ocupacional y Ascenso.

La Promoción Interna de Personal mediante la asignación de plazas profesionales en las modalidades de Cambio de Grupo Ocupacional y Ascenso, se realizará en la entidad y sus órganos desconcentrados donde el personal asistencial y administrativo de ESSALUD se encuentra actualmente laborando, en calidad de nombrado (D.L. 276) o contratado a plazo indeterminado (D.L. 728). Siempre que cumplan con los requisitos y perfil establecido para la plaza vacante, de conformidad con el cuadro de plazas ofertadas y vacantes en ESSALUD.

Artículo 5. Requisitos para Promoción Interna de Personal en sus modalidades de Cambio de Grupo Ocupacional y Ascenso.

Para el proceso de Promoción Interna de Personal, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

1. Tener condición de nombrados mediante Decreto Legislativo N° 276 o contratados a plazo indeterminado mediante el Decreto Legislativo N° 728.
2. Contar con título profesional universitario y colegiatura habilitada, establecido para desempeñar la plaza vacante.
3. Tener como mínimo cuatro (04) años de tiempo de servicios ininterrumpidos o acumulados en la institución bajo el mismo régimen laboral.

Para el caso de los trabajadores que se incorporaron al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 mediante la Ley 30555, se contabilizará el tiempo de servicios prestados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 CAS.

4. Tener como mínimo dos (02) años de permanencia en el nivel ocupacional que ostenta, el cual debe ser inferior respecto del cargo al que solicita acceder.
5. Resolución de haber realizado el Servicio Rural y Urbano Marginal de la Salud (SERUMS), conforme a lo establecido por ley.
6. Evaluación de desempeño laboral, durante el tiempo de permanencia en el nivel de carrera y especialización.

Artículo 6. Aplicación Progresiva y Priorizada.

La Promoción Interna de Personal mediante la asignación de plazas profesionales en las modalidades de Cambio de Grupo Ocupacional y Ascenso en ESSALUD, se efectuará en forma progresiva (no mayor de 03 años), conforme a las necesidades y requerimientos de dicha entidad y en base a la meritocracia referida al orden de prelación de Tiempo de obtención del Título Profesional y Tiempo de Servicios, en cada grupo ocupacional independiente de la profesión, según se desarrolle en el reglamento de la Ley.

Artículo 7. Financiamiento.

La implementación de la presente Ley se financia con cargo al presupuesto de ESSALUD, sin demandar recursos al tesoro público, ni afectar el gasto e inversión en equipamiento, productos farmacéuticos, infraestructura y otros necesarios, para la prestación adecuada de los servicios de salud y respetando las disposiciones legales presupuestales.

Se debe precisar que la Promoción Interna de Personal, alcanza al personal que viene laborando en la institución en los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 y 728, por lo cual no significa un incremento de personal. El costo de la Promoción Interna procede de la diferencia económica entre plaza actual y la nueva plaza.

Asimismo, se debe señalar que el financiamiento de la presente, sería cubierto con las Plazas que anualmente se liberan por Jubilación, y con la Priorización de la Promoción Interna de Personal como primera alternativa para el cierre de brechas.

Artículo 8. Autorización.

Autorícese al Seguro Social de Salud – EsSalud a dictar las disposiciones complementarias necesarias para la Promoción Interna de personal, mediante asignación de plazas profesionales al personal profesional asistencial y administrativo de ESSALUD y sus órganos desconcentrados, a través de las modalidades de cambio de grupo ocupacional y ascenso.

DISPOSICIÓNES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Reglamentación.

El Seguro Social de Salud – ESSALUD emitirá la reglamentación y/o directivas que permitan priorizar la Promoción Interna del Personal que labora en la institución, frente a la contratación de personal bajo cualquier modalidad, para prestar servicios asistenciales y administrativos en los establecimientos de ESSALUD y sus órganos desconcentrados a nivel social nacional, mediante la promoción ordenada y justa de los trabajadores a puestos de nivel acorde a su formación académica, capacidades y competencias, en un plazo no mayor a 20 días calendario, computados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

SEGUNDA - Vigencia de la Ley

La presente ley entrara en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

TERCERA. - Derogatoria

Deróguese todas las normas que se opongan a la presente Ley.

Lima, 31 de agosto del 2022.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: AGUINAGA RECUENCO Alejandro Aurelio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/09/2022 10:28:36-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS

El Seguro Social de Salud (ESSALUD) como organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera presupuestal y contable de conformidad con el artículo 1° de la Ley 27056, está encargado de dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales, las cuales corresponden al régimen contributivo de la seguridad social en salud.

El Sistema de salud, para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y la Política Sectorial, requiere de profesionales, técnicos y auxiliares en número suficiente y con las capacidades adecuadas para el puesto en que se desempeñan en todos los niveles de complejidad del sistema, de esta manera se garantizará un sistema eficiente, de calidad y de bajo costo, lo que contribuirá a la satisfacción de necesidades de salud de la población asegurada y a mejorar la capacidad resolutiva de sus establecimientos de salud y el desarrollo personal y profesional del trabajador, que redundara en lograr mejores niveles de calidad y eficiencia en los servicios de salud, alcanzando los objetivos institucionales y el logro de las políticas y planes de salud a corto, mediano y largo plazo.

La propuesta de ley en estudio propone garantizar el derecho del personal profesional, auxiliar y técnico, que realiza funciones en los diferentes órganos desconcentrados del Seguro Social de Salud-ESSALUD y que por muchos años vienen siendo postergados en el acceso a una plaza profesional, acorde a su formación académica, capacidades y competencias. Mediante la propuesta de ley se busca también reducir la brecha de personal profesional que existe en los centros asistenciales de ESSALUD a nivel nacional y la necesidad de recurso humano para atender la emergencia sanitaria nacional vigente, por el brote del virus COVID -19.

La Pandemia por COVID-19 ha puesto en evidencia las grandes carencias en el Sector Salud en general, el déficit de personal especializado, equipamiento médico e infraestructura de calidad, evitaron que se pudiera atender de manera oportuna la

creciente cifra de contagiados durante las dos primeras olas, dando como resultado altas tasas de morbilidad y mortalidad.

La presente tiene por objetivo lograr el reconocimiento de derechos laborales en cuanto al acceso a una plaza profesional (progresión de la carrera), en igualdad de oportunidades y sin discriminación alguna, para los profesionales asistenciales y administrativos que actualmente laboran en ESSALUD y se encuentran ocupando un nivel de cargo inferior a su formación académica profesional, en un contexto de insuficiente oferta de personal profesional y contratación permanente y creciente de personal externo bajo modalidades de contrato temporal.

La asignación de plaza profesional acorde a la formación académica profesional (progresión de la carrera), mediante las modalidades de Cambio de Grupo Ocupacional y Ascenso, permitirá reducir la brecha entre oferta y demanda de personal en ESSALUD y sus diferentes órganos desconcentrados a nivel nacional, lo que redundará en la mejora de la calidad del servicio y en mejor capacidad resolutiva para poder combatir la enfermedad por Coronavirus - COVID 19.

Siendo ESSALUD una de las entidades encargadas de preservar el cumplimiento del Derecho a la Salud enmarcado en el artículo 7 de la Constitución Política del Perú, se hace necesario que adopte las medidas necesarias para garantizar la prestación adecuada y oportuna de los servicios de salud, a fin que pueda cumplir con su rol, por lo tanto, en cuanto a la brecha de personal profesional especializado, se requiere la implementación de la Promoción Interna de Personal en las modalidades de Cambio de grupo ocupacional y Ascenso, como una de las estrategias para el cierre de brechas en recursos humanos en salud. De tal modo, que permita gestionar de la forma más eficiente el recurso humano existente en las diferentes redes asistenciales de ESSALUD.

En cuanto al Derecho a la Salud, en el Artículo 7 de nuestra Constitución se estipula "Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad" siendo que está destinado a conservación y el restablecimiento de este, teniendo una estrecha vinculación con el derecho a la vida;

es mantener la normal funcionalidad orgánica, tanto de forma física como mental, así como reestablecerla si en caso de su pérdida.

Se debe tener en cuenta también que el derecho a la salud consiste en potenciar a las personas para que alcancen el más alto nivel posible de bienestar físico, mental y social. El derecho a la salud en el marco de los derechos humanos es el derecho a los cuidados de salud, así como a beneficiarse de condiciones de salubridad, lo que significa implícitamente que la salud del individuo es inseparable del medio humano en el cual vive. Por tanto, Es obligación del gobierno no solo asegurar la salubridad, sino también brindar las instalaciones y los bienes necesarios para el disfrute del más alto nivel posible de salud, pues no es un simple paquete de servicios, que puede asegurarse sólo a través de los programas que ofrece el sector de salud. Cada persona debe tener el derecho a un recurso efectivo, ante instancias judiciales nacionales e internacionales, ante las violaciones al derecho a la salud. Por lo tanto, la realización del derecho a la salud requiere la promulgación de una legislación y provisión de recursos a través de un sistema judicial operante; la responsabilidad del Estado en la provisión de servicios de salud pública es irrenunciable y es su deber intervenir en la provisión de servicios de atención médica con arreglo a principios de equidad.

Asimismo, se debe tener en cuenta la implicancia de la salud y los derechos humanos quienes no se han relacionado frecuentemente en forma explícita. Con raras excepciones, especialmente en lo que se refiere al acceso de la atención en salud, las discusiones sobre salud no han incluido consideraciones de los derechos humanos. En forma similar, excepto cuando existe un daño evidente a la salud como manifestación inicial del abuso a un derecho humano. La vinculación de estos dos enfoques puede proporcionar beneficios prácticos para aquellos que estén comprometidos en el trabajo en salud o en derechos humanos, puede ayudar a reorientar la reflexión sobre las grandes metas globales en salud, y puede contribuir a ampliar la teoría y la práctica en derechos humanos. Sin embargo, se requiere un campo común para establecer un diálogo serio y efectivo sobre la interacción entre la salud y los derechos humanos.

La participación popular en la toma de decisiones sobre políticas de salud, sistemas de seguros para la salud y la organización y funcionamiento del sector salud, debe ser una parte integral de la realización del derecho a la salud. En este marco, el

derecho a la salud significa que el individuo y la colectividad, tiene el derecho de que el Estado se abstenga de todo acto que ponga en riesgo la salud de la persona o de la comunidad. Incluye el derecho a la vida, a la integridad física y mental. De igual forma el Estado debe adoptar las medidas de promoción, prevención e intervención para enfrentar las epidemias, vacunaciones, creación de condiciones para impulsar el desarrollo y el mantenimiento de una infraestructura sanitaria y médica. Los textos normativos han sido desarrollados sin disponer de mecanismos claros y efectivos que garanticen derechos en este campo en caso de ser amenazados o vulnerados.

El derecho a la salud se encuentra establecido en tratados y declaraciones de conferencias internacionales, en donde se expresa que los gobiernos reconocen que toda persona tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud. El Estado debe adoptar por lo menos una estrategia nacional para garantizar a todos los disfrutes del derecho a la salud sobre la base de principios de derechos humanos que definan los objetivos de esa estrategia, tienen una obligación mínima básica de garantizar la satisfacción de niveles esenciales mínimos de cada uno de los derechos reconocidos. Aunque esos niveles en cierta medida dependen de los recursos disponibles, el Estado debe concederles prioridad en sus esfuerzos encaminados a lograr la realización del derecho a la salud, es así que se deben garantizar: El derecho de acceso a los establecimientos, bienes y servicios de salud sin discriminación, especialmente para los grupos vulnerables o marginales; el suministro de medicamentos esenciales; una distribución equitativa de todos los establecimientos, bienes y servicios de salud.

El Estado debe adoptar medidas legislativas y de otro tipo para lograr que se cumplan las normas de derechos humanos cuando prestan atención sanitaria u otros servicios, así como la obligación de realizar implica la exigencia de que se adopte las medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales, de promoción y de otro tipo que sean apropiadas para la realización plena del derecho a la salud.

La existencia de sistemas de salud efectivos e integrados, que comprendan la atención sanitaria y los factores determinantes básicos de la salud, también es esencial para garantizar el derecho al disfrute del nivel más alto posible de salud

En esa misma línea, la Promoción Interna de Personal mediante la asignación de plazas profesionales en las modalidades de cambio de grupo ocupacional y ascenso, según corresponda, permitirán ubicar a los servidores en los puestos de acuerdo con su formación académica profesional, capacidades y competencias, contribuyendo a mejorar la entrega de servicios de salud a la población asegurada, y el desempeño institucional, a través del cierre de brechas de recursos humanos en salud.

En ese sentido, en mérito a la normatividad vigente, la estructura orgánica y el Mapa de Macroprocesos en ESSALUD, en el presente proyecto de ley, se ha considerado de manera integral al personal asistencial y administrativo que cumple funciones en los diferentes Macroprocesos existentes dicha institución, compuestos por Macroprocesos Misionales, Macroprocesos de Soporte Administrativo y Macroprocesos Estratégicos, que interrelacionados e interdependientes entre sí, permiten brindar una atención integral en calidad y oportunidad en los servicios de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales, a la población asegurada[1].

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, los recursos humanos para la salud son todas las personas, de distintas profesiones y ocupaciones, que se forman y trabajan para mejorar la salud de la población[2].

Al respecto, se detallan algunos artículos constitucionales referidos a derechos laborales, en mérito a los cuales en el presente proyecto de ley se incluye de manera integral, tanto al personal asistencial como al personal administrativo de ESSALUD:

- En el Artículo 23 de la Constitución Política del Perú dice textualmente Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. El Artículo 22.- dice textualmente, el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

---

1 Mapa de Macroprocesos ESSALUD - Sub-Gerencia de Procesos – Gerencia de Organización y Procesos - GCPP http://www.essalud.gob.pe/transparencia/procesos_procedimientos/Mapa_de_Procesos_2019.pdf

2 https://www.observatoriorh.org/es/estrategia-de-recursos-humanos-para-la-salud-universal

- En los incisos 1) y 3) del Artículo 26 de la Constitución Política del Perú se reconoce que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación e Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

- El mencionado principio se basa en la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo. En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate.

- Es importante también tener presente el principio de la primacía de la realidad, en el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal, este principio nos es de mucha ayuda para establecer o determinar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral, la misma que como tal, tiene elementos que van a servir para identificarla, porque materializa aquello que se realiza frente a los documentos.

- De igual forma hay que tener claro también sobre el principio de la Irrenunciabilidad de Derechos el cual tiene por objetivo evitar que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral. Este principio busca proteger al trabajador, al cual se le considera la "parte débil" de la relación laboral, en la medida que declara la nulidad de todo acto del trabajador, que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa.

Estos principios protectores están encargados de procurar establecer un equilibrio entre los sujetos de la relación laboral, teniendo en cuenta la evidente desigualdad

entre ambas partes, los principios del Derecho del Trabajo configuran aquellos parámetros indispensables que han de inspirar la elaboración, interpretación y aplicación de las normas de índole laboral. Estos Principios, son la concreción de valores universales de dignidad, seguridad, justicia e igualdad, que responden a la esencia del sistema normativo, que lo orientan y ayudan a su interpretación, alumbrando los casos dudosos o de vacío legal, constituyéndose así en fuentes del Derecho del Trabajo.

II. ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL

2.1 ANTECEDENTES

Con fecha 24 de mayo del 2022, los miembros de la Gerencias Centrales que conforman la Comisión Negociadora en representación de ESSALUD constituida mediante Resolución de Gerencia General No 114-GG-ESSALUD-2022, celebró el Convenio Colectivo con la Federación Centro Unión de Trabajadores (FED CUT), de cuyas reuniones se llegaron a varios acuerdos adoptados dentro de los cuales estuvo el establecer la promoción interna de personal de grupos ocupacionales de profesionales, técnicos y auxiliares dos (2) veces al año, proceso que se desarrollará en un periodo de apertura y conclusión no mayor a 120 días, también retomar las acciones ya iniciadas para el reconocimiento en el nivel (P2) a los trabajadores que se encuentran realizando las funciones de nivel profesional y cuenten con los requisitos que establece el Manual Básico de Perfiles de Cargos debidamente acreditadas, teniendo como base los antecedentes e Informes Técnicos emitidos anteriormente.

Compromisos recientemente adoptados sobre los cuales con el antecedente del anterior Convenio Colectivo de fecha 12 de junio de 2012, a pesar de tratarse de los mismos puntos, ESSALUD ha optado por darle prioridad a la contratación de personal profesional mediante modalidades temporales: Contratación Administrativa de Servicios - CAS quienes hasta marzo 2022 ascendían a 21,121 trabajadores (asistenciales y administrativos) y contratos de Locación de Servicios de manera continua y creciente.

En ese sentido basado en el nuevo acuerdo que modifica y permite la promoción interna del personal de los grupos ocupacionales de profesionales, técnicos y auxiliares, a fin de reafirmar seriamente los compromisos del convenio suscrito, la

presente iniciativa legislativa tiene por finalidad reducir las desigualdades entre los servidores públicos conforme se tiene, tomando en cuenta la existencia de diferentes tipos de régimen laboral, mediante el reconocimiento del derecho legítimo a la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna, en cuanto a la progresión de la carrera y desarrollo profesional del personal asistencial y administrativo de ESSALUD, a fin de que los mencionados servidores continúen aportando sus capacidades profesionales, competencias y experiencia adquirida, en condiciones aceptables y razonables que redundara en una mejora en el desempeño de indicadores de productividad, sumando esfuerzos para mejorar la calidad del servicio de atención a la población asegurada, y contribuyendo asimismo a la mejora del clima laboral.

2.2 BRECHAS DE PERSONAL DE LA SALUD

El déficit de personal especializado en el sector salud, específicamente en ESSALUD se ha agudizado durante la Pandemia por COVID-19, caracterizada por insuficiente capacidad de respuesta para atender los altos índices de contagios, que dio como resultado altos niveles de morbilidad y mortalidad.

Respecto a la brecha de recursos humanos en salud, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda un mínimo de 23 médicos, enfermeros y obstetras por cada 10,000 habitantes para garantizar una prestación adecuada del servicio[3].

Al respecto, según lo manifestado por el Presidente Ejecutivo de EsSalud en la Vigésima Primera Sesión Ordinaria de Salud y Población 2021 – 2022 Congreso de la República, de fecha 03 de mayo 2022, se cuenta con 11.70 médicos y 13.75 de enfermeras por cada 10,000 asegurados, de igual forma se cuenta con insuficiente oferta de otros profesionales de la Salud[4].

Cabe señalar que, la insuficiente oferta de recursos humanos en EsSalud debe contemplarse de manera integral, a fin de mejorar procesos de gestión clínica y gestión administrativa de manera conjunta.

---

3 https://www.comexperu.org.pe/articulo/rumbo-al-bicentenario-recursos-humanos-de-salud#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,una%20prestaci%C3%B3n%20adecuada%20del%20servicio.

4 https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2021/Salud/files/vig%C3%A9sima_primera_sesi%C3%B3n_ordinaria_de_salud_y_poblaci%C3%B3n_2021__2022_presidencia_ponencia_hoy_(2).pdf

Se adjunta el cuadro N° 1 donde se describe la brecha de personal asistencial al mes de abril 2022, presentado en la Vigésima Primera Sesión Ordinaria de Salud y Población 2021 – 2022 Congreso de la República, antes mencionada.

Cuadro N° 1

BRECHA DE PERSONAL ASISTENCIAL

Cuadro N° 2. Estimación de la brecha del personal asistencial a nivel nacional por Redes - EsSalud

RED	Pob. Acreditada	Profesionales planilla (Dic.2021)				Personal Asist. x 10,000 asegurados		BRECHA ASISTENCIAL		
		Médicos	Enfermeras	Tecnicos Asistenciales	Otros profesionales de la Salud	Médicos	Enfermeras	Médicos	Enfermeras	Otros profesionales de la Salud
ALMENARA	1,488,385	1852	2125	2035	2069	12.44	14.28	1,125	852	1,500
AMAZONAS	67,848	63	66	64	96	9.29	9.73	73	70	62
ANCASH	211,707	228	249	254	296	10.77	11.76	195	174	190
APURIMAC	81,951	90	167	154	132	10.98	20.38	74	- 3	48
AREQUIPA	638,788	1037	1175	1038	1071	16.23	18.39	241	103	403
AYACUCHO	103,090	82	112	131	132	7.95	10.86	124	94	104
CAJAMARCA	174,365	139	121	90	147	7.97	6.94	210	228	249
CUSCO	321,733	365	445	416	298	11.34	13.83	278	198	459
HUANCAVELICA	75,445	56	72	73	76	7.42	9.54	95	79	101
HUANUCO	163,365	137	223	213	203	8.39	13.65	190	104	171
HUARAZ	111,079	76	88	93	85	6.84	7.92	146	134	172
ICA	437,863	385	466	448	375	8.79	10.64	491	410	679
JULIACA	137,182	121	159	143	172	8.82	11.59	153	115	127
JUNIN	353,736	350	475	358	373	9.89	13.43	357	232	462
LA LIBERTAD	638,202	811	910	806	831	12.71	14.26	465	366	679
LAMBAYEQUE	526,295	762	942	898	943	14.48	17.90	291	111	233
LORETO	217,088	183	203	194	196	8.43	9.35	251	231	309
MADRE DE DIOS	34,384	33	55	63	69	9.60	16.00	36	14	6
MOQUEGUA	92,306	126	148	184	218	13.65	16.03	59	37	-
MOYOBAMBA	51,147	40	44	74	73	7.82	8.60	62	58	38
PASCO	88,160	121	174	196	225	13.73	19.74	55	2	-
PIURA	623,315	481	556	644	519	7.72	8.92	766	691	969
PUNO	92,442	127	134	138	166	13.74	14.50	58	51	38
REBAGLIATI	1,587,370	2319	2518	2348	2685	14.61	15.86	856	657	1,120
SABOGAL	1,462,083	1493	1836	2007	1362	10.21	12.56	1,431	1,088	2,234
TACNA	114,289	193	214	282	177	16.89	18.72	36	15	84
TARAPOTO	106,033	107	135	176	127	10.09	12.73	105	77	124
TUMBES	64,890	59	73	70	70	9.09	11.25	71	57	72
UCAYALI	134,491	125	163	203	150	9.29	12.12	144	106	159
JAEN	56,995	40	52	43	47	7.02	9.12	74	62	91
Total general	**10,256,027**	**12,001**	**14,100**	**13,836**	**13,383**	**11.70**	**13.75**	**8,511**	**6,412**	**10,884**

Nota: Los datos obtenidos son de planilla al mes de Abril 2022
No se considera SERUMS, Residentes, Jefes de Departamentos, otros cargos directivos que no brindan atención al paciente.

Nuestra brecha faltante

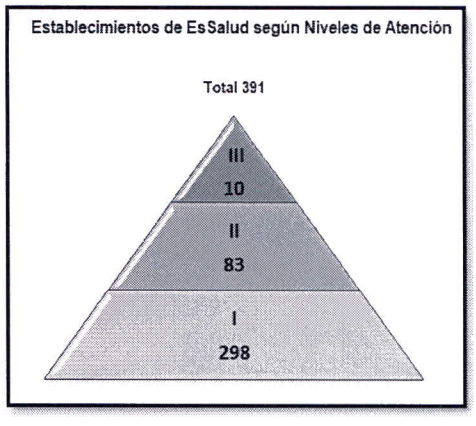
Fuente: Vigésima Primera Sesión Ordinaria de Salud y Población 2021 – 2022 Congreso de la República, con fecha 03 de mayo 2022.

2.2.1 DEMANDA DE PRESTACIONES DE SALUD

La Población asegurada de EsSalud al segundo trimestre del año 2022, fue igual a **12, 095.959** (doce millones noventa y cinco mil, novecientos cincuenta y nueve)

adscritos en 30 redes asistenciales (298 centros asistenciales del I nivel de atención, 83 centros asistenciales del II nivel de atención y 10 centros asistenciales del III nivel de atención) y dos Institutos Especializados a nivel nacional.

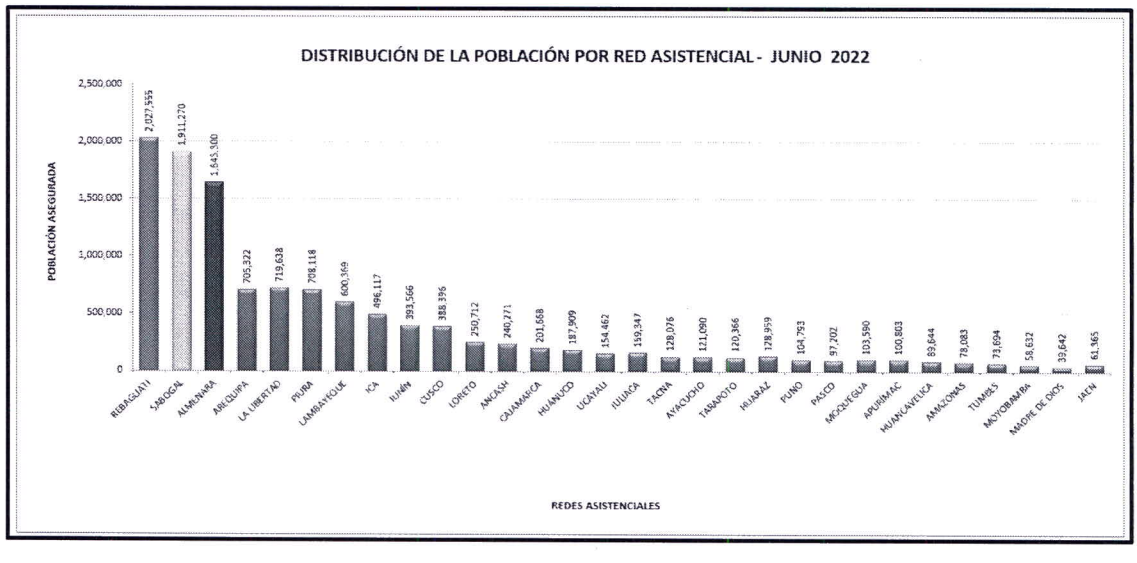
Gráfico N° 1



Fuente: Estadística Institucional de ESSALUD – Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto

En el siguiente cuadro tenemos la distribución de población asegurada en las 30 Redes Asistenciales de EESSALUD, a nivel nacional:

Gráfico N° 2



Fuente: Estadística Institucional de ESSALUD – Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto

2.2.2 OFERTA DE RECURSOS HUMANOS

En el siguiente cuadro se presenta la distribución de la población laboral según régimen laboral de Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 en ESSALUD hasta junio 2022.

Cuadro N° 2

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE POBLACIÓN LABORAL DE ESSALUD SEGÚN RÉGIMEN LABORAL - JUNIO 2022

REGIMEN LABORAL	D.Leg 276	D.Leg 728	D.Leg 1057	TOTAL
TOTAL	10,064	39,579	12,491	62,134
%	16%	64%	20%	100%

Fuente: Estadistca Institucional de ESSALUD- Gerencia Central de Gestión de las Personas de EsSalud

Como se puede apreciar en ESSALUD en cuanto a recursos humanos coexisten 3 tipos regímenes laborales que son claramente diferenciados, el regulado por el Decreto Legislativo 276 que aprueba la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N" 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR y el régimen especial del Contrato Administrativo de Servicios - CAS, regulado por el Decreto Legislativo N.° 1057, que fue creado para regular la relación laboral temporal en el Estado.

También se presenta el cuadro N° 3 de distribución de la población laboral de ESSALUD, según línea de carrera asistencial y administrativa hasta junio 2022.

Cuadro N° 3

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE POBLACIÓN LABORAL DE ESSALUD SEGÚN LINEA DE CARRERA - JUNIO 2022

REGIMEN LABORAL	Personal Asistencial	Personal Administrativo	TOTAL
TOTAL	53,542	8,592	62,134
%	86%	14%	100%

Fuente: Estadístca Institucional de ESSALUD- Gerencia Central de Gestión de las Personas de EsSalud

Podemos ver mayor porcentaje de personal asistencial (86%), respecto al personal administrativo (14%); sin embargo como se mencionó en el numeral 2.2 existe insuficiente oferta de recursos humanos para atender la demanda de 12, 095.959 (doce millones noventa y cinco mil, novecientos cincuenta y nueve) asegurados frente a una población laboral de 62,134 servidores; déficit que en parte se cubre por profesionales de ESSALUD que desarrollan funciones profesionales de mayor complejidad en un cargo y con remuneración distintas al desempeño de sus funciones, aunque insuficientes para cubrir la gran demanda existente, a nivel de gestión clínica y gestión administrativa.

En el cuadro N° 4 se muestra al personal que labora en ESSALUD a junio 2022, distribuido por línea de carrera asistencial y administrativa, por régimen laboral del Decreto Legislativo. 276, 728 y 1057 y por grupo ocupacional: Profesional, Técnico y Auxiliar.

En cuanto a régimen laboral, se puede apreciar la siguiente distribución: 64% (39,579) bajo el Decreto Legislativo. 728, 20% (12,491) bajo el Decreto Legislativo. 1057 – CAS y 16% (10,064) labora bajo Decreto Legislativo 276.

En cuanto a los Grupo Ocupacionales (GO) se puede apreciar:

- El Grupo Ocupacional "Profesionales" con un 95.24 % (38,079) de profesionales asistenciales y un 4.76% (1,903) de profesionales administrativos.

- El Grupo Ocupacional "Técnicos", con un 73.40 % (12,857) de personal asistencial y un 26.6% (4.659) de personal administrativo.

- El Grupo Ocupacional "Auxiliares", con un 68.25 % (1,288) de personal asistencial y un 31.74% (599) de personal administrativo.

Cuadro N° 4

POBLACION LABORAL DE ESSALUD SEGÚN LINEA DE CARRERA, GRUPO OCUPACIONAL Y REGIMEN LABORAL -JUNIO 2022

	PERSONAL ASISTENCIAL				PERSONAL ADMINISTRATIVO				TOTAL GENERAL			
NIVEL DE CARGO	D.Leg. 276	D.Leg. 728	D.Leg. 1057	Sub total	D.Leg. 276	D.Leg. 728	D.Leg. 1057	Sub total	D.Leg. 276	D.Leg. 728	D.Leg. 1057	TOTAL
TOTAL	7,805	33,627	12,110	53,542	2,259	5,952	381	8,592	10,064	39,579	12,491	62,134
%	15%	63%	23%	100%	26%	69%	4%	100%	16%	64%	20%	100%
EJECUTIVOS	249	1,069	0	1,318	100	1,331	0	1,431	349	2,400	0	2,749
Ejecutivo 0						1		1	0	1	0	1
Ejecutivo 1						1		1	0	1	0	1
Ejecutivo 2					2	24		26	2	24	0	26
Ejecutivo 3					11	86		97	11	86	0	97
Ejecutivo 4					26	377		403	26	377	0	403
Ejecutivo 5	237	1,019		1,256	13	177		190	250	1,196	0	1,446
Ejecutivo 6	12	50		62	48	665		713	60	715	0	775
PROFESIONALES	5,808	24,297	7,974	38,079	637	1,159	107	1,903	6,445	25,456	8,081	39,982
Profesional 1	982	7,564	3,256	11,802	7	23	0	30	989	7,587	3,256	11,832
Profesional 2	3,351	15,122	4,714	23,187	412	820	93	1,325	3,763	15,942	4,807	24,512
Profesional 3	23	20	4	47	124	201	11	336	147	221	15	383
Profesional 4	1,452	1,591	0	3,043	94	115	3	212	1,546	1,706	3	3,255
TECNICOS *	1,527	7,371	3,959	12,857	1,407	3,068	184	4,659	2,934	10,439	4,143	17,516
Técnico 1				0	13	134	1	148	13	134	1	148
Técnico 2				0	1,158	1,907	52	3,117	1,158	1,907	52	3,117
Técnico 3	1,527	7,371	3,959	12,857	236	1,027	131	1,394	1,763	8,398	4,090	14,251
AUXILIARES *	221	890	177	1,288	115	394	90	599	336	1,284	267	1,887
Auxiliar 1	216	861	169	1,246	76	300	82	458	292	1,161	251	1,704
Auxiliar 2	5	29	8	42	39	94	8	141	44	123	16	183

Fuente: Fuente: Elaboración Propia de Asociación Nacional de Profesionales de EsSalud en base Estadística Institucional de ESSALUD - Gerencia Central de Gestión de las Personas de EsSalud
** En los grupos ocupacionales Técnicos y Auxiliares se encuentra ubicado el personal a la espera de promoción interna de personal.*

Como se ha mencionado antes, el personal profesional especializado resulta insuficiente para atender la demanda de población asegurada de ESSALUD, este déficit de personal origina niveles relevantes de insatisfacción en la población asegurada, por los tiempos prolongados de espera para recibir una atención, insuficientes cupos para consulta externa, entre otros, que originan a su vez el incremento de complicaciones en el estado de salud de los pacientes, ya que por falta de atención oportuna, las enfermedades agudas progresan hacia enfermedades crónicas, pasando de un nivel de atención primaria hacia un nivel atención especializada, generando elevados costos para ESSALUD por las altas tasas de morbilidad y a su vez genera deterioro en la calidad de vida de los pacientes y altas tasas de mortalidad que pudo ser evitada.

Frente a tal situación la implementación de la Promoción Interna de Personal como primera alternativa para el cierre de brechas de personal, resultaría efectiva y menos costosa que recurrir a la contratación de personal externo bajo modalidades de contrato temporal. Por un lado, porque el personal nombrado (Decreto Legislativo. 276) y contratado a plazo indeterminado (Decreto Legislativo. 728) de la institución, tiene conocimiento previo de la organización, procesos, procedimientos y actividades que se desarrollan a nivel institucional, y debido a que el costo de la Promoción Interna de Personal resulta en promedio 30% menos costosa que la contratación de personal externo, debido a que equivale a la diferencia económica entre la plaza actual y la plaza nueva.

Cuadro N° 5

POBLACION LABORAL DE ESSALUD SEGÚN NIVEL DE CARGO Y GRUPO OCUPACIONAL - JUNIO 2022			
	ASISTENCIAL	ADMINISTRATIVO	TOTAL
TOTAL	53,542	8,592	62,134
%	86%	14%	100%
EJECUTIVOS	**1,318**	**1,431**	**2,749**
Ejecutivo 0		1	1
Ejecutivo 1		1	1
Ejecutivo 2		26	26
Ejecutivo 3		97	97
Ejecutivo 4		403	403
Ejecutivo 5	1,256	190	1,446
Ejecutivo 6	62	713	775
PROFESIONALES	**38,079**	**1,903**	**39,982**
Profesional 1	11,802	30	11,832
Profesional 2	23,187	1,325	24,512
Profesional 3	47	336	383
Profesional 4	3,043	212	3,255
TECNICOS	**12,857**	**4,659**	**17,516**
Técnico 1		148	148
Técnico 2		3,117	3,117
Técnico 3	12,857	1,394	14,251
AUXILIARES	**1,288**	**599**	**1,887**
Auxiliar 1	1,246	458	1,704
Auxiliar 2	42	141	183

Fuente: Elaboración Propia de Asociación Nacional de Profesionales de EsSalud en base al Informe estadístico de la Gerencia Central de Gestión de las Personas de EsSalud

En el cuadro N° 5 se muestra la Población laboral según Nivel de Cargo y Grupo Ocupacional.

Se puede apreciar que sumando el Grupo Ocupacional "Técnicos" y "Auxiliares" se tiene como resultado a 19,403 servidores, en este número precisamente se encuentran contenidos los profesionales asistenciales (1,870) y administrativos (1,530) postergados en su derecho a acceso a una plaza profesional (Progresión de la Carrera), a través de un proceso de promoción interna en igualdad de oportunidades. Dicho personal cuenta con la formación académica profesional suficiente para acceder al grupo ocupacional "Profesional", sin embargo, luego de casi 15 años de espera continúan ocupando plazas de nivel técnico y auxiliar.

Por otro lado, se debe precisar que, durante la pandemia COVID-19, la problemática de insuficiente oferta de recursos humanos adquirió mayor relevancia en el sector salud incluido ESSALUD, forzando al gobierno a emitir Medidas Extraordinarias para el incremento de la capacidad operativa en EsSalud a nivel nacional, a fin de garantizar la atención oportuna de pacientes positivos a COVID-19 y evitar la propagación de contagios por el virus SARS-CoV-2. Dichas medidas de naturaleza temporal estaban destinadas a reducir el riesgo elevado o daño a la salud y la vida que podría producirse por el impacto sanitario de la enfermedad de la COVID-19, y a reducir la brecha existente de servicios de salud generada como consecuencia de la emergencia de la COVID-19.

2.3 PROMOCION INTERNA DE PERSONAL EN LAS MODALIDADES DE CAMBIO DE GRUPO OCUPACIONAL Y ASCENSO.

La Progresión de la Carrera Administrativa para el personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276, se encuentra regulada por el Reglamento de la Carrera Administrativa según Decreto Supremo N° 005-90-PCM, el cual a su vez se encuentra en concordancia con lo estipulado en la Constitución Política del Perú en materia de Derechos laborales. Al respecto se deben tener en cuenta las siguientes definiciones:

La Progresión de la carrera administrativa se expresa a través de[5]:

a) **Ascenso del servidor** de la carrera al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional; y,
b) **Cambio de grupo ocupacional del servidor**.

La Progresión implica la asunción de funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a las del nivel de procedencia. El proceso de ascenso precede al de cambio de grupo ocupacional.

Los grupos ocupacionales de la carrera Administrativa son Profesional, Técnico y Auxiliar[6].

a) **El Grupo Profesional** está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.
b) **El Grupo Técnico** está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
c) **El Grupo Auxiliar** está constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

En cuanto al Decreto Legislativo 728, se debe tener en cuenta que dicho régimen laboral de la actividad privada (creado para empresas privadas, pero que también puede ser utilizado en determinadas entidades públicas) no fue diseñado para incorporar una carrera al interior del estado;

Sin embargo, de una lectura concordada entre la Ley 28715 Ley Marco del Empleo Público y la normativa de dicho régimen laboral privado, se concluye en que permite la creación de procedimientos reglados de progresión por grupos ocupacionales al interior de un régimen laboralizado[7]. De igual manera en este caso, dichas normas mencionadas se encuentran en concordancia con lo estipulado en la Constitución Política del Perú en materia de derechos laborales.

---

5 Artículo 42, capítulo V del Decreto Supremo N° 005-90-PCM – Reglamento de la Carrera Administrativa.
6 Artículo 9 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N.° 276
7 Informe Legal N° 1061-2011-SERVIR/GG-OAJ – Informe Técnico N° 456-2019-SERVIR/GPGSC

Al respecto se debe precisar que, en el presente proyecto de ley se está considerando la Promoción Interna de Personal mediante asignación de plaza profesional, en las modalidades de Cambio de Grupo Ocupacional y Ascenso, para el personal profesional que labora en ESSALUD y que cuenta con los requisitos y perfil requerido para ocupar las plazas vacantes disponibles, independientemente del régimen laboral de los servidores nombrados y contratados a plazo indeterminado (Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728) y de la Línea de Carrera que ostenta (asistencial y administrativa).

2.4 DEL PERSONAL PROFESIONAL PARA PROMOCION INTERNA MEDIANTE ASIGNACION DE PLAZA PROFESIONAL

ESSALUD cuenta con un estimado de 3,400 profesionales entre asistenciales y administrativos postergados en el acceso a una plaza profesional, acorde con su formación académica profesional, capacidades y competencias. Dichos profesionales que pertenecen al régimen laboral de los Decretos Legislativos 276 y 728, se encuentran pendientes de ser promovidos a una plaza profesional con un tiempo de espera de hasta 15 años.

El personal asistencial y administrativo mencionado, cuenta con Formación Profesional Universitaria, y están debidamente colegiados y habilitados para ejercer su profesión, sin embargo hasta la fecha se encuentran ocupando un cargo de nivel Técnico o Auxiliar, siendo postergados en su derecho de igualdad de oportunidades para acceder a una plaza profesional, acorde con su formación profesional, capacidades y competencias, en un contexto de insuficiente oferta de recursos humanos y la permanente contratación de personal externo mediante modalidades de contrato temporal CAS y Locación de Servicios.

Cuadro N°6

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DE ESSALUD SEGÚN REGIMEN LABORAL PARA PROMOCIÓN INTERNA DE PERSONAL- AÑO 2022

REGIMEN LABORAL	D.Leg 276	D.Leg 728	TOTAL
TOTAL	409	2,991	3,400
%	12%	88%	100%

Fuente: Elaboración propia de Asociación Nacional de Profesionales de EsSalud para Promoción Interna de personal, en base a recopilación y analisis de data.

En el Cuadro N° 6 se puede observar que el personal a la espera de Promoción Interna mediante asignación de plaza profesional, en las modalidades de cambio de grupo ocupacional y ascenso, está compuesto por un 12% (409) de personal nombrado bajo el Decreto Legislativo. 276, y un 88% (2,991) de personal contratado a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo. 728.

Cuadro N°7

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE ESSALUD SEGÚN LINEA DE CARRERA PARA PROMOCIÓN INTERNA - AÑO 2022

REGIMEN LABORAL	Personal Asistencial	Personal Administrativo	TOTAL
TOTAL	1,870	1,530	3,400
%	55%	45%	100%

Fuente: Elaboración propia de Asociación Nacional de Profesionales de EsSalud para Promoción Interna de personal, en base a recopilación y analisis de data.

Al respecto, se debe señalar, sobre la naturaleza del personal asistencial, es brindar el servicio de prestación de salud directamente al paciente asegurado, por lo que su labor se considera substancial e imprescindible, requiriendo contar con soporte administrativo suficiente para poder brindar una atención integral, oportuna y de calidad, en cuanto a provisión de productos farmacéuticos, material médico, tecnologías de información, admisión de pacientes, formulación de planes y

programación anual, contratación de personal, análisis de presupuestos y costos, entre otros, sin los cuales no sería posible alcanzar los objetivos trazados de manera adecuada, resultando necesario efectuar la mejora continua en los procesos operativos asistenciales y procesos de soporte administrativo de manera conjunta, para lograr los resultados esperados, ya que dichos procesos se interrelacionan y son interdependientes entre sí.

En el siguiente cuadro se aprecian los diferentes tipos de profesiones que ostenta el personal asistencial y administrativo postergado en el acceso a una plaza profesional (progresión de la carrera):

Cuadro N°8

DISTRIBUCION DE PERSONAL ASISTENCIAL PARA PROMOCION INTERNA SEGÚN TIPO DE PROFESIONES - NUEVA PLAZA

LINEA DE CARRERA	PROFESIONES ASISTENCIALES	%
ASISTENCIAL	LIC EN ENFERMERIA	55.7%
ASISTENCIAL	TECNOLOGO MEDICO	13.9%
ASISTENCIAL	LIC. EN PSICOLOGIA	8.4%
ASISTENCIAL	QUIMICO FARMACEUTICO	8.0%
ASISTENCIAL	MEDICO	4.4%
ASISTENCIAL	BIOLOGO	3.2%
ASISTENCIAL	ASISTENTE SOCIAL	2.3%
ASISTENCIAL	CIRUJANO DENTISTA	2.1%
ASISTENCIAL	OBSTETRIZ	1.3%
ASISTENCIAL	NUTRICIONISTA	0.6%
ASISTENCIAL	VETERINARIO	0.2%
		100%

LINEA DE CARRERA	PROFESIONES ASISTENCIALES	%
ASISTENCIAL	PROF. TEC. ASISTENCIAL	99%
ASISTENCIAL	TECNICO DE ENFERMERIA	1%
		100%

Fuente: Elaboración propia de la Asociación Nacional de Profesionales de EsSalud para Promoción Interna de personal, en base a recopilación y análisis de data.

En el cuadro N° 8 se puede apreciar que el personal que ostenta la profesión de Enfermería representa el 55.7 %, seguido del personal que ostenta la profesión de Tecnólogo Médico con un 13.9%, del personal que ostenta la profesión de Psicología con un 8.4%, del personal que ostenta la profesión Químico Farmacéutico con 8%, personal con profesión de Médico equivalente a 4.4% y así sucesivamente. Dicho personal profesional asistencial se encuentra postergado en el acceso a una plaza profesional (Progresión de la Carrera), con tiempo de espera de hasta 15 años, en los cuales se encuentran ocupando plazas de nivel técnico y auxiliar, inferiores a su formación académica profesional, capacidades y competencias. Asimismo, se debe precisar que el personal mencionado en su mayoría cuenta con tiempo de servicios de 15, 20 y hasta 30 años en los Decreto Legislativo. 276 y 728.

La variedad de profesiones que posee el personal asistencial a la espera de Promoción Interna, tiene campo de aplicación en ESSALUD, considerando la actual brecha de personal especializado.

Cuadro N° 9

Fuente: Elaboración propia de la Asociación Nacional de Profesionales de EsSalud para Promoción Interna de personal, en base a recopilación y análisis de data.

DISTRIBUCION DE PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA PROMOCION INTERNA SEGÚN TIPO DE PROFESIONES - NUEVA PLAZA

LINEA DE CARRERA	PROFESIONES ADMINISTRATIVAS	%
ADMINISTRATIVA	LIC. EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	41.4%
ADMINISTRATIVA	CONTADOR PUBLICO	20.2%
ADMINISTRATIVA	LIC. EN DERECHO	13.5%
ADMINISTRATIVA	INGENIERO DE SISTEMAS	12.7%
ADMINISTRATIVA	LIC. EN ECONOMIA	2.8%
ADMINISTRATIVA	LIC. EN EDUCACION	2.2%
ADMINISTRATIVA	LIC. RELACIONES PUBLICAS Y AFINES	1.9%
ADMINISTRATIVA	PROF.ALT.ESPECIALZADO	1.7%
ADMINISTRATIVA	COMUNICADOR Y AFINES	1.1%
ADMINISTRATIVA	INGENIERO ELECTRONICO	1.1%
ADMINISTRATIVA	LIC. EN ESTADISTICA	0.6%
ADMINISTRATIVA	INGENIERO INDUSTRIAL	0.6%
ADMINISTRATIVA	LIC. EN SOCIOLOGIA	0.3%
		100%

LINEA DE CARRERA	PROFESIONES ADMINISTRATIVAS	%
ADMINISTRATIVA	BACHILLER ADMINISTRATIVO	49%
ADMINISTRATIVA	PROF. TEC. ADMISTRATIVO	27%
ADMINISTRATIVA	TEC.SERV. ADM.	17%
ADMINISTRATIVA	ANALISTA PROGRAMADOR	4%
ADMINISTRATIVA	TEC.SERV. ADM. PAD	2%
		100%

En el cuadro N° 9 se puede apreciar que el personal que ostenta la profesión de Lic. En Administración representa el 41.4 %, seguido del personal que ostenta la profesión de Contador Público con un 20.2%, del personal que ostenta la profesión de Lic. En Derecho con un 13.5%, del personal que ostenta la profesión Ingeniero de Sistemas con 12.7%, personal con profesión de Lic. En Economía equivalente a 2.8% y así sucesivamente. Dicho personal profesional administrativo se encuentra postergado en el acceso a una plaza profesional (Progresión de la Carrera), con tiempo de espera de hasta 15 años, en los cuales se encuentran ocupando plazas de nivel técnico y auxiliar, inferiores a su formación académica profesional, capacidades y competencias. Asimismo, se debe precisar que el personal mencionado en su mayoría cuenta con tiempo de servicios de 15, 20 y hasta 30 años en los Decreto Legislativo 276 y 728.

La variedad de profesiones que posee el personal administrativo a la espera de Promoción Interna, tiene campo de aplicación en ESSALUD, considerando la actual brecha de personal especializado.

Frente a la presente situación, de postergación en el acceso a una plaza profesional acorde con la formación académica del personal profesional mencionado, el Seguro Social de Salud - EsSalud ha demostrado indiferencia en reconocer dicho derecho a la progresión de la carrera en la modalidades de Cambio de Grupo Ocupacional y Ascenso, por lo cual dicho personal a la fecha continúa en un cargo de nivel técnico y auxiliar, aun cuando existe un escenario de déficit de oferta de recursos humanos, y la contratación permanente y creciente de personal externo mediante modalidades de contrato temporal.

Al respecto, se debe precisar que, en los últimos 15 años el Seguro Social de Salud – EsSalud, ha optado por darle prioridad a la contratación de personal profesional asistencial y administrativo mediante modalidades de contrato temporal; Contrato Administrativo de Servicios (CAS) regulado por el Decreto Legislativo Nº 1057 y el Contrato de Locación de Servicios (Terceros), en lugar de optar por la Promoción Interna de Personal como primera alternativa para disminuir la brecha de recursos humanos existente.

En esa línea de ideas se debe señalar que, mediante la Ley 30555 de fecha 24 de abril del 2017, un total de 9,857 servidores asistenciales y administrativos con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057 fueron incorporados de manera progresiva al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 (la incorporación de dicho personal se efectúo durante 03 años consecutivos (años 2018, 2019 y 2020). A pesar de lo cual, a la fecha EsSalud continúa contratando personal bajo Contrato Administrativo de Servicios (CAS) regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, siendo un total de 21,121 trabajadores CAS contratados por ESSALUD hasta marzo 2022.

En cuanto a la contratación de personal mediante Locación de Servicios (Terceros) también se observa que la contratación bajo esta modalidad se realiza de manera sostenida, permanente y creciente, desde hace 15 años en EsSalud.

A continuación, se presentan los cuadros del N°10 al N°12 con la distribución del personal asistencial y administrativo a la espera de Promoción Interna, en las Redes Asistenciales de ESSALUD de Lima y Provincias.

Cuadro N° 10

DISTRIBUCION DEL PERSONAL A NIVEL NACIONAL
PARA PROMOCION INTERNA

DISTRIBUCION	%	TOTAL
LIMA	45%	1,530
PROVINCIAS	55%	1,870
TOTAL	100.00%	3,400

Cuadro N° 11

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ESSALUD PARA PROMOCION INTERNA EN REDES ASISTENCIALES DE LIMA

	LIMA	Porcentaje	Cantidad Estimada
1	RED ASISTENCIAL REBAGLIATI	39%	594
2	RED ASISTENCIAL ALMENARA	34%	515
3	RED ASISTENCIAL SABOGAL	14%	218
4	SEDE CENTRAL-LIMA	10%	158
5	INSTITUTO NACIONAL CARDIOVASCULAR -INCOR	2%	27
6	CENTRO NACIONAL DE SALUD RENAL - CNSR	1%	18
	TOTAL	100%	1530

Cuadro N° 12

DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ESSALUD PARA PROMOCION INTERNA EN REDES ASISTENCIALES DE PROVINCIAS

	RAS PROVINCIAS	Porcentaje	Cantidad Estimada
1	RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE	14.0%	261
2	RED ASISTENCIAL ICA	10.6%	198
3	RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD	9.0%	168
4	RED ASISTENCIAL AYACUCHO	6.7%	126
5	RED ASISTENCIAL AREQUIPA	9.3%	174
6	RED ASISTENCIAL PIURA	8.7%	162
7	RED ASISTENCIAL PUNO	5.8%	108
8	RED ASISTENCIAL HUARAZ	4.5%	84
9	RED ASISTENCIAL AMAZONAS	4.3%	81
10	RED ASISTENCIAL LORETO	3.9%	72
11	RED ASISTENCIAL JUNÍN	4.2%	78
12	RED ASISTENCIAL CUSCO	3.4%	63
13	RED ASISTENCIAL UCAYALI	2.6%	48
14	RED ASISTENCIAL TACNA	2.4%	45
15	RED ASISTENCIAL ANCASH	1.8%	33
16	RED ASISTENCIAL HUÁNUCO	1.3%	24
17	RED ASISTENCIAL JULIACA	1.9%	36
18	RED ASISTENCIAL CAJAMARCA	1.4%	27
19	RED ASISTENCIAL TUMBES	1.1%	21
20	RED ASISTENCIAL PASCO	1.8%	33
21	RED ASISTENCIAL JAEN	0.6%	12
22	RED ASISTENCIAL APURÍMAC	0.3%	6
23	RED ASISTENCIAL MOQUEGUA	0.3%	6
24	RED ASISTENCIAL HUANCAVELICA	0.2%	3
	TOTAL	100%	1870

Fuente: Elaboración propia de la Asociación Nacional de Profesionales de EsSalud para Promoción Interna de personal, en base a recopilación y análisis de data.

2.5 PROBLEMÁTICA DE PROMOCION INTERNA EN ESSALUD

En vista los puntos anteriores expuestos es necesario puntualizar el alto nivel de insatisfacción del personal profesional de ESSALUD que se encuentra postergado en su derecho al acceso a una plaza profesional acorde a su formación académica, capacidades y competencias; ya que esta situación se ha prolongado por mucho tiempo, algunos servidores se encuentran esperando hasta 15 años la posibilidad de poder acceder a una plaza profesional.

También es pertinente mencionar que la cola de espera e incremento de personal a la espera de Promoción Interna se debe principalmente a la falta de interés por parte de ESSALUD en atender esta demanda de mejora laboral, lo cual se ha demostrado a lo largo de los últimos 15 años, donde ESSALUD ha realizado Procedimientos de Promoción de Personal, de manera anual, ofertando en su mayoría plazas de Nivel Técnico, y un reducido número de plazas de Nivel Profesional P2, aun cuando existe un número de plazas que se liberan anualmente debido a la jubilación del personal. Asimismo, ESSALUD ha optado por recurrir a la contratación de personal externo, en lugar de optar primero por la promoción interna de personal, para reducir la brecha de oferta demanda de personal.

En cuanto a las plazas profesionales ofertadas y promocionadas en los últimos años, se puede mencionar lo siguiente:

PLAZAS PROMOCIONADAS DURANTE LOS AÑOS 2017 AL 2020 ESSALUD			
AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
284	352	173	248

Como ejemplo en el año 2019, se promocionaron 173 plazas, de las cuales 61% (106) correspondían a plazas asistenciales y 39% (67) correspondían a plazas administrativas.

De las 106 plazas asistenciales solo 53 correspondieron a plazas de nivel profesional P2, y de las 67 plazas administrativas solo 26 correspondieron al nivel profesional P2.

Sumado a la escasa oferta de plazas profesionales, se encuentra el frecuente cambio de lineamientos para declarar ganador de una plaza, es decir cada año van variando los puntajes, requisitos, ámbito para postular, entre otros.

III. COSTOS DE LA PROMOCION INTERNA DE PERSONAL

A continuación, se presenta el cuadro N° 13 con la estimación de costos de Promoción interna del Personal asistencial y administrativo de ESSALUD, el mismo que cuenta con los requisitos y perfil suficiente para acceder a plazas profesionales.

Cuadro N° 13

INCREMENTO DEL COSTO ANUAL POR PROMOCION INTERNA DE PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO – D.L. 728, 276 Y 1057

		COSTO ANUAL PLAZA ACTUAL (A)	COSTO ANUAL PLAZA NUEVA (B)	INCREMENTO ANUAL PROMOCION INTERNA (B - A)
PERSONAL ASISTENCIAL (A)	NÚMERO DE PERSONAL	MONTO EN SOLES	MONTO EN SOLES	MONTO EN SOLES
COSTO TOTAL ANUAL	1870	S/ 102,221,566.57	S/ 186,488,643.99	S/ 84,267,077.42
PERSONAL ADMINISTRATIVO (B)	NÚMERO DE PERSONAL	MONTO EN SOLES	MONTO EN SOLES	MONTO EN SOLES
COSTO TOTAL ANUAL	1530	S/ 97,833,723.61	S/ 148,700,816.15	S/ 50,867,092.54
COSTO TOTAL (A + B)	3400	S/ 200,055,290.17	S/ 335,189,460.14	S/ 135,134,169.97

Fuente: Elaboración propia de Asociación Nacional de Profesionales de ESSALUD para Promoción Interna de personal, en base a recopilación y análisis de data.

La presente estimación del costo anual de Promoción Interna de Personal, se ha realizado considerando a 1870 profesionales asistenciales y 1530 profesionales administrativos, distribuidos en 30 redes asistenciales y 02 institutos especializados de ESSALUD a nivel nacional.

El Costo de Promoción Interna de Personal equivale a la diferencia económica anual (Incremento Anual) entre la Plaza Actual y la Plaza nueva, incluyendo los siguientes componentes del costo:

- Remuneración y Bonificación pensionable
- Bonos No remunerativos
- Gratificaciones, escolaridad y vacaciones
- CTS – Compensación por Tiempo de Servicios
- Aportes del 9% a ESSALUD y 0.53% SCTR

En cuanto al financiamiento del presente proyecto de ley, puede ser cubierto en primer lugar con las plazas profesionales que se liberan anualmente por Jubilación del personal y en segundo lugar priorizando la Promoción Interna como primera alternativa para el cierre de brechas de personal, antes que recurrir a contratación de personal externo mediante modalidades de contrato temporal.

3.1 ALTERNATIVAS DE FINANCIAMIENTO

3.1.1 PLAZAS LIBERADAS POR JUBILACION

Respecto a la alternativa de cubrir las plazas profesionales para Promoción Interna con plazas liberadas por Jubilación, se adjunta el cuadro N° 14 Personal Asistencial de ESSALUD según Rango de Edad, Nivel de Cargo y Grupo Ocupacional, a junio 2022.

Cuadro N° 14

PERSONAL ASISTENCIAL SEGÚN RANGO DE EDAD, NIVEL DE CARGO Y GRUPO OCUPACIONAL
Al 2do. Trimestre 2022

Grupo Ocupacional	NIVEL		RANGO DE EDAD					
			18-30	31-40	41-50	51-60	61-70	más de 70
	Asistencial	**53,542**	**3,375**	**14,049**	**14,791**	**11,883**	**9,435**	**9**
EJECUTIVO	E5	**1,255**	-	76	387	473	319	-
	E6	**61**	-	5	22	23	11	-
PROFESIONAL	P1	**13,579**	1,107	4,521	3,366	2,565	2,011	9
	P2	**21,413**	1,425	4,976	6,037	5,115	3,860	-
	P3	**47**	1	5	9	11	21	-
	P4	**3,041**	2	90	640	1,093	1,216	-
TÉCNICO	T3	**12,858**	781	4,086	4,034	2,235	1,722	-
	T4	-	-	-	-	-	-	-
AUXILIAR	A1	**1,246**	56	276	288	357	269	-
	A2	**42**	3	14	8	11	6	-

Fuente: Gerencia Central de Gestión de las Personas

En el presente cuadro se puede apreciar el rango de edad de 61 a 70 años compuesto por 9,435 servidores de los grupos ocupacionales Ejecutivo, Profesional, Técnico y Auxiliar, próximos a jubilarse.

En el rango de edad de 51 a 60 años encontramos a 11,883 servidores que estarían también cercanos a la jubilación, y pertenecen a los grupos ocupacionales Ejecutivo, Profesional, Técnico y Auxiliar.

El personal asistencial pendiente de Promoción Interna a nivel nacional según las estimaciones realizadas asciende a 1,870 servidores distribuidos en los distintos grupos ocupacionales, según se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 15

RESUMEN DE PERSONAL ASISTENCIAL PARA PROMOCION INTERNA SEGÚN NIVEL DE CARGO

NIVEL CARGO	DESCRIPCION DEL CARGO	ASISTENCIAL	%
P1	MEDICO	54	3%
P2	**PROFESIONAL ASISTENCIAL**	**1212**	**65%**
P4	PROFESIONAL TECNICO ASISTENCIAL	542	29%
T3	TECNICO DE ENFERMERIA	62	3%
TOTAL		**1870**	**100%**

Fuente: Elaboración propia de la Asociación Nacional de Profesionales de ESSALUD para Promoción Interna de personal, en base a recopilación y análisis de data.

Si se compara el número de personal según nivel de cargo Próximo a la Jubilación del Cuadro N° 14 con el número de personal según nivel de cargo pendiente de Promoción Interna del Cuadro N° 15, se puede observar que las plazas para Promoción Interna pueden ser fácilmente cubiertas con las plazas que serían liberadas por jubilación.

De igual forma, respecto a la alternativa de cubrir las plazas profesionales para Promoción Interna con plazas liberadas por Jubilación, se adjunta el Cuadro N° 16 del **Personal Administrativo** de ESSALUD a junio 2022, según **Rango de Edad**, Nivel de Cargo y Grupo Ocupacional.

Cuadro N° 16

PERSONAL ADMINISTRATIVO SEGÚN RANGO DE EDAD, NIVEL DE CARGO Y GRUPO OCUPACIONAL
Al 2do. Trimestre 2022

Grupo Ocupacional	NIVEL		RANGO DE EDAD					
			18-30	31-40	41-50	51-60	61-70	más de 70
	Administrativo	8,592	201	1,023	2,072	2,546	2,737	13
EJECUTIVO	E0	1	-	-	-	1	-	-
	E1	1	-	-	-	1	-	-
	E2	26	-	1	9	10	6	-
	E3	97	-	5	39	32	21	-
	E4	403	1	49	141	138	68	6
	E5	190	2	33	64	61	28	2
	E6	713	9	130	245	234	94	1
PROFESIONAL	P1	30	-	1	6	10	13	-
	P2	1,326	9	110	247	462	498	-
	P3	334	13	33	65	92	130	1
	P4	213	4	3	53	65	88	-
TÉCNICO	T1	148	2	17	39	67	23	-
	T2	3,118	40	246	669	894	1,266	3
	T3	1,393	68	264	375	347	339	-
	T4	-	-	-	-	-	-	-
AUXILIAR	A1	460	50	115	94	80	121	-
	A2	139	3	16	26	52	42	-

Fuente: Gerencia Central de Gestión de las Personas

En el cuadro N° 16 se puede apreciar al personal administrativo de ESSALUD según rango de edad, donde el rango de edad de 61 a 70 años esta compuesto por 2,737 servidores de los grupos ocupacionales Ejecutivo, Profesional, Técnico y Auxiliar, próximos a jubilarse.

En el rango de edad de 51 a 60 años encontramos a 2,546 servidores que estarían también cercanos a la jubilación, y pertenecen a los grupos ocupacionales Ejecutivo, Profesional, Técnico y Auxiliar.

El personal administrativo pendiente de Promoción Interna a nivel nacional según las estimaciones realizadas asciende a 1,530 servidores distribuidos en los distintos grupos ocupacionales, según se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 17

RESUMEN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA PROMOCION INTERNA SEGÚN NIVEL DE CARGO

NIVEL CARGO	DESCRIPCION DEL CARGO	ADMINISTRATIVO	%
P1	PROFESIONAL ALTAMENTE ESPECIALIZADO	56	4%
P2	**PROFESIONAL ADMINISTRATIVO**	**1059**	**69%**
P3	BACHILLER PROFESIONAL	152	10%
P4	PROFESIONAL TECNICO ADMINISTRATIVO	13	1%
T1	ANALISTA PROGRAMADOR	27	2%
T2	TÉCNICO SERVICIO ADMINISTRATIVO Y APOYO	223	15%
TOTAL		**1530**	**100%**

Fuente: Elaboración propia de Asociación Nacional de Profesionales de ESSALUD para Promoción Interna de personal, en base a recopilación y análisis de data.

Si se compara el número de personal según nivel de cargo Próximo a la Jubilación del Cuadro N° 16 con el número de personal según nivel de cargo pendiente de Promoción Interna del Cuadro N° 17, se puede observar que las plazas para Promoción Interna pueden ser fácilmente cubiertas con las plazas que serían liberadas por jubilación.

En el Grupo Ocupacional Profesional Nivel de Cargo P2 administrativo, el 63% de plazas para Promoción Interna podrian ser cubiertas con plazas liberadas por jubilación. El restante 37% como se mencionó antes, serían cubiertas priorizando la promoción interna como primera alternativa para el cierre de brechas, antes que recurrir a la contratación de personal externo mediante modalidades de contrato temporal como CAS y Locación de Servicios.

Esto considerando quel personal contratado mediante Locación de Servicios, en su mayoria corresponde a personal de linea de carrera administrativa.

De igual forma se debe considerar que, un estimado del 30% del Personal Administrativo a la espera de Promoción Interna, desempeña funciones de naturaleza profesional (mayor complejidad) en un cargo de técnico, en dichos casos ser podría realizar la reconversión de plaza de nivel técnico a una plaza de nivel profesional.

3.1.2 PRIORIZACION DE PROMOCION INTERNA PARA CIERRE DE BRECHAS DE PERSONAL

Respecto a la alternativa de priorizar la Promoción Interna como primera alternativa para el cierre de brechas de personal, antes que recurrir a contratación de personal externo mediante modalidades de contrato temporal, se adjunta el Cuadro N° 18 Estimación de Gasto Anual en Personal bajo modalidad de contrato temporal CAS.

Cuadro N° 18

ESTIMACIÓN DE GASTO ANUAL EN MODALIDAD DE CONTRATO - CAS

Contrato Administrativo de Servicios (CAS) regulado por el Decreto Legislativo N.° 1057	
Personal CAS contratado a marzo 2022:	**21, 121**
Promedio de remuneración mensual:	**S/ 4,957**

Gasto Mensual	**S/. 104,696,797.00**
(Ciento cuatro millones, seiscientos noventa y seis mil, setecientos noventa y siete)	
Gasto Anual	**S/. 1,256,361,564.00**
(Mil doscientos cincuenta y seis millones, trescientos sesenta y un mil, quinientos sesenta y cuatro)	

Fuente: Estimación realizada en base a estadística institucional de ESSALUD – Gerencia Central de Gestión de las Personas a marzo 2022 e información solicitada por Transparencia.

Como se puede apreciar el gasto anual en contratación de 21,121 trabajadores bajo la modalidad CAS es bastante importante, y fácilmente se podría priorizar parte de dicho gasto en la Promoción Interna de Personal, como primera alternativa para cierre de brechas de personal.

Al respecto se deber precisar nuevamente que, mediante la Ley 30555 de fecha 24 de abril del 2017, un total de 9,857 servidores asistenciales y administrativos con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) regulado por el Decreto Legislativo Nº 1057 fueron incorporados de manera progresiva al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 (la incorporación de dicho personal se efectúo durante 03 años consecutivos (años 2018, 2019 y 2020). A pesar de lo cual, a la fecha ESSALUD continúa contratando personal bajo Contrato Administrativo de Servicios (CAS), siendo un total de 21,121 trabajadores CAS contratados por ESSALUD a marzo 2022.

Cuadro N° 19

ESTIMACIÓN DE GASTO ANUAL EN LOCACION DE SERVICIOS
Contrato mediante Locación de Servicios (Terceros)
Gasto Anual: S/ 168,506,964.00 **(Ciento sesenta y ocho millones, quinientos seis mil, novecientos sesenta y cuatro)**

Fuente: Estimación realizada en base a cifras publicadas en el portal de transparencia del portal de EsSalud.http://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=107&id_tema=107#.YvX6EHbMJD8

En el cuadro N° 19 solo se ha incluido el gasto en contratación de personal mediante Locación de Servicios en 03 lugares: Sede Central, CEABE (Central de Abastecimiento de Bienes Estratégicos) y Red Rebagliati, no han sido incluidas las 29 redes asistenciales restantes, con las cuales el gasto anual sería mucho mayor.

Como se puede apreciar el gasto anual en contratación bajo la modalidad de Locación de Servicios es bastante importante, y fácilmente se podría priorizar parte de dicho gasto en la Promoción Interna de Personal como primera alternativa para cierre de brechas.

Cabe señalar que los contratos bajo las modalidades CAS y Locación de Servicios se vienen realizando en los últimos 15 años de manera sostenida y creciente, dejando de lado la Promoción Interna de Personal de un estimado de 3, 400 servidores profesionales, que se encuentran postergados en el acceso a una plaza

profesional (Progresión de la Carrera) acorde a su formación académica profesional, capacidades y competencias, en un contexto de insuficiente oferta de personal que garantice la atención de servicios de salud a la población asegurada del Seguro Social de Salud – ESSALUD, con la calidad y oportunidad requerida.

3.2 COMPARACION DEL COSTO ANUAL ENTRE PROMOCION INTERNA DE PERSONAL VS CONTRATO MEDIANTE LOCACION DE SERVICIOS

DEL PERSONAL ASISTENCIAL

Se efectúo la comparación del costo anual entre realizar la Promoción Interna de 637 profesionales asistenciales y la contratación mediante Locación de Servicios de la misma cantidad profesionales asistenciales, obteniendo como resultado lo siguiente:

Realizar la Promoción Interna de 637 profesionales asistenciales resultaría 35% menos costoso (-S/9,101,216.59), que realizar la contratación de la misma cantidad de profesionales asistenciales mediante la modalidad de Locación de Servicios.

RESULTADO DE COMPARACION DEL COSTO ANUAL ENTRE PROMOCION INTERNA VS LOCACION DE SERVICIOS PERSONAL ASISTENCIAL

PERSONAL ASISTENCIAL	PROMOCION INTERNA	LOCACION DE SERVICIOS	DIFERENCIA
637	S/. 33,399,423.41	S/. 42,500,640.00	-S/. 9,101,216.59

	Promoción Interna
-S/. 9,101,216.59	35% Menos Costoso

INCREMENTO DE COSTO ANUAL
POR PROMOCION INTERNA DE PERSONAL ASISTENCIAL

PLAZA ACTUAL	PLAZA NUEVA		INCREMENTO DEL COSTO ANUAL POR PROMOCION INTERNA
Profesional - P4	Profesional - P2	105	S/. 3,768,767.71
Técnico - T3		532	S/. 29,630,655.69
		637	**S/. 33,399,423.41**

Promoción Interna: Asignación de plaza profesional en las modalidades de Cambio de Grupo Ocupacional y Ascenso.

Incremento Costo Anual: Diferencia económica entre Plaza Actual y Plaza Nueva

COSTO ANUAL DE LOCACION DE SERVICIOS
DE PERSONAL ASISTENCIAL

PERSONAL PROFESIONAL A CONTRATAR		COSTO TOTAL ANUAL POR LOCACION DE SERVICIOS
Profesional P2	637	S/. 42,500,640.00
	637	**S/. 42,500,640.00**

Costo Mensual: Se estima S/. 5,560 en promedio.

Costo Total Anual: EL pago mensual multiplicado por 12 meses

Cabe señalar que, para realizar la comparación del costo anual en mención, se tomó una muestra de 637 profesionales asistenciales con tiempo de servicios mayor o igual a 20 años, y que se encuentran a la espera Promoción Interna.

DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Se efectúo la comparación del costo anual entre realizar la Promoción Interna de 433 profesionales administrativos y la contratación mediante Locación de Servicios de la misma cantidad de profesionales administrativos, obteniendo como resultado lo siguiente:

Realizar la Promoción Interna de 433 profesionales administrativos, resultaría 26% menos costoso (-S/ 6,714,682.02) que realizar la contratación de la misma cantidad de profesionales administrativos bajo la modalidad de Locación de Servicios.

RESULTADO DE COMPARACION DEL COSTO ANUAL ENTRE PROMOCION INTERNA VS LOCACION DE SERVICIOS PERSONAL ADMINISTRATIVO

PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROMOCION INTERNA	LOCACION DE SERVICIOS	DIFERENCIA
433	S/. 18,808,069.98	S/. 25,522,752.00	-S/. 6,714,682.02

	Promoción Interna
-S/. 6,714,682.02	26% Menos Costoso

INCREMENTO DE COSTO ANUAL
POR PROMOCION INTERNA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

PLAZA ACTUAL	PLAZA NUEVA		INCREMENTO DEL COSTO ANUAL POR PROMOCION INTERNA
Técnico - T2	Profesional - P2	315	S/. 12,166,466.13
Técnico - T3		118	S/. 6,641,603.85
		433	S/. 18,808,069.98

Promoción Interna: Asignación de plaza profesional en las modalidades de Cambio de Grupo Ocupacional y Ascenso.

Incremento Costo Anual: Diferencia económica entre Plaza Actual y Plaza Nueva

COSTO ANUAL DE LOCACION DE SERVICIOS
DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

PERSONAL PROFESIONAL A CONTRATAR		COSTO TOTAL ANUAL POR LOCACION DE SERVICIOS
Profesional P2	433	S/. 25,522,752.00
	433	S/. 25,522,752.00

Costo Mensual: Se estima S/. 4,912 en promedio.

Costo Total Anual: EL pago mensual multiplicado por 12 meses

Cabe señalar que, para realizar la comparación del costo anual en mención, se tomó una muestra de 433 profesionales administrativos con tiempo de servicios mayor o igual a 20 años, y que se encuentran a la espera Promoción Interna.

IV. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Es significativo resaltar que la finalidad de esta propuesta ha sido presentada durante el periodo 2016-2021, con el objetivo de garantizar el derecho del personal profesional, auxiliar y técnico, que realiza funciones en los diferentes órganos desconcentrados del Seguro Social de Salud – ESSALUD, las que enumeramos a continuación comparten espíritu legal con la presente iniciativa:

- **Proyecto de Ley 5452/2020-CR**, "*Proyecto de Ley que Declara de Necesidad Pública e Interés Nacional el Cambio de Grupo Ocupacional, Cambio de Linea de Carrera, Recategorización y Re2conversión de Plazas de Los Profesionales Técnicos Asistenciales y Administrativos del Seguro Social de Salud – ESSALUD del Perú a Nivel Nacional*". (Grupo Parlamentario Podemos Perú)

- **Proyecto de Ley 5903/2020-CR**, "*Proyecto de Ley que Autoriza la Promoción Interna y Cambio de Grupo Ocupacional en ESSALUD, Frente a la Emergencia Sanitaria Nacional por el Covid-19*". (Grupo Parlamentario Frente Popular Agrícola del Perú)

- **Proyecto de Ley 6030/2020-CR**, "*Proyecto de Ley de Cambio de Grupo Ocupacional y Linea de Carrera del Personal Técnico Asistencial, Personal Administrativo y Personal Asistencial a Profesional Administrativo, del Ministerio de Salud y de las Unidades Ejecutoras de los Gobiernos Regionales.*" (Grupo Parlamentario Unión Por el Perú)

- **Proyecto de Ley 6375/2020-CR,** "*Proyecto de Ley que regula la promoción interna de ascenso y cambio de Grupo Ocupacional para el Personal Profesional, Técnico y Auxiliar de ESSALUD*". **(Grupo Parlamentario Fuerza Popular a iniciativa del congresista Miguel Ángel Vivanco Reyes)**

- **Proyecto de Ley 6657/2020-CR,** "*Proyecto de Ley que Autoriza de Manera Excepcional ante la Emergencia Sanitaria Causada por el Covid-19 el Cambio de Categoría del Personal que Hayan Efectuado Funciones de Profesionales de Salud como Médicos, Odontólogos, Enfermeros, Psicólogos, entre otros en la Sanidad de la Policía Nacional*" (Grupo Parlamentario Alianza Para el progreso)

- **Proyecto de Ley 6859/2020-CR,** "*Proyecto de Ley que Autoriza de Manera Excepcional el Cambio de Grupo y Cambio de Linea de Carrera al Personal del Ministerio de Salud, de sus Organismos Públicos y de las Unidades Ejecutoras de Salud de los Gobiernos Regionales, como Consecuencia del Covid-19*". (Grupo Parlamentario Acción Popular)

- **Proyecto de Ley 7269/2020-CR,** *"Proyecto de Ley de Cambio de Grupo Ocupacional y Línea de Carrera del Personal Asistencial del Ministerio de Salud y de las Direcciones o Gerencias Regionales de Salud de los Gobiernos Regionales".* (Grupo Parlamentario Alianza Para el progreso)

- **Proyecto de Ley 7348/2020-CR** *"Proyecto de Ley que autoriza el cambio de grupo ocupacional del personal profesional, asistencial y administrativo nombrado en el Seguro Social de Salud-ESSALUD, y sus redes asistenciales a nivel nacional".* (Grupo Parlamentario Acción Popular)

- **Proyecto de Ley 7477/2020-CR** *"Proyecto de Ley que propone la ley para la cobertura de plazas vacantes presupuestadas y/o previstas en las diferentes Unidades Ejecutoras del Sector Salud, a fin de atender el cambio de grupo ocupacional".* (Grupo Parlamentario Alianza Para el progreso)

- **Proyecto de Ley 7616/2020-CR, "***Proyecto de Ley que Autoriza Medidas Excepcionales para la Incorporación de Personal Asistencial Nombrado a Personal de la Salud Mediante el Cambio de Grupo Ocupacional y Linea de Carrera por Concurso de Méritos y Otras Medidas".* (Grupo Parlamentario Alianza Para el progreso).

Estas 10 propuestas legislativas se acumularon y fueron debatidas en las comisiones de Presupuesto y Cuenta General de la Republica y Salud y Población, las mismas que redactaron dictámenes que fueron aprobados por **unanimidad** el 07 y 19 de mayo del 2021 respectivamente , posteriormente se expuso y debatió los dictámenes ante el Pleno del Congreso mismo que aprobó por unanimidad la propuesta legislativa, como parte del proceso de la dación de normas se extendió autógrafa de ley que fue remitida al Poder Ejecutivo el que observó la misma el 20 de julio del 2021 y no pudo ser promulgada; por lo que todas estas iniciativas fueron enviadas al archivo por Acuerdo del Consejo Directivo N° 19-2021-2022/CONSEJO-CR .
En conclusión, a la fecha no se ha promulgado ninguna ley en el sentido que lo que planteamos.

V. IMPACTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La presente iniciativa no contraviene ninguna norma de nuestro ordenamiento constitucional, así como tampoco el marco jurídico vigente, al contario, tendría como efecto mejores resultados en cuanto a rendimiento y productividad, reflejados en una mejora de la calidad y oportunidad de atención en los servicios de salud, permitiendo reducir la brecha de oferta demanda de personal profesional calificado a nivel nacional.

VI. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La iniciativa, busca contribuir a la disminución de brechas de recursos humanos con el objetivo de garantizar el acceso a la atención de salud, con el firme objetivo de mejorar las coberturas de salud en favor de la población.

VII. LA INICIATIVA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

- **Acuerdo Nacional de Estado**: La presente iniciativa se relaciona con la Décimo primera y décimo cuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional que en su párrafo menciona:

Décimo Primera, Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población[8].

Décimo Cuarta, Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada

[8] Acuerdo Nacional del Perú

y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

VIII. ANÁLISIS DE COSTO - BENEFICIO

En lo referente al costo — beneficio, la presente propuesta legislativa no genera gasto alguno al tesoro público, ya que se financia con cargo al presupuesto de ESSALUD, procediéndose a realizar la Promoción Interna del Personal, con las plazas vacantes presupuestadas, liberadas por Jubilación y mediante la priorización de la Promoción Interna de Personal, en lugar de la contratación temporal de personal externo, para el cierre de brechas de personal profesional; contribuyendo a mejorar los indicadores de productividad, desempeño, calidad y oportunidad en la atención de la población asegurada.

Por ello a iniciativa propia se elabora el siguiente cuadro en donde se refleja lo antes señalado:

ACTORES	BENEFICIOS	COSTO
ESSALUD	Cerrar brechas de profesiones a nivel del ámbito de los servicios que brinda ESSALUD.	Se financiará con su propio presupuesto institucional
Profesionales de la Salud	Recibirán una buena remuneración económica acorde al mercado laboral.	la utilización de los recursos presupuestales que materializan mediante su ejecución de autonomía propia;
Ciudadanía	Habrá más profesionales de la salud a un nivel más especializado disponibles. El personal de salud es el componente fundamental de todo sistema de salud para garantizar una atención de calidad a la población demandante.	No generaría ningún costo para los ciudadanos.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: JUAREZ GALLEGOS Carmen Patricia FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 15/09/2022 22:01:37-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: OLIVOS MARTINEZ Leslie Vivian FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/09/2022 14:42:05-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FLORES RUIZ Victor Seferino FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/09/2022 14:23:12-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: HUAMAN CORONADO Raul FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/09/2022 14:47:33-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BUSTAMANTE DONAYRE Carlos Ernesto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/09/2022 15:26:02-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BARBARAN REYES Rosangella Andrea FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/09/2022 17:44:04-0500