



**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA LA
RECONVERSIÓN AUTOMÁTICA DE PLAZAS
ADMINISTRATIVAS DE LOS GRUPOS
OCUPACIONALES TÉCNICOS Y PROFESIONALES
DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD**

La bancada parlamentaria de Somos Perú, a iniciativa del señor Congresista de la República **HITLER SAAVEDRA CASTERNOQUE**, en ejercicio de su potestad de iniciativa legislativa, que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República presenta la siguiente:

FORMULA LEGAL

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE AUTORIZA LA RECONVERSIÓN AUTOMÁTICA DE PLAZAS ADMINISTRATIVAS DE LOS
GRUPOS OCUPACIONALES TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD –
ESSALUD**

Artículo 1.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY

Autorícese excepcionalmente, al Seguro Social de Salud - ESSALUD, durante los periodos fiscales que comprende los años 2022 al 2024, a realizar la reconversión automática de plazas administrativas del grupo ocupacional técnico y profesional a nivel nacional, que cuenten con más de quince años (15) en la institución concordante con el Manual de Perfiles y Puestos de ESSALUD.

Artículo 2.- PROCEDIMIENTO DE RECONVERSIÓN AUTOMÁTICA DE PLAZAS ADMINISTRATIVAS

Consiste en el cambio de grupo ocupacional o nivel de las plazas de los profesionales administrativos que continúan laborando en las mismas condiciones laborales, que permita garantizar la igualdad en el acceso a la función pública para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos e incentivar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de la administración pública.



Firmado digitalmente por:
AZURIN LOAYZA Alfredo FAU
20181749128 soft

Motivo: Soy el autor del documento
Hitler SAAVEDRA CASTERNOQUE
Congresista de la República
Fecha: 01/12/2021 12:14:16-0500

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Artículo 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

La reconversión de las plazas administrativas será del Grupo Ocupacional de Profesionales P2 al Grupo Ocupacional Altamente Especializado (PAE1), de los Grupos Ocupacionales de Técnicos (T3, T2 y T1) así como de los Grupos Ocupacionales de Profesionales (P4 y P3) al Grupo Ocupacional de Profesionales P2 dentro del área de la entidad en las que se encuentran laborando, debiendo haber cumplido como mínimo quince (15) años al 2022, y los requisitos contemplados en el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 4.- FINANCIAMIENTO

El presupuesto asignado a la plaza que ocupa actualmente el profesional administrativo sujeto a reconversión automática de plazas administrativas, que será suprimida a fin de crear una nueva plaza, debe encontrarse incorporado en el Presupuesto Institucional de ESSALUD para el ejercicio 2022, y que cuenten con los resultados de la valoración según la metodología FONAFE.

Artículo 5.- MODIFICACIÓN DEL CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL Y PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL



Firmado digitalmente por:
ALCARRAZ AGÜERO Yorel
Ente: Entidad (ESSALUD)
Motivo: Soy el autor del documento
en la presente Ley, autorizase a ESSALUD, modificar el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y aprobar el Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
Fecha: 30/11/2021 16:40:40-0500

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

Única. - REGLAMENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en coordinación con ESSALUD, dicta el reglamento y las normas complementarias para la implementación de la presente Ley, dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigencia, estableciendo los requisitos, condiciones y procedimiento para la reconversión automática a que se refiere el artículo 1º de la presente Ley.



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20181749128 soft
Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/11/2021 09:28:34-0500



Firmado digitalmente por:
JERI ORE Jose Enrique FAU
20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/11/2021 17:49:55-0500

HITLER SAAVEDRA CASTERNOQUE
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
ELERA GARCIA Wilmar
Alberto FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/11/2021 09:57:19-0500



Firmado digitalmente por:
SAAVEDRA CASTERNOQUE
Hitler FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/11/2021 15:00:00-0500



Firmado digitalmente por:
JERI ORE Jose Enrique FAU
20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/11/2021 17:50:41-0500

EXPOSICION DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

El artículo 1º de la Ley N° 27056 aprobó la Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) que establece a dicha institución como un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable; al que le corresponde aplicar las disposiciones laborales referidas a los procesos de promoción de plazas, como el mecanismo para el ascenso y cambio de grupo ocupacional administrativo.

En los últimos años, los procesos de promoción en el Seguro Social de Salud se encuentran inmersos en una falacia que ha ocasionado disconformidad e incredulidad, trato discriminatorio entre los regímenes laborales existentes, dejándose de lado el principio de garantía del nivel alcanzado y la especialidad adquirida por el servidor, aunándose con la insatisfacción de ver como son cubiertas dichas plazas por profesionales que desconocen las necesidades institucionales.

Al no existir igualdad de oportunidades para los servidores, se mantiene la brecha de personal administrativo en la Seguridad Social en Salud, generando la contratación masiva de personal por Decreto Legislativo N° 1057 - CAS o por locación de servicios en el área administrativa, que a la larga generan un mayor costo a la institución.

II. ANÁLISIS

2.1. RECURSOS HUMANOS: ELEMENTO PRIMORDIAL PARA LA ATENCION EN SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD.

La Gestión del Capital Humano, señalada por Moore Perú¹, está definida como el esfuerzo de todos los trabajadores orientada a que la organización logre seleccionar, contratar, formar, emplear y retenerlos convirtiéndolos en especialistas que trabajen en equipo para lograr las metas y objetivos de la organización, participando en la calidad del producto, su mayor productividad y bajar los costos, brindándoles un buen ambiente o clima laboral, sin descuidar la parte personal y familiar del trabajador, que permitir que su capital de trabajo tenga la tranquilidad dentro y fuera de la organización.

Los recursos humanos son considerados como una pieza fundamental en el desarrollo de las organizaciones, ya que debe buscar a las personas idóneas mediante acciones donde las alineen, agrupen, motiven para lograr el máximo desarrollo profesional y hacer uso de las técnicas de capacitación, hasta lograr que el trabajador se sienta el desarrollo profesional, que se encuentre remunerado de acuerdo a las funciones que realiza mediante un estudio de escala salarial y se pueda concentrar en su trabajo al 100%. y que se encuentren involucrados de tal manera que sientan que se encuentran en la mejor organización donde trabajar.

El sector de los recursos humanos en el Seguro Social en Salud está conformado tanto por cargos de profesionales, técnicos y auxiliares administrativos y asistenciales. Sin embargo el personal administrativo ha sido relegado, casi olvidado, siendo necesario que para mejorar la eficiencia y calidad de los servicios en Seguridad Social en Salud, éstos trabajadores desempeñen funciones en el cargo

¹ <https://www.moore-peru.pe/servicios/gestion-de-recursos-humanos/>

que les corresponde de acuerdo con sus capacidades y competencias adquiridas, las mismas que contribuyan a optimizar la producción de servicios de salud, cobertura y calidad de las prestaciones de salud, económicas y sociales brindas con la finalidad de alcanzar los objetivos sectoriales, afianzamiento de las políticas públicas e institucionales.

2.2 DEFICIT DE RECURSOS HUMANOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE SALUD.

En el Estado Peruano, en materia de gestión de recursos humanos, coexisten principalmente dos regímenes laborales claramente diferenciados: el regulado por el Decreto Legislativo N° 276, que aprueba la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, que aprueba la Ley de Fomento del Empleo.

El Tribunal Constitucional, ha establecido al régimen de la Carrera Administrativa como de naturaleza estatutaria, cuyas condiciones para la prestación de los servicios están fijadas por normas de carácter imperativo, de alcance general, frente a las cuales no hay lugar para la autonomía de la voluntad de las partes que conforman la relación de empleo público. Una de las características de este régimen son los servidores públicos que pueden hacer una carrera administrativa, entendida como “(...) un sistema técnico de administración de personal de las entidades de la Administración Pública, cuyo fin es, además de lo preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores de garantizar la excelencia en la calidad del servicio y lo eficiencia de la Administración Pública (...)”².

De acuerdo con el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 276, la Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales (profesional, técnico y auxiliar) y niveles, siendo estos últimos los escalones que se establecen dentro de cada grupo ocupacional para la progresión del servidor en la carrera administrativa. Dicha progresión se expresa a través del ascenso del servidor al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, o a través del cambio de grupo ocupacional, previa participación en el concurso de ascenso y cumplimiento de los requisitos establecidos para cada grupo ocupacional, de conformidad con lo establecido en el artículo 42° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Es importante precisar que bajo este régimen, según lo señalado por el Informe Técnico N° 270-2017-SERVIR/GPGSC, el ascenso no se alcanza de manera automática con la permanencia en un cargo realizando determinada función durante cierto período, *estando sujeto al cumplimiento de requisitos (tiempo mínimo de permanencia en el nivel y capacitación requerida para el siguiente nivel) así como a un procedimiento de evaluación, debiendo el servidor participar en un concurso interno de ascensos, en cuyos métodos técnicos, se valoran los siguientes factores: a) Estudios de formación general; b) Méritos individuales; y, c) Desempeño laboral.*

Asimismo, el Informe Técnico N° 573-2017-SERVIR-GPGSC, contempla que el nivel inmediato superior está referido a una progresión, nivel por nivel, considerando cada uno de los niveles de la carrera administrativa previstos para el régimen del Decreto Legislativo N° 276, en concordancia con los niveles remunerativos determinados en el Decreto Supremo N° 051-91-PCM; sin aludir a los niveles existentes en la entidad, que por necesidades institucionales pueden no estar contemplados algunos niveles de la carrera administrativa en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP). En este caso, de manera previa, la Institución debe adecuar sus instrumentos de gestión interna conforme a las necesidades institucionales y a los niveles de carrera administrativa.

Es nulo todo acto administrativo, que apruebe ascensos automáticos o desvirtúe la aplicación y

² STC. N° 04331-2008-PA/TC

valoración de los citados factores de evaluación, según lo señalado en el artículo 59° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

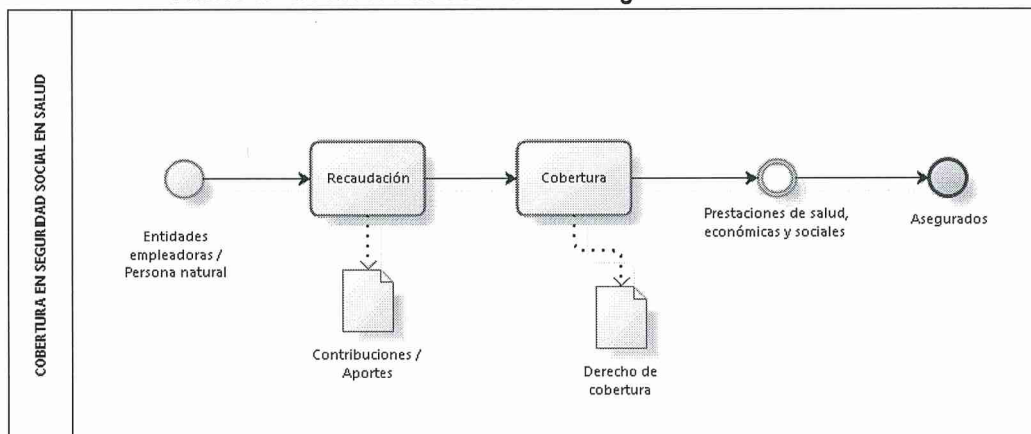
Respecto al régimen laboral contemplado por el Decreto Legislativo N° 728, la Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobado por resolución Ministerial N° 006-2016-JUS/DGDOJ señala que el servidor que se incorpora al Estado bajo este régimen lo hace a un puesto o cargo específico, siempre que reúna el perfil y los requisitos del puesto y haya transitado previamente por un proceso de selección de personal, público y abierto, conforme a lo señalado en el artículo 52° de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público.

La Ley N° 28175, establece que el concurso público de méritos es requisito para el acceso al empleo público, precisando que el concurso interno para la promoción del personal vinculado a la entidad bajo el régimen laboral de la actividad privada no se opone a la Ley Marco del Empleo Público, siempre que las personas que concursan al interior de la entidad hubieran accedido a la misma mediante concurso público de méritos.

El régimen laboral de la actividad privada contempla la existencia de una escala de niveles remunerativos o la clasificación de cargos con los requisitos para cada nivel o puesto, no hacen en sí misma una progresión reglada y menos una carrera interna. Corresponde a la Institución, de acuerdo con sus propias necesidades y recursos técnicos, regular discrecionalmente los procedimientos internos bajo los cuales se realizan concursos internos de promoción entre su personal. Esta discrecionalidad debe estar cimentada en la predictibilidad y consistencia de las políticas institucionales a fin de evitar excesos o incluso subjetividades al momento de decidir si un puesto vacante se concursa al interior de la organización o es convocado a cualquier ciudadano.

Según datos proporcionados por la institución, a través de la Gerencia Central de Gestión de las Personas, existe una brecha administrativa del 10%, calculada al azar sin estudio técnico, planteada ante el Consejo Directivo de ESSALUD y aprobado por el criterio que el área asistencial es prioritaria, sin reconocer que el core bussines de la institución, es el proceso de cobertura, donde el personal administrativo y asistencial son un solo eje para el empoderamiento de la Seguridad Social en Salud.

Grafico N° 1: Proceso de Cobertura en Seguridad Social en Salud



Elaboración: SGPADM ESSALUD

2.3. DESARROLLO LABORAL MEDIANTE LA RECONVERSIÓN AUTOMÁTICA DE PLAZAS ADMINISTRATIVAS

La meritocracia es el proceso de asignación de cargos públicos donde debe prevalecer los méritos de los candidatos, en vez de factores externos a su currículo, como la influencia o los contactos, que no garantizan la igualdad en el acceso a la función pública impidiendo elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos e incentivar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de la administración pública.

El acceso, la permanencia, la progresión en la carrera y las compensaciones se deben basar en las aptitudes, actitudes, desempeño, capacidades y resultados de la evaluación, tanto de los postulantes como de quienes ya ocupan puestos en la administración pública. Los beneficios de la selección meritocrática son incontables, pero quizá el más importante de ellos es asegurarles a los ciudadanos que la gestión de los recursos públicos están en manos de aquellos que realmente lo merecen porque se han preparado para servir.

Sin embargo, la realidad da a conocer que existe un número significativo de servidores administrativos en ESSALUD que durante su vida laboral vienen desempeñando cargo de técnicos pero con funciones de profesional, a pesar de tener estudios de formación universitaria orientada a su desarrollo laboral, los cuales, les han permitido adquirir competencias y capacidades para desempeñarse a pesar de la brecha existente; generando la desmotivación y contratación excesiva de profesionales por la modalidad de concursos externos sin especialidad en Seguridad Social en Salud y que el concepto de meritocracia no sea aplicable.

Como podemos observar, estos hechos se encuentran dentro del contexto del principio de la primacía de la realidad recogido en la STC N° 1944-2002-AA/TC que señala: *“en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, llegando incluso a través de la aplicación de dicho principio a determinar que un contrato es de naturaleza permanente y no eventual como se pretendía hacer prevalecer por el empleador”*.

Igualmente, la STC N° 833-2004-AA/TC en el fundamento 5 contempla que *“en virtud del principio de primacía de la realidad – que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos ...”*.

En el mismo sentido, la STC N° 008-2005-PI, establece que el principio de la primacía de la realidad es una regla rectora que informa la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir como fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante interpretación, aplicación o integración normativa; ya con anterioridad.

A esa situación se agrega la falta de aplicación del Reglamento Interno de Promoción, que se encuentra desfasado al no contener criterios de selección técnicos y objetivos para garantizar el derecho del avance del servidor en la línea de carrera implementada por la Institución mediante el reconocimiento

de sus méritos, desempeño, calificaciones y experiencia, así como basarse en las competencias y capacidades de las personas, siendo necesario establecer métodos objetivos de evaluación y medición de dichas competencias y capacidades; igualdad de oportunidades a todos quienes cumplan los requisitos establecidos para el puesto al que postulan; considerar un tiempo mínimo de permanencia en el puesto de trabajo; y que las plazas consideradas para la promoción de personal deban encontrarse contempladas en el Cuadro para Asignación de Personal - CAP, las cuales deben estar vacantes y presupuestadas.

La Resolución de Gerencia General N°103-GG-ESSALUD-2011, de fecha 28 de junio de 2011, señala que: *“cuando en una dependencia se haya convocado dos o más plazas de cargo similar y exista un número menor de plazas disponibles, la asignación para los trabajadores se efectuará en primera instancia a quien cuente con el mayor tiempo de servicio a la institución y de haber igualdad en este criterio, se asignará a quien acredite mayor antigüedad en la obtención de título profesional universitaria”* y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°113-GG-ESSALUD-2009 de fecha 02 de marzo de 2009, plantea en la Quinta Disposición Complementaria que: *“Las plazas vacantes en tanto no sean cubiertas por concurso podrán ser cubiertas mediante proceso de selección de personal externo”*.

Al no existir un proceso de promoción sujeto a reglas claras y transparentes, basados en principios de legalidad, razonabilidad e imparcialidad contemplados en el derecho administrativo y conforme a los lineamientos de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y de la Gestión de Rendimiento, se permite que el ganador no sea el servidor mejor preparado y que cuente con la debida experiencia en el nuevo puesto, generando la desmotivación para brindar los aportes a los objetivos y metas institucionales.

Es importante precisar que la falta de publicidad y transparencia de los procedimientos internos en ESSALUD hace que los servidores desconozcan cuales son las disposiciones que regulan los concursos internos de promoción, así como los resultados que se obtienen en cada etapa del concurso. La reconversión automática de plazas administrativas debe constituirse como el mecanismo para disminuir estas brechas de recursos humanos en la Seguridad Social en Salud.

2.4. MECANISMO DE RECONVERSIÓN AUTOMÁTICA DE PLAZAS ADMINISTRATIVAS

Nuestro sistema de Seguridad Social en Salud para el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la Política Sectorial, requiere de profesionales administrativos que se desarrollen para el puesto en el que se desempeñan, en todos los niveles de complejidad del sistema, garantizando un sistema eficiente, de calidad y de bajo costo, lo que contribuirá a la satisfacción de la población asegurada y mejorar la capacidad de la IAFA e IPRES, así como el desarrollo personal y profesional.

El universo del personal administrativo está conformado por siete mil cuatrocientos (7,400) trabajadores, estando inmerso en esta problemática un total de 6,000 trabajadores, de los cuales un total de 1,000 se encuentran en el Grupo Ocupacional P2 - Nivel 5, que tiene más de 25 años en la institución y que ante la supuesta falta de oferta de plazas para el Grupo Ocupacional de Profesional Altamente Especializado (P1AE), no pueden optar por la promoción.

En igual situación se encuentra los Grupos Ocupacionales de Profesionales P4 y P3 – Niveles 3, 4 y 5, que hacen un total de 600 y del Grupo Ocupacional Técnicos (T1 – T2 – T3) – Niveles 4 y 5, de 4,420 en vista que ESSALUD no cuenta con un Cuadro Analítico de Personal (CAP) y un Manual de Perfiles y Puestos (MPP ESSALUD) actualizado ni la valorización de puestos.

No obstante, para poder pasar a ese Grupo Ocupacional P1AE deberán contar con título profesional, colegiado y habilitado, así como egresado o con grado de Maestría y para optar al Grupo Ocupacional P2 deberán optar por el título profesional, colegiado y habilitado con diplomados de más de seiscientos (600) horas en un espacio de cinco (5) años.

Este proceso de reconversión automática se propone solo para el personal administrativo cuya implementación permitirá dotar a los establecimientos de profesionales administrativos que mejorarán la calidad de atención y la prestación de la cartera de servicios.

3. MARCO NORMATIVO

- Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-99-TR, y modificatorias.
- Acuerdo de Directorio N° 003-2018/O06-FONAFE que aprobó la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE.
- Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud - ESSALUD. aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 767-PE-ESSALUD-2015 y modificatorias.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 038-PE-ESSALUD-2014 que aprueba el reordenamiento de los cargos del Cuadro para Asignación de Personal del Seguro Social de Salud, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 547-PE-ESSALUD- 2011, reordenado mediante Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N°. 388. 669, 687 y 716-PE-ESSALUD-2012.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 387-PE-ESSALUD-2015 de fecha 28 de mayo de 2015, que aprueba el reordenamiento de los cargos del Cuadro para Asignación de Personal del Seguro Social de Salud, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 547-PE-ESSALUD-2011, y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 038-PE- ESSALUD-2014, la misma que rige a partir de la aprobación de FONAFE.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 254-PE-ESSALUD-2017 y modificatorias, que aprueba el Manual de Perfiles de Puestos de ESSALUD.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 514-GG-ESSALUD-2019, que aprueba el Formato de Perfiles de Puestos FAD – 70: conductor y FAS – 46: Conductor de Ambulancia, ambos del Anexo 2 numeral 1 rubro: Administrativos" y numeral 2 rubro "Asistenciales", respectivamente de la Directiva N° 17-GG-ESSALUD-2016.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 250-PE-ESSALUD-2019, que aprueba la incorporación en el Manual de Perfiles de Puestos – MPP ESSALUD a los conductores y conductores de ambulancia
- Resolución de Gerencia General N° 129-GG-ESSALUD-2021, que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura a nivel desagregado por Fondos y Dependencias del Seguro Social de Salud (ESSALUD) correspondiente al Ejercicio 2021.

4. ANALISIS COSTO - BENEFICIO

El trabajador del grupo ocupacional técnico y profesional actualmente, se encuentra efectuando funciones de profesional, a pesar de contar con grado o título universitario, percibiendo una compensación que no le corresponde a lo que realmente realiza.

En este contexto, la norma propuesta permitirá que el trabajador de la Seguridad Social de Salud sea remunerado conforme a sus capacidades obtenidas y las funciones desarrolladas, de esta manera tendremos trabajadores motivados, al ser reconocidos en sus logros profesionales individuales y colectivos.

Este reconocimiento redundará en la mejora de la calidad de las prestaciones y considerar que las profesionales, técnicos y auxiliares administrativos que forman parte del equipo de trabajo en ESSALUD, contribuyendo a la eficacia y eficiencia de la atención de nuestros asegurados.

Cuadro N° 1: Incremento por categoría mayores de 15 años a más

CATEGORÍA	RECONVERSIÓN AUTOMÁTICA	TOTAL REMUNERATIVO	TOTAL NO REMUNERATIVO	INCREMENTO POR CATEGORÍA	PERSONAL BENEFICIADO NIVEL 3 - 4 - 5	TOTAL A PRESUPUESTAR (16 REMUNERACIONES)
P2	P1	936.00	-438.00	498.00	980	7,808,640.00
P3	P2	1,285.00	745.00	2,030.00	280	9,094,400.00
P4	P2	1,623.00	949.00	2,572.00	320	13,168,640.00
T1	P2	1,287.00	749.00	2,036.00	110	3,583,360.00
T2	P2	1,510.00	1,006.00	2,516.00	2,670	107,483,520.00
T3	P2	2,393.00	1,381.00	3,774.00	1,640	99,029,760.00
TOTAL GENERAL					6,000	240,168,320.00

Fuente: Planilla y Escala de Remuneraciones y Bonificaciones 2020 de ESSALUD.

Como puede observarse en el mayor impacto se observa en las categorías T2 y T3 que son los profesionales que ante la falta de transparencia de los procesos de promoción se ven relegados por años, a pesar de que optan por el título profesional e incluso con grado de magíster o doctorado.

Se puede apreciar que el costo total de implementar en el proceso de reconversión al personal administrativo incrementaría en un porcentaje en el gasto de personal en comparación con el incremento de la contratación en el nivel P2, sin dejar de lado la ventaja competitiva frente a un trabajador nuevo, al tener los conocimientos adquiridos académicamente, experiencia en la Seguridad Social en Salud y particularmente en el servicio en el cual se desempeñan.

Cuadro N° 2: Comparativo entre categoría T2 e ingresante P2

CATEGORÍA	RECONVERSIÓN AUTOMÁTICA	TOTAL A PRESUPUESTAR (16 REMUNERACIONES)
T2	P2	40,256.00
	P2 (Nuevo)	87,088.00

Fuente: Escala de Remuneraciones y Bonificaciones 2020

En ese sentido, el financiamiento de la presente propuesta será cubierto con la diferencia remunerativa entre la plaza actual y la nueva plaza que se genera con la reconversión automática que se financiaría con la aprobación del PIA 2022.

Se estima que serían beneficiados un universo de seis mil (6,000) profesionales administrativos a nivel nacional que incrementaría el Presupuesto Anual, en un máximo del 5% en lo que representa el rubro Gastos de Personal, considerado para el 2021 de S/. 6,316,928,303.00.

5. IMPACTO DE LA NORMA

La norma propuesta permitirá la progresión, a través del cambio de grupo ocupacional del personal que los ubique en puestos idóneos, conforme a las competencias adquiridas y que contribuirán a la disminución de la brecha de recursos humanos, garantizando mejores coberturas a favor de la población asegurada por la especialización en Seguridad Social de Salud.