

MODERNIZACIÓN DE SISTEMAS DE SALUD MEDIANTE EL USO DEL SAP: CASO DE ÉXITO EN ESSALUD

Vitilio Luis Calonge García

RESUMEN

EsSalud ha sido un actor fundamental para afrontar la pandemia del COVID 19. En el presente documento se compartirá un caso de éxito y como se logró. Inicialmente se contó con un sistema de gestión de recursos humanos que permitió integrar a los 4 sistemas de la administración pública del Perú como son:

1. Planeamiento y presupuestos para que nos habilite los fondos
2. Gestión de personal para los movimientos que se realizaron, control de los absentismos así como, las nuevas modalidades de trabajo que surgieron durante este periodo como son el trabajo remoto, las Licencias por COVID y el cálculo para el pago de las remuneraciones, etc.
3. Contabilidad para el registro contable de las cuentas
4. Informática para el soporte y mantenimiento de la ejecución del proceso.

Todo esto se puede apreciar en los anexos donde están desde el cuadro N° 1 al N° 4 y se ve reflejado en la Planilla o Nómina de 76.612 trabajadores de la institución por un valor de 530 millones de soles mensualmente aproximadamente y le permitió a EsSalud contar con una herramienta de Gestión de clase mundial de ayuda para la alta dirección para la toma de decisiones oportunas en la gestión del personal que es el principal activo de EsSalud.

Palabra clave: Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos

SUMMARY

EsSalud has been a fundamental actor in dealing with the covid 19 pandemic. In this document, a success story will be shared and, as it was initially achieved, it had a human resources management system that allowed it to be integrated into the 4 systems of the public administration of the Peru as they are:

- 1. Planning and budgets to enable us the funds*
- 2. Personnel management for the movements that were made, control of absenteeism, as well as the new work modalities that emerged during this period, such as remote work, COVID licenses and the calculation for the payment of remuneration, etc.*
- 3. Accounting for the accounting record of the accounts*
- 4. IT for the support and maintenance of the execution of the process.*

All this can be seen in the annexes where they are from table No. 1 to No. 4 and is reflected in the Payroll or Payroll of 76,612 workers of the institution for a value of approximately 530 million soles per month and allowed EsSalud to count With a world-

class management tool, it helps senior management to make timely decisions in personnel management, which is the main asset of EsSalud.

Keyword: Integrated Human Resources Management System

LA EXPERIENCIA Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE ESSALUD DURANTE COVID 19

En el presente documento es para compartir con ustedes la experiencia que se está viviendo en el Seguro Social del Perú, conocido por sus siglas EsSalud, ¿Qué es EsSalud? Es una entidad encargada de Captar, Gestionar los fondos de la Seguridad Social del Perú y que tiene como finalidad brindar prestaciones de prevención, promoción y recuperación de la salud, maternidad, prestaciones de Bienestar y Promoción social y prestaciones Económicas a sus asegurados y derechohabientes a través de sus instalaciones administrativas y asistenciales.

Para poder afrontar a la pandemia del COVID 19 que obligo asumir a la gestión de recursos humanos como minimizar, reducir y compartir los riesgos ante la población asistencial que se contagiaba o moría en el Perú alrededor de 200 000 muertes en el país y el gobierno central declaraba la orden de inmovilidad social, se realizaron diversos cambios de normas que impactaban en la planilla, inicialmente una falta de gestión por parte del gobierno central ante esta situación nos obligó a prepararnos para actualizar nuestros sistemas de gestión de recursos humanos, la alta dirección decidió el cambio de pasar de usar programas de desarrollo propio en un lenguaje de programación tipo cobol, que estaba organizado solo para el pago de las planillas y dar el salto a implementar un sistema integrado para la Gestión de Recursos Humanos como el ERP SAP HCM basada en la metodología ASAP, es una metodología por fases, orientada a, minimizar el riesgo y reduce el costo total de implementación. ASAP es un enfoque disciplinado para la gestión de proyectos, y se aplica en la implementación de soluciones SAP. Se aplica la Gestión de proyectos eficaz basada en estándares del Project Management Institute, es importante tener en cuenta que (PMI) es una de las asociaciones profesionales de miembros más grandes del mundo que cuenta con medio millón de miembros e individuos titulares de sus certificaciones en 180 países. Es una organización sin fines de lucro que avanza la profesión de la dirección de proyectos a través de estándares y certificaciones reconocidas mundialmente, a través de comunidades de colaboración, de un extenso programa de investigación y de oportunidades de desarrollo profesional, por lo tanto contar con una metodología que incorpora las mejores prácticas en las diferentes áreas, en nuestro caso estas se han empleado para la implementación en EsSalud.

Se realizaron durante el periodo de enero 2021 hasta febrero 2022 los siguientes ingreso de personal 20 109 Bajo el régimen de modalidad de contrato CAS COVID. Además de otras contingencias para evitar el contagio se normaron las Licencias Covid las que se otorgaron con goce de la retribución regular 4 156 trabajadores, 5 256 en trabajo Remoto o conocido como home office.

Uno de los puntos que han impactado es lo mencionado por Hussmann, ha descrito para el Perú una serie de mecanismos por los cuales la corrupción debilita la capacidad de gestión. Asimismo, señala como elementos de especial vulnerabilidad a la corrupción, la debilidad de los sistemas de información, la ausencia de mecanismos de control de los procesos potencialmente susceptibles de corrupción y en general un limitado liderazgo y

gobernanza en esta materia. Teniendo en cuenta que la Gestión De Personas tiene entre sus procesos el pago de la planilla que el gasto en la nómina supera el 40% del costo operativo de la entidad, este ha sido uno de los factores que han impulsado el optar por un ERP de clase mundial que su fortaleza está en el control lo que limita que se hagan pagos indebidos y estos estén debidamente controlados.

La seguridad social EsSalud es la institución que brinda prestaciones de salud, económica y sociales. En el estado peruano tiene un presupuesto anual de S/. 13 071 490 676 soles que es financiado por el aporte del 9% que realizan las empresas. Brinda atención a 11 millones de asegurados es la población que cuenta con la cobertura de Salud por parte del a institución.

Está organizada por 32 redes asistenciales como se muestra en el Cuadro Nº 1 relación de relojes biométricos para registrar la asistencia de personal de EsSalud a nivel nacional que contienen los hospitales e institutos especializados Cuenta con una población de 76 612 trabajadores a diciembre 2021 según se detalla en el cuadro Nº 2 cantidad de trabajadores a nivel nacional distribuidos de acuerdo al régimen laboral Nombrados a Diciembre 2021 que a continuación detallo; D.L. 276 son 10 507 trabajadores del R.L son 39 768 trabajadores y de D.L. 1057 CAS (Regulares) 4 712 trabajadores y de D.L. 1057 CAS (Covid) 20 644 trabajadores, se diferencia por la fuente de financiamiento estos últimos son con partidas o recursos del Ministerio de Economía y Finanzas.

Es importante tener en cuenta que por conceptos retributivos en la nómina a nivel nacional durante el periodo 2021 ha sido del orden de S/. 5 606 155 928.36 soles de acuerdo al Cuadro Nº 3. Conceptos retributivos en la nómina regular a nivel nacional a diciembre del 2021.

Que durante la pandemia fue una de las principales instituciones que lucho contra la misma, la cual ayudo a consolidar la política institucional de contar con una herramienta que nos permita tener un mejor control y optimizar los recursos de EsSalud, se empezó en el año 2019 con el cambio de un sistema antiguo de Cobol como lo mencionamos líneas arriba, a la implementación del ERP SAP–HCM (Sistema de Gestión de Recursos Humanos) el cual se consolido con la integración de los 4 sistemas involucrados en el procesos que son los sistemas de Planeamiento y Presupuesto, Gestión de las personas, Tecnologías de la información y de Finanzas todos en el mismo ERP SAP.

Lo importante con esta implementación es que EsSalud ya cuenta con un Sistema Integrado de Gestión de las Personas, asegurando su óptima utilización e involucrando a todos los niveles, mediante las acciones necesarias de formación, soporte y de atención a las necesidades de las redes como usuarios finales. Fijando sus especificaciones, adaptándolo a las necesidades de la institución, con la asignación de perfiles de usuario, formando y dando soporte permanente frente a los cambios de normativa interna como externa, para asegurar que los procesos estén integrados y tengan trazabilidad, eliminando el error humano a través de la configuración que haya pasado por la metodología SAP de pruebas unitarias, pruebas integrales con escenarios suficientes que aseguren el resultado del proceso.

La utilización de SAP HCM teniendo en cuenta que EsSalud es una de las entidades que tiene el mayor número de personal en el Perú y está compuesta en gran parte por personal asistencial y en la pandemia ha sido de vital importancia contar con SAP HCM porque se realizaron contrataciones de personal asistencial en forma descentralizada

cuyo régimen laboral se denominó CAS COVID que fueron asignados a las diversas redes asistenciales para combatir la pandemia, de no haber contado con SAP HCM, estos procesos por ser de carácter imprevistos y de emergencia sanitaria como son las altas del personal asistencial no se hubiera podido realizar con la inmediatez que se realizan.

Para el presente ensayo se consideró este proceso del SAP-HCM de gestión de las personas porque es el proceso más significativo de la institución que equivale al 42.89% de un presupuesto de S/ 13 071 490 676 de la institución y que integra a los sistemas anteriormente mencionados.

Esta herramienta con la que cuenta EsSalud tiene 4 módulos que se detallan en el cuadro N° 4 (en donde se relacionan los 4 módulos del SAP-HCM) en donde la Gerencia central de Planeamiento y Presupuesto habilita los fondos para que pueda procesar la planilla preliminar, considerando que cada uno de los puestos de la organización que están considerados en el Módulo de gestión de la organización (OM) se encuentra la estructura física de la organización. Además que cada uno de las plazas tiene su centro de costos y nos permite tener un control de las que están ocupadas y disponibles para realizar los procesos de selección correspondientes además de cumplir con los requerimientos de la administración pública como es el envío anual del Cuadro de Asignación del Personal de la Institución a FONAFE.

En el módulo de Gestión de las Personas (PA) se encuentra toda la información relacionada a los datos del personal como son sus datos generales, su experiencia académica, la carga familiar, su contrato, su legajo personal, el T-Registro (información que se debe proporcionar mensualmente al ente recaudador de impuestos del País SUNAT) además de los movimientos, traslados, resoluciones de designación, sustitución, ingreso y salida de personal interno motivo por el cual en la institución contamos con un código único del SAP-HCM que nos permite tener una mayor seguridad, trazabilidad del personal a través de la institución y contar con historial de los cargos desempeñados.

En el módulo de gestión de tiempos (TM) es donde se controla las asistencias del personal. Los horarios de trabajo los cuales son muy variados considerando el tamaño y complejidad de la organización. Los absentismos como son las vacaciones, las licencias COVID, licencias por maternidad, trabajo remoto, los descansos médicos, trabajo MIXTO (parte presencial y remoto), por mencionar algunos.

Esta información es trasladada al módulo de Nomina (PY) en este módulo es el que consolida toda la información para el cálculo de la remuneración del trabajador por el servicio prestado en el cual contiene diferentes conceptos como son el pago de la planilla regular, bono por Covid, bono por escolaridad, pago de asignación de uniformes, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, compensación por el tiempo de servicio, liquidaciones de beneficios sociales por cada uno de los regímenes laborales, aportaciones a la AFP, reportes de los bancos, envío de las boletas de pagos, anulación de Boletas, Sentencias Judiciales, subsidios por incapacidad temporal reportes mensuales para la alta dirección por mencionar los principales conceptos toda esta información es consolidada en la planilla de pago de las retribuciones la cual a su vez es registrada y contabilizada por el sistema de SAP de finanzas y de esta manera tener la contabilidad de la institución de acuerdo a la normatividad vigente.

En relación a la normatividad se ha tenido que adaptar la cultura organizacional e incluir cambios, además de los procedimientos en donde se detalle todo lo descrito en los párrafos anteriores en donde se define los responsables y sus funciones que deben realizar. La Gestión del cambio al implementar SAP HCM la gestión de los cambios en una solución SAP es uno de los procesos más críticos desde el momento en que se implementa la solución, durante la mejora continua y su mantenimiento. Se tiene que incorporar la Gestión del ciclo de vida de las aplicaciones, porque la aplicación pasa a mejorar su versión o cuando estas a portas de complementar la implementación orientada a la nube con SAP.

Durante la pandemia el gobierno realizó diversos cambios en las normas que impactaron en la nómina. Así como iniciativas gubernamentales en cuanto a las liquidaciones de beneficios sociales al personal asistencial nombrado como por ejemplo al personal nombrado perteneciente al D.L 276 que solo impactaba en EsSalud gracias a contar con esta herramienta se pudo realizar este encargo.

Sin embargo existe brechas en los profesionales del área que debe brindar el soporte y mantenimiento a los módulos de SAP, teniendo en cuenta la integración de los distintos módulos de Finanzas Contabilidad, presupuesto, se necesita la concurrencia de profesionales en programación ABAP y configuración en cada uno de ellos certificados por SAP, por lo que se ha optado por la contratación de una empresa que cuente con experiencia en soporte y mantenimiento siguiendo los lineamientos para la búsqueda del mejor postor tanto en los requisitos suficientes y expertos, para ello bajo el procedimiento de contrataciones que recoge las recomendaciones de la OCDE, se diseñó mejor los términos de referencia para hacerla más competitiva no se acoto la licitación al precio, sino también en calidad. Hay licitaciones donde el precio no puede responder a las necesidades de EsSalud se ha contratado un servicio que cubre un 24 por 7 y que está vinculado a las horas de servicio, es importante esta experiencia de tener un contrato de 24 por 7 y no limitarlo al clásico "atención en horas de oficina". Lo que genera controversias al momento de definir el pago del servicio, el tener un servicio por horas las que se evidencian en el SOLMAN de SAP (Solution Manager) tenemos ese contrato que fue público y se ha logrado contratar a una empresa que cumple con los requisitos además de ser Partner de SAP y cuenta con la certificación de SAP en localización de la nómina en Perú.

Enfrentar el cambio de cultura organizacional orientándola a resultados que sean medibles y que permitan integrarse a nuevas situaciones o formas de hacer los procesos facilitar y promover los distintos cambios necesarios en la Institución. como son la consecución de objetivos individuales que se desprendan de los objetivos de la alta Dirección y que cada trabajador puede ser valorado en como contribuye a través de sus objetivos al logro de los diseñados para la institución, teniendo en cuenta que la salud es uno de los pilares para el desarrollo del país y la pandemia ha obligado a los jóvenes profesionales de la salud a tener una curva de aprendizaje alto en corto tiempo y ese conocimiento obtenido como institución debemos ser capaces de tener herramientas de retención y potenciar para que sean los nuevos cuadros para mejorar la atención de los servicios de salud de calidad sin distinción.

La función de Recursos Humanos es una de las áreas que más ha evolucionado dentro de la actividad tanto privada como pública.

La denominación de esta función ha ido cambiando al ritmo que se han movido las organizaciones: Administración de Personal, Recursos Humanos, Dirección de Recursos Humanos y Gestión de Recursos Humanos.

Esta evolución de la función se ha reflejado tanto en la denominación como en las políticas, sistemas y servicios que aporta al resto de la organización.

En la actualidad, la Función de RRHH está considerada una de las áreas de GESTIÓN claves dentro de la Institución.

Toda organización basa su actividad en la disposición de recursos: financieros, económicos, materiales y humanos.

Una organización es competitiva cuando gestiona de manera eficiente los recursos de los que dispone especialmente aquellos que son clave. A éstos se les distingue por:

- Aportar valor.
- Ser duraderos.
- Ser difícilmente imitables y sustituibles.
- Estar protegidos frente a la apropiación por parte de terceros.

Si se tuviera que escoger tan sólo una palabra para definir el entorno contemporáneo de las empresas, esa palabra sería incertidumbre.

La incertidumbre del entorno incluye falta de claridad en la información, el tiempo que transcurre entre los sucesos y la retroalimentación de los resultados, así como, la dificultad de comprender cómo y por qué cambian los diferentes elementos del entorno y el impacto que éstos tienen en la organización. Hay que enfocar las actividades en materia de RR.HH. hacia el logro del objetivo común.

Contar con criterios homogéneos para la toma de decisiones en gestión de recursos humanos, existiendo unas referencias objetivas para poder valorar las actuaciones como “adecuadas” o “inadecuadas”.

Que los gestores de personas en las redes dispongan de información precisa para gestionar a sus colaboradores, de acuerdo con criterios homogéneos para toda la Institución.

Sin embargo en la actualidad tenemos los siguientes retos como son las siguientes:

1. La adquisición de licencias de funcionamiento para los usuarios del sistema en las redes asistenciales para que puedan hacer uso del SAP HCM y puedan gestionar su personal en forma autónoma, teniendo en cuenta la descentralización de los procesos, respecto a las altas y bajas de personal es competencia de cada red.
2. La capacitación del personal para disminuir las brechas de conocimiento, experiencias y optimizar el uso de la herramienta por existir cambios y rotación del personal cuando se realizan cambios en la alta dirección.
3. Fusionar las mejores prácticas con integraciones de otros sistemas internos o externos a la entidad usando flujos de trabajo guiados a la búsqueda de sinergias, para asegurar mejorar el desarrollo y ofrecer empleo de calidad.

4. Al mismo tiempo es necesario crear un entorno ordenado y homogéneo de trabajo para todas las redes donde tenemos actividad y para todas las áreas relacionadas con Recursos Humanos, que sirva para extender e implementar las mejores prácticas de SAP en los distintos procesos de la institución.

Conclusión y Recomendaciones

El sistema de Gestión de Recursos Humanos ha permitido creer que la herramienta SAP-HCM ha generado confianza dentro de la organización mejorando el vínculo entre el personal.

Lo que nos ha Permitido Crear soluciones a los problemas internos tener mayor seguridad en los procesos de la institución además de tener acceso a las mejores prácticas a nivel mundial, estar actualizada, y mejorando el compromiso por parte de los participantes como resultado un ambiente de cooperación para superar las limitaciones Geográficas de Distancia y Tiempo con el mejoramiento continuo poder lograr la integración de 4 de los 11 sistemas que son los que cuenta la administración pública en el Perú y nos permite esperar a un gobierno electrónico y una tendencia orientada al cero papel lograr la Excelencia y la Sinergia en la Institución.

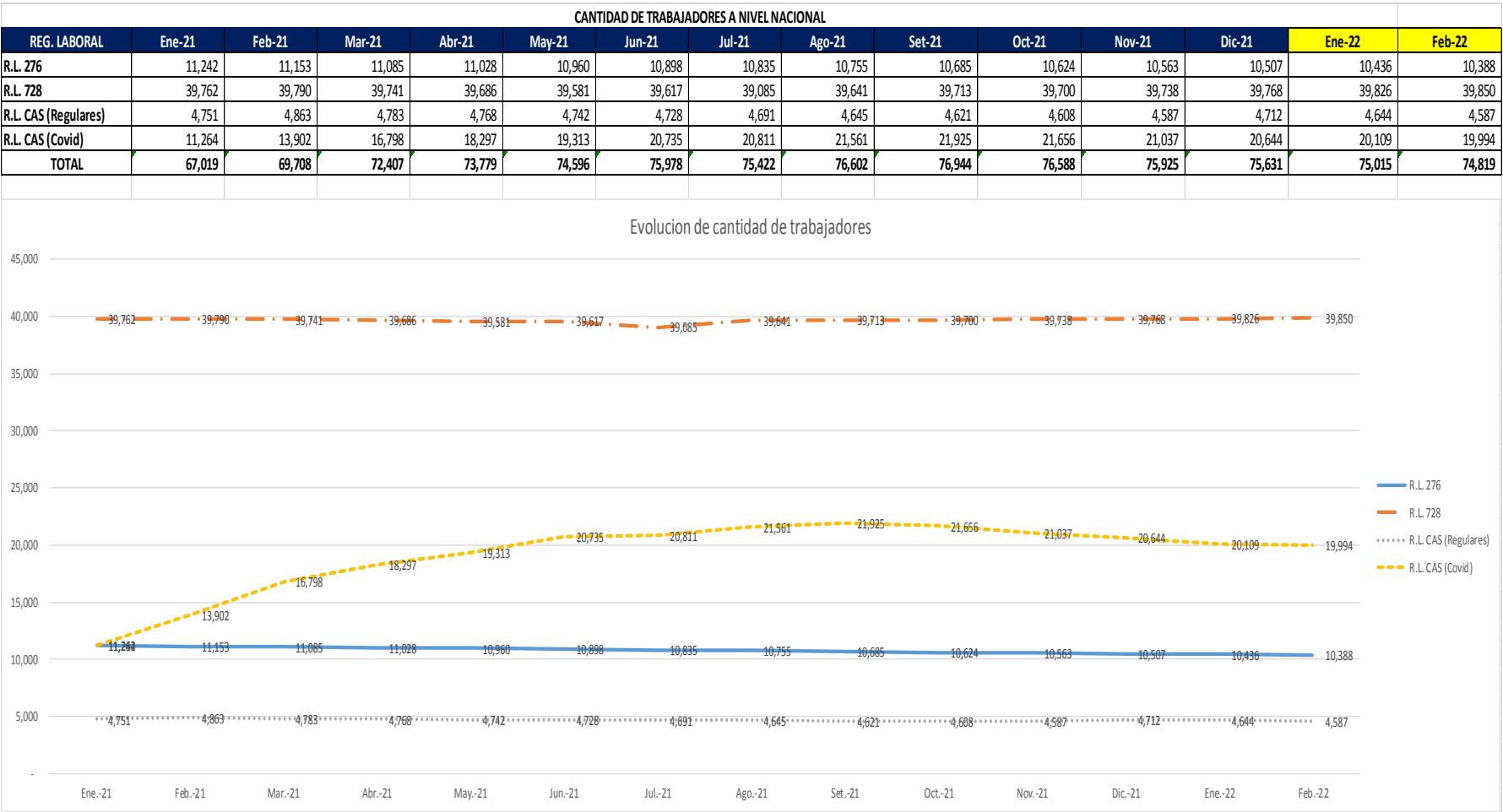
GRÁFICOS Y TABLAS

CUADRO N°1 RELACION DE RELOJES BIOMETRICOS PARA MARCAR LA ASISTENCIA DEL PERSONAL DE ESSALUD								
FECHA 24/02/2022								
Nº	Sede / Red Asistencial	Reloj Biométrico			Personal			
		Asignados	Instalados	Pendientes	Personal RED	Médicos	Remotos	Covid
1	Cajamarca	9	9	0	706	169	35	32
2	Junín	16	15	1	2331	543	52	158
3	Red de Lambayeque	22	21	1	4770	1970	430	605
4	Juliaca	10	10	0	803	145	38	52
5	Puno	9	9	0	831	192	55	8
6	Piura	16	13	3	2651	664	174	211
7	Ancash	11	11	0	1378	328	48	30
8	Arequipa	21	19	2	5308	1178	353	295
9	Red de La	19	19	0	4746	1256	238	490

	Libertad							
10	Red Rebagliati	34	27	7	11591	3014	214	342
11	Moyobamba	3	3	0	330	58	22	18
12	Apurímac	5	5	0	729	147	23	27
13	Cusco	12	12	0	2048	490	60	62
14	Moquegua	4	4	0	852	158	43	108
15	Tacna	6	6	0	1020	247	32	33
16	Ayacucho	5	5	0	678	94	26	11
17	Red de Sabogal	35	35	0	8473	1832	544	834
18	Red de Almenara	34	29	5	10032	2646	735	1184
19	Madre de Dios	4	4	0	345	54	4	0
20	Tumbes	2	2	0	376	77	35	3
21	Huaraz	5	5	0	547	100	3	0
22	Huancavelica	4	4	0	413	68	9	19
23	Renal	1	1	0	248	26	9	48
24	Tarapoto	5	5	0	697	158	1	5
25	Pasco	10	9	1	911	129	18	76
26	Incor	3	3	0	821	222	28	74
27	Amazonas	4	4	0	455	45	18	18
28	Huánuco	9	9	0	947	192	75	91

2 9	Ucayali	3	3	0	816	61	14	45
3 0	Loreto	10	9	1	1029	170	26	50
3 1	Arenales	0	0	0	1561			
3 2	Ica	17	14	3	2108	530	95	228
3 3	Sede central	10	10	0	6061	1329	699	99
Totales		358	334	24	76612	18292	4156	5256
FUENTE: SAP HCM								
						23.9	5.4	6.9

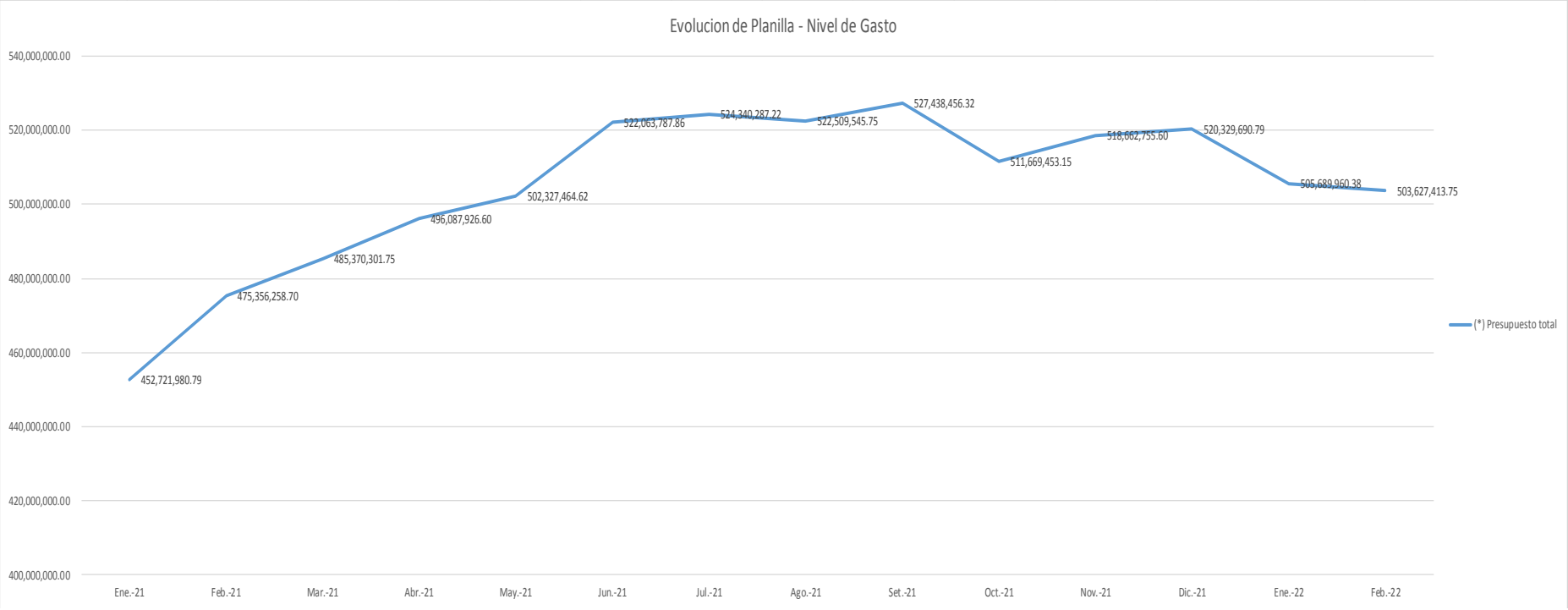
CUADRO N° 2



FUENTE: SAP HCM

CUADRO N° 3

CONCEPTOS REMUNERATIVOS (NÓMINA REGULAR) A NIVEL NACIONAL															
REMUNERACION	Ene-21	Feb-21	Mar-21	Abr-21	May-21	Jun-21	Jul-21	Ago-21	Set-21	Oct-21	Nov-21	Dic-21	Ene-22	Feb-22	Total
Ingresos (*)	426,750,557.43	448,762,596.22	458,595,922.70	468,557,736.31	474,301,999.93	493,117,884.57	495,266,598.71	493,389,081.59	498,499,841.04	483,228,560.45	489,440,799.27	491,498,925.97	477,033,199.51	475,206,146.81	6,246,899,293.08
Descuentos	105,989,410.70	111,059,568.12	110,573,270.04	112,830,371.14	114,314,719.85	118,775,249.22	115,682,545.81	114,516,363.80	115,670,851.82	112,620,856.72	114,237,660.25	115,221,514.65	115,901,897.24	114,301,447.04	1,485,706,315.70
Netos	320,761,146.73	337,703,028.10	348,022,652.66	355,727,365.17	359,987,280.08	374,342,635.35	379,584,052.90	378,872,717.79	376,195,051.70	370,607,703.73	375,203,139.02	376,277,411.32	361,131,302.27	360,904,699.77	4,754,559,039.86
Aportes (*)	25,971,423.36	26,593,662.48	26,774,379.05	27,530,190.29	28,025,464.69	28,945,903.29	29,073,688.51	29,120,464.16	28,938,615.28	28,440,892.70	29,221,956.33	28,830,764.82	28,656,760.87	28,421,266.94	368,574,009.41
(*) Presupuesto total	452,721,980.79	475,356,258.70	485,370,301.75	496,087,926.60	502,327,464.62	522,063,787.86	524,340,287.22	522,509,545.75	527,438,456.32	511,669,453.15	518,662,755.60	520,329,690.79	505,689,960.38	503,627,413.75	6,615,473,302.49
Aumento con respecto a enero 2021 (%)	-	5%	7%	10%	11%	15%	16%	15%	17%	13%	15%	15%	12%	11%	

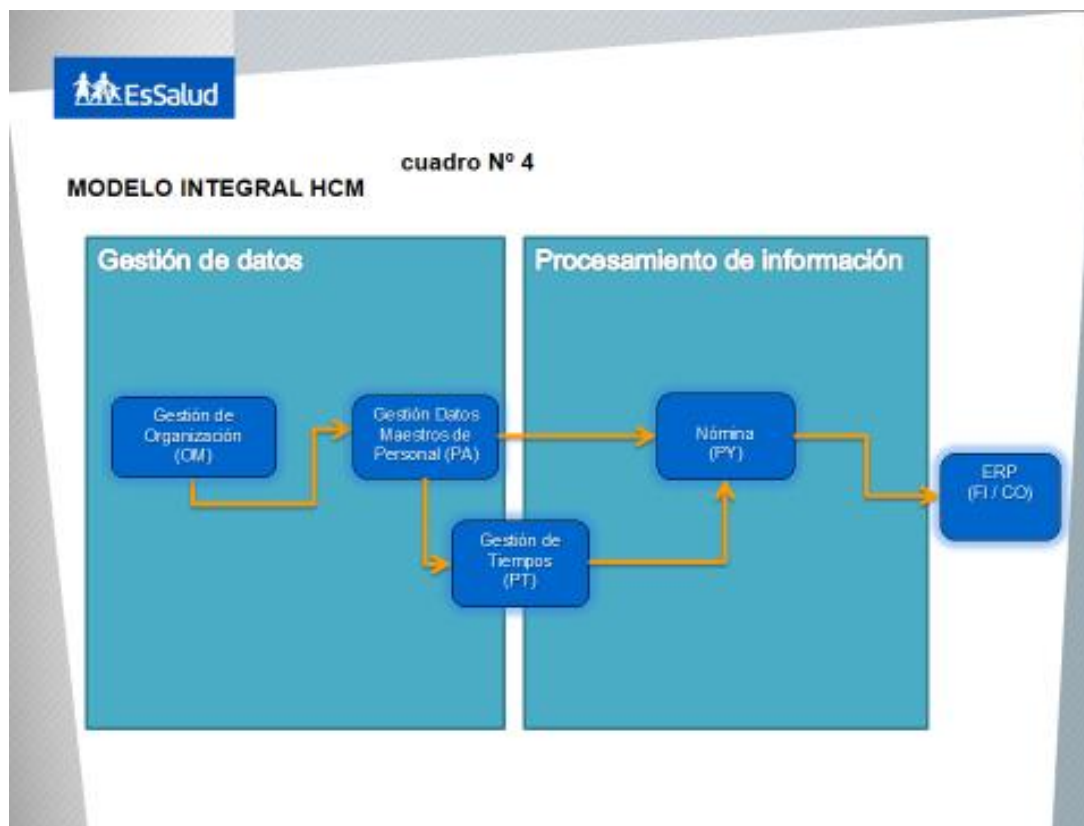


FUENTE:

SAP

HCM

CUADRO N° 4



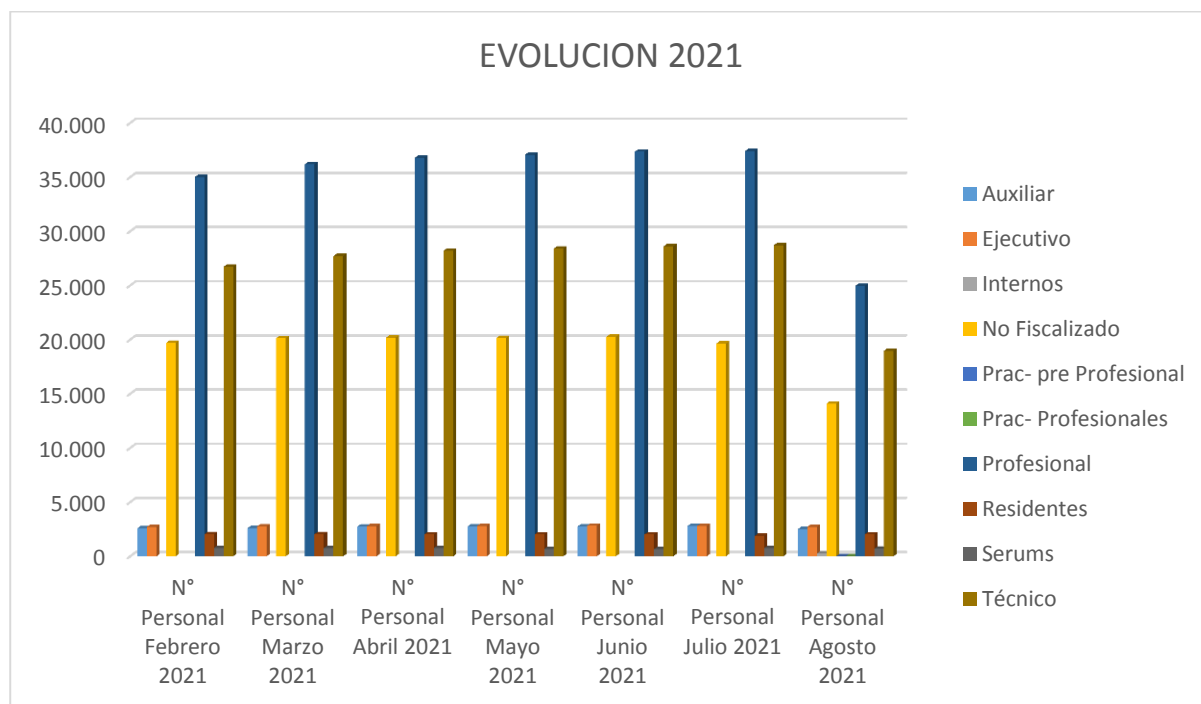
FUENTE: SAP HCM

CUADRO N° 5

EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DURANTE LA PANDEMIA 2020-2021							
Actividad	N° Personal Marzo 2020	N° Personal Julio 2020	N° Personal Agosto 2020	N° Personal setiembre 2020	N° Personal Octubre 2020	N° Personal Noviembre 2020	N° Personal Diciembre 2020
Auxiliar	2,497	2,560	2,566	2,562	2,562	2,574	2,564
Ejecutivo	2,731	2,743	2,731	2,737	2,744	2,751	2,723
Internos	262	262	262	262	262	262	
No Fiscalizado	14,053	18,823	19,845	21,071	20,182	19,979	18,880
Prac-Pre Profesional	5	39	39	39	39	39	
Prac-Profesionales	4	4	4	4	4	4	
Profesional	24,927	32,432	34,062	35,587	35,243	35,211	33,342
Residentes	2,034	1,387	1,362	1,359	1,359	1,358	2,016

Serums	703	734	728	727	746	770	768
Técnico	18,955	24,102	25,420	26,588	26,357	26,362	25,266
Total General	66,171	83,086	87,019	90,936	89,498	89,310	85,559
Actividad	N° Personal Febrero 2021	N° Personal Marzo 2021	N° Personal Abril 2021	N° Personal Mayo 2021	N° Personal Junio 2021	N° Personal Julio 2021	N° Personal Agosto 2021
Auxiliar	2,586	2,590	2,752	2,757	2,759	2,811	2,502
Ejecutivo	2,712	2,755	2,795	2,799	2,821	2,805	2,712
Internos							262
No Fiscalizado	19,707	20,140	20,193	20,149	20,257	19,648	14,092
Prac- Profesional pre							5
Prac- Profesionales							4
Profesional	35,008	36,192	36,792	37,057	37,358	37,408	24,954
Residentes	2,038	2,037	2,033	2,027	2,024	1,884	2,034
Serums	768	768	768	676	674	762	703
Técnico	26,727	27,717	28,202	28,402	28,624	28,718	18,965
Total General	89,546	92,199	93,535	93,867	94,517	94,036	66,23

FUENTE: SAP HCM



Referencias

- Metodología propia del ERP de SAP. Recuperado de <https://infotico.co/wp-content/uploads/2018/12/METODOLOGIA-PROPIA-DEL-ERP-DE-SAP.pdf>
- *Project Management Institute* (PMI) Recuperado de <https://pmi.org/py/index.php/pmi/que-es-el-pmi>
- Lucha contra la colusión en el sector de la salud en el Perú: un examen del régimen de contratación pública de EsSalud. Recuperado de <https://www.oecd.org/countries/peru/lucha-contra-la-colusion-en-el-sector-de-la-salud-en-el-peru-un-examen-del-regimen-de-contratacion-publica-de-essalud.htm>

REFERENCIA DEL AUTOR

Ingeniero Industrial por la Universidad de Lima, cuento con un doctorado en Gobierno y Políticas Públicas y Promoción del Instituto de Gobierno de la Universidad de San Martín de Porras como egresado, Maestría en Gerencia Pública de la Universidad Nacional de Ingeniería egresado, exmiembro del Cuerpo de Gerentes públicos de la autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR de la primera promoción, de la Escuela Nacional de Control Contraloría y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo un Programa en Gestión de Proyectos de Inversión Pública, de la Escuela Nacional de Control En el III Programa Introductorio en Control Gubernamental para Jefes de Órganos de Control Institucional.

Me he desempeñado como Asesor del Gerente Central de Gestión de las Personas en Essalud, como Gerente General del Gobierno Regional de San Martín, además de Presidente del Directorio del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Miembro del Consejo del Proyecto Especial Alto Mayo en el Ministerio de la Mujer y Población como Director General de la Oficina General de Administración

En la Corte Superior de Justicia de Lambayeque como Gerente de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, como Gerente Central de Logística en ESSALUD y en Ministerio de Salud Director Ejecutivo de la Oficina de Logística en los últimos años.

Correo electrónico: calongevitilio85@gmail.com