



ACTA
CONSEJO DIRECTIVO
NOVENA SESIÓN EXTRAORDINARIA
Lima, 30 de octubre de 2024

En la ciudad de Lima, siendo la 12:30 horas del día treinta de octubre de dos mil veinticuatro, se reunió el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud – ESSALUD, en el tercer piso de la sede central, sito en Jirón Domingo Cueto N° 120, distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima, bajo la Presidencia de la señora **MARÍA ELENA AGUILAR DEL AGUILA**, con la participación presencial de los señores consejeros.

LELIA LOURDES LAZO CORNEJO
SIMÓN ENVER ESTRELLA IZARRA
CARLOS MIGUEL PUGA POMAREDA
JANE PILAR MAJLUF CHACÓN
CÉSAR ENRIQUE CHANAMÉ ZAPATA
ROLANDO ALFONSO TORRES PRIETO
RICARDO VICENTE ALIAGA QUILLCA

Participan además en la presente sesión, conforme a lo establecido en el artículo 15° del Texto Integrado del Reglamento Interno del Consejo Directivo de ESSALUD, el señor **Roland Alex Iparraguirre Vargas**, en su calidad de Gerente General (e), y el señor **Enrique Genaro Caballero Elcorrobarrutia**, en su calidad de Secretario General y Secretario del Consejo Directivo de la institución.

CÓMPUTO DE CONCURRENCIA

Seguidamente, la Presidenta del Consejo Directivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del Texto Integrado del Reglamento Interno del Consejo Directivo de ESSALUD, al contar con la concurrencia de la totalidad de los miembros designados del colegiado y, por tanto, con el quórum de reglamento, declaró válidamente instalada la sesión.

I. ORDEN DEL DÍA

1.1. APROBACIÓN DEL PROYECTO DE CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD

Continuando con el desarrollo de la agenda programada, se hicieron presentes los señores Nathalie Anny Minaya Garro, Gerente Central de Gestión de las Personas - GCGP, Luis Gabriel Paredes Morales, Gerente Central de Planeamiento y Presupuesto - GCPP, Alejandro Trejo Maguiña, Gerente Central de Asesoría Jurídica – GCAJ y Publio Román Maldonado, Gerente Central de Gestión Financiera – GCGF, a fin de sustentar el proyecto de Cuadro de Asignación de Personal – CAP del Seguro Social de Salud - ESSALUD.

Así y dando inicio a la exposición, el Gerente General hizo uso de la palabra para señalar que la propuesta de CAP, era un instrumento técnico de mucho valor puesto que va a permitir conocer exactamente cuántos servidores hay en ESSALUD, que labores realizan, cuáles son los perfiles requeridos para cada uno de esos puestos y finalmente que podemos hacer con dicho talento humano para alcanzar los objetivos de la entidad de una manera más eficiente.

Seguidamente, hizo uso de la palabra la señora Minaya, quien señaló que la propuesta de modificación del CAP que se presenta, se sustenta en la evaluación de las necesidades de la institución, teniendo en consideración que el instrumento vigente, si bien fue aprobado por este colegiado en el año 2021 corresponde a un documento del año 2019, siendo que el último CAP contaba con un total de 52,314 puestos debiéndose agregar a ello que producto de la aprobación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP, corresponde la modificación del CAP, ello en

[Handwritten signature]

concordancia con los lineamientos de la guía pictográfica: administración de las herramientas de gestión de FONAFE.

Continuando con su exposición, la señora Minaya indicó que la propuesta presenta el CAP con el número de puestos actual de la institución, lo cual se conoce como el estado "AS IS", siendo que, a partir de ello y con la información resultante del estudio de la carga laboral, así como el informe de brecha emitido por la Gerencia Central de Operaciones - GCOP, se tiene la oportunidad de identificar espacios para realizar mejoras en el futuro "TO BE".

En esa línea, la señora Minaya precisó que, para la elaboración de la propuesta de CAP se ha tenido en cuenta las disposiciones con rango de ley emitidas en los últimos tiempos en relación a ESSALUD y su impacto en el desarrollo regular del proceso de modificación y posterior implementación del CAP, toda vez que su aplicación, es decir, los procesos relacionados con las mismas tendrán, en su oportunidad, incidencias directas respecto del CAP, siendo estas las siguientes:

- Ley N° 32045, Ley que regula la movilidad interna de ascenso y cambio de grupo ocupacional para el personal profesional, técnico y auxiliar de ESSALUD. Norma en virtud de la cual se darán procesos de movilidad vertical y espacial. Se debe señalar que, en el mes de noviembre del año 2023, se realizó un censo mediante el cual se logró identificar aproximadamente a 3,217 trabajadores que se encuentran en espera de una promoción interna.
- Ley N° 32136, Ley que autoriza a ESSALUD a reconvertir y asignar plazas vacantes a favor de los trabajadores declarados elegibles en el proceso de promoción interna de esta institución llevado a cabo en el año 2023. En dicha norma se autoriza a ESSALUD a modificar la clasificación de las plazas vacantes asistenciales y administrativas, lo cual implica cambiar la naturaleza o el nivel de las mismas, adaptándolas a los perfiles de los trabajadores declarados en condición de elegibles, requiriéndose, para ello, la modificación del presupuesto.
- Ley N° 32103, Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica y dicta otras medidas. Se establece en la cuarta disposición complementaria final que, en materia de gestión de recursos humanos, ESSALUD debe cumplir con el marco normativo del sistema administrativo de gestión de recursos humanos a cargo del SERVIR.
- Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público. Señala en la cuarta disposición complementaria transitoria que, la adecuación a las disposiciones del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en ESSALUD en materia de gestión de recursos humanos es hasta el 31 de diciembre del 2024, es decir, hasta dicha fecha ESSALUD se rige por las normas, directivas, lineamientos y procedimientos del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE. A partir del 1 de enero de 2025, en materia de gestión de recursos humanos, ESSALUD debe cumplir con el marco normativo aplicable al sistema administrativo de gestión de recursos humanos a cargo de SERVIR.

Prosiguiendo con su exposición, la señora Minaya, refirió que luego del análisis del impacto y disponibilidad presupuestal, refirió que la propuesta de CAP no generará mayores gastos a ESSALUD durante el presente ejercicio fiscal y los siguientes, toda vez que, en su elaboración no han sido creados nuevos puestos, sino que los perfiles de ellos son los que han sido objeto de incremento de plazas - a fin de formalizar plazas existentes - y renombramiento, debido a que se ha dado una nueva denominación a perfiles genéricos que ya existían dentro de la estructura de la entidad.

La señora Minaya concluyó su exposición señalando que la cantidad de personal total respecto de quienes se han elaborado los cargos considerados en el proyecto de CAP es de 56,989, existiendo una diferencia de 4,675 plazas con respecto al CAP del año 2019, aprobado en el año 2021 que ascendió a 52,314. En consecuencia, la cantidad de personal considerado en el

SEGURO SOCIAL DE SALUD
ACTAS DEL CONSEJO DIRECTIVO

proyecto de CAP no requiere para su implementación de presupuesto adicional al proyectado en la segunda modificación presupuestal del año 2024, y el presupuesto institucional de apertura del año 2025.

Culminada la intervención, el Consejero Puga señaló que hubiera sido conveniente que se le alcance el CAP anterior a fin de poder realizar un comparativo del diferencial de plazas y su correspondiente asignación presupuestal.

Al respecto, el Secretario del Consejo Directivo indicó que el incremento en el número de plazas entre uno y otro CAP (de 52,314 a 56,989) podría llevar a pensar que generará un aumento en el gasto presupuestal de la institución, sin embargo no sucede ello, debido a que dicho incremento es consecuencia de la aplicación de una serie de mandatos normativos que obligaron a ESSALUD a la incorporación de determinados servidores a la planilla institucional, por tanto, dicho incremento en el concepto de remuneraciones y demás beneficios sociales ya viene siendo abonado por la entidad, pese a ello no se grafica en el CAP vigente, por lo que la propuesta presentada pretende sincerar dicha situación.

En ese orden de ideas, el Consejero Puga acotó que debe quedar expresamente señalado que la propuesta no genera un gasto presupuestal adicional que va a desencadenarse como consecuencia de la aprobación del nuevo CAP, por cuanto si por ejemplo un profesional ganaba determinada cantidad de soles, y su puesto no estaba en el CAP, ahora con la aprobación de la propuesta del CAP va a seguir ganando la misma cantidad.

A su turno, el Consejero Estrella solicitó información con respecto al tema de las bonificaciones del personal, específicamente en lo relacionado a los mecanismos de control implementados para hacer efectiva dichas bonificaciones.

Con respecto a ello, la Presidenta del Consejo Directivo señaló que en ESSALUD las bonificaciones no se encontraban ligadas a productividad.

Seguidamente, el Consejero Chanamé solicitó el uso de la palabra para recalcar el enorme esfuerzo realizado por los funcionarios de la gestión actual para presentar la propuesta de CAP, pero deja expresa constancia de su disconformidad en el plazo otorgado, por cuanto debido a lo extensa de la información remitida, esta no puede ser aprobada en una sesión extraordinaria.

Adicionalmente, el Consejero Chanamé recalcó que considera que el CAP presentado tiene errores graves, pues de la revisión se advierte que en Presidencia Ejecutiva, hay un asesor de gerencia general, en el órgano de control institucional hay un jefe de la Oficina de Relaciones Institucionales y, en la Secretaría General, hay un técnico de mantenimiento de máquina para hemodiálisis.

Seguidamente, el Gerente General, indicó que es correcta la observación manifestada por el Consejero Chanamé, sin embargo reiteró lo señalado al inicio de la presente exposición referido a la necesidad de aprobar la propuesta de CAP como instrumento de gestión a partir de una realidad evidenciada.

A su vez, intervino el Consejero Torres para recalcar el arduo trabajo realizado por la presente gestión en lo referido al levantamiento de información actual para la propuesta de CAP de ESSALUD, señalando que como representante de los trabajadores del régimen laboral del sector público, la aprobación solicitada de la situación actual resulta necesaria para posteriormente conocer el derrotero que la institución debe seguir.

Prosiguiendo con el desarrollo de la presente orden del día, se sometió a votación la aprobación de la propuesta de Cuadro de Asignación de Personal – CAP de ESSALUD.

VOTACIÓN

Por tanto, en mérito a la información que obra en las carpetas distribuidas a los señores consejeros, así como, a la exposición efectuada todo lo cual forma parte del archivo de la presente sesión, los señores consejeros, luego de la deliberación respectiva, aprobaron por mayoría el acuerdo propuesto, conforme al siguiente detalle:

A FAVOR: Los consejeros Rolando Alfonso Torres Prieto, Ricardo Vicente Aliaga Quillca, Jane Pilar Majluf Chacón, Lelia Lourdes Lazo Cornejo, Enver Simón Estrella Izarra y María Elena Aguilar del Águila (Presidenta del Consejo Directivo).

EN ABSTENCIÓN: Los consejeros Carlos Miguel Puga Pomareda y César Enrique Chanamé Zapata, quienes sustentaron su voto en abstención argumentando que por la premura de la convocatoria no se tuvo el tiempo suficiente para revisar a detalle el proyecto de CAP puesto a consideración; así como porque consideran que el AS IS no debería ser aprobado por este colegiado, sino solamente el TO BE.

ACUERDO N° 10-9E-ESSALUD-2024

VISTOS:

El Memorando N° 00004315-2024-GCGP/ESSALUD, el Memorando N° 00004314-2024-GCGP/ESSALUD, Memorando N° 00004313-2024-GCGP/ESSALUD y el Informe N° 00000263-2024-SGPRH-GPORH-GCGP/ESSALUD de la Gerencia Central de Gestión de las Personas; el Informe N° 00000034-2024-GCGF/ESSALUD de la Gerencia Central de Gestión Financiera; el Memorando N° 00003210-2024-GCPP/ESSALUD, el Informe N° 00000139-2024-GOP-GCPP/ESSALUD y el Informe N° 00000254-2024-GP-GCPP/ESSALUD, de la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto; la Nota N° 00001832-2024-GCAJ/ESSALUD y el Informe N° 00000934-2024-GNAAGCAJ/ESSALUD de la Gerencia Central de Asesoría Jurídica; el Memorando N° 00002941-2024-GG/ESSALUD de la Gerencia General, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 1 de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), en concordancia con el artículo 39 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, ESSALUD es una entidad administradora de fondos intangibles de la seguridad social adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, cuya finalidad es dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos;

Que, la Quincuagésima Quinta Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2011, estableció que con el objeto de fortalecer la gestión en la prestación de los servicios que brinda ESSALUD, a partir de la vigencia de la referida ley, se incorpora a la entidad bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), quedando sujeto a las normas de gestión, directivas y procedimientos emitidos por dicho Fondo;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32103, Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica y dictar otras medidas, precisa que ESSALUD se rige por las normas, directivas, lineamientos y procedimientos del FONAFE en materia presupuestal, financiera, de buen gobierno corporativo, en lo que resulte aplicable y de calidad de gestión. En materia de gestión de recursos humanos, ESSALUD debe cumplir con el marco normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

SEGURO SOCIAL DE SALUD
ACTAS DEL CONSEJO DIRECTIVO



Que, la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Legislativo N° 1666, "Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público", referida a la "Adecuación de las disposiciones del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Seguro Social de Salud (ESSALUD)", señala que en "materia de gestión de recursos humanos y hasta el 31 de diciembre de 2024, el Seguro Social de Salud (ESSALUD) se rige por las normas, directivas, lineamientos y procedimientos del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE). A partir del 01 de enero de 2025, en materia de gestión de recursos humanos, ESSALUD debe cumplir con el marco normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos";

Que, sobre el particular, la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada por Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE y sus modificatorias, contempla a ESSALUD dentro su ámbito de aplicación "en lo que resulte aplicable"; asimismo, en el numeral 8.1 del Capítulo VIII denominado Gestión Corporativa del Talento Humano y Desarrollo Organizacional, señala que el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) es una herramienta de gestión corporativa que detalla los grupos ocupacionales y categorías corporativas y dispone lo siguiente:

"Las Empresas deben solicitar la aprobación y/o modificación del Cuadro de Asignación de Personal a la Dirección Ejecutiva de FONAFE, antes de su implementación, adjuntando los siguientes requisitos:

- Solicitud dirigida a la Dirección Ejecutiva de FONAFE.
- **Acuerdo de Directorio que aprueba o modifica la correspondiente herramienta de gestión.**
- Informe que sustente la solicitud el mismo que deberá contemplar:
 - Impacto y disponibilidad presupuestal
 - Estudio de carga laboral
 - Sustento legal
 - Proyecto de la herramienta de gestión puesta a consideración, conforme al formato aprobado y publicado por FONAFE.

Una vez aprobado el CAP por la Dirección Ejecutiva de FONAFE la Empresa podrá proceder con la implementación del mismo.

(...)"

Que, en ese sentido, la mencionada Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, en su Capítulo VIII – Gestión Corporativa del Talento Humano y Desarrollo Organizacional establece disposiciones aplicables al Cuadro de Asignación de Personal (CAP), disponiendo lo siguiente:

"8.1.3.CAP

El CAP contiene el detalle de la clasificación (categoría ocupacional) y cantidad de plazas aprobadas para la Empresa en función de su Estructura Organizacional.

Las Empresas deben contar con un CAP aprobado por su Directorio, el cual para su implementación deberá haber sido aprobado por la Dirección Ejecutiva de FONAFE.

No se requiere aprobación de la Dirección Ejecutiva de FONAFE cuando la re categorización del número de plazas previamente aprobadas no genere un mayor gasto para la Empresa, en cuyo caso bastará con la aprobación del Directorio de la Empresa. En todos los demás casos que se genere un mayor gasto, la Empresa deberá solicitar a la Dirección Ejecutiva de FONAFE la aprobación de la modificación.

Las Empresas no pueden utilizar los recursos otorgados a plazas aprobadas que se encuentren vacantes para fines distintos, es decir, si las plazas no se cubren los recursos designados para cubrirlas se detraerán del presupuesto asignado para tal fin.

[Handwritten signature]

Todas las modificaciones del CAP deben publicarse en el portal de la Empresa en un plazo máximo de quince (15) días desde la aprobación de la Dirección Ejecutiva de FONAFE o la aprobación del Directorio de la empresa, según corresponda. En este último caso en dicho plazo se deberá comunicar a FONAFE.

(...)"

Que, a su vez, mediante el Lineamiento para la elaboración del Cuadro de Asignación de Personal de las empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado por Resolución de Dirección Ejecutiva N° 017-2014/DE-FONAFE, se establecen disposiciones aplicables a las entidades bajo el ámbito del FONAFE y que tienen por objetivo establecer directrices que orienten en la elaboración y reporte del CAP;

Que, en ese contexto, FONAFE cuenta con la Guía Pictográfica: Administración de las Herramientas de Gestión. Dicha Guía define el Cuadro de Asignación de Personal como *"la herramienta de gestión que contiene el nombre y número de puestos, elaborado en base a la estructura orgánica y a los objetivos establecidos en el plan estratégico de la empresa, asimismo contiene el grupo ocupacional al que pertenece cada puesto"*;

Que, con los Memorandos Nos. 00004315-2024-GCGP/ESSALUD, 00004314-2024-GCGP/ESSALUD y 00004313-2024-GCGP/ESSALUD, la Gerencia Central de Gestión de las Personas hace suyo el Informe N° 00000263-2024-SGPRH-GPORH-GCGP/ESSALUD de la Gerencia de Políticas y Organización del Recurso Humano y el proyecto de Cuadro de Asignación de Personal de ESSALUD, el cual tiene como finalidad regular la cantidad de cargos para el adecuado funcionamiento de la institución, así como para favorecer la planificación, organización y selección de cargos, de acuerdo con las necesidades de personal, para el desempeño eficiente en las funciones establecidas según la estructura orgánica de esta entidad;

Que, en el referido Informe N° 00000263-2024-SGPRH-GPORH-GCGP/ESSALUD, se precisa que, en la evaluación institucional se ha considerado que el CAP muestre el número de puestos de la institución a la fecha, es decir, la realidad actual, lo cual se conoce como el estado AS IS, siendo que a partir de ello y con la información resultante del estudio de carga laboral, así como el informe de brecha de personal, se tiene la oportunidad de identificar espacios para realizar un proceso de mejoras en los siguientes años, estado que se conoce como TO BE y considerando las adecuaciones que correspondan realizar en el marco del Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos, aplicable a ESSALUD a partir del 01 de enero de 2025;

Que, mediante Informe N° 00000034-2024-GCGF/ESSALUD, la Gerencia Central de Gestión Financiera concluye que, considerando lo informado por la Gerencia Central de Gestión de las Personas, en el extremo que la implementación del proyecto de Cuadro de Asignación de Personal de ESSALUD que se presenta, no generará mayores gastos en el presente ejercicio fiscal y los siguientes, se emite opinión técnica financiera favorable, precisándose; en ese sentido, que el citado proyecto de CAP cuenta con la disponibilidad financiera respectiva y no afecta la gestión operativa ni la sostenibilidad financiera de la institución. Asimismo, adjunta el Flujo de Caja Institucional de ESSALUD con información real del periodo comprendido del año 2018 al año 2023 y con información proyectada para el periodo comprendido del año 2024 al año 2027, así como el Estado de Resultados Integrales y Estado de Situación Financiera;

Que, mediante Memorando N° 00003210-2024-GCPP/ESSALUD, la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe N° 00000254-2024-GP-GCPP/ESSALUD de la Gerencia del Presupuesto, mediante el cual, la mencionada gerencia, conforme a la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE, en su calidad de responsable del sistema nacional de presupuesto público en la entidad y oficina de presupuesto, emite opinión técnica favorable respecto de la propuesta del Cuadro de Asignación de Personal – CAP elaborada por la Gerencia Central de Gestión de las Personas;

SEGURO SOCIAL DE SALUD
ACTAS DEL CONSEJO DIRECTIVO



Que, asimismo, mediante el precitado Memorando, la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto también hace suyo el Informe N° 00000139-2024-GOP-GCPP/ESSALUD, de la Gerencia de Organización y Procesos, mediante el cual se emite opinión técnica favorable en materia del sistema administrativo de modernización de la gestión pública- respecto de la consistencia entre la estructura orgánica aprobada en el Reglamento de Organización y Funciones vigente de ESSALUD, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 656-PE-ESSALUD-2014 y sus modificatorias, y los cargos de los titulares de las unidades orgánicas contemplados en la propuesta de CAP;

Que, mediante la Nota N° 00001832-2024-GCAJ/ESSALUD y el Informe N° 00000934-2024-GNAA-GCAJ/ESSALUD, la Gerencia Central de Asesoría Jurídica señala que, estando a la propuesta de la Gerencia Central de Gestión de las Personas, como órgano técnico con competencia en la gestión de recursos humanos, así como las opiniones de la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto y la Gerencia Central de Gestión Financiera, resulta legalmente viable que el Consejo Directivo apruebe el proyecto del Cuadro de Asignación de Personal de ESSALUD, conforme a lo establecido por el numeral VIII de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada por Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE y modificatoria; para su posterior remisión a la Dirección Ejecutiva de FONAFE, para su aprobación;

En uso de las atribuciones conferidas, el Consejo Directivo, por mayoría;

ACORDÓ:

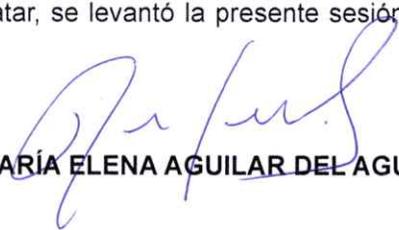
1. **APROBAR** el proyecto del Cuadro de Asignación de Personal del Seguro Social de Salud (ESSALUD), que como anexo 9 del Informe N° 00000263-2024-SGPRH-GPORH-GCGP/ESSALUD de la Gerencia de Políticas y Organización del Recurso Humano, obra como antecedente de la presente sesión.
2. **DISPONER** que el proyecto del Cuadro de Asignación de Personal del Seguro Social de Salud (ESSALUD) aprobado por el presente Acuerdo, sea remitido al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE, a efectos de proseguir con el trámite de aprobación ante la Dirección Ejecutiva del citado ente, de conformidad con lo establecido en la Directiva Corporativa "Directiva Corporativa de Gestión Empresarial", aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE y modificada mediante Acuerdos de Directorio N° 002-2018/011-FONAFE y N° 003-2021/003-FONAFE.
3. **AUTORIZAR** a la Gerencia General para que, a través de los órganos correspondientes, efectúe las adecuaciones al proyecto del Cuadro de Asignación de Personal del Seguro Social de Salud (ESSALUD), aprobado por el numeral 1 del presente Acuerdo, que se requiera durante el proceso de revisión y aprobación de la propuesta por parte de FONAFE, sin afectar los aspectos presupuestales y financieros de la entidad.
4. **EXONERAR** el presente Acuerdo del trámite de lectura y aprobación del Acta para que entre en inmediata ejecución.

II. PEDIDOS

No hubo.

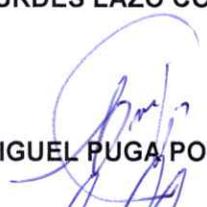


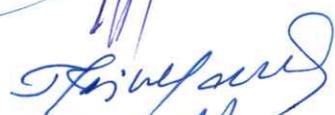
No habiendo otro asunto que tratar, se levantó la presente sesión siendo las trece horas con treinta minutos de la fecha.

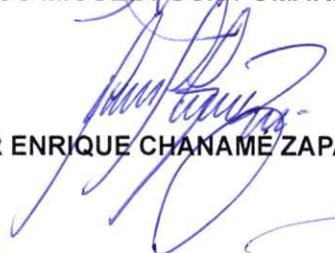

MARÍA ELENA AGUILAR DEL AGUILA


LELIA LOURDES LAZO CORNEJO

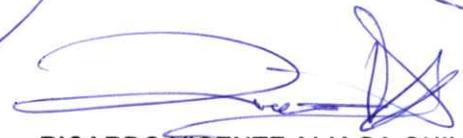

SIMÓN ENVER ESTRELLA IZARRA

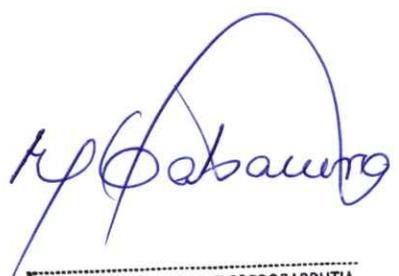

CARLOS MIGUEL PUGA POMAREDA


JANE PILAR MAJLUF CHACÓN


CÉSAR ENRIQUE CHANAMÉ ZAPATA


ROLANDO ALFONSO TORRES PRIETO


RICARDO VICENTE ALIAGA QUILLCA


ENRIQUE G. CABALLERO ELCORROBARRUTIA
Secretario General
ESSALUD