

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 044-2025-SUSALUD/GG

Lima, 06 de mayo de 2025

VISTOS:

El Informe N° 000049-2025-SUSALUD-OGPER-MMC e Informe N° 000133-2025-SUSALUD-OGPER, de la Oficina General de Gestión de las Personas; el Memorandum 000606-2025-SUSALUD-OGPP e Informe Técnico N° 018-2025-SUSALUD/OGPP, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, los Informes N° 000422-2025-SUSALUD-OGAJ y N° 000423-2025-SUSALUD-OGAJ, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1158, modificado por el Decreto Legislativo N° 1289, se disponen medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud por Superintendencia Nacional de Salud, constituyéndose como un organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio de Salud, con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera;

Que, de acuerdo al artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, las Oficinas de Recursos Humanos actúan sobre los siete (07) Subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en el que se incluye el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el cual comprenden a los procesos de Cultura y Clima Organizacional;

Que, literal d) del numeral 6.1.7 del artículo 6 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, indica que la cultura organizacional representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización, incluyendo la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso; asimismo, refiere que el proceso de clima organizacional está orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo; estableciendo como producto esperado los planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional, entre otros;

Que, el subnumeral 1.4.1 del numeral 1.4 de la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, establece como responsabilidades de las Oficinas de Recursos Humanos, dirigir la gestión de la Cultura y Clima Organizacional, elaborar el Plan de Acción de la Cultura Organizacional y elaborar el Plan de Acción de Clima Organizacional; y como responsabilidades del Titular de la Entidad fomentar y participar en la gestión de la Cultura y Clima Organizacional, aprobar los Planes de Acción de Cultura Organizacional y Clima Organizacional;

Que, el literal d) del artículo 36 del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2014-SA, señala como funciones de la Oficina General de Gestión de las Personas, entre otras, la de "Propiciar la cultura

institucional orientada al servicio al ciudadano y la mejora del clima organizacional”;

Que, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, antes mencionado, ha previsto la definición de Titular de la Entidad señalando que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la institución;

Que, a través de los documentos de vistos, la Oficina General de Gestión de las Personas sustenta técnicamente la necesidad de aprobar el “Plan de Cultura y Clima Organizacional - PCCO 2025” y su Anexo 1 – Matriz de Actividades;

Que, la propuesta relacionada a los procesos de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos ha sido elaborada en cumplimiento del marco normativo que le resulta aplicable; contando con los informes técnicos y legales favorables, emitidos por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina General de Asesoría Jurídica, respectivamente;

Que, teniendo en cuenta que las actividades detalladas en el Plan antes mencionado, se iniciaron en el mes de enero del presente año, corresponde su aprobación con eficacia anticipada al 01 de enero del 2025, conforme al numeral 1) del artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que establece que la autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto, el supuesto de hecho justificativo para su adopción;

Que, asimismo, el segundo párrafo del numeral 7.1 del artículo 7 del TUO en mención, señala que el régimen de eficacia anticipada de los actos administrativos previstos en el artículo 17 es susceptible de ser aplicada a los actos de administración interna, siempre que no se violen normas de orden público ni afecte a terceros;

Con los vistos de la Directora General de la Oficina General de Gestión de las Personas, de la Directora General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Superintendencia Nacional de Salud, y;

Estando a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1158, Decreto Legislativo que dispone medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud, modificado por el Decreto Legislativo N° 1289; el Decreto Supremo N° 008-2014-SA, Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Salud; y, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR, con eficacia anticipada al 01 de enero de 2025, el “Plan de Cultura y Clima Organizacional - PCCO 2025” y su Anexo 1 – Matriz de Actividades, el cual forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- DISPONER que todos los órganos de la Superintendencia Nacional de Salud colaboren con la Oficina General de Gestión de las Personas, para el cumplimiento del Plan aprobado en el párrafo precedente.

Artículo 3.- DISPONER la publicación de la presente resolución y su anexo en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Salud (www.gob.pe/susalud).

Regístrese y comuníquese.

**CARLOS ALBERTO MAS MÁRQUEZ
GERENTE GENERAL**