



PERÚ

Ministerio de Salud

Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud

Santiago de Surco, 21 de Setiembre del 2011

OFICIO N° 00035-2011-SUNASA/SG



Señor  
**Jorge Arrunátegui Gadea**  
Presidente Ejecutivo  
AUTORIDAD NACIONAL DE SERVICIO CIVIL  
Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10  
JESUS MARIA  
Presente

Asunto : Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016 de la SUNASA  
Referencia : Oficio Múltiple N° 006-2011-SERVIR/GDCR

Sirva la presente para expresarle mis mas cordiales saludos y en atención al documento de la referencia, adjunto le hago llegar debidamente fedateados los siguientes documentos:

- Resolución de Superintendencia N° 059-2011-SUNASA/S, con la cual se designa a los miembros del comité de Elaboración del Plan de desarrollo de las Personas (PDP).
- El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 aprobado por el Sr. Superintendente.

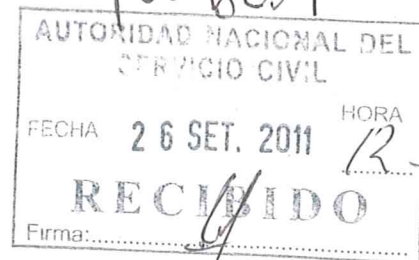
Agradeciendo de antemano la atención prestada a la presente, quedo de usted;

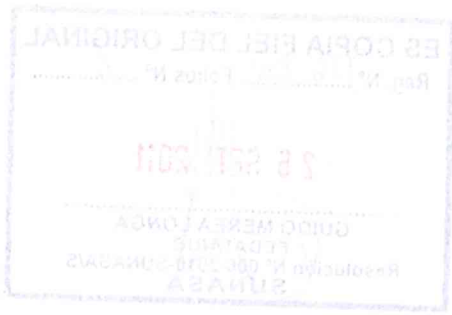
Atentamente,



**Abel Hernán Salinas Rivas**  
Secretario General (e)

AHSR/RHC





## RESOLUCION DE SUPERINTENDENCIA

N° 059-2011-SUNASA/S

Lima, 30 de junio de 2011

### VISTOS:

El Informe N°00476-2011/OAF, el Memorándum N°00146-2011-SUNASA/OAJ y el Memorándum N° 00374-2011-SUNASA/OAF;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante el artículo 14° de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud se creó la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud - SEPS, actualmente denominada Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud conforme a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria de la Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, Ley N° 29344, cuyo artículo 9° crea esta última entidad sobre la base de la primera, con las funciones y atribuciones previstas en el artículo 9° de la citada Ley;

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.1 de la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, la conformación del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas será oficializada por el titular de la entidad;

Que, según el artículo 9° y literal c) y w) del artículo 10° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNASA, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2011-SA, son funciones del Superintendente: la organización, dirección y supervisión del funcionamiento de la SUNASA, así como, expedir resoluciones que le correspondan en cumplimiento de los acuerdos, de las funciones delegadas por el Consejo Directivo y de otros dispositivos que por norma legal se establezcan;

Que, en razón a dichas normas, resulta necesaria la conformación de un Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, en cumplimiento de las funciones indicadas en el numeral 6.2 de la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE;

Que, en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas participa un Comité integrado por: i) el Secretario General o el que haga sus veces, ii) el Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces, iii) el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, y iv) un Representante del Personal de la entidad, elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como su Alterno;

Que, mediante Memorándum N° 00374-2011-SUNASA/OAF y el Informe N° 00476-2011/OAF, se eleva la propuesta de los funcionarios y servidores que integrarán el Comité, dentro de los cuales están los dos representantes de los trabajadores que han sido elegidos: el señor CPC Luis Alberto Gutiérrez Calderón, como titular, y el señor abogado Eduardo José Hurtado Arrieta, como alterno.

Con la visación de las Jefaturas de la Oficina de Asuntos Jurídicos, y Oficina de Administración y Finanzas de la SUNASA;



**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.- Designar**, por un periodo de (03) años prorrogables, a las personas que integrarán el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP):

- Sr. Abel Hernán Salinas Rivas, Secretario General (e), quien lo presidirá.
- Sra. María Helena Saravia Benavides, Jefe de la Oficina de Planeamiento.
- Sr. Henry Alexander Dávila Trujillo, Especialista encargado en Recursos Humanos, quien actuará como Secretario.
- El Representante del Personal:

Titular : Sr. Luis Alberto Gutiérrez Calderón.

Alterno : Sr. Eduardo José Hurtado Arrieta.

**ARTÍCULO 2°.- Se dispone**, que el Comité cumpla con sus funciones las mismas que están establecidas en los numerales 6.1., 6.2., y 6.3., y demás normas conexas de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, y su modificación de fe erratas.

**ARTÍCULO 3°.- Notificar** la presente Resolución a los integrantes del mencionado Comité con la finalidad de cumplir con el encargo de sus funciones.

Regístrese y Comuníquese.



*[Handwritten signature]*  
**ELÍAS MELITÓN ARCE RODRÍGUEZ**  
SUPERINTENDENTE

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) - QUINQUENAL**

**2012 – 2016**

**PRESENTACION:**

El PDP Quinquenal de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud (SUNASA) , es un instrumento de gestión que permitirá la aplicación de estrategias y/o procedimientos para el óptimo desarrollo de las capacidades del personal de la SUNASA, ha sido elaborado estrechamente vinculado a los planes institucionales y, de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Peruano.

**1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL**

La Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud (en adelante SUNASA) creada mediante la Ley N° 29344 – Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, se establece en base a la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud (SEPS) creada mediante D.S N° 006-97-SA.

Para la SUNASA se aprueba el Reglamento de la Ley N° 29344 en el que se precisa que en tanto no concluya el proceso de adecuación en la que se encuentra, seguirán vigentes los dispositivos actuales que tenga establecida la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud (SEPS).

Por otro lado, el contenido del presente Plan guarda relación con el Plan Estratégico Institucional (PEI), el cual ha sido un esfuerzo participativo de toda la institución y ha sido aprobado con Resolución de Superintendencia N° 057-2011-SUNASA/CD.

**1.1 Misión**

***Salvaguardar y garantizar, en el ámbito de su competencia, el derecho a la salud de toda la población residente en el territorio nacional.***



## 1.2 Visión

*Ser reconocidos como la institución supervisora por excelencia, en la implementación óptima del proceso del Aseguramiento Universal en Salud.*

## 1.3 Objetivos Estratégicos

### OBJETIVO ESTRATEGICO 1.0: AMBITO DE COMPETENCIA

Cumplir y fortalecer las funciones encomendadas en el ámbito de su competencia.

### OBJETIVO ESTRATEGICO 2.0: CULTURA DE ASEGURAMIENTO

Empoderar al ciudadano en el proceso de AUS y protección al asegurado.

### OBJETIVO ESTRATEGICO 3.0: Gestión Interna

Lograr una eficaz y eficiente gestión interna con el adecuado soporte tecnológico, normativo y de infraestructura.

### OBJETIVO ESTRATEGICO 4.0: Gestión de las Personas

Fortalecer y desarrollar competencias para lograr un equipo humano idóneo, así como sistematizar sus experiencias de aprendizaje y de trabajo bajo un enfoque de gestión del conocimiento.

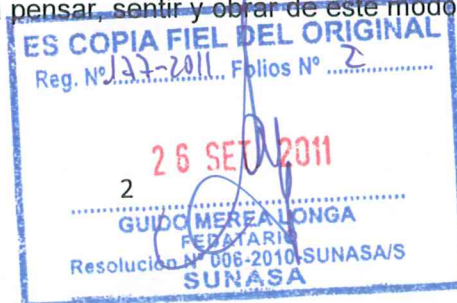
## 2. COMPETENCIAS NECESARIAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Ligados al logro de los Objetivos estratégicos institucionales se encuentran aquellas competencias que deben evidenciarse en algún grado de desarrollo en todos los trabajadores, entendiéndose a las *Competencias* como las características de la personalidad que generan un comportamiento exitoso y que sumados al conocimiento y la experiencia se logra un desempeño efectivo en un determinado puesto de trabajo.

Son las competencias de tipo Genéricas - Conductuales, las que identificaremos como de necesidad sustancial, para el logro de los objetivos estratégicos.

### Justicia:

Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde, en relación con los agentes y actores del Aseguramiento Universal en Salud, velando siempre por el cumplimiento de las políticas de la SUNASA. Implica pensar, sentir y obrar de este modo en todo momento, en cualquier circunstancia.



### Adaptabilidad al Cambio:

Entendida como la capacidad para adaptarse y amoldarse a los escenarios cambiantes. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas .

**Calidad del trabajo:** Implica tener amplios conocimientos de los temas del área que estén bajo su responsabilidad y demostrar capacidad para trabajar de acuerdo a las funciones y otras encomendadas. Tener buena capacidad de discernimiento (juicio) y basarse en los hechos y en la razón (equilibrio); además de demostrar constantemente interés por aprender.

**Orientación al cliente:** Implica un deseo de ayudar o servir a los usuarios de los servicios brindados en el marco del Aseguramiento Universal en Salud, además de comprender y satisfacer sus necesidades, y resolver sus problemas.

**Orientación a los resultados:** Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la institución.

**Compromiso:** Muestra la capacidad de todo miembro de la SUNASA para involucrarse con la visión institucional; implica además una disposición para apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos, prioridades y metas institucionales.

**Desarrollo de las personas:** Ayudar a que las personas crezcan intelectual y moralmente. Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y el desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo de sus necesidades y de la institución.

**Conciencia organizacional:** Implica la capacidad de identificar tanto a aquellas personas que toman las decisiones como a las que pueden influir sobre las anteriores; asimismo, significa ser capaz de prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones afectarán a las personas y grupos de la organización.

### 3.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL:

#### 3.1 OBJETIVOS DE CAPACITACION

- Desarrollar una continua calidad en el ejercicio del cumplimiento de las funciones asignadas en el ámbito de acción del Aseguramiento Universal en Salud.





- Enriquecer la asistencia de los recursos humanos comprometidos con fortalecer la imagen institucional en el ejercicio de los servicios brindados en el marco del AUS
- Garantizar mejores niveles de rendimiento con participación comprometida para lograr una adecuada la gestión institucional.
- Contar con un sistema de gestión de competencias alineado a la cultura organizacional y necesidades propias de la institución, que coadyuve a la excelencia en el ejercicio del desempeño de las personas.

### 3.2 ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

Corresponde a las acciones concretas de capacitación que se recomienda realizar, a fin de atender las necesidades de capacitación detectadas; cuya clasificación<sup>1</sup> es la que sigue.

#### Capacitación Laboral :

- *Diplomados*
- *Seminarios, Talleres y sus similares*
- *Cursos Técnicos especializados*
- *Capacitación Interinstitucional y pasantías*



#### Capacitación Profesional:

- *Cursos de Actualización impartidos por centros en el extranjero*

### 3.3 DATOS DE LA POBLACION DE LA ENTIDAD:

La SUNASA cuenta con un total de 45 trabajadores en el régimen laboral 728 y con 66 servidores con Régimen Laboral CAS – DL N° 1057 :

### 3.4 EVALUACION:

La SUNASA, cuenta con una Guía de orientación del Proceso de Evaluación de los Servidores<sup>2</sup>, la cuál tendrá una aplicación anual y consecutiva , cuya

<sup>1</sup> Decreto Supremo N° 009-2010-PCM Art. 7 , Capítulo I del Título I

<sup>2</sup> Guía de Orientación del Proceso de Evaluación de los Servidores de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud. aprobada mediante la Resolución de Intendencia General N° 010-2011-SUNASA/IG



importancia radica en permitir encontrar la brecha entre la situación real actual y la situación deseada, y priorizar las necesidades de capacitación.

Este instrumento que califica con transparencia y objetividad el desempeño del servidor de la SUNASA tiene como base la **Medición de Competencias**; su aplicación anual tiene como finalidad realizar ajustes progresivos en la gestión capacitación por competencias con el fin de alcanzar los objetivos de capacitación y del PDP quinquenal.

### Descripción de las Competencias:

- **Conocimiento del Puesto:** Poseer los conocimientos habilidades y destrezas necesarias para el mejor desempeño del puesto, a fin de generar los servicios en tiempo y con la calidad requerida.
- **Criterio:** Capacidad para analizar, interpretar y aplicar políticas y normas establecidas, a efecto de solucionar los problemas laborales que se presenten.
- **Iniciativa:** Disposición para crear, innovar o mejorar los sistemas, procedimientos o organización del trabajo, lo cuál se refleja con menor tiempo y mayor calidad en la prestación de los servicios.
- **Responsabilidad y Disciplina:** Grado en el que se cumple con los objetivos y metas del organismo y en que se acatan las disposiciones superiores establecidas.
- **Relaciones Interpersonales:** Grado en que se vincula el trabajador con sus superiores, con sus compañeros y con el público en general, o en su caso, con las habilidades para una buena comunicación en el proceso de aprendizaje.
- **Colaboración y Discreción:** Disposición para apoyar mediante esfuerzo adicional, las funciones asignadas y utilizar adecuadamente la información que posee en el desempeño de sus labores.
- **Trabajo en Equipo:** Disposición a participar activamente en grupos de trabajo aportando el esfuerzo necesario para alcanzar las metas institucionales programadas.
- **Capacidad de Gestión Gerencial:** Poseer alta capacidad en temas de Análisis estratégicos, Gestión organizacional, Gestión de la tecnología de la información, gestión financiera, gestión de recursos humanos, gestión de operaciones y logística y gestión ambiental.





- **Técnica y Organización del trabajo:** Capacidad para interpretar y/o aplicar con mayor eficiencia los métodos procedimientos de trabajo.
- **Capacidad de Análisis e Investigación:** Se trata de esa condición mental de la persona humana de poder desarrollar ideas o problemas, desmenuzándolos hasta sus últimos detalles y de esta manera poder hacer lo contrario, de un cúmulo de circunstancias o de datos, poder llegar a un síntesis o conclusión global.
- **Necesidad de Supervisión:** Capacidad para realizar las labores que les son encomendada con base en el perfil del puesto, aun sin supervisión.
- **Calidad en el Trabajo:** Capacidad para efectuar con pulcritud exactitud, confiabilidad y presentación, los trabajos y actividades que le son encomendadas.
- **Mejora Continua:** Grado en el que se compromete con la identificación de áreas de oportunidad, así como valor agregado que aplique a sus funciones para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución.
- **Capacitación Recibida:** Capacidad para aplicar en el trabajo los conocimientos adquiridos mediante la capacitación, a efectos de elevar la productividad.
- **Disponibilidad:** Disposición para poyar en fechas y horarios no establecidos en su contrato de trabajo, a requerimiento de sus superiores, frente a contingencias no previstas.



**Actores del Proceso:**

Participan todos los servidores de la Superintendencia<sup>3</sup>, cualesquiera sea su nivel jerárquico y la modalidad de contratación.



<sup>3</sup> Régimen Laboral del D. Leg N° 728 como para el personal con Contrato Administrativo de Servicios de acuerdo al Art. 14° del Decreto Supremo 075-2008-PCM.



Herramientas Utilizadas:

Herramienta	Objetivo
<b>Guía de orientación del proceso de Evaluación d los servidores de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud</b>	Servir de guía de referencia para la metodología a seguir en el proceso de evaluación de desempeño del servidor de la SUNASA, de modo que los resultados esperados del proceso se conviertan en políticas institucionales orientadas a fortalecer la Gestión de los Recursos Humanos de la SUNASA.
<b>Cédula de Evaluación de desempeño</b>	Registrar la información de los legajos personales, y los factores a evaluar (competencias) , que permita identificar el nivel de desempeño individual .
<b>Formato de Resumen y de Brecha de Competencia</b>	Tener una identificación cabal del nivel de desempeño por cada servidor e identificar las brechas de competencias entre el Perfil ideal para el puesto y el Perfil Actual.

4.- METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION:

4.1 Metas e Indicadores:

- Detectar las Brechas entre el perfil ideal del puesto y el actual, para el mejor desempeño de las funciones de los servidores de la SUNASA.

**Indicador :** Brechas de competencias

PI -PA =NC

PI: Perfil Ideal

PA: Perfil Actual

NC: Necesidad de Capacitación



- Reducir la brecha entre Capacitación Recibida y la Competencia Genérica de Orientación al Cliente

**Indicador :** Porcentaje de Capacitación Recibida relacionada a

Orientación al Cliente



- Fortalecer las capacitaciones vinculadas a la gestión institucional para reducir la brecha de conocimientos y habilidades que logren mejores niveles de rendimiento.

**Indicador :** Porcentaje de Total de Capacitación por Unidad

Orgánica .

- Ejecutar el total de actividades de Capacitación programadas conforme a la Necesidades identificadas

**Indicador :** Total de Capacitaciones Programadas Vs Total de

Capacitaciones realizadas

#### 4.2 Mecanismos de Seguimiento y Evaluación:

El monitoreo y la evaluación son herramientas que permiten obtener la información indispensable para identificar problemas y oportunidades para orientar las estrategias en función a ellas. Permite además comprobar la calidad de desempeño de los recursos humanos y buscar mejores resultados. Sobre todo permite comprobar si los objetivos de capacitación se han cumplido y si los problemas priorizados se han corregido parcial o totalmente en función al PDP Quinquenal.

#### Monitoreo:

Mide el grado de avance de los objetivos del plan.

- Verificar si el plan de capacitación se ejecuta de acuerdo a lo planificado.
- Identificar que aspectos del plan requieren un reprogramación.
- Supervisar el desempeño de los recursos humanos en función a la ejecución del plan y los beneficiarios de la capacitación y tomar acciones correctivas de manera oportuna.



**Evaluación:**

Análisis e interpretación de información con la finalidad de determinar el avance, la eficiencia y eficacia e impacto logrado. Utiliza la información recogida en el monitoreo.

<b>Evaluación del Plan</b>	<b>Evaluación Inicial</b>	Análisis de los resultados de las etapas de diagnóstico de necesidades de capacitación y de elaboración del plan de capacitación
	<b>Evaluación de Proceso</b>	Evaluación de la etapa de ejecución del plan de capacitación que permite monitorear y medir los avances del mismo. Implica evaluar la calidad de las diferentes actividades y el desempeño de los responsables, para mejorar su desempeño año a año y lograr óptimos resultados.
	<b>Evaluación Terminal</b>	Analizar e interpretar los resultados finales del proceso y del logro de los objetivos del plan anual de capacitación.
<b>Indicadores y Variables</b>	Permiten medir el grado de cumplimiento o no, de los objetivos de capacitación.	
<b>Instrumentos</b>	Herramientas que permiten recopilar, registrar y procesar información durante el desarrollo, para ser analizada y interpretada.	Guía de orientación del proceso de Evaluación de los servidores de la SUNASA, Cédula de Evaluación de desempeño y Formato de Resumen y de Brecha de Competencia

**Nota:** Las responsabilidades y cronograma de ejecución de actividades del presente Plan se detallarán en los PDP Actualizados.



*Robado*  
 .....  
 Elías Melitón Arce Rodríguez  
 Superintendente

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
 Reg. N° 192-2011 Folios N° .....  
 26 SET 2011  
 GUIDO MEREJA LONGA  
 REDACTARIO  
 Resolución N° 086-2010-SUNASA  
 SUNASA

