Jesús María, 23 de setiembre de 2011

OFICIO Nº 1316 -2011-J-OPE/INS

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
FECHA 23 SET. 2011 HORA 14:47
RECIBIDO
Firma:

Señora
Flor Blanco Hauchecorne
Gerente (e)
Gerencia Desarrollo de Capacidades y Rendimiento
Autoridad Nacional del Servicio Civil
Pasaje Francisco de Zela N° 150 – Piso 10
Jesús María

Presente.-

Asunto: Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 del Instituto Nacional de Salud
Ref. Oficio Mútliple N° 006-2011-SERVIR/GDCR
Registro N° 27033-11

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia remitirle adjunto el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 del Instituto Nacional de Salud.

Hago propicia la oportunidad para expresar a ustedes, los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD – JEFATURA – REPÚBLICA DEL PERÚ

César A. Cabezas Sánchez
Jefe
Instituto Nacional de Salud

GDCR/0048800

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL
SECRETARÍA TÉCNICA
23 SEP 2011
RECIBIDO
Firma: Hora: 9:45

SECTOR SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

N° 153 - 2011 -J-OPE/INS

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Lima, 15 de junio de 2011

VISTOS:

El Expediente Nº 0015048-10 que contiene el Informe Nº 076-2011-DG-OGAT/INS de fecha 09 de junio de 2011, emitido por la Dirección General de Asesoría Técnica; y

CONSIDERANDO:

Que, el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Salud, aprobado por el Decreto Supremo Nº 001-2003-SA, establece que el Instituto Nacional de Salud tiene como misión, la promoción, desarrollo y difusión de la investigación científica – tecnológica y la prestación de los servicios de salud en los campos de salud pública, el control de enfermedades transmisibles y no transmisibles, la producción de biológicos, el control de calidad de alimentos, productos farmacéuticos y afines, la salud ocupacional, protección del medio ambiente, centrado en la salud de las personas y la salud intercultural; para contribuir a mejorar la calidad de vida de la población. Asimismo tiene como objetivo funcional, el proponer políticas, planes y normas de investigación y transferencia tecnológica en salud en coordinación con los institutos especializados, órganos competentes del Ministerio de Salud y comunidad científica nacional e internacional;

Que, el Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025 - Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, establece en su artículo 3º que las entidades públicas deben elaborar y presentar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), el mismo que debe contener objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual de la entidad; éste Plan debe ser elaborado por un Comité integrado cuando menos, por un representante de la Alta Dirección, de la Oficina de Presupuesto, de la Oficina de Recursos Humanos y del personal de la entidad;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 204-2010-J-OPE /INS de fecha 18 de agosto de 2010, se conformó el Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas en el Instituto Nacional de Salud;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva de SERVIR Nº 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011, se aprobó la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, mediante documento del Visto, el Director General de la Oficina General de Asesoría Técnica del Instituto, solicita la modificación de la Resolución Jefatural precedente, a efectos de incorporar al Ing. Jim Orlando Carrera Yalán y al Lic. Enf. José Santiago Huaripata Carmona como miembros Titular y Alterno respectivamente, de la Oficina Ejecutiva de Planificación, Presupuesto e Inversiones; asimismo, reemplazar a la Dra. Dayana Urday Fernández por el Ing. Andrés Niels Com Machuca como Alterno de la Oficina de Asesoría Técnica;

Que, en tal sentido, es necesario reconformar el comité encargado de elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto Nacional de Salud;

Con los vistos de la Subjefatura, las Direcciones Generales de Investigación y Transferencia Tecnológica, Asesoría Técnica y Asesoría Jurídica; y,

En uso de las atribuciones establecidas en el inciso h) del artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Salud, aprobado por Decreto Supremo Nº 001-2003-SA;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- RECONFORMAR el Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas en el Instituto Nacional de Salud, el mismo que estará integrado de la siguiente manera:

UNIDAD ORGANICA	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO
ALTA DIRECCION SUB JEFATURA	Dr. Luis Alberto Santa María Juárez	**Presidente Titular**
	Lic. Adm. Aquiles Muñante Manrique	Alterno
OFICINA GENERAL DE ASESORIA TECNICA	Ing. Luis Núñez Cabañas	**Titular**
	Ing. Andrés Niels Com Machuca	Alterno
OFICINA GENERAL DE INVESTIGACION Y TRANSFERENCIA TECNOLOGICA	Lic. Teresa Jesús Castilla Vicente	**Titular**
	Lic. María Graciela Ríos Hipólito	Alterno
OFICINA EJECUTIVA DE, PLANIFICACION, PRESUPUESTO E INVERSIONES	Ing. Jim Orlando Carrera Yalán	**Titular**
	Lic. Enf. José Santiago Huaripata Carmona	Alterno
OFICINA EJECUTIVA DE PERSONAL	Lic. Adm. Alberto Mendoza Gómez	**Secretario Titular**
	Lic. Rita Dávila Servat	Alterno
REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES DEL INS	Lic. Nutrición Oscar Roy Miranda Cipriano	**Titular**
	Sr. Daniel Cárdenas Rojas	Alterno

Artículo 2.- Disponer que todas las unidades orgánicas del Instituto Nacional de Salud, presten el apoyo y colaboración que requieran los miembros del Comité conformado en el artículo precedente, para el cumplimiento de sus objetivos.

Artículo 3.- Disponer que el Comité deberá Informar a la Jefatura Institucional los avances de sus actividades, así como el resultado de las mismas.

Artículo 4.- Remitir copia de la presente Resolución a todos los órganos de la entidad y al personal designado, así como a la Oficina Ejecutiva de Personal para su inclusión en los legajos personales respectivos.

Regístrese y comuníquese

Luis Alberto Santa María Juárez
Jefe (e)
Instituto Nacional de Salud

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD
CERTIFICO: Que la presente copia fotostatica es exactamente igual al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en el acto al interesado. Registro Nº 501 Lima 29/6/09

SR. CARLOS A. VELASQUEZ DE VELASCO
SECRETARIO

ESCANEAR
PDP

PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD / MINSA 2012 - 2016

COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PDP
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE PERSONAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD /MINSA 2012 - 2016

Presentación

El PDP Quinquenal del Instituto Nacional de Salud ha sido elaborado vinculado a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano...

1. Marco Estratégico Institucional

1.1. Misión

"Como organismo Público Ejecutor del Ministerio de Salud constituimos un equipo de personas especializado, que genera evidencias científico-tecnológicas para la implementación y evaluación de políticas, normas e intervenciones; abastece de productos estratégicos y brinda servicios especializados; dirigidos a los ciudadanos y entidades nacionales e internacionales, con el fin de contribuir a mejorar la salud poblacional y ambiental, la productividad, la calidad de vida de la población, hacia el desarrollo inclusivo y sostenible del país"

1.2. Visión

"En el Perú, la población goza de salud plena, calidad de vida, capacidad productiva, ambiente saludable y accede a un sistema de salud equitativo, eficiente y de calidad, en el que SOMOS LÍDERES en la gestión de la investigación, el desarrollo y la transferencia de tecnología en el campo de la salud a nivel nacional y referente internacional".

1.3. Objetivos Estratégicos

OEG 1: Incrementar la producción y difusión de investigaciones en salud, priorizadas por el INS, a nivel institucional, regional y nacional que contribuyan a mejorar la salud poblacional y ambiental

OEG 2: Desarrollar institucional y extra o interinstitucionalmente, políticas, normas o intervenciones, basadas en evidencias, para que contribuyan a mejorar la salud poblacional y ambiental.

OEG 3: Producir productos estratégicos y brindar servicios especializados en salud de acuerdo a las necesidades de los ciudadanos e instituciones, que contribuyan a mejorar la salud poblacional y ambiental.

OEG 4: Incorporar y transferir tecnología al INS e instituciones que contribuyan a la solución de los problemas de salud poblacional y ambiental.

OEG 5: Cumplir estándares internacionales de procesos o sistemas gestión priorizados y satisfacer a usuarios (internos y externos) del INS para contribuir a mejorar la salud poblacional y ambiental.

2. Competencias Necesarias

En el 2011 se llevó a cabo un proceso de identificación de necesidad de desarrollo de competencias del Recurso Humano del INS, se adjunta anexo con matriz consolidada.

Asimismo, en relación de la evaluación de desempeño del personal nombrado y C.A.S. del Instituto Nacional de Salud (INS), esta consiste en la evaluación de 3 ítems (cumplimiento de tareas asignadas en el plan, calidad y cantidad del trabajo, iniciativa y responsabilidad) teniendo una escala máxima de calificación de 30 puntos y que está a cargo de los funcionarios inmediato superiores realizando semestralmente. En la última evaluación se ha obtenido un promedio general de 25.5 puntos.

Para alcanzar los objetivos estratégicos, el Instituto Nacional de Salud requiere contar con colaboradores eficientes siendo necesario desarrollar:

Objetivo estratégico 1:

Incrementar la producción y difusión de investigación en salud, priorizados por el INS, a nivel institucional, regional y nacional que contribuyan a mejorar la salud poblacional y ambiental.

Competencias:

1. Competencias en Gestión de Proyectos de Investigación analíticos y descriptivos.
2. Competencias en uso de medios de comunicación especializados y masivos para la difusión de investigación en salud.
3. Competencias en análisis de la realidad nacional
4. Competencias en planificación estratégica y planificación por resultados

Objetivo estratégico 2:

Desarrollar institucional y extra institucionalmente políticas y normas o intervenciones, basadas en evidencias para que contribuyan a mejorar la salud poblacional y ambiental.

Competencias:

1. Competencias en Gestión de Políticas Publicas
2. Competencias formulación e implementación de políticas y normas o intervenciones.
3. Competencias en revisión y sistematización de evidencias del logro de resultados de la implementación de políticas y normas o intervenciones.
4. Competencias en Relaciones Publicas e incidencia política.

Objetivo estratégico 3:

Producir productos estratégicos y brindar servicios especializados en salud de acuerdo a las necesidades de los ciudadanos e instituciones, que contribuyan a mejorar la salud poblacional y ambiental.

Competencias:

1. Competencias en Gestión de la Calidad.
2. Competencias en elaboración de estudios de mercado analizando las brechas oferta demanda.
3. Competencias en la Gestión de Laboratorios.
4. Competencias en gestión de capacidad productiva.
5. Competencias en Planificación y Control de la producción.

Objetivo estratégico 4:

Incorporar y transferir tecnología al INS e instituciones que contribuyan a la solución de problemas de salud poblacional y ambiental.

Competencias:

1. Competencias en Negociación y elaboración de convenios
2. Competencias en Relaciones Públicas
3. Competencias en la Gestión de la Calibración y mantenimiento de equipos.
4. Competencias en Evaluación de tecnologías sanitarias
5. Competencias en monitoreo y evaluación de proyectos.

Objetivo estratégico 5:

Cumplir estándares internacionales de procesos o sistemas de gestión priorizados y satisfacer a usuarios (internos y externos) del INS para contribuir a mejorar la salud poblacional.

Competencias:

1. Competencias en Gestión de la calidad, certificación y acreditación.
2. Competencias en Gestión y formulación de proyectos de inversión publica
3. Competencias en Gestión de recursos humanos con enfoque de competencias.
4. Competencias en Uso de las Tecnologías de Información y comunicación para la gestión
5. Competencias en monitoreo y evaluación institucional.

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos y estrategias

En base al Objetivo Estratégico General 1 según se describe en el PEI del INS:
Incrementar la producción y difusión de investigaciones en salud, priorizadas por el INS, a nivel institucional, regional y nacional que contribuyan a mejorar la salud poblacional y ambiental. Cuyos objetivos específicos son:

- Fortalecer el Sistema Nacional de Investigación en Salud
- Fortalecer la ejecución de programas y proyectos de investigación en salud incorporando el enfoque multidisciplinario e integrador.
- Fortalecer la difusión de los resultados de las investigaciones en salud.

Se han determinado los Objetivos y estrategias de capacitación según se detalla:

Objetivo de capacitación 1.1
Fortalecer las capacidades del recurso humano para la priorización, incremento de la producción y difusión de investigaciones en salud.

Estrategia de capacitación 1.1.1 Desarrollar cursos de especialización en Epidemiología, Salud Pública, Metodología de investigación, Gestión en Salud y Marco Legal.

Estrategia de capacitación 1.1.2 Desarrollar talleres de comunicación, gestión del recurso humano y aplicación de políticas en investigación.

Estrategia de capacitación 1.1.3 Desarrollar talleres de liderazgo, trabajo en equipo, manejo de conflictos, capacidades de negociación y abogacía.

Objetivo de capacitación 1.2

Fortalecer las competencias del recurso humano en gestión de la investigación en salud.

Estrategia de capacitación 1.2.1 Desarrollar diplomados y cursos de especialización en Gestión de la investigación en salud en el marco de la buenas prácticas de gestión gubernamental.

Objetivo de capacitación 1.3 Fortalecer las competencias del recurso humano para la implementación de políticas y normas para el desarrollo de la investigación en salud.

Estrategia de capacitación 1.3.1 Desarrollar talleres en gestión de políticas, organización y métodos, planificación estratégica basado en el marco legal vigente.

Estrategia de capacitación 1.3.2 Desarrollar talleres sobre transparencia y buen gobierno, racionalidad en el uso de recursos con enfoque de participación ciudadano.

Objetivo de capacitación 1.4 Fortalecer las competencias del recurso humano en regulación de ensayos clínicos e investigaciones no experimentales en salud..

Estrategia de capacitación 1.4.1 Desarrollar cursos y/o talleres en Bioética e Investigación, buenas prácticas clínicas, auditoria médica, metodología de la investigación, interpretación y aplicación de la normativa en investigación en salud.

Estrategia de capacitación 1.4.2 Desarrollar talleres en ética y transparencia en el ejercicio profesional, confidencialidad y comportamiento ético, trabajo en equipo y trabajo bajo estándares de calidad.

5

En base al Objetivo Estratégico General 2 según se describe en el PEI del INS: Desarrollar institucional y extra o interinstitucionalmente, políticas, normas o intervenciones, basadas en evidencias, para que contribuyan a mejorar la salud poblacional y ambiental. Cuyos objetivos específicos son:

- Fortalecer la capacidad institucional para el desarrollo de propuestas de políticas, normas e intervenciones basadas en evidencias generadas.
- Implementar las propuestas de intervenciones basadas en evidencias establecida por el INS y evaluar su efectividad.
- Mejorar la participación e interacción con actores involucrados intra e intersectoriales..

Se han determinado los Objetivos y estrategias de capacitación según se detalla:

Objetivo de capacitación 2.1 Fortalecer las capacidad institucional para el desarrollo de propuestas de políticas, normas e intervenciones basadas en evidencias generadas.

Estrategia de capacitación 2.1.1 Desarrollar cursos de análisis, planificación, diseño y elaboración de propuestas de Políticas Públicas, normas e intervenciones en salud.

Estrategia de capacitación 2.1.2 Realizar talleres para el desarrollo de habilidades para el análisis de políticas, normas e intervenciones en salud.

Estrategia de capacitación 2.1.3 Desarrollo de cursos de gestión y elaboración de programas y proyectos en salud.

Objetivo de capacitación 2.2 Identificación y aprobación de agenda anual de políticas, normas e intervenciones en prioridades de salud

Estrategia de capacitación 2.2.1 Desarrollar talleres para la Identificación y aprobación de agenda anual de políticas, normas e intervenciones en prioridades de salud.

Objetivo de capacitación 2.3 Fortalecimiento de la capacidad institucional para la sistematización de evidencias.

Estrategia de capacitación 2.3.1 Desarrollo de talleres de sistematización de evidencias en intervenciones, normas y políticas en salud.

Objetivo de capacitación 2.4 Desarrollo de la capacidad de análisis de información procedente de la vigilancia de riesgos y daños en salud.

Estrategia de capacitación 2.4.1 Desarrollo de cursos para procesar y analizar la información procedente de la vigilancia de riesgos y daños en salud.

Objetivo de capacitación 2.5 Fortalecer la capacidad del recurso humano para la implementación y evaluación de la efectividad de intervenciones en salud basadas en evidencias con la participación e interacción de actores intra e intersectoriales.

Estrategia de capacitación 2.5.1 Desarrollo de talleres para la implementación y evaluación de la efectividad de intervenciones en salud basadas en evidencias con la participación e interacción de actores intra e intersectorial.

En base al Objetivo Estratégico General 3 según se describe en el PEI del INS: Producir productos estratégicos y brindar servicios especializados en salud de acuerdo a las necesidades de los ciudadanos e instituciones, que contribuyan a mejorar la salud poblacional y ambiental. Cuyos objetivos específicos son:

- Identificación de Necesidades para la provisión de servicios especializados y productos estratégicos en salud
- Atención de necesidades de productos estratégicos y servicios especializados en salud.
- Gestión de la Vigilancia en Salud Pública (FESP2-OPS).

Se han determinado los Objetivos y estrategias de capacitación según se detalla:

Objetivo de capacitación 3.1 Fortalecer la capacidad institucional de articulación intrasectorial y sectorial para la identificación de demandas a nivel nacional e internacional.

Estrategia de capacitación 3.1.1 Realizar talleres de desarrollo de capacidades de concertación y negociación efectiva.

Objetivo de capacitación 3.2 Fortalecer la capacidad de producción de bienes y servicios, y el análisis de la demanda de servicios especializados y productos estratégicos.

Estrategia de capacitación 3.2.1 Desarrollo de cursos especializados para fortalecer la capacidad técnica para la producción de bienes y servicios.

Estrategia de capacitación 3.2.2 Desarrollo de cursos de metodologías para el estudio de oferta y demanda.

Estrategia de capacitación 3.2.3 Desarrollo de pasantías en centros de alta especialización para la producción de bienes y servicios innovados en las áreas de competencias del I.N.S.

Objetivo de capacitación 3.3 Fortalecimiento de la capacidad de producción de productos estratégicos y servicios especializados incorporando la atención de las enfermedades olvidadas.

Estrategia de capacitación 3.3.1 Desarrollo de pasantías y cursos para la producción de productos estratégicos y servicios especializados incorporando la atención de las enfermedades olvidadas.

Estrategia de capacitación 3.3.2 Desarrollo de talleres de cultura organizacional, liderazgo, trabajo en equipo, vocación de servicio, gestión de la calidad y gestión por resultados.

Objetivo de capacitación 3.4 Fortalecimiento de las capacidades del recurso humano para el Sistema de Vigilancia de Riesgos y Daños basada en Laboratorio.

Estrategia de capacitación 3.4.1 Desarrollo de cursos para el fortalecimiento de las capacidades del recurso humano para el Sistema de Vigilancia de Riesgos y Daños basada en laboratorio.

Objetivo de capacitación 3.5 Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la vigilancia en salud, según competencia institucional.

Estrategia de capacitación 3.5.1 Desarrollo de cursos especializados en acciones de vigilancia en salud.

Estrategia de capacitación 3.5.2 Desarrollo de cursos de fortalecimiento de la capacidad del personal para el fomento de redes de vigilancia en salud..

En base al Objetivo Estratégico General 4 según se describe en el PEI del INS: Incorporar y transferir tecnología al INS e instituciones que contribuyan a la solución de los problemas de salud poblacional y ambiental. Cuyos objetivos específicos son:

- Fortalecer la identificación de necesidades de transferencia tecnológica.
- Desarrollar e incorporar nuevas tecnologías sanitarias en el INS.
- Transferir tecnologías sanitarias disponibles y generadas por el INS

Se han determinado los Objetivos y estrategias de capacitación según se detalla:

Objetivo de capacitación 4.1 Identificación de necesidades de transferencia tecnológica.

Estrategia de capacitación 4.1.1 Des arrollar cursos para la identificación, priorización de las necesidades de transferencia tecnológicas.

Estrategia de capacitación 4.1.2 Desarrollar talleres para el diagnóstico de capacidades de instituciones receptores y los mecanismos para la transferencia tecnológica.

Objetivo de capacitación 4.2 Desarrollo e incorporación de tecnología sanitaria en el INS.

Estrategia de capacitación 4.2.1 Desarrollo de cursos de evaluación de tecnologías sanitarias, meta-análisis y evaluación económica.

Estrategia de capacitación 4.2.2. Desarrollo de cursos para la elaboración de programas y proyectos de innovación tecnológicas.

Objetivo de capacitación 4.3 Transferencia de tecnologías sanitarias, disponibles o generadas por INS.

Estrategia de capacitación 4.3.1 Desarrollo de talleres para la implementación del proceso de transferencia tecnológica.

Estrategia de capacitación 4.3.2 Desarrollo de talleres para promover la implementación de estrategias y alianzas para la sostenibilidad de la transferencia tecnológica.

Estrategia de capacitación 4.3.3 Desarrollo de cursos para el monitoreo y la evaluación con indicadores de gestión para la transferencia tecnológica.

En base al Objetivo Estratégico General 5 según se describe en el PEI del INS: Cumplir estándares internacionales de procesos o sistemas gestión priorizados y satisfacer a usuarios (internos y externos) del INS para contribuir a mejorar la salud poblacional y ambiental. Cuyos objetivos específicos son:

- Fortalecer el liderazgo y conducción institucional.
- Desarrollar la gestión de recursos humanos con enfoque de competencias.
- Implementar el plan marco de desarrollo integral del INS
- Implementar el mejoramiento continuo de los procesos de gestión institucional.
- Mejorar el proceso de toma de decisiones para la gestión institucional.

Se han determinado los Objetivos y estrategias de capacitación según se detalla:

Objetivo de capacitación 5.1 Fortalecer las capacidades institucionales y del recurso humano en liderazgo, gestión, rectoría y gobernabilidad para la conducción institucional, gestionando la Cooperación Técnica hacia el fortalecimiento de las políticas públicas sociales y en salud.

Estrategia de capacitación 5.1.1 Desarrollar cursos para la gestión de políticas y mecanismos de la cooperación técnica nacional e internacional.

Objetivo de capacitación 5.2 Fortalecer el recurso humano en mecanismos de promoción y comunicación institucional.

Estrategia de capacitación 5.2.1 Desarrollar talleres de estrategias de promoción, comunicación y difusión a nivel nacional e internacional.

Objetivo de capacitación 5.3 Fortalecer la capacidades institucionales para la gestión del recurso humano con enfoque de competencias.

Estrategia de capacitación 5.3.1 Desarrollar talleres de gestión por competencias.

Estrategia de capacitación 5.3.2 Desarrollar cursos de sistemas de gestión de los RRHH.

Estrategia de capacitación 5.3.3 Implementación de mecanismos para el desarrollo de la gestión de la compensación y rendimiento, vinculado a competencias.

Objetivo de capacitación 5.4 Fortalecer la integración, comunicación interpersonal y articulación de las áreas de trabajo.

Estrategia de capacitación 5.1.1 Desarrollar talleres de integración, comunicación interpersonal y articulación.

Objetivo de capacitación 5.5 Fortalecer la gestión de los programas de salud y seguridad en el trabajo.

Estrategia de capacitación 5.5.1 Desarrollar talleres para el seguimiento y monitoreo; y evaluación del programa de salud y seguridad en el trabajo.

Objetivo de capacitación 5.6 Fortalecer las capacidades para elaborar propuestas de nuevos modelos organizacionales integrados.

Estrategia de capacitación 5.6.1 Desarrollar cursos y talleres de modelos organizacionales integrados.

Estrategia de capacitación 5.6.2 Desarrollar cursos de diseños organizaciones con enfoque de procesos.

Objetivo de capacitación 5.11 Fortalecer las capacidades para el desarrollo de la gestión de proyectos de inversión pública y de gestión de la calidad y de procesos.

Estrategia de capacitación 5.11.1 Desarrollar cursos de gestión de proyectos de inversión pública.

Estrategia de capacitación 5.11.2 Desarrollar cursos de gestión de la calidad.

Estrategia de capacitación 5.11.3 Desarrollar cursos de gestión de procesos e indicadores de evaluación.

Estrategia de capacitación 5.11.4 Desarrollar cursos de sistemas de monitoreo y evaluación, y sistemas de información (TICS).

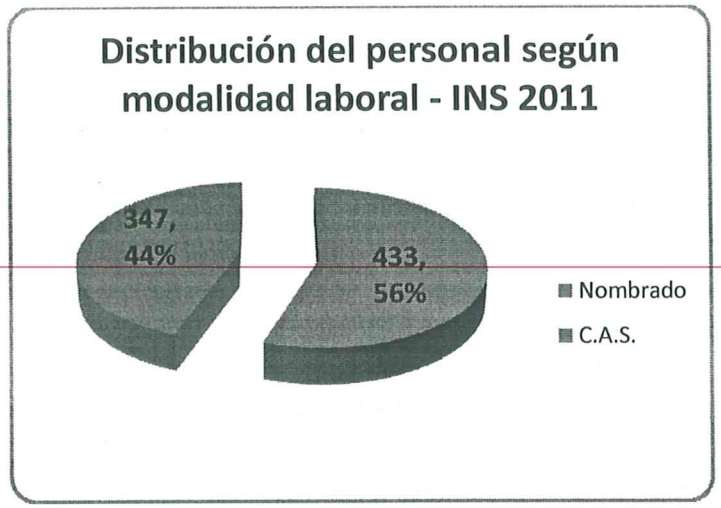
Objetivo de capacitación 5.12 Fortalecer las capacidades del recurso humano para la Implementación del Centro de Formación Integral e Interdisciplinaria.

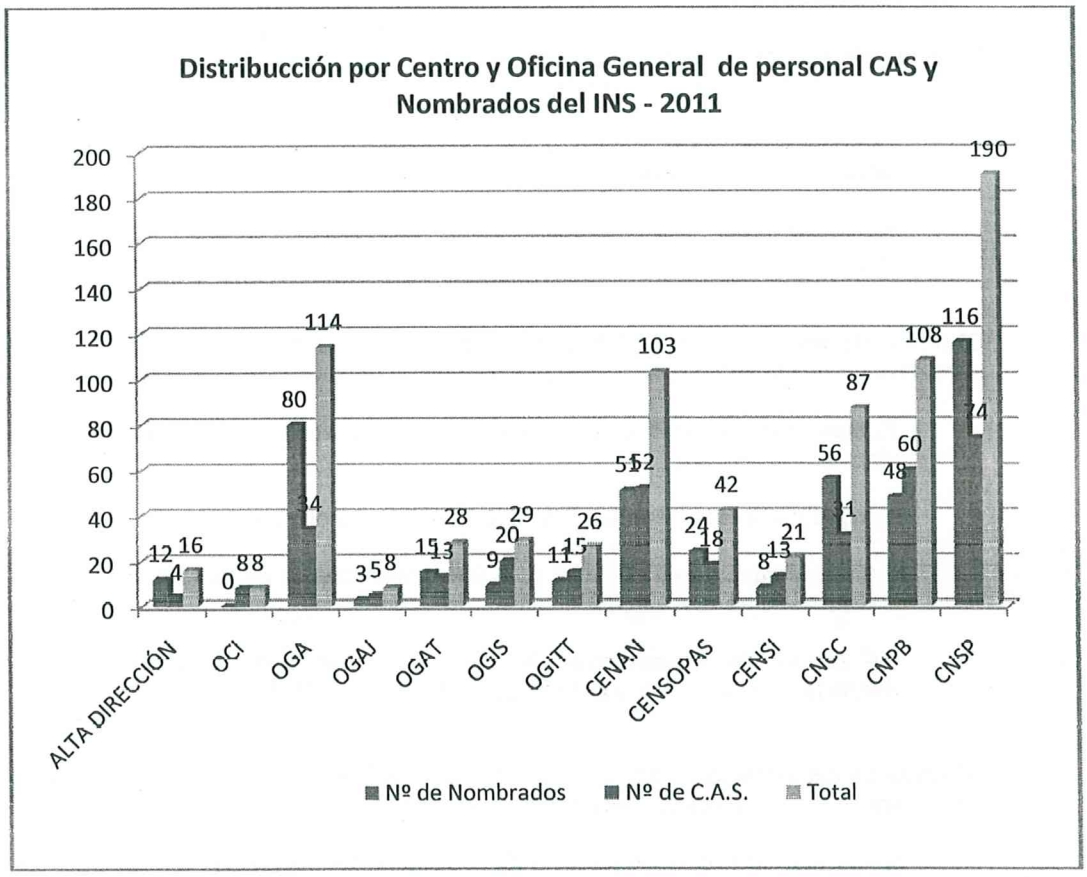
Estrategia de capacitación 5.12.1 Desarrollar pasantías en centros de excelencia de formación integral e interdisciplinaria.

Estrategia de capacitación 5.12.1 Desarrollar cursos de formación integral.

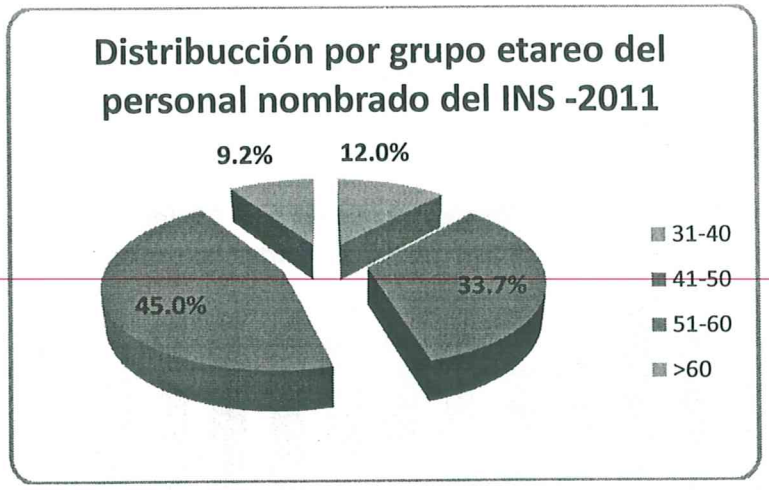
3.2. Datos de la población de la entidad

El Instituto Nacional de Salud cuenta con un total de 780 trabajadores, De los cuales 433 son personal nombrado y 347 están bajo la modalidad de C.A.S. Según Grafico siguiente:

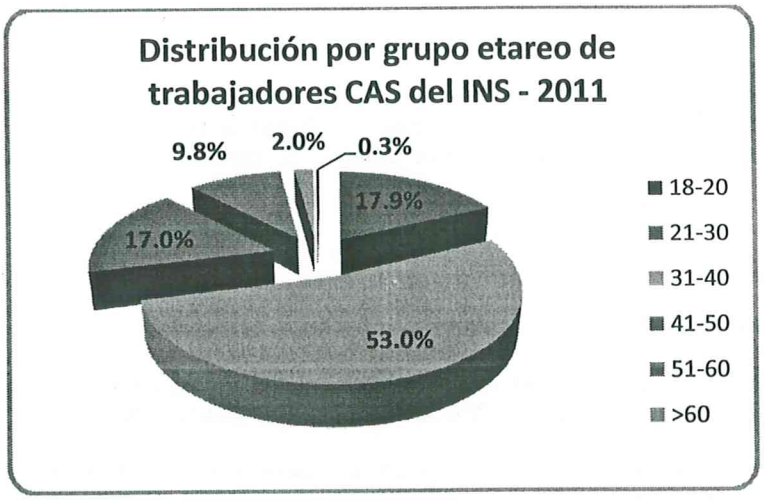


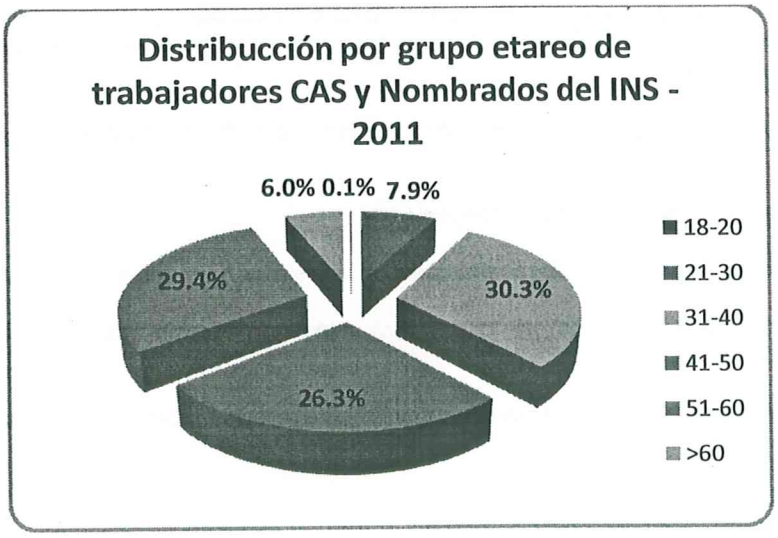


Las características del personal según la edad y el grupo etareo, demuestran que el 45% personal nombrado esta en el rango de 51- 60 años de edad y el 33% en el rango de 41 a 50 años de edad. Según el siguiente gráfico.

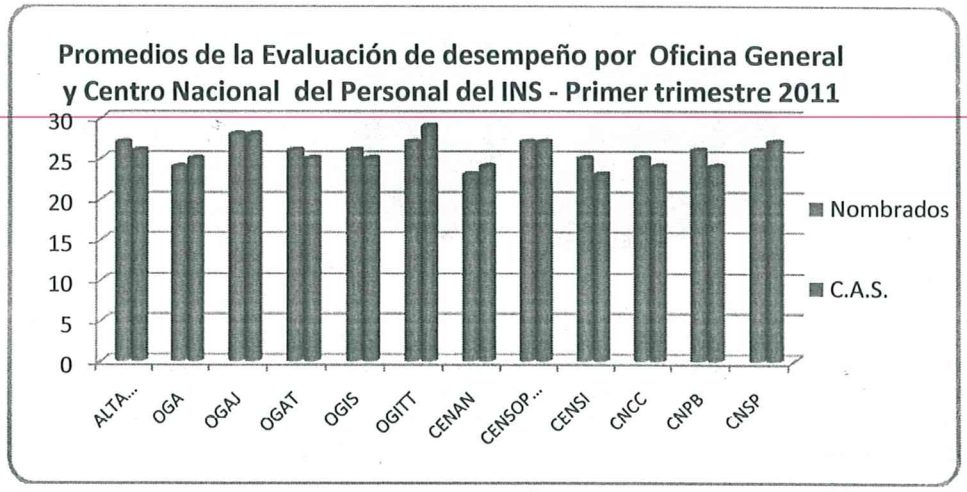


Las características del personal CAS según la edad y el grupo etareo, demuestran que el 53% están en el rango de 31- 40 años de edad, el 18% en el rango de 21 a 30 años de edad. Según el siguiente gráfico. Esto demuestra que este grupo laboral es más joven que el personal nombrado.





En relación de la Evaluación de desempeño del Personal Nombrado y C.A.S. por Oficina General y/o Centro Nacional, el gráfico siguiente muestra los promedios alcanzados sobre un puntaje base de 30 puntos.



3.4. Evaluación

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Quinquenal se aplicará modalidades de evaluación de la capacitación oportunas a las acciones de capacitación previstas en los PDP Anualizados, se prevé pruebas de conocimientos y de evaluación del desempeño.

4. Metas de capacitación y evaluación

4.1. Metas e indicadores

□ Reducir las brechas de competencias comportamentales de los colaboradores que hayan obtenido una calificación de menos del 70% de logro en la evaluación 2011.

Indicador: Número de personas que superan la calificación del 70% de logro en las evaluaciones de competencias anuales.

□ Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las unidades orgánicas en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales.

Indicador: Número y proporción de personas capacitadas por oficina y unidades orgánicas.

4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

□ Evaluación de conocimientos: si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.

□ Evaluación de desempeño: si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Centenario de Machu Picchu para el mundo"

15 SEP 2011
9:30

Lima, 12 setiembre de 2011

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD
Dirección General de Administración
15 SET. 2011
RECIBIDO
HORA: 10:41 FIRMA:

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD
TRAMITE DOCUMENTARIO
Sede Central
7:30 Hora
14 SET. 2011
RECIBIDO
Firma
Reg.:

OFICIO MÚLTIPLE Nº006-2011-SERVIR/GDCR

Señor
JOSÉ ARRÓSPIDE ALIAGA
Director de la Oficina de Administración
Instituto Nacional de Salud
Presente.-

Referencia : Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para informarle que con fecha 30 de junio del 2011, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha aprobado la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 074-2011-SERVIR/PE que amplía el plazo de entrega del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 con la finalidad de que tanto las sedes centrales de los pliegos del Gobierno Nacional, así como los Gobiernos Regionales logren superar las dificultades presentadas en la elaboración y aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP). El plazo de ampliación es por noventa días que se cumplen el **28 de setiembre del 2011.**

Al respecto, con fecha 30 de junio del presente, vuestra entidad ha remitido documentos relacionados con el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016; sin embargo tal como se le ha informado vía correo electrónico a la persona de contacto en la entidad, se encuentra pendiente la remisión de los siguientes documentos para cumplir con el envío formal del documento:

1. Resolución emitida por el titular de la entidad que designa los miembros del Comité.
2. Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016 suscrito por todos los miembros del Comité.

Quedo a su disposición para atender cualquier duda o consulta que se pudiera presentar y le solicito por este medio que todo documento sea remitido directamente a la siguiente dirección: pdp@servir.gob.pe.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

FLOR BLANCO HAUCHECORNE
Gerente (e) de Desarrollo de Capacidades
y Rendimiento
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD
OFIC. GRAL. DE INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA
Oficina Ejecutiva de Transferencia Tecnológica y Cap.
19 SEP 2011
RECIBIDO
Hora..... Firma.....

SISTEMA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

Hoja de Envío de Trámite General

Datos de Ingreso

Año: 2011

Fecha: 15/09/2011

Registro Nº: 00027033-11

Hora: 10:08:18

Características del Documento

Remitente: SERVIR - Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento

Tipo de Documento: NORMAL Oficio Multiple

Número: OFICIO MULTIPLE No. 006-2011-SERVIR/GDCR (12/09/11)

Asunto: Pendiente de remisión de documentos para cumplir con el envío formal del documento, plazo que se cumple el 28 de Set. 2011. Ref.: Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016.

Folio: 1

Observaciones: Firma: Flor Blanco Hauchecorne.- Gerente (e) de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento-SERVIR.

Movimientos del Documento

Fecha	Pri	Enviado por	Pase a	Recep.	Para	Observaciones y Firma
15/09/2011	4	AREA TRAMITE CHORR.	OGA - Direccion General		2,	
✓	✓	OOS	Sub-Jefatura		3	
			T. Cabrilla		2, 3	
			A. Mendoza		2, 3	Se ha tratado por SERVIR en el cargo de Coordinador del Comité de Desarrollo de Personas Quinquenal
			A. Mendoza		2, 20	Coordinar reunión e informarme.
20/9	0	DEOETTYC	secretoETTYC		2, 15	Citar a miembros de comité. Escanear documentos

Clave (Motivo del pase)

1. Aprobación
2. Atención
3. Su conocimiento
4. Opinión
5. Informe
6. Por corresponderle
7. Para conversar
8. Acompañar antecedentes
9. Según solicitado
10. Tomar nota y devolver
11. Archivar
12. Acción inmediata
13. Preparar contestación
14. Proyectar resolución
15. Ver Observaciones
16. Coordinar
17. Notificar al interesado
18. Publicar
19. Referendo y Visación
20. Seguimiento
21. Verificar

Prioridad

0. Inmediata 1. Muy urgente 2. Urgente 3. Tres dias 4. Normal

Por favor no desglosar esta hoja