



Oficio N° 184 -2012-SG/MINSA

kg-0060094-2012/PE

Lima, 13 de Enero del 2012

Señor doctor
JUAN CARLOS CORTEZ CARCELEN
 Presidente Ejecutivo (e)
 Autoridad Nacional del Servicio Civil
 Presente.-

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
 FECHA 17 ENE. 2012 HORA 14:59
RECIBIDO
 Firma:.....

Asunto : Resolución Ministerial N° 950-2011/MINSA
 Referencia : (Exp. N° 11-106038-001)

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo muy atentamente y remitirle para su atención copia autenticada de la Resolución Ministerial N° 950-2011/MINSA, con la que se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Ministerio de Salud (2012-2016).

Hago propicia la oportunidad para expresarle las deferencias de mi consideración más distinguida.

Atentamente



[Handwritten Signature]
 DANILLO CESPEDES MEDRANO
 Secretaria General
 MINISTERIO DE SALUD

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL PRESIDENCIA EJECUTIVA
 FECHA 17 ENE 2012 HORA 16:54
RECIBIDO
 Firma:.....

DPCM/as



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

CARMEN LUNA FLORES
Fedatario de la Sede Central - MINSA

Resolución Ministerial

Lima, 28 de DICIEMBRE del 2011

VISTO; el Expediente N° 11-106038-001 que contiene el Oficio N° 001-2011-COMITÉ-PDP/MINSA; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la misma que establece que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado participa un Comité de Elaboración del PDP, el cual estará conformado por al menos: i) el Secretario General, Gerente General o quien haga sus veces, quien lo presidirá; ii) el Director de la Oficina de Presupuesto o quien haga sus veces; iii) el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y iv) un representante del personal de la entidad elegido por votación secreta por un periodo de tres (03) años así como un alterno;

Que, en dicho contexto mediante Resolución Ministerial N° 855-2011/MINSA se conformó el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016), responsable de cumplir las funciones establecidas en el numeral 6.2 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, habiendo cumplido el referido Comité con el encargo conferido en la Resolución antes mencionada respecto a la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal 2012-2016; el mismo que para su correspondiente aprobación fue alcanzado al Despacho Ministerial de Salud con el Oficio del visto por el Presidente del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016);



M. LARREA S.



B. CESPEDS M.



A. Tejada

Que, de acuerdo con lo establecido en el acápite VII de la Directiva antes mencionada, los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité son aprobados por el titular de la entidad y deberán ser puestos en conocimiento de SERVIR, por lo que resulta pertinente emitir el acto resolutorio correspondiente;

Con el visado del Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, de la Directora General (e) de la Oficina General de Asesoría Jurídica y del Viceministro de Salud; y,

De conformidad con el artículo 8° de la Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2002-SA;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Ministerio de Salud (2012-2016), que en anexo forma parte de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2°.- Remitir copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe; de conformidad a lo señalado en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

Artículo 3°.- Disponer que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos notifique la presente Resolución Ministerial a los integrantes del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP.

Regístrese y comuníquese.


CARLOS ALBERTO TEJADA NORIEGA
Ministro de Salud



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


CARMEN LUNA FLORES
Fedatario de la Sede Central - MINSA

**PLAN DE DESARROLLO QUINQUENAL DE
LAS PERSONAS DEL MINISTERIO DE
SALUD
(PDP)**

2012 – 2016

OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

MINISTERIO DE SALUD

DICIEMBRE 2011



PRESENTACION

El Ministerio de Salud a través de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, ha elaborado el presente Plan de Desarrollo Quinquenal de Personas, en el marco y cumplimiento del Decreto Supremo_N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento de Decreto Legislativo N° 1025, que estableció normas de capacitación y rendimiento para el sector público, que tiene la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a cada entidad pública elaborar un Plan de Desarrollo de Personas – PDP.

El MINSA contempla el desarrollo de las personas desde una perspectiva holística para la transformación social sostenible, visualizando el desarrollo como esfuerzo de largo plazo, reconociendo que nuestro personal individual y organizado en equipos, cuenta con capacidades valiosas, sobre la cual se deberá construir cualquier aprendizaje nuevo, para el logro del mejor desempeño laboral basado en nuevas competencias.

El Plan de Desarrollo Quinquenal de las Personas - se ha desarrollado dentro del marco estratégico institucional, con la finalidad que nos permita establecer lineamientos generales que orienten a la identificación de competencias laborales genéricas, con criterios de evaluación del desempeño, y establecer objetivos, metas y estrategias de capacitación durante el referido periodo quinquenal.





1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El Plan de Desarrollo Quinquenal de las Personas que laboran en el Ministerio de Salud se enmarca en:

1.1. MISION

El Ministerio de Salud tiene la misión de proteger la dignidad personal, promoviendo la salud, previniendo las enfermedades y garantizando la atención integral de salud de todos los habitantes del país; proponiendo y conduciendo los lineamientos de políticas sanitarias en concertación con todos los sectores públicos y los actores sociales. La persona es el centro de nuestra misión, a la cual nos dedicamos con respeto a la vida y a los derechos fundamentales de todos los peruanos, desde su concepción y respetando el curso de su vida, contribuyendo a la gran tarea nacional de lograr el desarrollo de todos nuestros ciudadanos. Los trabajadores del Sector Salud somos agentes de cambio en constante superación para lograr el máximo bienestar de las personas.

1.2. VISION

Un Perú al año 2016 donde sus habitantes puedan gozar de mejores condiciones de salud física, mental y social y en caso de enfermedad o invalidez tener acceso pleno a una adecuada atención y tratamiento. Enfatizando la inclusión social, el desarrollo humano, la protección social y una mejor alimentación a lo largo del ciclo de vida.

1.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 1.3.1. Reducción de problemas sanitarios prevenibles y evitables, generando un entorno saludable en el marco de los determinantes de la salud.
- 1.3.2. Garantizar que la población acceda a una atención integral de calidad con énfasis en la población más vulnerable.
Extender la protección de la salud, financiamiento de las prestaciones de salud, infraestructura, equipamiento y recursos humanos.
- 1.3.3. Fortalecimiento de la Rectoría en Salud
Diseñar, conducir, supervisar y regular el sistema nacional de salud.





2. COMPETENCIAS LABORALES GENERICAS

Para el cumplimiento de la Misión, Visión y alcanzar el logro de los Objetivos Estratégicos; el PDP privilegiará las competencias laborales genéricas que todo el personal del MINSA debe saber hacer, de donde se derivarán las competencias específicas:

2.1. Compromiso Ético

Los trabajadores del sector salud demuestran actitudes y acciones de servicio responsable, sustentado en principios y valores de justicia, bien común, dignidad de la persona y el derecho a la salud, en respuesta a las necesidades que la sociedad le demanda.

2.2. Respeto por la Vida las Personas y el Ambiente

Los trabajadores de la salud practican la convivencia en armonía con todas las formas de vida, con la construcción de una sociedad más humanizada, la defensa y preservación de la biodiversidad.

2.3. Trabajo en Equipo

Los trabajadores del sector salud cooperan y colaboran, integrándose en equipos transdisciplinarios, para el logro de objetivos organizacionales y de la calidad de la atención de los servicios de salud y comunidad.

2.4. Comunicación en Base a Interculturalidad

Los trabajadores del sector salud se comunican asertivamente entre ellos y con la población, mediante mensajes que incorporan patrones culturales, lingüísticos y sociales, propiciando la inclusión social e identidad con los servicios de salud.

2.5. Capacidad de Organización y Planificación

Los trabajadores del sector salud organizan sus metas, objetivos, recursos, funciones, actividades y tareas, para lograr resultados de mejora de la salud y transformación social, en el marco de lineamientos y políticas de salud.

2.6. Solución de Problemas

Los trabajadores del sector salud manifiestan actitud y aptitud crítica para la identificación de problemas de salud, priorización y toma de decisiones para la solución de los mismos, en todos los niveles de atención de los servicios de salud y en la comunidad. Toma decisiones basadas en conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas de salud.





3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL

3.1. Los objetivos de capacitación del PDP son los siguientes:

- 3.1.1. Fortalecer y desarrollar la nueva Cultura Organizacional MINSA basado en el compromiso ético de nueva actitud, Respeto por la vida, las personas y el ambiente, trabajo en equipo, comunicación en base a interculturalidad, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.
- 3.1.2. Contribuir a la reducción de problemas sanitarios prevenibles y evitables, fortaleciendo los entornos saludables en el marco de los determinantes de la salud.
- 3.1.3. Fortalecer capacidades que contribuyan a garantizar que la población acceda a una atención integral de calidad, con énfasis en la población más vulnerable, extendiendo la protección de la salud y financiamiento de las prestaciones de salud.
- 3.1.4. Fortalecer el desarrollo de capacidades de Rectoría en Salud para el diseño, conducción, supervisión y regulación del sistema nacional de salud.

3.2. Las Estrategias de Capacitación que se aplicarán para el presente PDP son:

- El enfoque de la problematización desde, por y para el trabajo en base a competencias.
- "Aprender Haciendo" donde el personal se incorpora a nuevas experiencias laborales y aprende trabajando.
- Formación flexible y abierta en el tiempo, lugar y modalidad valorando las Tecnologías de la Información y Comunicaciones - TICS.
- Capacitación en servicio mediante soporte TICS y/o expertos.
- Asistencia Técnica capacitando al "otro" aprendemos los "dos"





3.3. Personal total

PERSONAL NOMBRADO		PERSONAL CAS	
AUXILIAR	47	AUXILIAR	96
TECNICO	389	TECNICO	306
PROFESIONAL	284	PROFESIONAL	776
FUNCIONARIO	97	FUNCIONARIO	---
SUB - TOTAL	817		1,178
TOTAL	1,995		

P.D. los órganos del MINSA extienden la capacitación al personal de las regiones, en tal sentido, el gran total se incrementa considerablemente.

3.4. Tipo de Evaluación

La evaluación inmediata se basará en productos y resultados, y la mediata en el desempeño.

3.5. Financiamiento Requerido

Se estima que el financiamiento requerido asciende a S/.600,000.00, anuales, sumando para el quinquenio un aproximado de Tres Millones de Nuevos Soles.

4. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

4.1. Metas de Capacitación

Al 2016 se espera alcanzar:





- 100% de personal de salud con competencias laborales de nueva Cultura Organizacional MINSA, basado en el compromiso ético de nueva actitud, respeto por la vida, las personas y el ambiente, trabajo en equipo, comunicación en base a interculturalidad, capacidad de organización, planificación, y solución de problemas.
- 100% de equipos de salud con capacidad resolutiva mejorada, para afrontar los problemas sanitarios prevenibles y evitables, generando entornos saludables en el marco de los determinantes de la salud.
- 100% de gestores con capacidad fortalecida en la gestión sanitaria de mejora del acceso a una atención integral de calidad, con énfasis en la población más vulnerable, extendiendo la protección de la salud y financiamiento de las prestaciones de salud.
- 100% de gestores en salud con capacidad de Rectoría en Salud fortalecida en el diseño, conducción, supervisión y regulación del sistema nacional de salud.

4.2. Indicadores

- % de personal de salud con competencias laborales de nueva Cultura Organizacional MINSA.
- % de equipos de salud con capacidad resolutiva mejorada, para afrontar los problemas sanitarios prevenibles, evitables y entornos saludables en el marco de los determinantes de la salud.
- % de gestores con capacidad fortalecida en la gestión sanitaria de mejora del acceso a una atención integral de calidad, con énfasis en la población más vulnerable, extendiendo la protección de la salud y financiamiento de las prestaciones de salud.
- % de gestores en salud con capacidad de Rectoría en Salud fortalecida en el diseño, conducción, supervisión y regulación del sistema nacional de salud.

4.3. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

El monitoreo y la evaluación de las intervenciones planificadas se implementará a modo de sistema integrado y estará orientado a conocer el nivel de ejecución de las actividades, el nivel de calidad de los procesos desarrollados así como también el nivel de logro alcanzado en relación a los objetivos previstos.





La evaluación¹ como proceso, buscará determinar los efectos e impacto de las intervenciones del PDP, mediante un estudio sistemático y planificado.

El monitoreo² o seguimiento será un proceso organizado de verificación y basado en la planificación y definición de una secuencia de acciones a lo largo de un período de tiempo y se realizará durante la implementación de PDP, en tanto la evaluación será por horizonte de tiempo anual.

La evaluación individual de competencias laborales genéricas se desarrollará utilizando los siguientes criterios en la Evaluación del Desempeño:

- Trabaja por el bien común, con honestidad, confidencialidad.
- Cumple su trabajo con oportunidad y calidad.
- Participa defendiendo la importancia de la vida humana y otras formas de vida.
- Es consciente de ser parte de una sociedad que requiere mejores condiciones de salud propiciando la participación social y el capital social.
- Apoya a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.
- Participa con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.
- Escucha y expresa sus mensajes (información, ideas, opiniones) con cordialidad y pertinencia.
- Genera y mantiene un flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales
- Identifica, organiza sus metas, objetivos, funciones, actividades, tareas y recursos a través de un plan.
- Trabaja planificadamente para el logro de resultados estratégicos, en un horizonte de tiempo sostenido, construyendo situaciones futuras.
- Demuestra capacidad de cuestionamiento del por qué y para que de su trabajo.
- Toma decisiones basadas en conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas de salud

