



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Dirección General de Gestión del  
Desarrollo de Recursos Humanos

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú  
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

Dirección General de Gestión del  
Desarrollo de Recursos Humanos

Dirección de Gestión del Trabajo

## REUNIÓN TÉCNICA

---

# PROCESO DE DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL EN EL MINSA Y REGIONES

---

10 y 11 DE JUNIO 2010



## GUÍA METODOLÓGICA

### 1. OBJETIVO DE LA GUIA

- Dar las pautas para el análisis ordenado del Proceso de Desplazamiento de Personal a fin de cumplir con los objetivos establecidos en la reunión técnica.

### 2. PARTICIPANTES

- a) Directores Regionales de Salud:  
Apurímac - I  
Apurímac - II  
Ayacucho  
Huancavelica  
Cusco  
La Libertad  
San Martín  
Callao
- b) Directores de Recursos Humanos de las DIRESAS antes mencionadas.
- c) Jefes de Planificación y Presupuesto de las DIRESAS antes mencionadas.
- d) Director General de la DGDRH-MINSA
- e) Directora General de la OGRH-MINSA
- f) Director General de la OGPP-MINSA
- g) Equipo Técnico de la DGT.
- h) Personal de soporte técnico

### 3. METODOLOGÍA

#### De la organización general

Se organizarán 03 equipos de trabajo, cada equipo con un promedio de 9 personas y un facilitador.

#### Instrumentos

- Documento Técnico del Proceso de Desplazamiento de Personal de Salud en el MINSA y regiones.
- Guía metodológica. matrices



- Computadora por mesa de trabajo.

## Funciones

### Del Facilitador:

- Inicia la sesión de trabajo en equipo explicando con precisión el objetivo, la metodología de trabajo y el tema a discutir.
- Invita a que el equipo elija a su moderador y secretario.
- Acompaña la sesión hasta obtener el consolidado de las observaciones y aportes.
- Recoge los archivos al finalizar el taller y los entrega al coordinador general.
- Monitoriza que las actividades programadas sean realizadas en los tiempos establecidos.

### Del Moderador:

- Modula el orden de las intervenciones de los participantes.
- Promueve el diálogo democrático y propositivo en el equipo de trabajo.
- Lee las observaciones y aportes a las que llega el grupo ante cada ítem para asegurar el buen registro de las mismas por el secretario/a
- Expone las sugerencias y conclusiones del equipo en la plenaria.

### Del Secretario:

- Registra en los instrumentos respectivos las observaciones y aportes trabajados en el equipo.
- Hace una síntesis de las recomendaciones propuestas.

## 4. MOMENTOS

El taller se desarrollará en dos momentos, con la participación activa de los grupos de trabajo.

### **TALLER 1): Análisis de las similitudes y diferencias que facilitarían o dificultarían el proceso de reasignación en las Regiones, en base a la experiencia del MINSA-Pliego 011**

#### **Tiempo: 01 hora.**

Los participantes revisarán y analizarán la información solicitada del personal desplazado en su región y presentarán:

1. Número total de personal desplazado en la región por unidad ejecutora.
2. Distribución de personal desplazado de:
  - a) Región a Región
  - b) Unidad Ejecutora a Unidad ejecutora, dentro de la misma región
  - c) Región a Lima.



De las exposiciones hechas y del análisis realizado complete la siguiente matriz:

COMPONENTE	SIMILITUDES MINSAs- Regiones	DIFERENCIAS MINSAs-Región	OBSERVACIONES
Gestión de RRHH-Problema de salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasta el año 2009 teníamos la problemática de personal desplazado.</li> <li>• Huancavelica en el marco de la reestructuración orgánica del Gobierno Regional ha efectuado la transferencias de recursos humanos hacia el lugar donde se encontraban laborando físicamente, encontrándonos a la fecha en el proceso de transferencia del presupuesto.</li> <li>• Huancavelica a la fecha cuenta con 45 plazas vacantes, y realizará un proceso de reasignación de dichas plazas a nivel de todas sus ejecutoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ San Martín está respetando los destacados hasta la fecha no ha iniciado el proceso de reasignación porque no cuentan con plazas vacantes.</li> <li>➤ En Huancavelica, los procesos de acción de personal son potestad de cada unidad ejecutora, teniendo autonomía administrativa sobre el manejo de recursos humanos.</li> <li>➤ En Huancavelica se tomó como base para la transferencia 5 años de desplazado.</li> <li>➤ Se dejó sin plaza orgánica a los establecimientos de origen.</li> </ul>	
Organizacional		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se han adecuados los instrumentos de gestión CAP, CNP, PAP a la actual estructura organizacional del gobierno regional. Dejándose las plazas transferidas como previstas en los lugares de origen.</li> <li>➤ Estos documentos de gestión no se elaboraron en función al nuevo clasificador de cargos de MINSAs.</li> </ul>	
Financiero	La transferencia de recursos humanos y financieros no demandan presupuesto adicional.		El pago de AETAS Guardias destacados, incrementa la Pl



PERÚ

Ministerio de Salud

Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú  
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

			para el MEF
....			

¿Cuál es la opinión del grupo sobre la viabilidad del proceso de resignación en las regiones? ¿Por qué?	Deben asignar presupuesto para activar plazas previstas a nivel del sector salud. Emitir una normativa legal para el proceso reasignación.
--	---



Presente los resultados en la Plenaria

Los resultados del análisis de la situación del personal de salud se expondrán en la sesión del segundo día.

**TALLER 2): Generación de mecanismos legales y técnicos para la resolución de la problemática de los desplazamientos de personal entre pliegos regionales**

**Tiempo: 01 hora 30 min.**

Del análisis realizado en el taller 1, los participantes analizarán el tema a profundidad con la idea de buscar alternativas viables considerando la experiencia previa del MINSA. De acuerdo a la siguiente matriz N°2.

PROPUESTA NORMATIVA	BASE LEGAL	AMBITO DE APLICACION
ORDENANZA REGIONAL		
DECRETO SUPREMO		
OTROS		

Cada grupo, presentará y sustentará su propuesta en la plenaria.

**5. PLENARIA DE SÍNTESIS**

Al finalizar los momentos de análisis, los grupos anotarán una o dos conclusiones generales adecuadamente sustentadas que reflejen su apreciación general del tema.