



PLANDES Regional 2018 - 2021



PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LOS RECURSOS HUMANOS EN SALUD DE LA REGIÓN PUNO 2018 -2021

PUNO - PERU



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección Regional de Salud
del Gobierno Regional Puno

Jr. José Antonio Encinas N° 145-165
Teléfono: 051-369609

N° 1464-2018/DRS-PUNO-DEPP.



Resolución Directoral Regional

Puno, 21 de Diciembre del 2018

Visto el documento adjunto: OFICIO No. 1024-2018-GR PUNO-DIRESA-DG-OERH-ODC, mediante el cual el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos solicita la aprobación del Plan de Formación y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud, de la Región Puno 2018 – 2021, y El oficio N° 272-2018-GR-PUNO-DIRESA-DG-OERH-ODC.

CONSIDERANDO:

Que, la ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley 30057, tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley del Servicios Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-20174-PCM, establece que la capacitación tienen como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de objetivos institucionales,

Que conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva, N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, está a cargo de un Comité Oficializado por el Titular de la Entidad;

Que, el numeral 1 del Artículo 1°, de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, dispone que son actos administrativos las declaraciones de las Entidades que, en el marco de las normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta;

Que el numeral 17.1 del artículo 17° de la Ley acotada en el párrafo precedente, establece que la autoridad podrá disponer el 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 hecho justificativo para su adopción;



N° 1464-2018/DRS-PUNO-DEPP

Que, Conforme al marco regulatorio expuesto, el propuesto Plan de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud, de la Región Puno 2018 – 2021, que contiene (59) páginas, 4 Títulos, 10 Subtítulos y 09 anexos, cumple con las formalidades legales establecidas, siendo atendible y procedente emitir el acto resolutivo pertinente;

Que, estando a lo propuesto por el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, con la visación del Director Ejecutivo de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y El Director de Asesoría Legal.

SE RESUELVE

Artículo 1°.- Aprobar, con eficacia anticipada a partir del 1° de enero del 2018, el Plan de Formación y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud, de la Región Puno 2018 – 2021, que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Encargar, a las Oficinas Ejecutivas de Recursos Humanos, Planeamiento y Presupuesto, la supervisión y monitoreo del referido Plan

Artículo 3°.- Disponer, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Dirección Regional de Salud Puno.

Regístrese y Comuníquese,



Jorge Enrique Sotomayor Perales
Med. Jorge Enrique Sotomayor Perales
DIRECTOR REGIONAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO
C.M.P. 34770
R.N.E.-20832 R.N.E. 23805

INDICE

	Pág.
PRESENTACION	2
I. Diagnóstico	3
1.1 Situación de Salud en la Región	3
1.2 Situación del recurso humano en la Región de Salud	12
1.3 Contexto económico en la Región de Salud Puno	17
1.4 Situación formación profesional y desarrollo de capacidades	29
a) Desarrollo de capacidades (planificación, organización, conducción, ejecución y control)	29
b) Formación profesional (planificación, organización, conducción, ejecución y control)	32
II. Objetivos	34
2.1 Objetivo General	34
2.2 Objetivos Específicos	34
III. Acciones	35
3.1 Componente Desarrollo de Capacidades	35
3.2 Componente Formación Profesional	36
IV. Indicadores	38
4.1 Componente Desarrollo de Capacidades	38
4.2 Componente Formación Profesional	39
 Anexos	

PRESENTACIÓN

En el marco de la elaboración del Plan Nacional Concertado de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud PLANDES BICENTENARIO 2018 – 2021, y en el marco de las funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la DIRESA Puno, que le faculta elaborar políticas de salud de la Región en concordancia con las políticas nacionales y los planes sectoriales.

La Dirección Regional de Salud Puno formula el presente documento con el propósito de establecer actividades estratégicas que permitan garantizar la competencia profesional y humana, para cubrir las expectativas, demandas y necesidades de salud, de la población peruana, a fin de contribuir eficaz y eficientemente en el logro de metas y objetivos estratégicos del sector salud, a través de los Recursos Humanos capacitados, motivados e incorporados a procesos permanentes de formación profesional y laboral.

Las acciones orientadas al desarrollo de capacidades de los recursos humanos, debe repercutir en la optimización de la inversión que realiza el Estado en la capacitación, por años se reflejó como un gasto lo cual no contribuyo en la mejora de los servicios de salud.

Este documento de gestión incorpora acciones que promueven la formación profesional de los Recursos Humanos en Salud - RHUS con el fin de proporcionar suficientes y adecuadas competencias para el trabajo en salud; así como actividades educativas para el desarrollo de capacidades de los trabajadores de salud, que respondan a las exigencias y competencias necesarias para la prestación de servicios de salud.

En este contexto para el cumplimiento a corto y largo plazo del PLANDES Regional Puno, es responsabilidad de las instituciones del ámbito de la DIRESA Puno orientar todos los esfuerzos y recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2018-2020 del Gobierno Regional de Puno.

I. DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico situacional de la Región Puno, es un insumo importante para la elaboración del Plan Estratégico Institucional 2018-2020 del Gobierno Regional de Puno aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 401-2017-GR-GR PUNO, considerando los siguientes objetivos estratégicos en salud:

- Reducir la desnutrición crónica en niños y niñas menores de 05 años
- Disminuir la anemia en niños y niñas de 06 a 36 meses
- Reducir la mortalidad materna – neonatal
- Mejorar la salud de la población
- Fortalecer la gestión pública institucional del Gobierno Regional de Puno.

1.1 SITUACIÓN DE SALUD EN LA REGIÓN

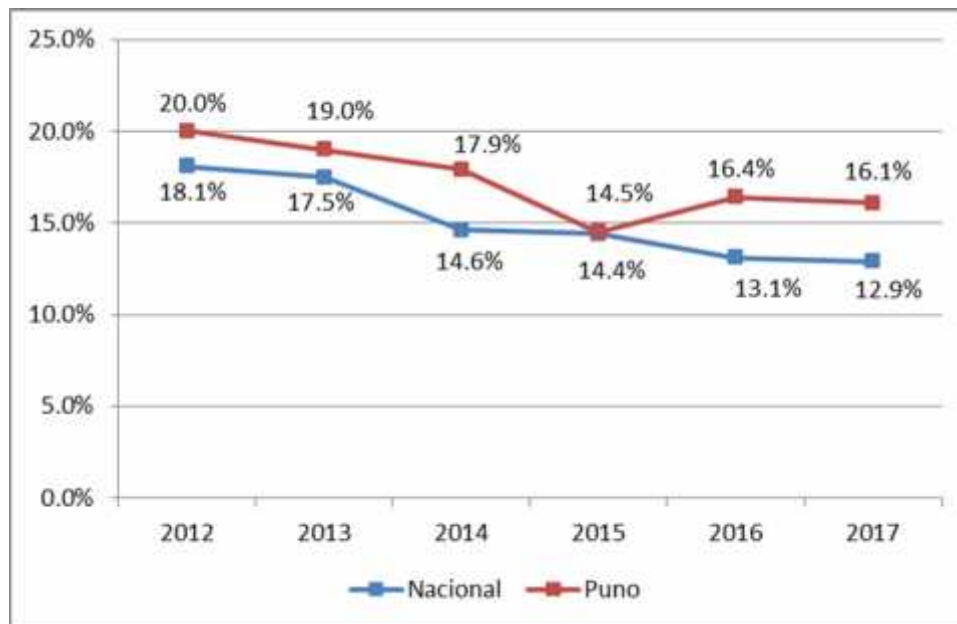
a) Desnutrición Crónica

El principal problema de salud priorizado en la Región de Puno es la desnutrición crónica en niñas y menores de 05 años, siendo un indicador del desarrollo del país, refleja los efectos acumulados de la inadecuada alimentación o ingesta de nutrientes y de episodios repetitivos de enfermedades (principalmente diarreas e infecciones respiratorias) y, de la interacción entre ambas. Su disminución contribuirá a garantizar el desarrollo de la capacidad física intelectual emocional y social de las niñas y niños.

En el Gráfico N° 01, muestra una tendencia a la disminución del nivel de la desnutrición crónica en la Región Puno, pasando de 20.0% en el año 2012 a 16.1% en el año 2017, y tomando como referencia la tendencia a nivel nacional se observa que también muestra tendencia a disminuir de 18.1% a 12.9%, sin embargo la disminución como Región Puno no es muy significativa en comparación con la tendencia nivel de país.

Solo en el año 2015 la Región Puno se aproximó en la tendencia a disminuir la Desnutrición Crónica respecto a la tendencia de disminución de la Desnutrición Crónica del País, sin embargo para el año 2016 en la Región Puno vuelve a subir a 16.4% y el año 2017 se mantiene con mínima diferencia al año anterior. Situación que es preocupante en la Región de Puno, y es por esto que todos los esfuerzos por parte de las autoridades de la Región Puno se deben orientar a la disminución de la Desnutrición Crónica y tomando en cuenta las estrategias establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2018-2020 del Gobierno Regional de Puno.

Gráfico N° 01
Desnutrición Crónica de Niños Menores de 5 años de la Región Puno y a nivel nacional 2012 - 2017



Fuente: PERU: Indicadores de Resultados de los Programas Presupuestales 2012-2017, Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES

b) Anemia

En la Región de Puno la anemia se ha constituido como un problema de Salud Pública, registrando una estadística alarmante en el año 2017 (75.9%), lo que amerita reflexionar sobre las consecuencias de la anemia que influyen en el desarrollo psicomotor, alteraciones de conducta y rendimiento escolar. Por consiguiente la disminución de la anemia está contemplado como objetivo priorizado en el Plan Estratégico Institucional 2018-2020 del Gobierno Regional de Puno.

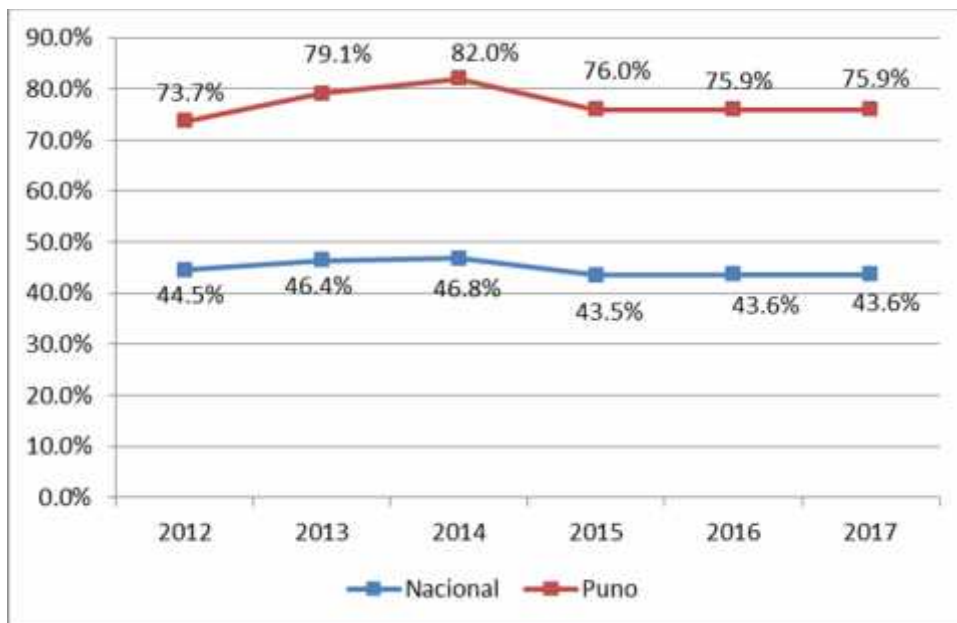
La anemia en la Región de Puno tiene índices altos, debido a que es un problema multifactorial y de prioridad multisectorial en el año 2012 el porcentaje era de 73.7% teniendo en los últimos cinco años una disminución leve a 75.9%. Este problema es similar en las trece provincias de la Región de Puno.

De acuerdo al estudio PERU:¹Indicadores de Resultados de los Programas Presupuestales 2012-2017, la Región Puno es el que tiene el porcentaje más alto respecto a las otras regiones del Perú, situación muy preocupante, por lo que se debe incorporar estrategias en el sistema de atención primaria de salud y en programas existentes como

¹ PERU: Indicadores de Resultados de los Programas Presupuestales, 2012-2017 (Encuesta Demográfica y de Salud Familiar) – Lima. Febrero del 2018.

los de salud materno infantil, atención integrada de las enfermedades prevalentes de la infancia, salud de los adolescentes, reducción de los riesgos del embarazo y la maternidad, estrategias que deben tener respaldo y compromiso político firme y alianzas fuertes que incluyan a todos los sectores.

Gráfico N° 02
Prevalencia de anemia en niñas y niños de 6 a 35 meses de edad de la Región Puno y a nivel nacional 2012-2017



Fuente: PERU: Indicadores de Resultados de los Programas Presupuestales 2012-2017, Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES

c) Mortalidad Materna

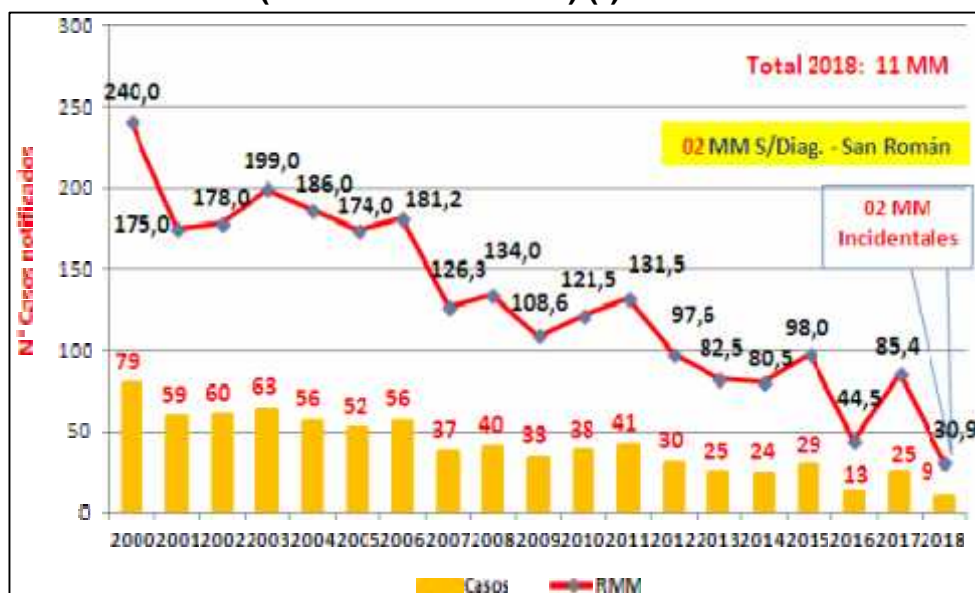
Desde el año 2000, ha ido disminuyendo las muertes maternas notificadas, en el año 2000 se notificaron 79 muertes maternas teniendo una razón de mortalidad materna de 240 por 100,000 nacidos vivos, en el año 2017 se tiene 25 muertes maternas notificadas con una razón de mortalidad materna de 85.4 por 100,000 nacidos vivos y hasta el momento en el año 2018 09 muertes maternas con una RMM de 30.9 por 100,000 nacidos vivos².

El mayor porcentaje de muertes maternas notificadas procede³ de las redes de Salud de San Román y Puno a través de los años esta se debe a que estos cuentan con hospitales de mayor complejidad y se constituyen como centros de referencia de las zonas norte y sur de la Región de Puno.

² Dirección de Epidemiología DIRESA – Puno

³ Dirección de Epidemiología DIRESA – Puno

Gráfico N° 03
Mortalidad Materna DIRESA Puno 2000-2018
(R.M. x 100.000 N.V.) (*) s.e. 26



Fuente: Dirección de Epidemiología DIRESA – Puno

d) Salud de la Población

Los Establecimientos de Salud del ámbito de la DIRESA Puno, no responden al nivel de categorización, por falta del número de Recurso Humano, equipamiento e insumos.

En el Cuadro N° 01, nos muestra los Establecimientos de Salud que cuentan cada Red de Salud del ámbito de la DIRESA Puno: 2 Hospitales tienen la categoría de II-2 los cuales son hospitales de referencia de la zona Norte el Hospital Carlos Monge Medrano ubicado en la ciudad de Juliaca y de la zona sur el hospital Manuel Núñez Butrón en la ciudad de Puno, 9 Hospitales tiene la categoría de II-1, los cuales se encuentran en la capital de provincia y corresponden a la Provincia de Huancané, Melgar, Azángaro, Chucuito, El Collao, Yunguyo, Sandía, Carabaya, Lampa. Los Centros de Salud con categoría I-3 son 50 y con categoría I-4 son 42 establecimientos de salud. Los Puestos de Salud con categoría I-1 son 219 y categoría I-2 con 118 establecimientos de salud.

Las unidades notificantes del sistema de la RENACE de la región de Puno corresponden al 64.9 % del total de establecimientos de salud, el resto de establecimientos son unidades informantes.

Cuadro N° 01
Cantidad de Establecimientos de Salud por Red de Salud
del ámbito de la DIRESA Puno

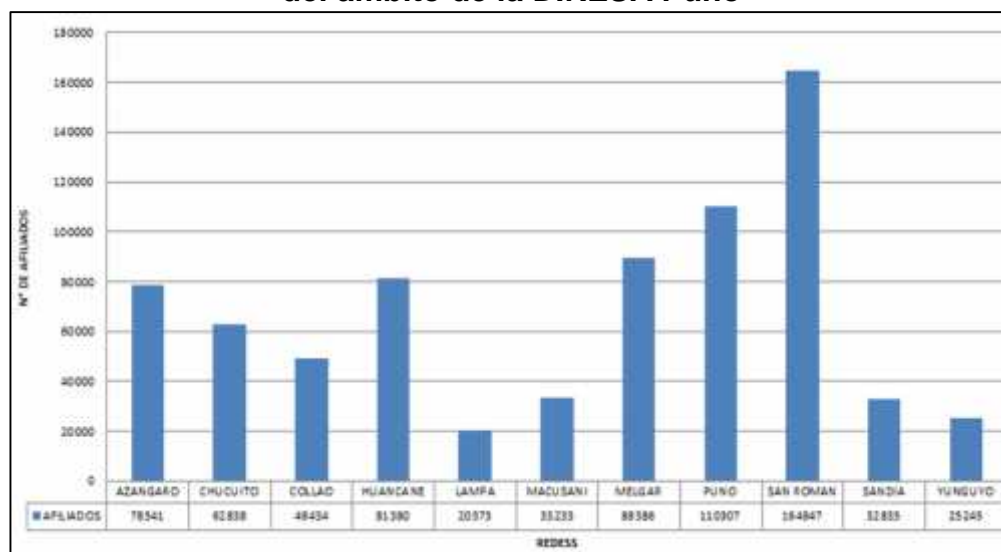
REDESS	Hospital	Centro de Salud	Puesto de Salud	Poblacion Redess	Unidad Notificante	Respuesta*
Azangaro	1	9	20	136,819	12	54.2
Collao	1	4	34	85,080	12	62.3
Chucuito	1	7	33	150,239	8	44.0
Huancane	1	7	52	159,548	16	50.5
Lampa	1	3	13	51,528	5	47.7
Carabaya	1	4	17	95,390	9	41.8
Melgar	1	12	49	76,986	35	86.8
Puno	1	17	57	248,377	30	70.8
Sandia	1	3	15	70,548	7	42.9
San Roman	1	8	34	293,697	41	90.7
Yunguyo	1	3	12	47,396	10	86.3
Total	11	77	336	1,415,608	185	64.9

* Respuesta, (Pobl. U. Notificante / Población Total Red) x 100

Fuente: ASIS 2016 DIRESA Puno

El número de afiliados al Seguro Integral de Salud -SIS en la región según, Redess durante el año 2015 nos muestra que la Red San Román es el que cuenta con mayor número de afiliados con 164,947 afiliados seguido de Puno como Red con 110,307 número de afiliados.

Grafico N° 04
Afiliados al SIS vigentes al 31 de Diciembre 2014 por Redess
del ámbito de la DIRESA Puno



Fuente: ASIS 2016 DIRESA Puno

e) Gestión Pública Institucional

El análisis de la Gestión Pública en la Región de Salud Puno no es ajeno a las principales deficiencias de la Gestión Pública en el Perú identificadas en el documento Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-PCM; estas deficiencias en la prestación de los servicios públicos, terminan incidiendo negativamente en la percepción ciudadana sobre la gestión pública y el desempeño del Estado:

- Ausencia de un sistema eficiente de planeamiento y, problemas de articulación con el sistema de presupuesto público:

A pesar que ya se cuenta con un órgano técnico en la orientación de planes – CEPLAN, todavía no está claro el alineamiento entre las políticas públicas nacionales y sectoriales con las territoriales de responsabilidad del Gobierno Regional de Puno. Así como el Plan de Desarrollo Concertado (PDC), el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI) ni la vinculación de éstos con los documentos de gestión y los programas presupuestales. En la práctica, no se logra utilizar el planeamiento como herramienta efectiva de gestión y no articula claramente el plan y el presupuesto público.

Además, no siempre la asignación de los recursos responde a una definición clara de las prioridades de la Región de Salud Puno y a una objetiva determinación de metas de productos o servicios que cada entidad debe ofrecer, así como de sus respectivos costos. Ello hace que en el nivel operativo no necesariamente exista coherencia entre los insumos que van a ser adquiridos y los servicios que serán provistos con ellos, con lo cual los presupuestos no siempre se dirigen a cerrar las brechas o déficits existentes de infraestructura, equipamiento y recursos humanos.

- Deficiente diseño de la estructura de organización y funciones:

En la Región de Salud Puno su estructura de organización y funciones (agrupamiento de actividades y asignación de responsabilidades dentro de la entidad) no necesariamente viene siendo congruente con las funciones que deben cumplir ni tampoco con los objetivos que puedan haberse fijado como resultado de sus procesos de planeamiento estratégico-operativo y de su presupuestación. Ello se debe a que la organización fue diseñada bajo un modelo de gestión funcional, con estructuras jerárquicas, estamentales y sin claridad en

los procesos que deben realizar para entregar los bienes y servicios públicos de su responsabilidad con la calidad y pertinencia requeridos.

Además los lineamientos y los modelos vigentes para la formulación de documentos de gestión –ROF, CAP, etc.- imponen normas uniformes de organización para la gran diversidad de entidades existentes, en especial en el caso de los Gobiernos Regionales, para los que su Ley Orgánica establece un modelo único y demasiado detallado de organización que no considera la heterogeneidad de la realidad regional.

- **Inadecuados procesos de producción de bienes y servicios públicos:**

Los procesos dentro de las organizaciones se deben definir como una secuencia de actividades que transforman una entrada en una salida, añadiéndole un valor en cada etapa de la cadena. Sin embargo, la Región de Salud Puno no cuenta con las capacidades o los recursos para trabajar en la optimización de sus procesos de producción de bienes y servicios públicos. En ese sentido, no se analiza de manera rigurosa y estructural cómo optimizar, formalizar y automatizar cada uno de los procesos internos a lo largo de la cadena de valor. Por otro lado la desarticulación de los principales sistemas administrativos, además de ser complejos, engorrosos y en muchos casos, de difícil cumplimiento, conlleva a que las actividades de los servidores y funcionarios, prime el criterio de cumplimiento de sus funciones – vinculado estrictamente con la normatividad, en detrimento de la búsqueda de la satisfacción del ciudadano destinatario de los servicios públicos.

- **Infraestructura, equipamiento y gestión logística insuficiente:**

Las capacidades de gestión de la Región de Salud Puno se ven limitadas por una deficiente infraestructura y equipamiento. Es así que en muchos casos la infraestructura es precaria, el equipamiento y mobiliario son obsoletos. Además se tienen varias sedes de trabajo y el personal disperso y fraccionado entre ellas, lo cual trae una serie de costos de gestión y coordinación como resultado de pérdidas de tiempo en traslados para sostener reuniones o tramitar documentos. Adicionalmente a esto, están las carencias de planificación y gestión de tecnologías de información en tanto actualmente, las áreas a cargo de éstas son percibidas como únicamente responsables del soporte técnico y no como un área que puede aportar al planeamiento y gestión de la institución, en cuanto a la identificación y gestión de las

necesidades tecnológicas para apoyar las funciones sustantivas de la institución y con ello, coadyuvar a la consecución de sus metas y resultados de gestión.

- Inadecuada política y gestión de recursos humanos:

En la Región de Salud Puno coexisten distintos regímenes laborales y por la falta de un marco legal e institucional que, en lugar de otorgar la flexibilidad que se necesita para atender las diferentes necesidades de recursos humanos, o es muy inflexible para contratar y desvincular personal a plazo fijo o en las condiciones en las que se puede contratar personal de naturaleza temporal. Ello se expresa en una inadecuada determinación de los perfiles de puestos y el número óptimo de profesionales requeridos por cada perfil bajo un enfoque de carga de trabajo y pertinencia para el logro de resultados, lo que se ve exacerbado por inadecuados procesos de planificación, selección, contratación, evaluación del desempeño, incentivos, desarrollo de capacidades y desincorporación de las personas.

A ello se adiciona la ausencia de políticas claras de desarrollo de capacidades, ya que se les trata como un conjunto de cursos dictados de manera improvisada y la entrega de información y herramientas a los servidores y funcionarios públicos, sin ningún tipo de seguimiento ni evaluación de desempeño. Estos esfuerzos además, son generalmente decididos de manera unilateral por cada Unidad Ejecutora y organizados por sus necesidades de corto plazo.

- Limitada evaluación de resultados e impactos, así como seguimiento y monitoreo de los insumos, procesos, productos y resultados de proyectos y actividades:

Como consecuencia de la falta de un sistema de planificación que defina objetivos claros y medibles tomando en cuenta las brechas de necesidades de la población por cerrar, en la Región de Salud Puno no se cuenta con tableros de indicadores cuantitativos y cualitativos para monitorear la gestión en los diferentes niveles de objetivos y responsabilidad sobre los mismos. Además, se identifica que la información para la toma de decisiones no necesariamente pasa por procesos rigurosos de control de calidad; los datos no están centralizados en bases consolidadas, ordenadas y confiables, hay información que se procesa a mano, lo cual puede llevar a error humano. Por consiguiente la calidad de la información no es adecuada para evaluar la gestión y sus resultados, y para la toma oportuna de decisiones.

- **Carencia de sistemas y métodos de gestión de la información y el conocimiento:**

La gestión del conocimiento implica la transferencia del conocimiento y el desarrollo de competencias necesarias al interior de las instituciones para compartirlo y utilizarlo entre sus miembros, así como para valorarlo y asimilarlo si se encuentra en el exterior de estas. Relacionado con el problema anterior, actualmente, en el Estado no existe de manera institucionalizada un sistema de gestión de la información y el conocimiento, ni existe un sistema de recojo y transferencia de buenas prácticas; las lecciones aprendidas de la propia experiencia no se registran, por lo que se repiten los mismos errores y se buscan soluciones a problemas que ya habían sido resueltos, generando pérdidas de tiempo, ineficiencias, además de que las mejores prácticas no se aplican, ni se comparten.

- **Débil articulación intergubernamental e intersectorial:**

La coordinación como proceso apunta a vincular entre sí a diversas entidades y agentes públicos con el fin de complementar sus recursos y capacidades, y articular objetivos y acciones en espacios intersectoriales e intergubernamentales. Esta es una necesidad inevitable en el contexto del proceso de descentralización en curso, en el que tres niveles de gobierno deben coordinar y complementarse a través de múltiples materias de competencia compartida. Sin embargo, la coordinación intergubernamental e intersectorial con el Gobierno Regional de Puno es escasa, difícil, costosa y muy poco efectiva.

Nuestro marco legal incluye diversos mecanismos de coordinación, tanto a nivel intergubernamental como intersectorial. Sin embargo, varios de ellos muestran limitaciones de diseño legal, no han logrado consenso para su implementación o en la práctica, han resultado poco eficaces para conseguir una efectiva coordinación y articulación interinstitucional e intergubernamental en los asuntos que les han sido encargados por sus normas de creación

1.2 SITUACION DEL RECURSO HUMANO EN LA REGION DE SALUD

Los recursos humanos en el ámbito de la Región de Salud Puno incluyen a todos los trabajadores nombrados y contratados por el periodo que requiera la institución, así como los profesionales que están haciendo el Servicio Rural Urbano Marginal (SERUM), que dura un año.

La situación actual de los recursos humanos en la organización está alineada con mucha persistencia a la vieja agenda (régimen flexible precario de los 90), esto a raíz de las políticas públicas de recursos humanos pasadas y algunas vigentes aun, a esto se adiciona la precariedad salarial y la rigidez del modelo burocrático, en que las remuneraciones no tienen relación alguna con los desempeños.

También los recursos humanos tienen problemas con el sistema de salud. Pese a que uno de los lemas en salud en el Perú es que se trata de “personas que atienden personas”, se ha perdido o desdibujado esta distinción sutil en el caso de los recursos humanos en salud, pues en este caso los medios – las personas – no son medios sino fines y no laboran con entrega sin una motivación, que no necesariamente es material.

En cuanto al personal contratado que está bajo el régimen de contratación D.L. 1057, si bien integra algunos beneficios antes no existentes con los SNP, no ha representado, al menos hasta el momento, un cambio sustantivo en la condición económica de los profesionales de salud y, por tanto, en el retroceso de la precarización. Las manifestaciones de la precarización siguen presentes, esto ha conllevado a que personal contratado no tenga ese compromiso y voluntad de lograr los resultados esperados por la institución, y estando siempre a la expectativa de continuar o no en la institución.

No obstante, aún permanecen viejos lastres y deudas pendientes como la persistencia del centralismo en la distribución de los recursos humanos, el aumento del déficit de especialistas, el aumento de la conflictividad laboral, el retraso salarial, el relegamiento de la salud ocupacional, la alta insatisfacción laboral, el desplazamiento de la capacitación como preocupación pública, entre otros puntos.

a. Personal en el Marco del Régimen Laboral D.L. 276

A nivel de la Región de Salud Puno laboran 5200 trabajadores bajo el Régimen Laboral D.L. 276, de donde el cual aproximadamente 442 trabajadores están en condición de contratados y 4758 trabajadores son nombrados en las diferentes Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno, en el Cuadro N° 02 observamos que es la Unidad Ejecutora 403 Salud San Roman que cuenta con 970 trabajadores que es mayor a diferencia de las demás Unidades Ejecutoras, situación que se da porque todavía esta Unidad Ejecutora está comprendida por la Red de Salud San Roman y el Hospital Carlos Monje Medrano, lo cual no ocurre con la Red de Salud Puno y el Hospital Regional Manuel Nuñez Butron ambas son Unidades Ejecutoras.

Así mismo de las 5200 plazas en la Región de Salud de Puno el 8.5 % del total de plazas estarían siendo ocupada por personal contratado, cada año se viene incorporando personal profesional y técnico asistencial por la modalidad de nombramiento en las diferentes Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno.

Cuadro N° 02
Cantidad de Personal del Régimen Laboral D.L. 276
Según Unidad Ejecutora del ámbito de la DIRESA Puno

UNIDAD EJECUTORA	Personal Nombrado	Personal Contratado	Total de Trabajadores
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	161	16	177
U.E. 401 - Salud Melgar	450	51	501
U.E. 402 - Salud Azángaro	389	47	436
U.E. 403 - Salud San Román	907	63	970
U.E. 404 - Salud Huancané	440	43	483
U.E. 405 - Salud Puno	395	31	426
U.E. 406 - Salud Chucuito	391	33	424
U.E. 407 - Salud Yunguyo	160	27	187
U.E. 408 - Salud El Collao	347	35	382
U.E. 409 - Salud Carabaya	213	26	239
U.E. 410 - Salud Sandía	207	27	234
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	513	27	540
U.E. 412 - Salud Lampa	185	16	201
TOTAL	4758	442	5200

Fuente: PLH Consolidado 2018 – DIRESA Puno y Oficio N° 799-2018-GR PUNO-DIRESA/OERRHH

b. Personal en el Marco del Régimen Laboral D.L. 1057

En el Cuadro N° 03, nos muestra el personal contratado por Unidad Ejecutora del ámbito de la DIRESA Puno en el marco del D.L. 1057 – CAS, Régimen especial que permite a las instituciones del estado contratar personal para cubrir las necesidades de Recursos Humanos para el cumplimiento de los objetivos institucionales, a pesar de que este Régimen no es muy favorable para el trabajador, cada año se logra cubrir las plazas mediante concurso convocado por la DIRESA Puno y autorizado por el Gobierno Regional de Puno, situación que genera un desquebrajamiento en la atención de áreas funcionales y Establecimientos de Salud, por la demora que se da en llevar el proceso.

Cuadro N° 03
Cantidad de Personal del Régimen Laboral D.L. 1057
Según Unidad Ejecutora del ámbito de la DIRESA Puno

UNIDAD EJECUTORA	Personal Contratado
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	53
U.E. 401 - Salud Melgar	123
U.E. 402 - Salud Azángaro	118
U.E. 403 - Salud San Román	398
U.E. 404 - Salud Huancané	177
U.E. 405 - Salud Puno	267
U.E. 406 - Salud Chucuito	101
U.E. 407 - Salud Yunguyo	53
U.E. 408 - Salud El Collao	76
U.E. 409 - Salud Carabaya	109
U.E. 410 - Salud Sandía	79
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	69
U.E. 412 - Salud Lampa	110
TOTAL	1733

Fuente: PLH Consolidado 2018 – DIRESA Puno

c. Personal según género en la Región de Salud Puno

El total de trabajadores en la Región de Salud Puno es de 5200 en el Régimen Laboral D.L. 276 de donde el 62% son Mujeres y el 38 % son Varones, solo en el caso de la U.E. 400 que es el órgano rector en salud de la Región de Puno se cuenta con más varones que mujeres, y en cuanto a las demás Unidades Ejecutoras la presencia es mayor de Mujeres o del género femenino. Así mismo del total de 1733 contratados como CAS el 30% son Mujeres y el 70 % son Varones

**Cuadro N° 04
Personal según género por Unidad Ejecutora
del ámbito de la DIRESA Puno**

UNIDADES EJECUTORAS	Régimen D.L. 276		Régimen D.L. 1057	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	107	70	26	27
U.E. 401 - Salud Melgar	194	307	50	73
U.E. 402 - Salud Azángaro	182	254	38	80
U.E. 403 - Salud San Román	341	629	80	318
U.E. 404 - Salud Huancané	191	292	45	132
U.E. 405 - Salud Puno	141	285	69	198
U.E. 406 - Salud Chucuito	163	261	34	67
U.E. 407 - Salud Yunguyo	65	122	18	35
U.E. 408 - Salud El Collao	146	236	21	55
U.E. 409 - Salud Carabaya	97	142	42	67
U.E. 410 - Salud Sandía	108	126	31	48
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	202	338	22	47
U.E. 412 - Salud Lampa	64	137	44	66
TOTAL	2001	3199	520	1213

Fuente: PLH Consolidado 2018 – DIRESA Puno

d. Personal del Régimen Laboral D.L. 276 y D.L. 1057 según tipo de cargo.

En el Cuadro N° 05, nos muestra el porcentaje del personal con cargo administrativo y asistencial en el ámbito de la región de Salud Puno. De acuerdo al Dispositivo 3.2 del Decreto Legislativo - DL N° 1153, establece el personal de la salud está compuesto por los profesionales de la salud y personal técnico y auxiliar asistencial de la salud, y estas son mencionadas en el inciso a) e inciso b) de la normatividad en referencia. Asimismo con el Decreto Legislativo- DL N° 1162, se incluyen como personal de la salud, profesionales de la salud al Químico, Técnico especializado de los Servicios de Fisioterapia, Laboratorio y Rayos X.

En el caso de los cargos administrativos están definidos por la particularidad en las funciones que realizan, las cuales están relacionadas directamente con las labores administrativas y de apoyo, así mismo están considerados en la codificación de grupos de

servidores civiles que realiza SERVIR de acuerdo R.P.E. N° 100-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC “Familias de Puestos y Roles y Manual de Puestos Tipo (MP T) aplicables al Régimen del Servicio Civil” así como el Catálogo de Puestos Tipo T...”

Cuadro N° 05
Personal del Régimen Laboral D.L. 276, según tipo de cargo
por Unidad Ejecutora del ámbito de la DIRESA Puno

UNIDAD EJECUTORA	Adminis trativo	%	Asiste ncial	%	Total
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	122	69	55	31	177
U.E. 401 - Salud Melgar	80	16	421	84	501
U.E. 402 - Salud Azángaro	84	19	352	81	436
U.E. 403 - Salud San Román	176	18	794	82	970
U.E. 404 - Salud Huancané	71	15	412	85	483
U.E. 405 - Salud Puno	52	12	374	88	426
U.E. 406 - Salud Chucuito	79	19	345	81	424
U.E. 407 - Salud Yunguyo	30	16	157	84	187
U.E. 408 - Salud El Collao	63	16	319	84	382
U.E. 409 - Salud Carabaya	29	12	210	88	239
U.E. 410 - Salud Sandía	26	11	208	89	234
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	160	30	380	70	540
U.E. 412 - Salud Lampa	24	12	177	88	201
TOTAL	996		4204		5200

Fuente: PLH Consolidado 2018 – DIRESA Puno

En la Región Puno, 1733 trabajadores de salud, han sido contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen especial de Contratación Administrativo de Servicios - CAS, tal como se evidencia en el Cuadro N° 06. Por su naturaleza son contratos de carácter temporal, y están sujetos cada año a nuevos concursos de ingreso, lo que influye negativamente en la adecuada funcionalidad de la institución y cumplimiento de objetivos.

Cuadro N° 06
Personal del Régimen Laboral D.L. 1057, según tipo de cargo
por Unidad Ejecutora del ámbito de la DIRESA Puno

UNIDAD EJECUTORA	Adminis trativo	%	Asiste ncial	%	Total
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	28	53	25	47	53
U.E. 401 - Salud Melgar	47	38	76	62	123
U.E. 402 - Salud Azángaro	23	19	95	81	118
U.E. 403 - Salud San Román	70	18	328	82	398
U.E. 404 - Salud Huancané	34	19	143	81	177
U.E. 405 - Salud Puno	71	27	196	73	267
U.E. 406 - Salud Chucuito	34	34	67	66	101
U.E. 407 - Salud Yunguyo	17	32	36	68	53
U.E. 408 - Salud El Collao	27	36	49	64	76
U.E. 409 - Salud Carabaya	30	28	79	72	109
U.E. 410 - Salud Sandía	27	34	52	66	79
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	28	41	41	59	69
U.E. 412 - Salud Lampa	33	30	77	70	110
TOTAL	469		1264		1733

Fuente: PLH Consolidado 2018 – DIRESA Puno

e. Grupo etario de personal de salud, en el ámbito de la Región de Salud Puno.

Hay una lenta renovación de cuadros profesionales, técnicos y administrativos dentro de la Región de Salud de Puno. Según el Cuadro N° 07, más de la mitad de los trabajadores de salud de la Región de Salud Puno son mayores de 45 años de edad. Así, el 78% de los recursos humanos tienen entre 36 y 64 años y el 8% se encuentra en el Grupo etario mayor a los 65 años. En vista de que todos ellos están en el régimen de la carrera administrativa y un porcentaje importante, cerca de la cesantía, habrá un déficit de personal y una fuerte carga de pensiones en el futuro mediano, si es que no se instala un mecanismo contractual a través de un nuevo régimen de carrera pública en salud.

El hecho de que la población de los trabajadores en el sector no sea tan joven da base social para la resistencia a los cambios, dando como consecuencia que la mayoría de los trabajadores no sea joven puede llevar a una estructura en que los trabajadores tienden a ser más resistentes a los cambios y, por eso, haya una gestión de personas más operacional y burócrata. El panorama en el personal contratado como CAS es diferente: el 61 % están comprendidos entre la edad de 18 a 35 años, el 39 % de los contratados tienen entre 36 y 64 años y solamente un trabajador se ubica en la faja etaria mayor a los 65 años.

Cuadro N° 07

Grupo etario de personal de salud, en el ámbito de la Región de Salud Puno.

ETAPAS DE VIDA	RANGO	Nombrados D.L. 276		Contratados D.L. 1057	
		Cantidad	%	Cantidad	%
NIÑEZ	5 – 13 años	0	0	0	0
ADOLESCENCIA	14 – 17 años	0	0	0	0
ADULTO JÓVENES	18 – 35 años	714	14	1058	61
ADULTO	36 – 64 años	4048	78	674	39
TERCERA EDAD	65 a mas	438	8	1	0
TOTAL		5200	100	1733	100

Fuente: OMS 2011, Etapas de Vida para la actividad deportiva

1.3 CONTEXTO ECONOMICO EN LA REGION DE SALUD PUNO

La asignación de presupuesto en la Región de Salud Puno reside en la aprobación del Presupuesto Institucional de Apertura mediante Resolución Ejecutiva Regional emitida por el Gobierno Regional de Puno por cada año fiscal, y seguidamente efectúa la desagregación del presupuesto por Unidad Ejecutora del ámbito de la DIRESA Puno.

Para la ejecución de las actividades educativas y asistencias técnicas se han identificado principalmente las específicas de gasto que se consideran en la programación presupuestal por cada Unidad Ejecutora y estas finalmente se constituyen como fuente de financiamiento para el desarrollo de las actividades educativas y asistencias técnicas, se realizara el análisis

de las específicas de gasto: 2.3.21.21 (Pasajes y Gastos de Transporte), 2.3.21.22 (Viáticos y Asignaciones por Comisión de Servicio), 2.3.21.299 (Otros Gastos), 2.3.27.3 1 (Realizado por Personas Jurídicas), 2.3.27.3 2 (Realizado por Personas Naturales) y 2.3.27.10 1 (Seminarios, Talleres y Similares Organizados por la Institución), no todo el presupuesto comprendido en la específica de gasto se orienta a las actividades educativas y asistencia técnica, ya que también la Unidad Ejecutora programa y ejecuta una serie de acciones de gestión que repercuten en el uso de presupuesto de las específicas de gasto en mención.

a) Análisis de la Ejecución del Presupuesto en la Específica 2.3.21.21 (Pasajes y Gastos de Transporte)

La específica 2.3.21.21 está comprendido dentro de la Genérica de Gasto 3 (Bienes y Servicios), en la Sub Genérica (1) 2 (Contratación de Servicios), Sub Genérica(2) 1 (Viajes), específica(1) 2 (Viajes domésticos) y específica(2) 1 (Pasajes y gasto de transporte) que corresponde a los gastos por el pago de pasajes y gastos de transportes pagados a empresas de transporte o agencias de viajes por el traslado de personal en el interior del país.

En la etapa de programación del presupuesto institucional la específica de gasto 2.3.21.21 es considerada en diferentes metas presupuestales a razón de que en el año fiscal se suscitan diferentes viajes por motivos como el sustento del Presupuesto Institucional, actualización de los aplicativos informáticos de recursos humanos, sustento del CAP provisional, reuniones técnicas en los cambios de la programación de los programas presupuestales, asistencias técnicas en los diferentes sistemas administrativos y procesos asistenciales, y otros.

Para el financiamiento adecuado de las actividades educativas contempladas en el Plan de Capacitación Anual o en el Plan de Desarrollo de los recursos humanos en salud debieron estar programados en la meta "Capacitación al Personal" que correspondía a la categoría presupuestal "Acciones Centrales", presupuesto que se asigna para el pago de los gastos de transporte del participante a la actividad educativa desarrollado en el interior del país. Sin embargo antes de la publicación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobado con Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, no se tenía claridad en los procesos de capacitación y su relación con las licencias y permisos por capacitación, razón por lo cual las diferentes Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno programaron en diferentes

metas presupuestales los recursos económicos orientados para el desarrollo de actividades educativas.

En el Cuadro N° 08, se observa que las Unidades Ejecutoras 400, 402, 406 y 408 han ejecutado en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 1.2 1 al menos 4 años consecutivas de los 5 años en estudio, lo que significa que han pagado los pasajes a los participantes de las actividades educativas al interior del país, en cuanto a las Unidades Ejecutoras 401 y 403 al menos 1 año de los 5 años de estudio, y en cuanto las Unidades Ejecutoras 404, 405, 407 y 410 no registran ejecución presupuestal en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 1.2 1. Así mismo a partir del año 2015 se crea la Unidad Ejecutora 412 y tampoco tiene registro de ejecución en la meta y específica en mención.

Cuadro N° 08
Ejecución del presupuesto en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 1.2 1 (Pasajes y Gastos de Transporte) por Unidad Ejecutora del Ámbito de la DIRESA Puno del año 2013 al 2017

UNIDAD EJECUTORA	Ejecución 2013 (S/.)	Ejecución 2014 (S/.)	Ejecución 2015 (S/.)	Ejecución 2016 (S/.)	Ejecución 2017 (S/.)
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	6,968.00	15,222.00	4,782.00	3,780.00	3,200.00
U.E. 401 - Salud Melgar	1,220.00	0.00	0.00	399.00	0.00
U.E. 402 - Salud Azángaro	0.00	300.00	550.00	550.00	850.00
U.E. 403 - Salud San Román	2,500.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 404 - Salud Huancané	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 405 - Salud Puno	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 406 - Salud Chucuito	0.00	11,600.00	9,102.00	1,809.00	4,174.00
U.E. 407 - Salud Yunguyo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 408 - Salud El Collao	5,634.00	1,609.00	4,678.00	3,876.00	4,389.00
U.E. 409 - Salud Carabaya	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 410 - Salud Sandia	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 412 - Salud Lampa	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	16,322.00	28,731.00	19,112.00	10,414.00	12,613.00

Fuente: Consulta Amigable – Consulta de Ejecución de Gasto del año 2013 al 2017

Cuando se realiza el análisis de la Especifica de Gasto 2.3.2 1.2 1 a nivel de todas las metas comprendidas en las Unidades Ejecutoras, se identifican metas que cuentan con la Especifica de Gasto 2.3.21.21, como son: Gestión Administrativa, Acciones Administrativas, Acción y Control, Administración de Recursos Humanos y Otros, por consiguiente en el Cuadro N° 09, podemos observar la ejecución en la específica de Gasto 2.3.2 1.2 1 en todas las Unidades Ejecutoras. Sin embargo al no contar con un registro real de la cantidad de viajes que se realiza cada año por conceptos de capacitación a la ciudad de Lima y otras regiones no es posible establecer exactamente el pago de los pasajes y gastos de transporte asumidos por otras metas presupuestales, considerando que en el año también se realizan viajes de gestión y otros de carácter

técnico por las diferentes órganos y unidades orgánicas de las Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno.

Cuadro N° 09
Ejecución del presupuesto en la Especifica 2.3.2 1.2 1 (Pasajes y Gastos de Transporte) por Unidad Ejecutora del Ámbito de la DIRESA Puno 2013 - 2017

UNIDAD EJECUTORA	Ejecución 2013 (S/.)	Ejecución 2014 (S/.)	Ejecución 2015 (S/.)	Ejecución 2016 (S/.)	Ejecución 2017 (S/.)
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	228,479.00	221,975.00	161,747.00	186,714.00	265,350.00
U.E. 401 - Salud Melgar	22,253.00	17,243.00	25,769.00	15,662.00	17,093.00
U.E. 402 - Salud Azángaro	37,014.00	28,442.00	51,236.00	46,442.00	36,779.00
U.E. 403 - Salud San Román	85,377.00	79,753.00	86,312.00	94,475.00	81,338.00
U.E. 404 - Salud Huancané	19,807.00	16,258.00	27,786.00	21,250.00	22,008.00
U.E. 405 - Salud Puno	67,427.00	40,216.00	61,812.00	45,242.00	47,496.00
U.E. 406 - Salud Chucuito	26,917.00	42,958.00	34,167.00	15,425.00	16,864.00
U.E. 407 - Salud Yunguyo	26,338.00	25,785.00	32,698.00	27,632.00	32,197.00
U.E. 408 - Salud El Collao	39,311.00	25,979.00	28,752.00	23,638.00	35,594.00
U.E. 409 - Salud Carabaya	45,474.00	23,717.00	41,788.00	21,771.00	23,061.00
U.E. 410 - Salud Sandia	18,398.00	31,756.00	34,072.00	29,791.00	24,788.00
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	63,938.00	102,319.00	129,539.00	49,243.00	95,791.00
U.E. 412 - Salud Lampa	0.00	0.00	30,630.00	18,426.00	21,556.00
TOTAL REGION SALUD PUNO	680,733.00	656,401.00	746,308.00	595,711.00	719,915.00

Fuente: Consulta Amigable – Consulta de Ejecución de Gasto del año 2013 al 2017

b) Análisis de la Ejecución del Presupuesto en la Especifica 2.3.21.22 (Viáticos y Asignación por Comisión de Servicio)

La específica 2.3.21.22 está comprendido dentro de la Genérica de Gasto 3 (Bienes y Servicios), en la Sub Genérica(1) 2 (Contratación de Servicios), Sub Genérica(2) 1 (Viajes), específica(1) 2 (Viajes domésticos) y específica(2) 2 (Viáticos y Asignación por Comisión de Servicio) que corresponde a la asignación que se concede al personal público para atender gastos personales que les ocasione en el desempeño de sus funciones en el interior del país (alimentación, hospedaje, movilidad así como el TUA (Tarifa Unificada de Uso de Aeropuerto)).

En la etapa de programación del presupuesto institucional la específica de gasto 2.3.21.22 es considerada en diferentes metas presupuestales a razón de que en el año fiscal se suscitan gastos personales ocasionado por el desempeño de sus funciones del personal en el interior del país, y para el financiamiento de las actividades educativas debieron ser programadas en la meta “Capacitación al Personal” que correspondía a la categoría presupuestal “Acciones Centrales”, presupuesto que se asigna para el pago de alimentación, hospedaje, movilidad así como el TUA del participante a la actividad educativa desarrollado en el interior del país. Sin embargo antes de la publicación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”,

las diferentes Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno programaron en diferentes metas presupuestales los recursos económicos orientados para el desarrollo de actividades educativas.

En el Cuadro N° 10, se observa que las Unidades Ejecutoras 400, 401, 402, 406 y 408 han ejecutado en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 1.2 2 en los 5 años en estudio, lo que significa que se pagó los gastos por concepto alimentación, hospedaje, movilidad así como el TUA de los participantes de las actividades educativas al interior del país, en cuanto a la Unidad Ejecutora 403 al menos 1 año de los 5 años de estudio, y en cuanto las Unidades Ejecutoras 404, 405, 407, 409, 410 y 411 no registran ejecución presupuestal en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 1.2 2. Así mismo a partir del año 2015 se crea la Unidad Ejecutora 412 y tampoco tiene registro de ejecución en la meta y especifica en mención.

Cuadro N° 10
Ejecución del presupuesto en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 1.22 (Viáticos y Asignaciones por Comisión de Servicio) por Unidad Ejecutora del Ámbito de la DIRESA Puno del año 2013 al 2017

UNIDAD EJECUTORA	Ejecución 2013 (S/.)	Ejecución 2014 (S/.)	Ejecución 2015 (S/.)	Ejecución 2016 (S/.)	Ejecución 2017 (S/.)
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	32,960.00	24,490.00	19,650.00	8,389.00	16,940.00
U.E. 401 - Salud Melgar	21,730.00	4,117.00	4,430.00	4,830.00	5,300.00
U.E. 402 - Salud Azángaro	940.00	1,500.00	5,343.00	3,843.00	6,442.00
U.E. 403 - Salud San Román	21,370.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 404 - Salud Huancané	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 405 - Salud Puno	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 406 - Salud Chucuito	300.00	3,000.00	6,280.00	14,310.00	19,890.00
U.E. 407 - Salud Yunguyo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 408 - Salud El Collao	3,930.00	1,690.00	960.00	940.00	3,090.00
U.E. 409 - Salud Carabaya	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 410 - Salud Sandia	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 412 - Salud Lampa	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	81,230.00	34,797.00	36,663.00	32,312.00	51,662.00

Fuente: Consulta Amigable – Consulta de Ejecución de Gasto del año 2013 al 2017

Cuando se realiza el análisis de la Especifica de Gasto 2.3.2 1.2 2 a nivel de todas las metas comprendidas en las Unidades Ejecutoras, se identifican más metas que cuentan con la Especifica de Gasto 2.3.21.22, como son: Gestión Administrativa, Acciones Administrativas, Acción y Control, Administración de Recursos Humanos y Otros, por consiguiente en el Cuadro N° 11, podemos observar la ejecución en la especifica de Gasto 2.3.2 1.2 2 en todas las Unidades Ejecutoras. Sin embargo al no contar con un registro real de la cantidad de participantes en las actividades educativas y asistencias técnicas realizadas en la ciudad de Lima y otras regiones no es posible determinar exactamente los gastos por concepto de alimentación, hospedaje, movilidad así como el TUA

asumidos por otras metas presupuestales de las Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno, considerando que también se realizan otros gastos personales ocasionado por el desempeño de sus funciones del personal en el interior del país por las diferentes órganos y unidades orgánicas de las Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno.

Cuadro N° 11
Ejecución del presupuesto en la Especifica 2.3.2 1.22 (Viáticos y Asignaciones por Comisión de Servicio) por Unidad Ejecutora del Ámbito de la DIRESA Puno 2013 - 2017

UNIDAD EJECUTORA	Ejecución 2013 (S/.)	Ejecución 2014 (S/.)	Ejecución 2015 (S/.)	Ejecución 2016 (S/.)	Ejecución 2017 (S/.)
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	792,854.00	799,597.00	763,769.00	716,568.00	902,791.00
U.E. 401 - Salud Melgar	212,707.00	238,680.00	236,687.00	182,974.00	229,235.00
U.E. 402 - Salud Azángaro	164,036.00	131,042.00	191,636.00	179,938.00	191,975.00
U.E. 403 - Salud San Román	908,649.00	786,756.00	874,346.00	360,867.00	312,004.00
U.E. 404 - Salud Huancané	275,770.00	254,280.00	274,088.00	239,620.00	249,420.00
U.E. 405 - Salud Puno	124,530.00	91,087.00	86,448.00	110,393.00	124,160.00
U.E. 406 - Salud Chucuito	177,030.00	204,480.00	162,760.00	184,030.00	195,610.00
U.E. 407 - Salud Yunguyo	95,778.00	95,600.00	116,894.00	107,426.00	129,503.00
U.E. 408 - Salud El Collao	114,690.00	119,670.00	108,690.00	97,660.00	107,280.00
U.E. 409 - Salud Carabaya	160,210.00	150,580.00	105,780.00	114,660.00	132,341.00
U.E. 410 - Salud Sandía	166,216.00	154,793.00	163,257.00	141,590.00	166,460.00
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	139,480.00	149,220.00	180,960.00	118,170.00	87,790.00
U.E. 412 - Salud Lampa	0.00	0.00	102,365.00	82,505.00	89,868.00
TOTAL	3,331,950.00	3,175,785.00	3,367,680.00	2,636,401.00	2,918,437.00

Fuente: Consulta Amigable – Consulta de Ejecución de Gasto del año 2013 al 2017

c) Análisis de la Ejecución del Presupuesto en la Especifica 2.3.21.299 (Otros Gastos)

La específica 2.3.21.299 está comprendido dentro de la Genérica de Gasto 3 (Bienes y Servicios), en la Sub Genérica(1) 2 (Contratación de Servicios), Sub Genérica(2) 1 (Viajes), específica(1) 2 (Viajes domésticos) y específica(2) 99 (Otros Gastos) que corresponde a otros gastos de viajes domésticos no especificados en las partidas anteriores, como movilidad local cuando el servidor se desplaza fuera de su centro de trabajo.

En la etapa de programación del presupuesto institucional la específica de gasto 2.3.21.2 99 es considerada en diferentes metas presupuestales a razón de que en el año fiscal se suscitan otros gastos de viajes domésticos no especificados en las partidas anteriores, como movilidad local cuando el servidor se desplaza fuera de su centro de trabajo, y para el financiamiento de las actividades educativas debieron ser programadas en la meta “Capacitación al Personal” que correspondía a la categoría presupuestal “Acciones Centrales”, presupuesto que se asigna entre otros el pago por movilidad local del participante a la actividad educativa o asistencia técnica desarrollado. Sin embargo ante el manejo inadecuado de la normatividad para los procesos de

capacitación, las diferentes Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno programaron en diferentes metas presupuestales los recursos económicos orientados para el desarrollo de actividades educativas.

En el Cuadro N° 12, se observa que las Unidades Ejecutoras 400, 402, y 406 han ejecutado en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.21.2 99 por lo menos en 4 años de los 5 años en estudio, lo que significa que se pagó los gastos por movilidad local de los participantes de las actividades educativas y asistencia técnica al interior del país, en cuanto a la Unidad Ejecutora 408 al menos 2 años de los 5 años de estudio, y en cuanto las Unidades Ejecutoras 401, 403, 404, 405, 407, 409, 410 y 411 no registran ejecución presupuestal en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 1.2 99. Así mismo a partir del año 2015 se crea la Unidad Ejecutora 412 y tampoco tiene registro de ejecución en la meta y específica en mención.

Cuadro N° 12
Ejecución del presupuesto en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 1.2 99 (Otros Gastos) por Unidad Ejecutora del Ámbito de la DIRESA Puno del año 2013 al 2017

UNIDAD EJECUTORA	Ejecución 2013 (S/.)	Ejecución 2014 (S/.)	Ejecución 2015 (S/.)	Ejecución 2016 (S/.)	Ejecución 2017 (S/.)
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	1,680.00	3,360.00	1,960.00	1,400.00	2,400.00
U.E. 401 - Salud Melgar	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 402 - Salud Azángaro	5,200.00	0.00	3,526.00	1,800.00	1,870.00
U.E. 403 - Salud San Román	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 404 - Salud Huancané	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 405 - Salud Puno	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 406 - Salud Chucuito	102,576.00	40,558.00	21,060.00	0.00	6,320.00
U.E. 407 - Salud Yunguyo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 408 - Salud El Collao	537.00	0.00	0.00	0.00	480.00
U.E. 409 - Salud Carabaya	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 410 - Salud Sandía	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 412 - Salud Lampa	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	109,993.00	43,918.00	26,546.00	3,200.00	11,070.00

Fuente: Consulta Amigable – Consulta de Ejecución de Gasto del año 2013 al 2017

Cuando se realiza el análisis de la Especifica de Gasto 2.3.2 1.2 99 a nivel de todas las metas comprendidas en las Unidades Ejecutoras, se identifican más metas que cuentan con la Especifica de Gasto 2.3.21.2 99, como son: Gestión Administrativa, Acciones Administrativas, Acción y Control, Administración de Recursos Humanos y Otros, por consiguiente en el Cuadro N° 13, podemos observar la ejecución en la específica de Gasto 2.3.2 1.2 99 en todas las Unidades Ejecutoras. Sin embargo al no contar con un registro real de la cantidad de participantes en las actividades educativas y asistencias técnicas realizadas fuera de su centro de trabajo no es posible determinar exactamente los gastos

por concepto de movilidad local asumidos por otras metas presupuestales de las Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno, considerando que también se realizan otras actividades fuera del centro de trabajo por las diferentes órganos y unidades orgánicas de las Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno.

Cuadro N° 13
Ejecución del presupuesto en la Especifica 2.3.2 1.299 (Otros Gastos) por
Unidad Ejecutora del Ámbito de la DIRESA Puno 2013 - 2017

UNIDAD EJECUTORA	Ejecución 2013 (S/.)	Ejecución 2014 (S/.)	Ejecución 2015 (S/.)	Ejecución 2016 (S/.)	Ejecución 2017 (S/.)
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	490,910.00	376,088.00	347,141.00	398,533.00	361,830.00
U.E. 401 - Salud Melgar	163,287.00	166,886.00	197,850.00	175,486.00	175,300.00
U.E. 402 - Salud Azángaro	202,830.00	172,806.00	164,699.00	264,255.00	355,331.00
U.E. 403 - Salud San Román	257,576.00	11,940.00	311,772.00	547,768.00	449,838.00
U.E. 404 - Salud Huancané	123,827.00	108,342.00	55,664.00	44,483.00	92,974.00
U.E. 405 - Salud Puno	277,100.00	94,118.00	225,361.00	231,345.00	304,784.00
U.E. 406 - Salud Chucuito	300,569.00	152,752.00	88,130.00	53,960.00	53,971.00
U.E. 407 - Salud Yunguyo	23,680.00	19,609.00	21,699.00	16,764.00	42,650.00
U.E. 408 - Salud El Collao	35,154.00	30,885.00	45,988.00	52,810.00	28,772.00
U.E. 409 - Salud Carabaya	4,940.00	12,460.00	24,040.00	38,481.00	21,440.00
U.E. 410 - Salud Sandía	88,062.00	103,892.00	185,650.00	193,517.00	213,977.00
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	15,215.00	27,529.00	25,980.00	16,385.00	34,510.00
U.E. 412 - Salud Lampa	0.00	0.00	69,880.00	115,502.00	97,516.00
TOTAL	1,983,150.00	1,277,307.00	1,763,854.00	2,149,289.00	2,232,893.00

Fuente: Consulta Amigable – Consulta de Ejecución de Gasto del año 2013 al 2017

d) Análisis de la Ejecución del Presupuesto en la Especifica 2.3.27.31 (Realizado por personas jurídicas)

La específica 2.3.27.31 está comprendido dentro de la Genérica de Gasto 3 (Bienes y Servicios), en la Sub Genérica(1) 2 (Contratación de Servicios), Sub Genérica(2) 7 (Servidor Profesionales y Técnicos), específica(1) 3 (Servicio de Capacitación y Perfeccionamiento) y específica(2) 1 (Realizado por personas jurídicas) que corresponde a gastos por contratos de personas jurídicas prestadoras de servicios de capacitación y perfeccionamiento al personal orientado a mejorar la gestión y al servicio de la entidad.

En la etapa de programación del presupuesto institucional la específica de gasto 2.3.27.3 1 es considerada en diferentes metas presupuestales a razón de que en el año fiscal se suscitan otros gastos por contratos de personas jurídicas prestadoras de servicios de capacitación y perfeccionamiento al personal orientado a mejorar la gestión y al servicio de la entidad, y para el financiamiento de las actividades educativas debieron ser programadas en la meta “Capacitación al Personal” que correspondía a la categoría presupuestal “Acciones Centrales”.

En el Cuadro N° 14, se observa que las Unidades Ejecutoras 400, 401, y 408 han ejecutado en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.27.3 1 en los 5 años en estudio, lo que significa que se pagó los gastos por contratos de personas jurídicas prestadoras de servicios de capacitación y perfeccionamiento al personal, en cuanto a la Unidad Ejecutora 403 al menos 1 año de los 5 años de estudio, y en cuanto las Unidades Ejecutoras 402, 404, 405, 406, 407, 409, 410 y 411 no registran ejecución presupuestal en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 7.3 1. Así mismo a partir del año 2015 se crea la Unidad Ejecutora 412 y tampoco tiene registro de ejecución en la meta y específica en mención.

**Cuadro N° 14
Ejecución del presupuesto en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 7.3 1 (Realizado por personas jurídicas) por Unidad Ejecutora del Ámbito de la DIRESA Puno del año 2013 al 2017**

UNIDAD EJECUTORA	Ejecución 2013 (S./.)	Ejecución 2014 (S./.)	Ejecución 2015 (S./.)	Ejecución 2016 (S./.)	Ejecución 2017 (S./.)
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	20,848.00	29,070.00	20,940.00	33,880.00	22,413.00
U.E. 401 - Salud Melgar	990.00	3,750.00	5,230.00	2,336.00	2,600.00
U.E. 402 - Salud Azángaro	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 403 - Salud San Román	1,090.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 404 - Salud Huancané	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 405 - Salud Puno	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 406 - Salud Chucuito	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 407 - Salud Yunguyo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 408 - Salud El Collao	12,040.00	12,440.00	400.00	9,150.00	1,650.00
U.E. 409 - Salud Carabaya	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 410 - Salud Sandía	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 412 - Salud Lampa	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	34,968.00	45,260.00	26,570.00	45,366.00	26,663.00

Fuente: Consulta Amigable – Consulta de Ejecución de Gasto del año 2013 al 2017

Quando se realiza el análisis de la Especifica de Gasto 2.3.2 7.3 1 a nivel de todas las metas comprendidas en las Unidades Ejecutoras, se identifican más metas que cuentan con la Especifica de Gasto 2.3.27.3 1, como son: Gestión Administrativa, Acciones Administrativas, Acción y Control, Administración de Recursos Humanos y Otros, por consiguiente en el Cuadro N° 15, podemos observar la ejecución en la específica de Gasto 2.3.2 7.3 1 en todas las Unidades Ejecutoras. Sin embargo al no contar con un registro real de actividades educativas y asistencias técnicas realizadas no es posible determinar exactamente los por contratos de personas jurídicas prestadoras de servicios de capacitación y perfeccionamiento al personal asumidos por otras metas presupuestales de las Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno, considerando que también se realizan otros eventos por las

diferentes órganos y unidades orgánicas de las Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno

Cuadro N° 15
Ejecución del presupuesto en la Especifica 2.3.2 7.3 1 (Realizado por personas jurídicas) por Unidad Ejecutora del Ámbito de la DIRESA Puno 2013 - 2017

UNIDAD EJECUTORA	Ejecución 2013 (S/.)	Ejecución 2014 (S/.)	Ejecución 2015 (S/.)	Ejecución 2016 (S/.)	Ejecución 2017 (S/.)
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	51,221.00	63,910.00	45,072.00	51,124.00	40,862.00
U.E. 401 - Salud Melgar	1,651.00	3,750.00	7,210.00	2,897.00	8,770.00
U.E. 402 - Salud Azángaro	0.00	0.00	0.00	0.00	9,076.00
U.E. 403 - Salud San Román	2,090.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 404 - Salud Huanacané	0.00	500.00	1,920.00	0.00	0.00
U.E. 405 - Salud Puno	10,066.00	3,742.00	0.00	5,282.00	3,200.00
U.E. 406 - Salud Chucuito	1,510.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 407 - Salud Yunguyo	6,025.00	1,330.00	1,490.00	2,000.00	300.00
U.E. 408 - Salud El Collao	23,440.00	31,910.00	900.00	34,010.00	4,570.00
U.E. 409 - Salud Carabaya	6,252.00	4,638.00	9,494.00	3,451.00	4,125.00
U.E. 410 - Salud Sandia	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	9,883.00	12,111.00	4,900.00	2,250.00	6,520.00
U.E. 412 - Salud Lampa	0.00	0.00	1,670.00	840.00	0.00
TOTAL	112,138.00	121,891.00	72,656.00	101,854.00	77,423.00

Fuente: Consulta Amigable – Consulta de Ejecución de Gasto del año 2013 al 2017

e) Análisis de la Ejecución del Presupuesto en la Especifica 2.3.27.32 (Realizado por personas naturales)

La específica 2.3.27.32 está comprendido dentro de la Genérica de Gasto 3 (Bienes y Servicios), en la Sub Genérica(1) 2 (Contratación de Servicios), Sub Genérica(2) 7 (Servidor Profesionales y Técnicos), específica(1) 3 (Servicio de Capacitación y Perfeccionamiento) y específica(2) 2 (Realizado por personas naturales) que corresponde a gastos por contratos de personas naturales prestadoras de servicios de capacitación y perfeccionamiento al personal orientado a mejorar la gestión y al servicio de la entidad.

En la etapa de programación del presupuesto institucional la específica de gasto 2.3.27.3 2 es considerada en diferentes metas presupuestales a razón de que en el año fiscal se suscitan otros gastos por contratos de personas naturales prestadoras de servicios de capacitación y perfeccionamiento al personal orientado a mejorar la gestión y al servicio de la entidad, y para el financiamiento de las actividades educativas debieron ser programadas en la meta “Capacitación al Personal” que correspondía a la categoría presupuestal “Acciones Centrales”.

En el Cuadro N° 16, se observa que las Unidades Ejecutoras 408 han ejecutado en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.27.3

2 por lo menos 3 años de los 5 años en estudio, lo que significa que se pagó los gastos por contratos de personas naturales prestadoras de servicios de capacitación y perfeccionamiento al personal, en cuanto a la Unidad Ejecutora 401 al menos 1 año de los 5 años de estudio, y en cuanto las Unidades Ejecutoras 400, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410 y 411 no registran ejecución presupuestal en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 7.3 2. Así mismo a partir del año 2015 se crea la Unidad Ejecutora 412 y tampoco tiene registro de ejecución en la meta y específica en mención.

Cuadro N° 16
Ejecución del presupuesto en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 7.3 2(Realizado por personas naturales) por Unidad Ejecutora del Ámbito de la DIRESA Puno del año 2013 al 2017

UNIDAD EJECUTORA	Ejecución 2013 (S/.)	Ejecución 2014 (S/.)	Ejecución 2015 (S/.)	Ejecución 2016 (S/.)	Ejecución 2017 (S/.)
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 401 - Salud Melgar	0.00	0.00	0.00	0.00	400.00
U.E. 402 - Salud Azángaro	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 403 - Salud San Román	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 404 - Salud Huancané	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 405 - Salud Puno	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 406 - Salud Chucuito	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 407 - Salud Yunguyo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 408 - Salud El Collao	0.00	9,939.00	0.00	2,130.00	480.00
U.E. 409 - Salud Carabaya	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 410 - Salud Sandia	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 412 - Salud Lampa	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	0.00	9,939.00	0.00	2,130.00	880.00

Fuente: Consulta Amigable – Consulta de Ejecución de Gasto del año 2013 al 2017

Cuando se realiza el análisis de la Especifica de Gasto 2.3.2 7.3 2 a nivel de todas las metas comprendidas en las Unidades Ejecutoras, se identifican más metas que cuentan con la Especifica de Gasto 2.3.27.3 1, como son: Gestión Administrativa, Acciones Administrativas, Acción y Control, Administración de Recursos Humanos y Otros, por consiguiente en el Cuadro N° 17, podemos observar la ejecución en la específica de Gasto 2.3.2 7.3 2 en todas las Unidades Ejecutoras. Sin embargo al no contar con un registro real de actividades educativas y asistencias técnicas realizadas no es posible determinar exactamente los gastos por contratos de personas naturales prestadoras de servicios de capacitación y perfeccionamiento al personal asumidos por otras metas presupuestales de las Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno, considerando que también se realizan otros eventos por las diferentes órganos y unidades orgánicas de las Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno

Cuadro N° 17
**Ejecución del presupuesto en la Especifica 2.3.2 7.3 2 (Realizado por
personas naturales) por Unidad Ejecutora del Ámbito de la DIRESA Puno
2013 - 2017**

UNIDAD EJECUTORA	Ejecución 2013 (S/.)	Ejecución 2014 (S/.)	Ejecución 2015 (S/.)	Ejecución 2016 (S/.)	Ejecución 2017 (S/.)
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	0.00	0.00	0.00	3,015.00	500.00
U.E. 401 - Salud Melgar	500.00	3,540.00	0.00	2,310.00	2,261.00
U.E. 402 - Salud Azángaro	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 403 - Salud San Román	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 404 - Salud Huancañé	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 405 - Salud Puno	2,200.00	2,467.00	200.00	0.00	0.00
U.E. 406 - Salud Chucuito	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 407 - Salud Yunguyo	0.00	150.00	760.00	500.00	1,390.00
U.E. 408 - Salud El Collao	1,550.00	10,000.00	1,920.00	4,450.00	480.00
U.E. 409 - Salud Carabaya	500.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 410 - Salud Sandia	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	1,932.00	0.00	3,395.00	3,560.00	0.00
U.E. 412 - Salud Lampa	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	6,682.00	16,157.00	6,275.00	13,835.00	4,631.00

Fuente: Consulta Amigable – Consulta de Ejecución de Gasto del año 2013 al 2017

**f) Análisis de la Ejecución del Presupuesto en la Especifica 2.3.27.10
1 (Realizado por personas naturales)**

La específica 2.3.27.10 1 está comprendido dentro de la Genérica de Gasto 3 (Bienes y Servicios), en la Sub Genérica(1) 2 (Contratación de Servicios), Sub Genérica(2) 7 (Servidor Profesionales y Técnicos), específica(1) 10 (Servicio de Atención y Celebraciones) y específica(2) 1 (Seminarios, talleres y similares organizados por la institución) que corresponde a gastos por los servicios prestados por personas naturales o jurídicas para realizar seminarios, talleres y similares organizados por la institución.

En la etapa de programación del presupuesto institucional la específica de gasto 2.3.27.10 1 es considerada en diferentes metas presupuestales a razón de que en el año fiscal se suscitan otros gastos por los servicios prestados por personas naturales o jurídicas para realizar seminarios, talleres y similares organizados por la institución, y para el financiamiento de las actividades educativas debieron ser programadas en la meta “Capacitación al Personal” que correspondía a la categoría presupuestal “Acciones Centrales”.

En el Cuadro N° 18, se observa que las Unidades Ejecutoras 400, 401 y 408 han ejecutado en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.27.10 1 por lo menos 4 años de los 5 años en estudio, lo que significa que se pagó los servicios prestados por personas naturales o jurídicas para realizar seminarios, talleres y similares organizados por la

institución, en cuanto a la Unidad Ejecutora 402 y 406 al menos 2 años de los 5 años de estudio, y en cuanto las Unidades Ejecutoras 403, 404, 405, 404, 405, 407, 407, 409, 410 y 411 no registran ejecución presupuestal en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 7.10 1. Así mismo a partir del año 2015 se crea la Unidad Ejecutora 412 y tampoco tiene registro de ejecución en la meta y específica en mención.

Cuadro N° 18
Ejecución del presupuesto en la Meta “Capacitación al Personal” de la Especifica 2.3.2 7.10 1(Seminarios, talleres y similares organizados por la institución) por Unidad Ejecutora del Ámbito de la DIRESA Puno del año 2013 al 2017

UNIDAD EJECUTORA	Ejecución 2013 (S/.)	Ejecución 2014 (S/.)	Ejecución 2015 (S/.)	Ejecución 2016 (S/.)	Ejecución 2017 (S/.)
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	18,620.00	16,620.00	8,000.00	4,500.00	5,000.00
U.E. 401 - Salud Melgar	0.00	1,588.00	1,550.00	3,600.00	1,500.00
U.E. 402 - Salud Azángaro	0.00	0.00	0.00	1,200.00	194.00
U.E. 403 - Salud San Román	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 404 - Salud Huancané	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 405 - Salud Puno	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 406 - Salud Chucuito	3,400.00	0.00	0.00	0.00	20,826.00
U.E. 407 - Salud Yunguyo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 408 - Salud El Collao	0.00	1,691.00	2,940.00	2,925.00	3,275.00
U.E. 409 - Salud Carabaya	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 410 - Salud Sandía	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
U.E. 412 - Salud Lampa	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	22,020.00	19,899.00	12,490.00	12,225.00	30,795.00

Fuente: Consulta Amigable – Consulta de Ejecución de Gasto del año 2013 al 2017

Cuando se realiza el análisis de la Especifica de Gasto 2.3.2 7.10 1 a nivel de todas las metas comprendidas en las Unidades Ejecutoras, se identifican más metas que cuentan con la Especifica de Gasto 2.3.27.10 1, como son: Gestión Administrativa, Acciones Administrativas, Acción y Control, Administración de Recursos Humanos y Otros, por consiguiente en el Cuadro N° 19, podemos observar la ejecución en la específica de Gasto 2.3.2 7.10 1 en todas las Unidades Ejecutoras. Sin embargo al no contar con un registro real de actividades educativas y asistencias técnicas realizadas no es posible determinar exactamente los gastos servicios prestados por personas naturales o jurídicas para realizar seminarios, talleres y similares organizados por la institución asumidos por otras metas presupuestales de las Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno, considerando que también se realizan otros eventos por las diferentes órganos y unidades orgánicas de las Unidades Ejecutoras del ámbito de la DIRESA Puno

Cuadro N° 19
**Ejecución del presupuesto en la Especifica 2.3.2 7.10 1 (Seminarios, talleres
y similares organizados por la institución) por Unidad Ejecutora del Ámbito
de la DIRESA Puno 2013 - 2017**

UNIDAD EJECUTORA	Ejecución 2013 (S/.)	Ejecución 2014 (S/.)	Ejecución 2015 (S/.)	Ejecución 2016 (S/.)	Ejecución 2017 (S/.)
U.E. 400 - Salud Puno Lampa (DIRESA Puno)	237,165.00	300,646.00	258,311.00	253,312.00	272,572.00
U.E. 401 - Salud Melgar	96,528.00	111,326.00	137,254.00	145,065.00	136,863.00
U.E. 402 - Salud Azángaro	14,090.00	13,436.00	40,298.00	49,776.00	42,550.00
U.E. 403 - Salud San Román	0.00	36,688.00	115,752.00	59,665.00	88,007.00
U.E. 404 - Salud Huancañé	3,900.00	63,411.00	74,955.00	74,242.00	90,221.00
U.E. 405 - Salud Puno	45,888.00	298,131.00	48,169.00	266,831.00	184,653.00
U.E. 406 - Salud Chucuito	62,159.00	54,210.00	46,778.00	64,277.00	81,005.00
U.E. 407 - Salud Yunguyo	21,418.00	37,413.00	44,702.00	68,252.00	80,084.00
U.E. 408 - Salud El Collao	0.00	39,445.00	48,721.00	30,657.00	28,521.00
U.E. 409 - Salud Carabaya	34,314.00	35,641.00	44,920.00	39,415.00	57,060.00
U.E. 410 - Salud Sandia	0.00	0.00	43,765.00	54,054.00	56,180.00
U.E. 411 - Hospital Regional Manuel Núñez Butrón	6,252.00	12,334.00	35,042.00	14,609.00	6,866.00
U.E. 412 - Salud Lampa	0.00	0.00	68,753.00	100,716.00	67,693.00
TOTAL	521,714.00	1,002,681.00	1,007,420.00	1,220,871.00	1,192,275.00

Fuente: Consulta Amigable – Consulta de Ejecución de Gasto del año 2013 al 2017

1.4 SITUACION DE LA FORMACION PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CAPACIDADES EN SALUD.

En el sistema de formación de los recursos humanos en salud un problema clave es el distanciamiento entre las Instituciones formadoras y las necesidades de los servicios de salud. Este distanciamiento se revela en dos dimensiones:

En primer lugar, la formación de los profesionales de la salud de la región Puno, no responden a los principales problemas de salud identificados en la Región, lo que se traduce en la dificultad para ejercer las competencias para el cuidado de la salud en las personas, así como para desarrollar labores de gestión del cuidado y la atención en salud, lo mismo ocurre en las áreas administrativas de la Región de Salud Puno.

En segundo lugar, falta de articulación entre instituciones formadoras y prestadoras para el real dimensionamiento de la formación de los profesionales en salud y cómo esta debería adaptarse a las necesidades del sector y no basarse en presupuestos establecidos por los centros de formación con respecto a una realidad del sector muchas veces equivocada.

En relación a lo antes mencionado se han identificado los problemas de una manera secuencial y ordenada, desarrollándose en dos ejes: Desarrollo de Capacidades y Formación Profesional. En ambos ejes se ha considerado la identificación de problemas por proceso: Planificación,

Organización, Conducción, Ejecución y Control. Así mismo para la identificación más dinámica de los problemas se utilizó como herramienta estratégica el Árbol de Problemas y el Árbol de Objetivos.

a) Desarrollo de Capacidades de Capacidades (Planificación, Organización, Conducción, Ejecución y Control)

Planificación

Deficiente planificación en la identificación de acciones educativas.

Causas:

- Las acciones educativas incluidas en el PDP no están orientadas a contribuir a la solución de los problemas sanitarios de la Región de Puno.
- La Región no cuenta con diagnósticos de brecha de capacidades que puedan ser incluidas en el PDP.
- Limitadas capacidades en Salud Colectiva, Salud Individual y Gestión del Recurso Humano en Salud para atender los problemas de Salud.
- Limitadas competencias del Recurso Humanos en Salud para la atención integral de salud basada en la Familia y la Comunidad.
- Escaso conocimiento de las herramientas didácticas educativas para el desarrollo de acciones educativas.
- Débil articulación entre la planificación del desarrollo de capacidades y el Presupuesto Institucional.

Organización

Débil organización en el fortalecimiento de las sedes docentes y gestores. Causas:

- Para el desarrollo de acciones educativas no se toma en cuenta las sedes docentes locales calificadas.
- Escaso profesional de salud con certificación y registro de tutor para facilitar actividades de desarrollo de capacidades.
- Limitados recursos de las Sedes Docentes para la ejecución de actividades educativas.
- Limitados recursos tecnológicos para implementar las plataformas virtuales de aprendizaje.
- Escasos convenios interinstitucionales para la implementación de acciones para el desarrollo de capacidades.

Conducción

Débil articulación entre el marco estratégico y las acciones educativas del PDP. Causas:

- Desconocimiento de los miembros del comité en la cualificación técnica para la priorización de objetivos que serán establecidos en el PDP.
- Las acciones educativas priorizadas se decide a través de las necesidades de las Instancias Orgánicas sin tomar en cuenta los objetivos establecidos en el PDP.
- La Región no cuenta con los criterios para poder seleccionar los proveedores de acciones educativas.
- La Región no cuenta con un registro oficial que reconozca a los tutores o especialistas en temas de salud pública y gestión administrativa.
- Débil socialización de la normatividad vigente para la gestión de capacitación.
- Limitados recursos para la ejecución de las acciones educativas establecidas en el PDP Anual.
- La Región no cuenta con criterios técnicos para la selección de participantes a las acciones educativas.

Ejecución

Acciones educativas ejecutadas no garantizan el aprendizaje del recurso humano en salud. Causas:

- Débil manejo de las modalidades educativas para la ejecución de las actividades de desarrollo de capacidades, y con mayor frecuencia se utiliza los cursos - talleres.
- Débil manejo de los enfoques pedagógicos en el desarrollo de acciones educativas del PDP, y consecuentemente solo privilegia el uso de la pedagogía de la trasmisión de conocimientos.
- Débil uso de técnicas didácticas en el desarrollo de acciones educativas del PDP, y con más frecuencia se realiza seminarios y presentación de casos.
- Las actividades educativas que se desarrollan mayormente utilizan el escenario administrativo y no al escenario de salud individual y salud publica en los dos niveles de atención.

Control

Mecanismos e instrumentos de monitoreo, evaluación y supervisión no acordes a la normatividad vigente. Causas:

- Escasas acciones de monitoreo, evaluación y supervisión del desarrollo de actividades establecidas en el PDP.
- Escasa información de las acciones de desarrollo de capacidades que ayude a la toma de decisiones.
- Escasos Instrumentos para el monitoreo, evaluación, supervisión, asistencia técnica de las actividades educativas.
- En la región se ejecuta aproximadamente el 30% de las actividades programadas en el PDP.

b) Formación Profesional (Planificación, Organización, Conducción, Ejecución y Control)

Planificación

Débil articulación interinstitucional para la adecuación de perfiles profesionales en ciencia de la salud y oferta de vacantes que respondan a las necesidades sanitarias regional. Causas:

- El perfil profesional del estudiante de las carreras de ciencias de salud que forman las Instituciones formadoras no responde a las necesidades de salud de la región.
- Escasa oferta de vacantes de profesionales en el pregrado y posgrado y técnicos en salud, que amplía la brecha de especialistas en la región.
- Las instituciones formadoras de la Región Puno no aplican las políticas de retención del profesional joven y capacitado.
- El profesional SERUMS no aplica enfoque de Interculturalidad e inadecuado manejo de la Gestión Administrativa.
- En la Región no ha diseñado estrategias para la articulación interinstitucional con las Instituciones Formadoras para mejorar la pertinencia y la calidad de la formación de los profesionales.

Organización

Débil organización de los espacios de articulación docencia en servicios en salud de pre y postgrado en la región. Causas:

- En la Región los espacios de articulación docencia en servicio de Pregrado y Residentado de Ciencias de la Salud se encuentra parcialmente instalados.
- En la Región no cuenta con sedes docentes en pre grado autorizadas, por no contar con normas de nivel nacional.
- Débil organización de los espacios de articulación de pregrado que repercute en la toma de decisiones para la selección del ingreso de los internos.
- Las instituciones formadoras de la Región cuentan parcialmente con Unidades de postgrado de segunda especialización en las carreras de ciencia de la salud.
- En la Región de salud Puno las Unidades Ejecutoras (EESS) cuentan parcialmente con convenios específicos de cooperación docente asistencial.
- La Región no cuenta con presupuesto exclusivo para la formación de segunda especialidad médica y de las carreras de ciencia de la salud modalidad residentado.

Conducción

Débil conducción de la DIRESA Puno en la formación de los profesionales de la salud acorde a la realidad sanitaria regional.

Causas:

- La política educativa de las Instituciones Formadoras que ofertan la formación de segunda especialización no están acordes a las políticas de salud y prioridades sanitarias de la región.
- Débil conducción de la formación de segunda especialización en ciencias de la salud por parte de la DIRESA.
- Escasa intervención del comité regional de articulación de docencia servicio en la toma de decisiones para el proceso de internado y para la calidad y pertinencia de la educación.
- En la región no se cuenta con directivas internas para implementar los procesos Formación profesional.

Ejecución

Débil implementación de las instituciones formadoras con el uso de enfoques pedagógicos que privilegien la pedagogía problematizadora.

Causas:

- Débil aplicación de estándares para la formación técnica, Pregrado y de la formación especializada de parte de las entidades formadoras.

- El enfoque pedagógico de las Instituciones Formadoras está centrada en el docente privilegiando la transmisión de conocimientos.
- Débil manejo de técnicas didácticas para la ejecución de las actividades de docencia en servicio, y solo se usan las clases magistrales y seminarios
- Los campos clínicos y socio sanitarios del Primer Nivel de Atención y Áreas de Gestión en Salud no son considerados como escenarios de practica por parte de las Instituciones Formadoras, y solo consideran Los campos de formación clínico.

Control

Deficiente monitoreo, evaluación y supervisión de las actividades de articulación de la docencia en los servicios de salud.

Causas:

- Débil implementación de acciones de monitoreo, evaluación y supervisión de las actividades de articulación docencia-servicio en el pre y postgrado (segunda especialización).
- Escasa información de las acciones de articulación docencia-servicio en salud que ayude a la toma de decisiones.
- Escasos instrumentos de monitoreo, evaluación y supervisión-asistencia técnica de las acciones de articulación docencia-servicio en el pre y postgrado (segunda especialización).

II. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Garantizar que los recursos humanos en salud cuenten con competencias profesionales y humanas, suficientes y adecuadas para responder a las expectativas, demandas y necesidades de salud de la Región de Puno.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 2.2.1 Asegurar que la formación profesional de los recursos humanos en salud proporcione suficientes y adecuadas competencias para el trabajo en salud.
- 2.2.2. Desarrollar las capacidades de los recursos humanos en salud para la mejora de la atención de salud con eficiencia, calidad, pertinencia, equidad e interculturalidad.

III. ACCIONES

Sobre la base del análisis de la problemática del desarrollo de capacidades y la formación profesional de los Recursos Humanos en Salud se plantean las acciones de intervención de manera consensuada entre los niveles Regional y Local en coordinación con el nivel Nacional, con los actores vinculados a la formación profesional y laboral, de acuerdo a los dos componentes (Desarrollo de Capacidades y Formación Profesional):

3.1. COMPONENTE DESARROLLO DE CAPACIDADES:

- 3.1.1 Realizar el diseño de objetivos en función del diagnóstico de necesidades y definición de actividades educativas relacionadas.
- 3.1.2 Priorizar la ejecución de las acciones educativas incluidas en el PDP.
- 3.1.3 Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación en función del análisis situacional de salud, del ámbito de intervención.
- 3.1.4 Diseñar acciones educativas relacionadas a Salud Colectiva, Salud Individual y Gestión del Recurso Humano en Salud.
- 3.1.5 Diseñar acciones educativas con el enfoque del Modelo de Atención Integral de Salud Basado en Familia y Comunidad.
- 3.1.6 Establecimiento de estrategias para la ejecución de actividades educativas planificadas.
- 3.1.7 Promover el manejo de herramientas didácticas educativas para el desarrollo de acciones educativas.
- 3.1.8 Incorporar la programación del presupuesto del PDP en el Plan Operativo Institucional.
- 3.1.9 Programar el desarrollo de acciones educativas en las sedes docentes locales.
- 3.1.10 Certificar a profesionales de buen desempeño y capacitado como tutores.
- 3.1.11 Proporcionar el equipo y mobiliario a las sedes docentes.
- 3.1.12 Acondicionar el aula virtual en el ámbito regional.
- 3.1.13 Incorporar la formación laboral en los convenios interinstitucionales.
- 3.1.14 Realizar talleres de sensibilización para la elaboración del PDP.
- 3.1.15 Seguimiento al cronograma de ejecución de acciones educativas prioritizadas.
- 3.1.16 Contar con una directiva para la selección de instituciones.
- 3.1.17 Implementar el registro de tutores en libro oficializado por la Dirección.
- 3.1.18 Programar eventos de socialización de la normatividad vigente para la gestión de capacitación.

- 3.1.19 Analizar el presupuesto por Meta Presupuestal orientada a las acciones educativas.
- 3.1.20 Elaborar directiva para la selección de asistentes.
- 3.1.21 Establecer modalidades educativas innovadoras para el desarrollo de acciones de capacitación.
- 3.1.22 Preparar tutoriales para el desarrollo de capacitación bajo diferentes modalidades educativas.
- 3.1.23 Priorizar el uso de métodos para el aprendizaje significativo en la capacitación.
- 3.1.24 Ejecutar acciones de educación permanente en salud basado en la problematización.
- 3.1.25 Calificar sedes de capacitación para el desarrollo de acciones educativas.
- 3.1.26 Elaborar plan de monitoreo, evaluación y supervisión.
- 3.1.27 Revisar los expediente de pago en los conceptos que se orientó a la capacitación.
- 3.1.28 Elaborar la matriz de monitoreo, evaluación y supervisión.
- 3.1.29 Implementar la Directiva de Evaluación de SERVIR a nivel de reacción.
- 3.1.30 Implementar la Directiva de Evaluación de SERVIR a nivel de aplicación.

3.2. COMPONENTE FORMACION PROFESIONAL

- 3.2.1 Precisar los perfiles por competencia en coordinación con las instituciones formadoras.
- 3.2.2 Oficializar los perfiles por competencia en coordinación con las instituciones formadoras.
- 3.2.3 Determinar la capacidad de la oferta a los campos de formación en servicio definidos en el pre grado.
- 3.2.4 Determinar la capacidad de la oferta de los campos de formación en servicio definidos en el postgrado bajo modalidad residentado.
- 3.2.5 Aplicar las políticas de retención de profesionales de la salud.
- 3.2.6 Tener Plan de Inducción del Profesional SERUMS basado en la Interculturalidad.
- 3.2.7 Tener Plan de Inducción del Profesional SERUMS en Gestión Administrativa.
- 3.2.8 Establecer convenios de cooperación docente asistencial con enfoquen de pertinencia y la calidad de acciones educativas.
- 3.2.9 Plan de trabajo de los espacios de articulación del pregrado y postgrado (residentado).
- 3.2.10 Contar con Establecimientos de Salud de la Región autorizados como Sedes Docentes.

- 3.2.11 Contar con una directiva que establezca el ingreso de internos de ciencias a las sedes docentes.
- 3.2.12 Organización de las instituciones formadoras y las instituciones prestadoras para regular el ingreso de los internos de ciencia de la salud
- 3.2.13 Contar con un estudio situacional de las necesidades de especialistas de acuerdo a necesidad sanitaria de la Región.
- 3.2.14 Establecer la oferta de la segunda especialidades médicas y de ciencia de la salud de acuerdo a la necesidad sanitaria local en las sedes docentes.
- 3.2.15 Establecer acuerdos, en las que se manifieste a las instituciones formadoras las prioridades sanitarias de la Región de Puno.
- 3.2.16 Definir presupuesto por especialidades de acuerdo a la demanda y categoría del Establecimiento de Salud.
- 3.2.17 Contar con el Plan de trabajo para la organización de programas educativos.
- 3.2.18 Articular los planes curriculares de las instituciones formadoras con las necesidades de salud de la Región.
- 3.2.19 Formulación de Directiva para la elección de especialidades de acuerdo a las necesidades del EESS y realidad Regional.
- 3.2.20 Asistencia técnica a los miembros de los espacios de Pre y postgrado.
- 3.2.21 Contar con una directiva que establezca los procedimientos para el desarrollo de la Docencia en los servicios de salud.
- 3.2.22 Contar con un documento técnico que contenga los estándares de formación de especialistas de acuerdo a la carga de enfermedad, perfil epidemiológico y necesidades de salud regional.
- 3.2.23 Ejecutar programas educativos multidisciplinarios utilizando enfoques pedagógicos que privilegien la pedagogía problematizadora.
- 3.2.24 Ejecutar programas educativos con enfoques pedagógicos de la problematización orientadas a las prioridades sanitarias de la Región de Puno.
- 3.2.25 Identificar en forma conjunta las técnicas didácticas más idóneas.
- 3.2.26 Términos de Referencia como requisito el uso de técnicas didácticas validadas.
- 3.2.27 Propiciar los campos de formación en el primer nivel de atención de salud.
- 3.2.28 Contar con un Plan de implementación de acciones de monitoreo, evaluación y supervisión.
- 3.2.29 Evaluación del Plan de Implementación de acciones de monitoreo, evaluación y supervisión.
- 3.2.30 Implementar el registro digital de las acciones de articulación docencia-servicio en salud.

3.2.31 Contar con Instrumentos de monitoreo, evaluación y supervisión.

4 INDICADORES

4.1 COMPONENTE DESARROLLO DE CAPACIDADES:

- Porcentaje de Objetivos alineadas a los problemas sanitarios prioritarios Regionales.
- Porcentaje de acciones educativas priorizadas incluidas en el PDP.
- Porcentaje de acciones educativas vinculado a la situación de salud de la Región.
- Porcentaje de acciones educativas que contienen temas de Salud Colectiva, Salud Individual y Gestión del Recurso Humano en Salud.
- Porcentaje de acciones educativas validadas con el enfoque de MAISBFC.
- Porcentaje de eventos ejecutados con estrategias educativas desarrollada por el Recurso Humanos en Salud.
- Porcentaje de profesionales y/o técnicos que manejan las herramientas didácticas educativas.
- Porcentaje de Presupuesto del PDP incluido en el Presupuesto Institucional de Apertura.
- Porcentaje de ejecución de acciones educativas en sedes docente locales calificadas.
- Porcentaje de profesionales certificados y ejercen como tutor.
- Porcentaje de sedes docente que cuentan equipo y mobiliario.
- Porcentaje de ambientes acondicionados para la operatividad de Aula virtual.
- Porcentaje de Convenios que incorporan la formación laboral.
- Porcentaje de participación a los talleres de sensibilización para la elaboración del PDP.
- Porcentaje de acciones educativas priorizadas ejecutadas de acuerdo al cronograma.
- Directiva para la selección de instituciones aprobada.
- Libro de registro de tutores oficializado.
- Porcentaje de eventos de socialización ejecutados.
- Porcentaje de presupuesto por Meta Presupuestal orientada a acciones educativas.
- Porcentaje de presupuesto por Meta Presupuestal orientada a la asistencia técnica.
- Directiva para la selección de asistentes aprobada.
- Porcentaje de modalidades educativas innovadoras incorporadas para el desarrollo de capacidades.
- Porcentaje de Tutoriales validados.
- Porcentaje de acciones educativas ejecutadas con métodos de aprendizaje significativo.

- Porcentaje de programas de educación permanente en salud implementados.
- Porcentaje de acciones de EPS basado en la problematización.
- Porcentaje de sedes de capacitación calificadas.
- Plan de monitoreo, evaluación y supervisión aprobado.
- Porcentaje de Expedientes que contienen los gastos por concepto de capacitación.
- Formato de monitoreo, evaluación y supervisión aprobado.
- Porcentaje de acciones educativas evaluadas a nivel de reacción.
- Porcentaje de acciones educativas evaluadas a nivel de aplicación.

4.2 COMPONENTE FORMACION PROFESIONAL

- Porcentaje de perfiles por competencia definidos en coordinación con las instituciones formadoras.
- Porcentaje de perfiles por competencia oficializados.
- Porcentaje de oferta de plazas en los campos de formación definidos en el pre grado.
- Porcentaje de oferta de plazas en los campos de formación definidos en el post grado.
- Porcentaje de políticas de retención aplicadas.
- Porcentaje de actividades de aprendizaje con enfoque de interculturalidad.
- Porcentaje de actividades de aprendizaje en Gestión Administrativa.
- Porcentaje de convenios de cooperación docente asistencial que incorporen los criterios de pertinencia y calidad de las acciones educativas.
- Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan de Trabajo de los espacios de articulación del pregrado y postgrado (residentado).
- Número de instituciones de salud de la región autorizadas como Sedes Docentes.
- Porcentaje de sedes docentes que aplican este documento normativo.
- Porcentaje de instituciones formadoras que aplican los procedimientos para el ingreso de sus alumnos a realizar el internado en las sedes docentes.
- Estudio de brechas de especialistas en la Región.
- Oferta de especializaciones acorde a la necesidades sanitaria local.
- Porcentaje de acuerdos de programas académicos orientado a atender la demanda de la Región Puno.
- Porcentaje de profesionales residente que eligieron su especialidad acorde a la necesidad de la institución de salud.
- Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan de trabajo.
- Porcentaje de instituciones formadoras que han adoptado planes de estudio vinculados a las necesidades de salud de la Región.
- Directiva aprobada.

- Porcentaje de miembros de los espacios de articulación capacitados.
- Directiva que establezca los procedimientos para el desarrollo de la Docencia en los servicios de salud
- Documento Técnico que contenga los estándares de formación de especialistas de acuerdo a la carga de enfermedad, perfil epidemiológico y necesidades de salud regional.
- Número de programas educativos multidisciplinarios que utilizan enfoque pedagógico que incorporan la pedagogía de la problematización.
- Número de programas educativos con enfoques pedagógicos – problematización.
- Porcentaje de técnicas didácticas validadas.
- Porcentaje de TDR que incluyeron como requisito el uso de técnicas didácticas validadas.
- Porcentaje de instituciones de salud del primer nivel que ofertan campos de formación.
- Porcentaje de acciones ejecutadas del Plan de Implementación.
- Porcentaje de acciones de evaluación ejecutadas.
- Porcentaje de acciones de articulación docencia-servicio en salud registradas.
- Matriz de monitoreo, evaluación y supervisión.

5 ANEXOS

Anexo N° 01: Árbol de Problemas

Anexo N° 02: Árbol de Objetivos

Anexo N° 03: Identificación de problemas por procesos y ejes de desarrollo de RHUS.

Anexo N° 04: Priorización del problema por procesos en el eje de desarrollo de capacidades.

Anexo N° 05: Eje de desarrollo de capacidades: objetivos, acciones, indicadores y cronograma.

Anexo N° 06: Identificación de problemas por procesos y ejes de formación profesional.

Anexo N° 07: Priorización del problema por procesos en el eje de formación profesional.

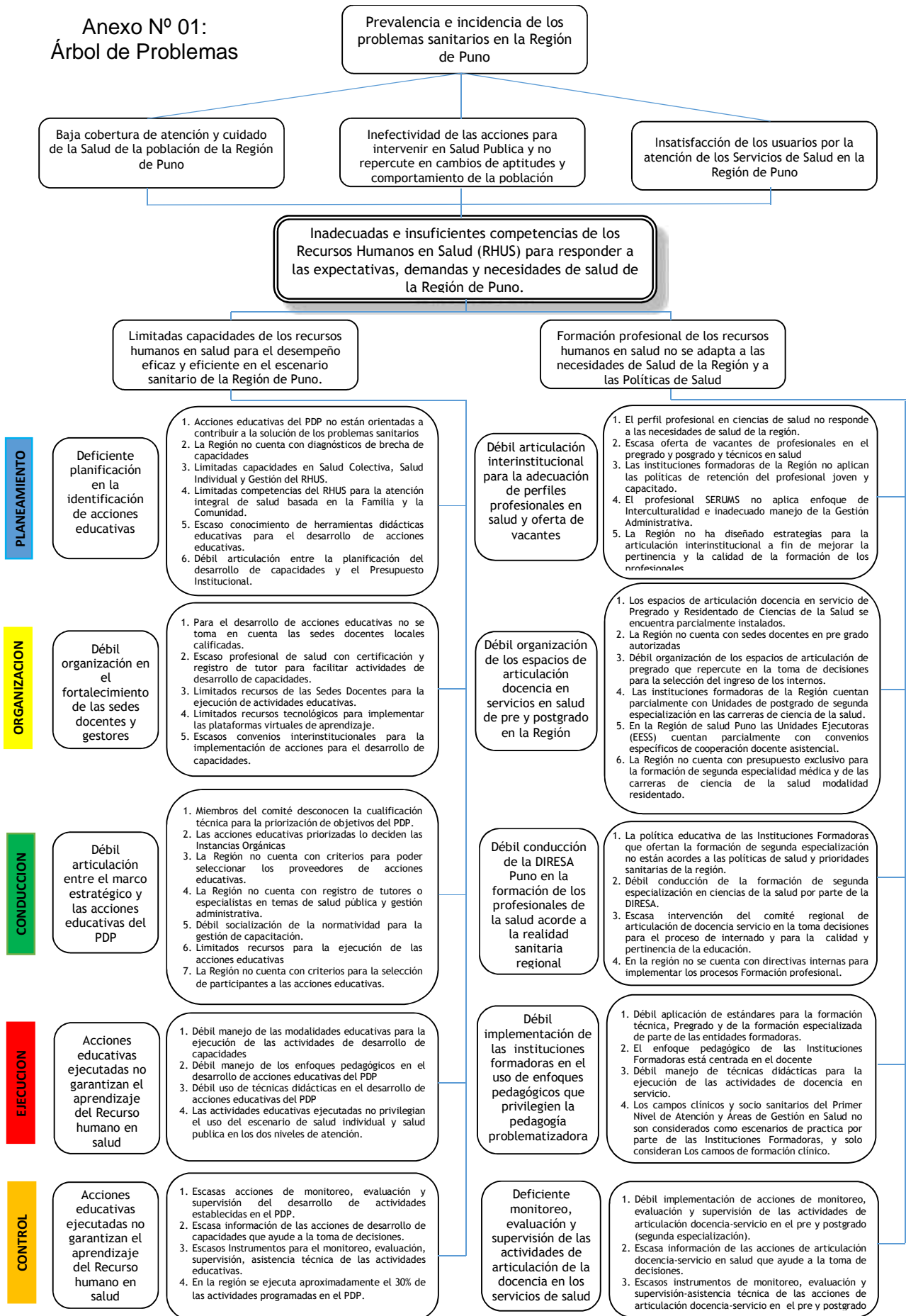
Anexo N° 08: Eje de formación profesional: objetivos, acciones, indicadores y cronograma.

Anexo N° 09: Análisis de involucrados.

ANEXOS

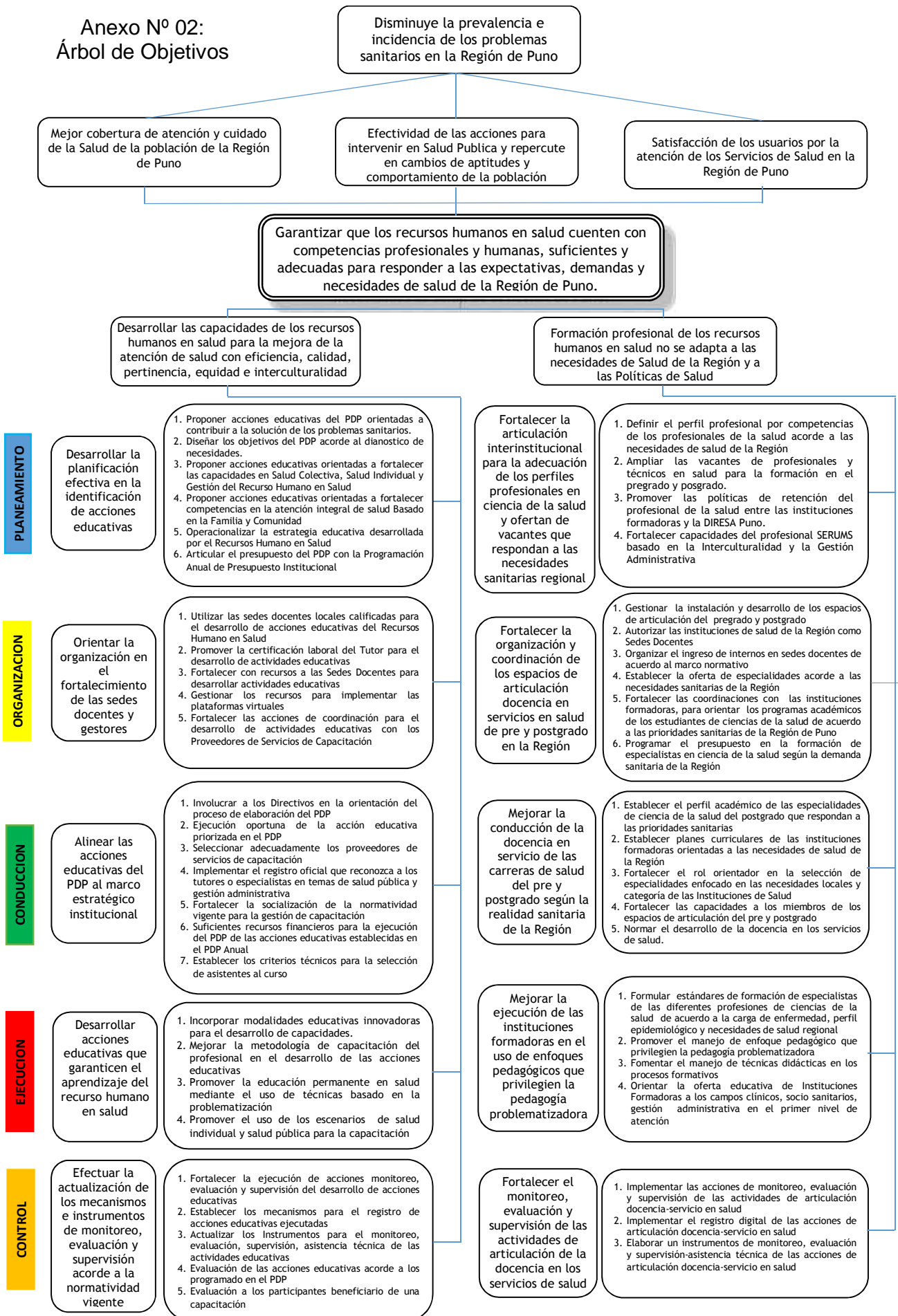
Plan Regional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud de la región Puno 2018-2021

**Anexo N° 01:
Árbol de Problemas**



Plan Regional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud de la región Puno 2018-2021

**Anexo N° 02:
Árbol de Objetivos**



Anexo N° 03

Identificación de problemas por procesos y ejes de desarrollo de RHUS

PROCESOS	EJE: DESARROLLO DE CAPACIDADES	
	PREGUNTAS ORIENTADORAS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS
PLANIFICACIÓN	¿Las acciones de desarrollo de capacidades incluidas en el PDP responden a la situación de salud identificada en la matriz N° 1?	Las acciones educativas incluidas en el PDP no están orientadas a contribuir a la solución de los problemas sanitarios de la Región de Puno.
	¿Hay acciones de desarrollo de capacidades que no están incluidas en el PDP? ¿Por qué?	La Región no cuenta con diagnósticos de brecha de capacidades que puedan ser incluidas en el PDP.
	¿Los recursos humanos cuentan con las competencias para atender los principales problemas de salud identificados en la matriz N° 1? (competencias en salud colectiva, salud individual y gestión)	Limitadas capacidades en Salud Colectiva, Salud Individual y Gestión del Recurso Humano en Salud para atender los problemas de Salud.
	¿Cuáles competencias tendrían que fortalecerse para atender las principales problemas identificados en la Matriz N° 1?	Limitadas competencias del Recurso Humanos en Salud para la atención integral de salud basado en la Familia y la Comunidad.
	¿Qué estrategias educativas se utilizan para el desarrollo de las actividades de desarrollo de capacidades, que estén o no incluidas en el PDP?	Débil manejo de las herramientas didácticas educativas para el desarrollo de acciones educativas
	¿De qué manera se gestiona la viabilidad financiera, normativa, política, social de las actividades de desarrollo de capacidades incluidas o no en el PDP?	Débil articulación entre la planificación del desarrollo de capacidades y el Presupuesto Institucional.
ORGANIZACIÓN	¿Cuentan con sedes calificadas para el desarrollo de capacidades?	Para el desarrollo de acciones educativas no se toma en cuenta las sedes docentes locales calificadas
	¿Se cuenta con tutores en la región para facilitar las actividades de desarrollo de capacidades? ¿Están registrados?	Escaso profesional de salud con certificación y registro de tutor para facilitar actividades de desarrollo de capacidades.
	¿En las sedes, calificadas o no, se cuenta con materiales, equipos y áreas para la ejecución de actividades de desarrollo de capacidades?	Limitados recursos de las Sedes Docentes para la ejecución de actividades educativas
	¿Se cuenta con tecnología actualizada para la ejecución de acciones de desarrollo de capacidades? Considerar: internet, plataformas virtuales, pizarras electrónicas, tv interactiva, tablet, etc.	Limitados recursos tecnológicos para implementar las plataformas virtuales de aprendizaje.
	¿Se cuenta con convenios marco y específicos vigentes, para la implementación de acciones para el desarrollo de capacidades?	Escasos convenios interinstitucionales para la implementación de acciones para el desarrollo de capacidades
CONDUCCIÓN	¿Quién define los objetivos para el desarrollo del PDP?	Desconocimiento de los miembros del comité en la cualificación técnica para la priorización de objetivos que serán establecidos en el PDP.
	¿Cómo se decide qué acciones de desarrollo de capacidades, incluidas o no en el PDP, sean priorizadas para su ejecución?	Las acciones educativas priorizadas se decide a través de las necesidades de las Instancias Orgánicas sin tomar en cuenta los objetivos establecidos en el PDP.
	¿Cómo se selecciona a las instituciones que ejecutarán las acciones de desarrollo de capacidades incluidas en el PDP?	La Región no cuenta con los criterios para poder seleccionar los proveedores de acciones educativas.
	¿Cómo se selecciona a los docentes, tutores o expertos que ejecutarán las acciones de desarrollo de capacidades incluidas en el PDP?	La Región no cuenta con un registro oficial que reconozca a los tutores o especialistas en temas de salud pública y gestión administrativa.
	¿Se cuenta con normas o documentos normativos para implementar los procesos de desarrollo de capacidades?	Débil socialización de la normatividad vigente para la gestión de capacitación.
	¿Con qué recursos financieros cuenta para la implementación del PDP? ¿El financiamiento para la ejecución del PDP, está aprobado en el POI?	Limitados recursos para la ejecución de las acciones educativas establecidas en el PDP Anual.
¿Cómo se selecciona a los participantes de las actividades de desarrollo de capacidades, incluidas o no en el PDP?	La Región no cuenta con criterios técnicos para la selección de participantes a las acciones educativas.	

**Plan Regional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades
de los Recursos Humanos en Salud de la región Puno 2018-2021**

PROCESOS	EJE: DESARROLLO DE CAPACIDADES	
	PREGUNTAS ORIENTADORAS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS
EJECUCIÓN	¿Qué modalidades educativas se utilizan con mayor frecuencia en la ejecución las actividades de desarrollo de capacidades? (Considerar: pasantía, curso, diplomatura, programas educativos estratégicos en salud, auto formativo virtual, virtual con tutoría, semipresencial?)	Débil manejo de las modalidades educativas para la ejecución de las actividades de desarrollo de capacidades, y con mayor frecuencia se utiliza los cursos - talleres.
	¿Cuál es el enfoque pedagógico que privilegian los ejecutores de las acciones de desarrollo de capacidades incluidas o no en el PDP? Considerar las siguientes alternativas: pedagogía de la transmisión de conocimientos; pedagogía del condicionamiento; pedagogía de la problematización.	Débil manejo de los enfoques pedagógicos en el desarrollo de acciones educativas del PDP, y consecuentemente solo privilegia el uso de la pedagogía de la transmisión de conocimientos.
	De su experiencia en los procesos de desarrollo de capacidades, que estén o no incluidos en el PDP a nivel regional ¿Qué técnicas didácticas ha observado que se usan con más frecuencia en los procesos formativos? Considerar las siguientes alternativas: experiencias vivenciales, clases magistrales, ateneos bibliográficos, seminarios, mesas redondas, presentación de casos, socio dramas, mapas conceptuales, etc.	Débil uso de técnicas didácticas en el desarrollo de acciones educativas del PDP, y con más frecuencia se realiza seminarios y presentación de casos.
	¿En qué escenarios se ejecutan con mayor frecuencia las actividades de desarrollo de capacidades incluidas o no en el PDP? Considerar: en aulas de entidades educativas, en otros ambientes distintos a los servicios de salud, en los servicios de salud (hospitalarios o de primer nivel), otros.	Las actividades educativas que se desarrollan mayormente utilizan el escenario administrativo y no al escenario de salud individual y salud pública en los dos niveles de atención.
CONTROL	¿Se realizan acciones de monitoreo, evaluación y supervisión de las actividades de desarrollo de actividades incluidas en el PDP?	Escasas acciones de monitoreo, evaluación y supervisión del desarrollo de actividades establecidas en el PDP.
	¿Se cuenta con un Sistema de Información de las acciones de desarrollo de capacidades? ¿En base a esta información se toman las decisiones?	Escasa información de las acciones de desarrollo de capacidades que ayude a la toma de decisiones.
	¿Dispone de instrumentos de monitoreo, evaluación y supervisión-asistencia técnica de las acciones de desarrollo de capacidades?	Escasos Instrumentos para el monitoreo, evaluación, supervisión, asistencia técnica de las actividades educativas
	¿Qué porcentaje de las actividades programadas en el PDP se han ejecutado?	Presencia de actividades educativas ejecutadas en la Región no comprendidas en el PDP, y de las actividades que están programadas en el PDP solo representa el 30% ejecutada.

Anexo N° 04

Priorización del problema por procesos en el eje de desarrollo de capacidades.

PROCESOS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS	PROBLEMA DEFINIDO POR PROCESO (este problema debe contener o sintetizar los problemas identificados en cada proceso)
PLANIFICACION	<p>Las acciones educativas incluidas en el PDP no están orientadas a contribuir a la solución de los problemas sanitarios de la Región de Puno.</p> <p>La Región no cuenta con diagnósticos de brecha de capacidades que puedan ser incluidas en el PDP.</p> <p>Limitadas capacidades en Salud Colectiva, Salud Individual y Gestión del Recurso Humano en Salud para atender los problemas de Salud.</p> <p>Limitadas competencias del Recurso Humanos en Salud para la atención integral de salud basado en la Familia y la Comunidad.</p> <p>Débil manejo de las herramientas didácticas educativas para el desarrollo de acciones educativas.</p> <p>Débil articulación entre la planificación del desarrollo de capacidades y el Presupuesto Institucional.</p>	DEFICIENTE PLANIFICACION EN LA IDENTIFICACION DE ACCIONES EDUCATIVAS
ORGANIZACIÓN	<p>Para el desarrollo de acciones educativas no se toma en cuenta las sedes docentes locales calificadas.</p> <p>Escaso profesional de salud con certificación y registro de tutor para facilitar actividades de desarrollo de capacidades.</p> <p>Limitados recursos de las Sedes Docentes para la ejecución de actividades educativas.</p> <p>Limitados recursos tecnológicos para implementar las plataformas virtuales de aprendizaje.</p> <p>Escasos convenios interinstitucionales para la implementación de acciones para el desarrollo de capacidades.</p>	DEBIL ORGANIZACIÓN EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS SEDES DOCENTES Y GESTORES
CONDUCCIÓN	<p>Desconocimiento de los miembros del comité en la cualificación técnica para la priorización de objetivos que serán establecidos en el PDP.</p> <p>Las acciones educativas priorizadas se decide a través de las necesidades de las Instancias Orgánicas sin tomar en cuenta los objetivos establecidos en el PDP.</p> <p>La Región no cuenta con los criterios para poder seleccionar los proveedores de acciones educativas.</p> <p>La Región no cuenta con un registro oficial que reconozca a los tutores o especialistas en temas de salud pública y gestión administrativa.</p> <p>Débil socialización de la normatividad vigente para la gestión de capacitación.</p> <p>Limitados recursos para la ejecución de las acciones educativas establecidas en el PDP Anual.</p> <p>La Región no cuenta con criterios técnicos para la selección de participantes a las acciones educativas.</p>	DEBIL ARTICULACION ENTRE EL MARCO ESTRATEGICO Y LAS ACCIONES EDUCATIVAS DEL PDP

**Plan Regional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades
de los Recursos Humanos en Salud de la región Puno 2018-2021**

PROCESOS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS	PROBLEMA DEFINIDO POR PROCESO (este problema debe contener o sintetizar los problemas identificados en cada proceso)
EJECUCIÓN	<p>Débil manejo de las modalidades educativas para la ejecución de las actividades de desarrollo de capacidades, y con mayor frecuencia se utiliza los cursos - talleres.</p> <p>Débil manejo de los enfoques pedagógicos en el desarrollo de acciones educativas del PDP, y consecuentemente solo privilegia el uso de la pedagogía de la trasmisión de conocimientos.</p> <p>Débil uso de técnicas didácticas en el desarrollo de acciones educativas del PDP, y con más frecuencia se realiza seminarios y presentación de casos.</p> <p>Las actividades educativas que se desarrollan mayormente utilizan el escenario administrativo y no al escenario de salud individual y salud pública en los dos niveles de atención.</p>	ACCIONES EDUCATIVAS EJECUTADAS NO GARANTIZAN EL APRENDIZAJE DEL RECURSO HUMANOS EN SALUD
CONTROL	<p>Escasas acciones de monitoreo, evaluación y supervisión del desarrollo de actividades establecidas en el PDP.</p> <p>Escasa información de las acciones de desarrollo de capacidades que ayude a la toma de decisiones.</p> <p>Escasos Instrumentos para el monitoreo, evaluación, supervisión, asistencia técnica de las actividades educativas.</p> <p>Presencia de actividades educativas ejecutadas en la Región no comprendidas en el PDP, y de las actividades que están programadas en el PDP solo representa el 30% ejecutada.</p>	MECANISMOS E INSTRUMENTOS DE MONITOREO, EVALUACION Y SUPERVISION NO ACORDES A LA NORMATIVIDAD VIGENTE

OBJETIVO PRINCIPAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES (PROPUESTAS DE SOLUCIÓN)	INDICADORES	FORMULA	AÑOS														
					2018			2019			2020			2021					
					II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
EFECTUAR LA ACTUALIZACION DE LOS MECANISMOS E INSTRUMENTOS DE MONITOREO, EVALUACION Y SUPERVISION ACORDE A LA NORMATIVIDAD VIGENTE	Fortalecer la ejecución de acciones de monitoreo, evaluación y supervisión del desarrollo de acciones educativas	Elaborar plan de monitoreo, evaluación y supervisión	Plan de monitoreo, evaluación y supervisión aprobado	-----			X			X					X				
	Establecer los mecanismos para el registro de acciones educativas ejecutadas	Revisar los expedientes de pago en los conceptos que se oriento a la capacitación	Porcentaje de Expedientes que contienen los gastos por concepto de capacitación	Nº de expedientes que contiene los gastos de una acción educativa / Nº de expedientes revisados		X			X				X					X	
	Actualizar los instrumentos para el monitoreo, evaluación, supervisión, asistencia técnica de las actividades educativas	Elaborar la matriz de monitoreo, evaluación y supervisión	Formato de monitoreo, evaluación y supervisión aprobado	Formato de monitoreo, evaluación y supervisión aprobado	-----		X			X					X				
	Evaluación de las acciones educativas acorde a los programado en el PDP	Implementar la Directiva de Evaluación de SERVIR a nivel de reacción	Porcentaje de acciones educativas evaluadas a nivel de reacción	Nº de beneficiarios satisfechos con la capacitación/ Nº de beneficiarios de la acción educativa			X			X					X				
Evaluación a los participantes beneficiario de una capacitación	Implementar la Directiva de Evaluación de SERVIR a nivel de aplicación	Porcentaje de acciones educativas evaluadas a nivel de aplicación	Nº de beneficiarios de la acción educativa evaluados / Nº de beneficiarios de la acción educativa			X			X					X					

Anexo N° 06

Identificación de problemas por procesos y ejes de formación profesional

PROCESOS	EJE: FORMACIÓN PROFESIONAL	
	PREGUNTAS ORIENTADORAS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS
PLANIFICACIÓN	¿Los perfiles profesionales de las carreras de ciencias de la salud de las universidades de la Región responden a la situación de salud de la región identificada en la matriz N° 1?	El perfil de profesionales de las carreras de ciencias de salud que forman las Instituciones formadoras no responde a las necesidades de salud de la región.
	¿La oferta de vacantes para la formación (tanto de pregrado como de la formación especializada: modalidad residentado y otras modalidades) por parte de las universidades e institutos de la Región responde a las brechas de disponibilidad de profesionales y técnicos en salud, generales y especializados?	Escasa oferta de vacantes de profesionales en el pregrado y posgrado y técnicos en salud, que amplía la brecha de especialistas en la Región.
	¿Las universidades de la región priorizan plazas para jóvenes de la región como estrategia de retención?	Las instituciones formadoras de la Región Puno no aplican las políticas de retención del profesional joven y capacitado.
	De la experiencia relacionada a los profesionales SERUMS, ¿Cuál es su evaluación sobre sus competencias profesionales, adquiridas en su proceso formativo, en relación a las demandas de los servicios de salud de la Región?	El profesional SERUMS no aplica enfoque de Interculturalidad e inadecuado manejo de la Gestión Administrativa.
	¿Qué estrategias de articulación interinstitucional han desarrollado en la región para mejorar la pertinencia y calidad de la formación de los profesionales y técnicos en salud?	En la Región no ha diseñado estrategias para la articulación interinstitucional con las Instituciones Formadoras para mejorar la pertinencia y la calidad de la formación de los profesionales
ORGANIZACIÓN	¿Tienen instalados los Comités de Pregrado y de Residentados de Ciencias de la Salud?	En la Región los espacios de articulación docencia en servicio de Pregrado y Residentados de Ciencias de la Salud se encuentra parcialmente instalada.
	¿Se cuenta con sedes docentes de pregrado autorizadas?	En la Región no cuenta con sedes docentes en pre grado autorizadas, por no contar con normas de nivel nacional.
	¿El ingreso de los internos a las sedes docentes es planificado y ordenado?	Débil organización de los espacios de articulación de pregrado que repercute en la toma de decisiones para la selección del ingreso de los internos.
	¿Cuál es el N° de instituciones formadoras con postgrado en ciencias de la salud?	Las instituciones formadoras de la Región cuentan parcialmente con Unidades de postgrado de segunda especialización en las carreras de ciencia de la salud.
	¿Se cuenta con convenios marco y específicos vigentes, para la implementación de acciones para la formación de pregrado y postgrado?	En la Región de salud Puno las Unidades Ejecutoras (EESS) cuentan parcialmente con convenios específicos de cooperación docente asistencial.
	¿Con qué recursos financieros cuentan para la formación de especialistas?	La Región no cuenta con presupuesto exclusivo para la formación de segunda especialidad médica y de las carreras de ciencia de la salud modalidad residentado.

**Plan Regional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades
de los Recursos Humanos en Salud de la región Puno 2018-2021**

PROCESOS	EJE: FORMACIÓN PROFESIONAL	
	PREGUNTAS ORIENTADORAS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS
CONDUCCIÓN	¿De qué factores (sociales, políticos, sanitarios, educativos, etc.) definen la oferta de formación especializada en ciencias de la salud en su Región?	La política educativa de las Instituciones Formadoras que ofertan la formación de segunda especialización no está acorde a las políticas de salud y prioridades sanitarias de la región.
	¿Quién conduce la formación especializada en ciencias de la salud (modalidad de residentado, de segunda especialidad u otras modalidades)? ¿De qué manera se desarrolla este proceso?	Débil conducción de la formación de segunda especialización en ciencias de la salud por parte de la DIRESA.
	¿El comité regional de articulación docencia servicio para el pregrado en ciencias de la salud toma decisiones en los procesos de internado, la calidad y pertinencia de la educación respectiva?	Escasa intervención del comité regional de articulación de docencia servicio en la toma decisiones para el proceso de internado y para la calidad y pertinencia de la educación.
	¿Se cuenta con normas o documentos normativos para implementar los procesos de formación?	En la región no se cuenta con directivas internas para implementar los procesos Formación profesional.
EJECUCIÓN	¿Las actividades educativas relacionadas a la formación técnica, de la formación profesional pregrado y de la formación especializada se desarrollan en función de estándares? ¿Cuáles?	Débil aplicación de estándares para la formación técnica, Pregrado y de la formación especializada de parte de las entidades formadoras.
	¿Cuál es el enfoque pedagógico que privilegian las universidades o institutos tecnológicos de educación superior en sus procesos formativos? Considerar las siguientes alternativas: pedagogía de la transmisión de conocimientos; pedagogía del condicionamiento; pedagogía de la problematización.	El enfoque pedagógico de las Instituciones Formadoras está centrado en el docente privilegiando la transmisión de conocimientos.
	De su experiencia en los procesos docente-asistenciales en establecimientos de salud de la Región ¿Qué técnicas didácticas ha observado que se usan con más frecuencia en los procesos formativos? Considerar las siguientes alternativas: experiencias vivenciales, clases magistrales, ateneos bibliográficos, seminarios, mesas redondas, presentación de casos, socio dramas, mapas conceptuales, etc.	Débil manejo de técnicas didácticas para la ejecución de las actividades de docencia en servicio, y solo se usan las clases magistrales y seminarios
	¿Qué escenarios de formación privilegian las universidades o institutos de educación superior para el logro de sus objetivos académicos? Considerar: espacios clínico-hospitalarios, clínicos-primero nivel, socio-sanitarios (comunidad, familia, entorno); espacios complementarios (docencia, investigación, gestión)	Los campos clínicos y socio sanitarios del Primer Nivel de Atención y Áreas de Gestión en Salud no son considerados como escenarios de practica por parte de las Instituciones Formadoras, y solo consideran Los campos de formación clínico.
CONTROL	¿Se realizan acciones de monitoreo, evaluación y supervisión de las actividades de articulación docencia-servicio en salud?	Débil implementación de acciones de monitoreo, evaluación y supervisión de las actividades de articulación docencia-servicio en el pre y postgrado (segunda especialización).
	¿Se cuenta con un Sistema de Información de las acciones de articulación docencia-servicio en salud? ¿En base a esta información se toman las decisiones?	Escasa información de las acciones de articulación docencia-servicio en salud que ayude a la toma de decisiones.
	¿Dispone de instrumentos de monitoreo, evaluación y supervisión-asistencia técnica de las acciones de articulación docencia-servicio en salud?	Escasos instrumentos de monitoreo, evaluación y supervisión-asistencia técnica de las acciones de articulación docencia-servicio en el pre y postgrado (segunda especialización).

Anexo N° 07

Priorización del problema por procesos en el eje de formación profesional.

PROCESOS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS	PROBLEMA DEFINIDO POR PROCESO (este problema debe contener o sintetizar los problemas identificados en cada proceso)
PLANIFICACION	<p>El perfil de profesionales de las carreras de ciencias de salud que forman las Instituciones formadoras no responde a las necesidades de salud de la región.</p> <p>Escasa oferta de vacantes de profesionales en el pregrado y posgrado y técnicos en salud, que amplía la brecha de especialistas en la Región.</p> <p>Las instituciones formadoras de la Región Puno no aplican las políticas de retención del profesional joven y capacitado.</p> <p>El profesional SERUMS no aplica enfoque de Interculturalidad e inadecuado manejo de la Gestión Administrativa.</p> <p>En la Región no ha diseñado estrategias para la articulación interinstitucional con las Instituciones Formadoras para mejorar la pertinencia y la calidad de la formación de los profesionales</p>	<p align="center">DEBIL ARTICULACION INTERINSTITUCIONAL PARA LA ADECUACION DE PERFILES PROFESIONAL EN CIENCIAS DE LA SALUD Y OFERTA DE VACANTES QUE RESPONDAN A LA NECESIDAD SANITARIA REGIONAL</p>
ORGANIZACIÓN	<p>En la Región los espacios de articulación docencia en servicio de Pregrado y Residentados de Ciencias de la Salud se encuentra parcialmente instalada.</p> <p>En la Región no cuenta con sedes docentes en pre grado autorizadas, por no contar con normas de nivel nacional.</p> <p>Débil organización de los espacios de articulación de pregrado que repercute en la toma de decisiones para la selección del ingreso de los internos.</p> <p>Las instituciones formadoras de la Región cuentan parcialmente con Unidades de postgrado de segunda especialización en las carreras de ciencia de la salud.</p> <p>En la Región de salud Puno las Unidades Ejecutoras (EESS) cuentan parcialmente con convenios específicos de cooperación docente asistencial.</p> <p>La Región no cuenta con presupuesto exclusivo para la formación de segunda especialidad médica y de las carreras de ciencia de la salud modalidad residentado.</p>	<p align="center">DEBIL ORGANIZACIÓN DE LOS ESPACIOS DE ARTICULACION DOCENCIA - SERVICIOS EN SALUD</p>
CONDUCIÓN	<p>La política educativa de las Instituciones Formadoras que ofertan la formación de segunda especialización no está acorde a las políticas de salud y prioridades sanitarias de la región.</p> <p>Débil conducción de la formación de segunda especialización en ciencias de la salud por parte de la DIRESA.</p> <p>Escasa intervención del comité regional de articulación de docencia servicio en la toma de decisiones para el proceso de internado y para la calidad y pertinencia de la educación.</p> <p>En la región no se cuenta con directivas internas para implementar los procesos Formación profesional.</p>	<p align="center">DEBIL INTERVENCION DE LA DIRESA PUNO EN LA FORMACION DE PROFESIONALES DE LA SALUD ACORDE A LA REALIDAD SANITARIA REGIONAL</p>

**Plan Regional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades
de los Recursos Humanos en Salud de la región Puno 2018-2021**

PROCESOS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS	PROBLEMA DEFINIDO POR PROCESO (este problema debe contener o sintetizar los problemas identificados en cada proceso)
EJECUCIÓN	Débil aplicación de estándares para la formación técnica, Pregrado y de la formación especializada de parte de las entidades formadoras.	INADECUADA SELECCIÓN DE INSTITUCIONES FORMADORAS PARA LA DOCENCIA EN SALUD
	El enfoque pedagógico de las Instituciones Formadoras está centrado en el docente privilegiando la transmisión de conocimientos.	
	Débil manejo de técnicas didácticas para la ejecución de las actividades de docencia en servicio, y solo se usan las clases magistrales y seminarios	
	Los campos clínicos y socio sanitarios del Primer Nivel de Atención y Áreas de Gestión en Salud no son considerados como escenarios de practica por parte de las Instituciones Formadoras, y solo consideran Los campos de formación clínico.	
CONTROL	Débil implementación de acciones de monitoreo, evaluación y supervisión de las actividades de articulación docencia-servicio en el pre y postgrado (segunda especialización).	DEFICIENTE MONITOREO, EVALUACION Y SUPERVISION DE LAS ACTIVIDADES DE ARTICULACIÓN DOCENCIA-SERVICIOS EN SALUD
	Escasa información de las acciones de articulación docencia-servicio en salud que ayude a la toma de decisiones.	
	Escasos instrumentos de monitoreo, evaluación y supervisión-asistencia técnica de las acciones de articulación docencia-servicio en el pre y postgrado (segunda especialización).	

Plan Regional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud de la región Puno 2018-2021

OBJETIVO PRINCIPAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES (PROPIETAS DE SOLUCION)	INDICADORES	FORMULA	AÑOS																
					2018				2019				2020				2021				
					III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV			
FORTALECER LA ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN DE LOS ESPACIOS DE ARTICULACIÓN DOCENCIA EN SERVICIOS EN SALUD DE PRE Y POSTGRADO EN LA REGIÓN.	Gestionar la instalación y desarrollo de los espacios de articulación del pregrado y postgrado (residentado)	Plan de trabajo de los espacios de articulación del pregrado y postgrado (residentado)	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan de Trabajo / Nº de actividades programadas en el Plan de Trabajo	Nº de actividades ejecutadas del Plan de Trabajo / Nº de actividades programadas en el Plan de Trabajo																	
	Autorizar las instituciones de salud de la región como Sedes Docentes	Contar con Establecimientos de Salud de la Región autorizados como Sedes Docentes.	Número de Establecimientos de Salud de la región autorizadas como Sedes Docentes	Nº de Sedes Docentes/ Nº Establecimientos de Salud de la región que realizan docencia	Nº de Sedes Docentes/ Nº Establecimientos de Salud de la región que realizan docencia																
	Organizar el ingreso de internos en sedes docentes de acuerdo al marco normativo y el procedimiento establecido	Contar con una directiva que establezca el ingreso de internos de ciencias a las sedes docentes.	Porcentaje de Sedes Docentes que aplican la Directiva	Nº Sedes Docentes que aplican la Directiva / Nº sedes docentes que reciben intrenos de ciencia de la salud	Nº Sedes Docentes que aplican la Directiva / Nº sedes docentes que reciben intrenos de ciencia de la salud																
	Establecer la oferta de especialidades acorde a las necesidades sanitarias de la Región	Organización de las instituciones formadoras y las instituciones prestadoras para regular el ingreso de los internos de ciencia de la salud	Porcentaje de instituciones formadoras que aplican los procedimientos para el ingreso de sus alumnos a realizar el internado en la sedes docentes	Nº de internos que ingresaron cumpliendo el procedimiento para el ingreso de sedes docentes / Nº de internos que ingresaron a las sedes docentes	Nº de internos que ingresaron cumpliendo el procedimiento para el ingreso de sedes docentes / Nº de internos que ingresaron a las sedes docentes																
	Fortalecer las coordinaciones con las instituciones formadoras, para orientar los programas académicos de los estudiantes de ciencias de la salud de acuerdo a las prioridades sanitarias de la Región de Puno	Contar con un estudio situacional de las necesidades de especialistas de acuerdo a necesidad sanitaria de la Región.	Estudio de brechas de especialistas en la Región	Estudio de brechas de especialistas en la Región	Estudio de brechas de especialistas en la Región																
	Establecer la oferta de la segunda especialidades médicas y de ciencia de la salud de acuerdo a la necesidad sanitaria local en las sedes docentes.	Establecer la oferta de la segunda especialidades médicas y de ciencia de la salud de acuerdo a la necesidad sanitaria local en las sedes docentes.	Oferta de especializaciones acorde a la necesidades sanitaria local	Nº de plazas por especializaciones ocupadas x año/ Nº se oferta de plazas por especializaciones acorde a la necesidades sanitaria local x año	Nº de plazas por especializaciones ocupadas x año/ Nº se oferta de plazas por especializaciones acorde a la necesidades sanitaria local x año																
	Programar el presupuesto en la formación de especialistas en ciencia de la salud según la demanda sanitaria de la región	Establecer acuerdos, en las que se manifieste a las instituciones formadoras las prioridades sanitarias de la Región de Puno	Porcentaje de acuerdos de programas académicos orientado a atender la demanda de la región Puno	Nº de acuerdos de programas académicos orientado a atender la demanda de la región DRESA Puno y las Instituciones formadoras de la región	Nº de acuerdos de programas académicos orientado a atender la demanda de la región / Nº de acuerdos realizados entre la DRESA Puno y las Instituciones formadoras de la región																
	Definir presupuesto por especialidades de acuerdo a la demanda y categoría	Definir presupuesto por especialidades de acuerdo a la demanda y categoría	Porcentaje de profesionales residente que eligieron su especialidad acorde a la necesidad de la institución de salud	Nº de profesionales residentes con elección acorde a la necesidad / Nº de profesional que ingresaron a la especialidad	Nº de profesionales residentes con elección acorde a la necesidad / Nº de profesional que ingresaron a la especialidad																

**Plan Regional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades
de los Recursos Humanos en Salud de la región Puno 2018-2021**

**Anexo N° 09
Análisis de involucrados**

Actor involucrado: Institución, entidad, organización de la sociedad civil, poder del Estado, órgano, unidad orgánica, área, etc. relacionada al proceso de articulación	INTERES	Expectativa	Fuerza	Resultado	Posición potencial	Estrategias
		Apreciación de la importancia que el involucrado da a la ejecución de la Propuesta de Intervención (o mejora) planteado por el grupo	Capacidad de influir de alguna forma en la ejecución de la Propuesta de intervención (o de mejora)		Capacidad de influir de alguna forma en la ejecución de la propuesta de intervención (o de mejora)	
		Positiva (+) si percibe beneficios de la implementación de la propuesta. Negativa (-) si percibe que la implementación de la Propuesta, le causará problemas o lesionará sus intereses Valoración positiva: +1 = muy poca importancia; +5 = Muy alta importancia Valoración negativa: -1 = la ejecución del plan causará muy pocos problemas; -5 = la ejecución del plan causará muchísimos problemas	Valoración de la fuerza 1 = Muy poca influencia en la ejecución de la propuesta de intervención; +5 = Muchísima influencia en la ejecución de la propuesta de intervención	Multiplicación entre el valor de la Expectativa x el valor de la Fuerza	Favorecedores = de +9 a + 25 Neutros = de 0 a +8 Opositores = todo valor negativo	
COLEGIOS PROFESIONALES	Velar por las competencias y funciones de los profesionales de acuerdo a su perfil profesional	3	2	6	Neutro	Enfocar las acciones educativas acorde a los perfiles profesionales certificados por los colegios profesionales
UNIVERSIDADES	Formar profesionales de acuerdo a las necesidades de la sociedad y realidad regional	4	3	12	Favorecedores	Fortalecer el trabajo interinstitucional entre la universidad y el sector salud
GREMIOS	Buscar que el profesional de la salud acceda a la formación laboral	4	3	12	Favorecedores	Mediante los gremios sensibilizar al profesional de la salud en su mejora de competencias
SINDICATO	Velar por los derechos de los trabajadores de salud	3	2	6	Neutro	Plan de fortalecimiento de capacidades de los trabajadores
ORGANIZACIÓN SOCIAL	Demandan que los profesionales de la salud estén capacitados para una buena atención	3	4	12	Favorecedor	Establecer los criterios para priorizar las acciones educativas
GOBIERNO REGIONAL	Establecer los lineamientos regionales para el desarrollo de capacidades	2	2	4	Neutro	Orientar las acciones educativas a los lineamientos regionales y nacionales de desarrollo de capacidades
MINSA	Contar con lineamientos nacionales para el desarrollo de capacidades profesionales y humanas	4	3	12	Favorecedor	Alinear los objetivos establecidos en los planes de capacitación a los lineamientos nacionales
SERVIR	Se cumpla los procedimientos establecidos de la normatividad vigente para la capacitación	4	3	12	Favorecedor	Gestionar el asesoramiento continuo de los especialistas de servir
EQUIPO DE GESTION DE LA RED DE SALUD	Buscar financiamiento para la ejecución de las acciones educativas del PDP	4	4	16	Favorecedor	Impulsar que las brecha de financiamiento para el desarrollo de capacidades sea considerado en la demanda adicional