



PERÚ

Ministerio
de Salud

Gobierno Regional de
Puno

Gerencia Regional
de Desarrollo Social
Puno

Dirección Regional de
Salud Puno

Av. José Antonio Encinas N° 115 - 116
Teléfono: 051 - 349945



N° 313-2024/DRS-PUNO-OERH

Resolución Directoral Regional

Puno, 17 de ABRIL del 2024

Vistos: El Informe N° 027-2024-GR PUNO/DIRESAPUNO-OERH-UCD, sobre aprobación del Documento Técnico "Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Puno – PLANDES - 2024-2026"

CONSIDERANDO:

Que, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, señalan que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, por lo que la protección de la salud es de interés público, siendo responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla;

Que, con Resolución Ministerial N° 405-2005/MINSA, se reconoce que las Direcciones Regionales de Salud constituyen la única autoridad de salud en cada Gobierno Regional y tiene como misión proteger la dignidad personal, promoviendo la salud, previniendo las enfermedades y garantizando la atención integral de todos los habitantes de la región que lo necesiten, proponiendo y conduciendo los lineamientos de política de corto, mediano y largo plazo, en concertación con todos los sectores públicos y los actores sociales, asimismo el artículo 3° establece que los Gobiernos Regionales aprobarán la organización administrativa de las dependencias del Sector Salud en su ámbito, según los lineamientos por el Ministerio de Salud;

Que, mediante Documento Técnico: Lineamientos de Políticas de Recursos Humanos en Salud 2018-2030, aprobado con Resolución Ministerial N° 1357-2018/MINSA, en su objetivo 3: Fortalecer las competencias profesionales y humanas de los recursos humanos en salud, para responder eficazmente a las necesidades, demandas y expectativas en salud de la población peruana, establece los siguientes lineamientos: a) conducir la articulación docencia-servicio, b) contar con equipos multidisciplinarios con las competencias adecuadas, c) implementar procesos eficientes de monitoreo y evaluación de desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud;

Que, la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 "Perú, País Saludable", aprobado con Decreto Supremo N° 026-2020-SA, establece como uno de sus objetivos prioritarios: "Asegurar el acceso a servicios integrales de salud de calidad y oportunos a la población" el cual permitirá optimizar el sistema de salud para atender las crecientes necesidades de la población, siendo las principales: a) la operativización del Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida, b) la organización del Sistema Nacional de Salud con servicios de salud públicos y privados en Redes Integradas de Salud que articulan y complementan las prestaciones y cuidados para las personas y familias en el marco del Aseguramiento Universal en Salud, c) el desarrollo y fortalecimiento de la investigación e innovación en salud con especial énfasis en las prioridades sanitarias nacionales, d) la incorporación intensa y amplia de las tecnologías informáticas y los sistemas de información en salud para la aplicación de la telesalud y la eficiencia de los sistemas de compras y abastecimiento de productos sanitarios, y e) el desarrollo del perfil de formación y de trabajo en equipo del personal de salud;

Que, a través de los documentos del visto, la Dirección General de Personal de la Salud, en el marco de sus competencias, ha elaborado el Documento Técnico denominado "Plan Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud PLANDES 2023-2026" con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de competencias y a la gestión del desempeño de los recursos humanos en salud para responder a las necesidades de salud de la población peruana en coordinación con las instituciones involucradas en la formación profesional y laboral, en el marco de las políticas del sector;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 513-2023/MINSA, de fecha 29 de mayo 2023 el Ministerio de Salud aprobó el Documento Técnico "Plan Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud "PLANDES 2023-2026", cuya finalidad es contribuir al fortalecimiento de competencias y a la gestión del desempeño de los recursos humanos en salud para responder a las necesidades de salud de la población peruana en el marco de las políticas del sector;

En uso de las atribuciones conferidas en la Ordenanza Regional N° 012-2014-GRP-CRP, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Salud de Puno;

Con la opinión favorable del Director Ejecutivo de Recursos Humanos, Visación de la Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas y Dirección Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el Documento Técnico: "PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD PUNO - PLANDES 2024-2026" en cumplimiento de las consideración expuestas, cuyo anexo forma parte integrante de la presente Resolución Directoral Regional.

Artículo 2°.- Encargar a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, la conducción en la implementación del Documento Técnico aprobado en el Artículo 1 de la presente Resolución Directoral Regional.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente resolución en la página web de la institución; y la respectiva notificación a los interesados e instancias administrativas pertinentes.

Regístrese y Comuníquese,



M.C. EDWIN CORRALES MEJIA
Dirección Regional de Salud Puno
DIRECTOR REGIONAL
CMP 33976

PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SALUD

**PLANDES DIRESA PUNO
2024 – 2026**

PUNO, PERÚ

**PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN
LABORAL DEL PERSONAL DE LA SALUD
PLANES DIRESA PUNO 2024 – 2026**

I.	INTRODUCCIÓN	2
II.	FINALIDAD	2
III.	OBJETIVOS	3
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
V.	BASE LEGAL	3
VI.	CONTEXTO	4
VII.	CONTENIDO	18
	7.1 DEFINICIONES OPERATIVAS	18
	7.2 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL ASPECTO SANITARIO	21
	7.2.1 Antecedentes	21
	7.2.2 Problemas	22
	7.2.3 Causas del Problema	22
	7.2.4 Población o entidades objetivo	23
	7.2.5 Alternativas de solución	23
	7.3 ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA CON LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PEI	25
	ARTICULACIÓN OPERATIVA CON LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS DEL POI	25
	7.4 ACTIVIDADES POR OBJETIVOS	25
	7.4.1 Descripción operativa	25
	7.4.2 Costeo de las actividades por tarea	28
	7.4.3 Cronograma de actividades	31
	7.4.4 Responsables para el desarrollo de cada actividad	32
	7.5 PRESUPUESTO	34
	7.6 FINANCIAMIENTO	37
	7.7 ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	37
VIII.	RESPONSABILIDADES	37
	8.1 Nivel Nacional	
	8.2 Nivel Regional	
IX.	ANEXOS	40
X.	BIBLIOGRAFÍA	38
XI.	SIGLAS Y ACRÓNIMOS	38

PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SALUD PLANDES DIRESA PUNO 2024 – 2026

I. INTRODUCCIÓN

La Dirección Regional de Salud Puno (DIRESA Puno) es un órgano de línea de la Gerencia de desarrollo social del gobierno Regional de Puno, responsable de formular y proponer las políticas regionales de salud; así como dirigir, normar y evaluar a los establecimientos de salud en concordancia con la política nacional y planes sectoriales. En el artículo 4. en cuanto a Funciones Generales, señala en el inciso n) Promover la formación, capacitación y el desarrollo de los recursos humanos y articular los servicios de salud en la docencia e investigación y proyección hacia la comunidad¹.

El Ministerio de Salud, órgano rector a nivel nacional ha regulado la gestión del campo de los recursos humanos en salud (RHUS) a través del Documento técnico: Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018 – 2030, con RM N° 1357-2018/MINSA, específicamente en su objetivo 3 establece: Fortalecer las competencias profesionales y humanas de los RHUS para responder eficazmente a las necesidades, demandas y expectativas en salud de la población peruana, en este marco en el mismo año se aprueba el Plan Nacional de Formación profesional y desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud, PLANDES Bicentenario 2018 – 2021, con RM N° 1337-2018-/MINSA, así mismo se aprueba el PLANDES Regional de la DIRESA Puno 2018-2021, con RDR N°1464-2018/DRS-PUNO.DEPP; documentos técnicos que fenecieron al 2021 respectivamente.

Ante la necesidad de potenciar la gestión del desarrollo de los RHUS, la Dirección General de Personal de la Salud (DIGEP), a través de la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la Salud (DIFOR), promueve la continuidad del Plan Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral para el Personal de Salud, PLANDES 2023 – 2026, aprobado en el presente año con RM N° 513-2023/MINSA, en esta misma línea la DIRESA PUNO con el fin de contribuir al fortalecimiento de competencias y a la gestión del desempeño de los recursos humanos en salud de su ámbito territorial propone el nuevo Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud de la DIRESA PUNO 2024 - 2026, en respuesta a las necesidades de salud de la población relacionado al contexto socio sanitario y a la política nacional del sector salud, para su intervención en coordinación y articulación con las instituciones claves involucradas en los procesos de formación profesional y laboral, tendientes a mejorar el desempeño institucional.

La formulación del presente plan estuvo a cargo del equipo de Articulación Docencia e investigación y de capacitación de la DIRESA PUNO, con la participación de los representantes de instituciones formadoras e IPRESS y la asistencia técnica permanente del Equipo del Ministerio de Salud

II. FINALIDAD

Contribuir para que la capacidad de respuesta del sistema de salud en la DIRESA Puno sea eficiente y efectiva para disminuir el número de años perdidos de vida saludable por causas evitables, con énfasis en la población vulnerable, aumentando la equidad en salud.

¹ Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Salud Puno, 2014

III. OBJETIVOS

Fortalecer la capacidad de respuesta de los RHUS, en cuanto a competencias profesionales y desempeño laboral, para abordar los problemas de salud de manera integral, en el marco de la política sectorial, que sean adecuadas, eficientes, de alta calidad y con pertinencia social, contribuyendo al logro de metas y objetivos estratégicos en la DIRESA Puno.

Objetivos Específicos:

1. Promover que, las competencias, derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, se adapten a las necesidades de salud de la población y estén articuladas al cuidado integral de salud, en el marco de la política sectorial, lo que les permite resolver los problemas de salud con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social.
2. Promover que el desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, contribuya con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud PLANDES 2023 – 2026, de la DIRESA PUNO, se aplicará en todo su ámbito territorial con la participación directa de las unidades ejecutoras, redes, y Establecimientos de Salud, enfatizando la articulación con las instituciones involucrados en el desarrollo de capacidades de los RHUS.

V. BASE LEGAL

- Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Ley N° 26842, Ley General de Salud y sus modificatorias.
- Ley N° 27658, Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N° 29344, Ley Marco del Aseguramiento Universal en Salud.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 30885, Ley de conformación y funcionamiento de las Redes Integradas de Salud
- Ley N° 30895, Ley que Fortalece la Función Rectora del Ministerio de Salud
- Decreto Legislativo N° 1153, que regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al Servicio del Estado.
- Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Decreto Supremo N° 030-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 021-2005-SA, que aprueba la creación del Sistema Nacional de Articulación Docencia Servicio e Investigación en Pregrado en Salud y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 008-2017-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud y modificatorias.

- Resolución Ministerial N° 1357-2018-MINSA, que aprueba el Documento Técnico: "Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030."
- Decreto Supremo N° 026-2020 -SA, que aprueba la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030.
- Decreto Supremo N° 016-2021-SA, Plan Estratégico Multisectorial de la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030, País Saludable.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que resuelve formalizar la aprobación de la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.
- Resolución Ministerial N° 030-2020/MINSA "Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida para la Persona, Familia y Comunidad (MCI)."
- Resolución Ministerial N° 351- 2022/MINSA, aprueba la Directiva administrativa N° 331-MINSA/DIGEP-2022 "Directiva Administrativa para el desarrollo de actividades de Internado en Ciencias de la Salud".

VI. CONTEXTO

6.1 Contexto Político

Se desarrolla en el marco de los procesos de descentralización, de los acuerdos nacionales y regionales, así como de las políticas de reforma y modernización del sector vinculada a la gestión de recursos humanos en salud, regulados a través de documentos normativos, orientados a objetivos, lineamientos y estrategias tendientes a mejorar las condiciones de salud y vida de la población, y de conformidad con el objetivo 3 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible "Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades", la Asamblea Mundial de la Salud aprobó la Estrategia mundial de recursos humanos para la salud; por lo tanto existe la necesidad de contar con recursos humanos en salud competentes en todo sus esferas y dimensiones, expresado en talento humano capaz de planificar, organizar, liderar, ejecutar y evaluar intervenciones estratégicas que garanticen una vida sana promoviendo el bienestar de todos los ciudadanos².

6.2 Contexto Socioeconómico

Puno es uno de los departamentos con mayor porcentaje de pobreza, alcanzando el 41.0% de pobreza total, 10.8% de pobreza extrema, 51.1% de hogares con paquete Integrado de 4 Servicios básicos, 37.4% de vulnerabilidad a la pobreza. Siendo el Distrito de Corani de la provincia de Carabaya el que tiene el más alto porcentaje 67.8% de entre los 10 distritos más pobres del Departamento de Puno. Así mismo en 2020, los principales sectores económicos en Puno según población ocupada fueron Agropecuario (53.9%), Transporte (11.9%) y Otros servicios excl. públicos (9.53%).

² Acuerdo Nacional 2002 – 2014

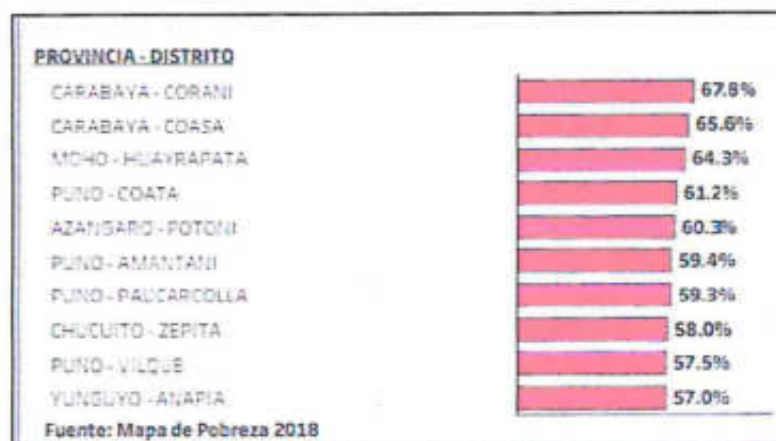
Descentralización de la función de los Recursos Humanos

Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública de los recursos humanos

Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 "Perú País Saludable"

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) al 2030

Política de Recursos Humanos



6.3 Contexto Demográfico

Puno políticamente se encuentra dividido en 11 provincias y 110 distritos, cuenta con una población de **1,219,625** habitantes, concentrando la provincia de San Román el 32.6% de la población departamental, seguido de la provincia de Puno (18.7%), Melgar (9.4%), Huancané y Azángaro (7.3%), Chucuito (6.5%), Collao (5.1%) y menos de 5% Macusani, Sandía, Yunguyo y Lampa Gráfico 1, tabla 1

Figura N° 1: Mapa Político del Departamento de Puno



Así mismo se puede evidenciar en la Tabla N° 1, que los grupos etarios con mayor porcentaje poblacional, se encuentran en la etapa de vida adulto con 37.84%, la etapa de vida joven 20.77%, seguido de la etapa de vida niño/niña con el 18.67%, adulto mayor con 12.59% y adolescentes con 10.13% respectivamente.

TABLA 1							
Redes/Provincias	Número de población asignada por Redes de Salud, según etapas de vida, DIRESA PUNO, 2022						
	Niño	Adolescente	Joven	Adulto	Adulto Mayor	Total/Redes	
						N°	%
AZANGARO	17,147	9,276	19,763	31,374	11,892	89,452	7.3%
CHUCUITO	13,028	8,477	15,439	28,780	13,788	79,512	6.5%
COLLAO	10,304	5,968	12,495	22,840	10,961	62,568	5.1%
HUANCANE	14,190	8,293	17,702	33,826	14,613	88,624	7.3%
LAMPA	5,321	2,691	5,888	11,508	4,091	29,499	2.4%
MACUSANI	11,472	6,797	12,886	19,528	4,847	55,530	4.6%
MELGAR	20,184	12,677	26,046	42,145	14,093	115,145	9.4%
PUNO	39,472	21,258	44,720	89,649	32,963	228,062	18.7%
SAN ROMAN	84,535	40,747	83,492	153,495	34,775	397,044	32.6%
SANDIA	6,828	4,219	8,409	15,469	4,582	39,507	3.2%
YUNGUYO	5,206	3,194	6,491	12,849	6,942	34,682	2.8%
Total, x Etapas de vida	227,687	123,597	253,331	461,463	153,547	1,219,625	100%
%	18.67	10.13	20.77	37.84	12.59	100.00	

Fuente: DIRESA PUNO - Oficina de Estadística, Informática y Telecomunicaciones – HISMINS

6.4 Contexto Normativo y Legal

El contexto normativo se sustenta en el Documento Técnico: Lineamientos de política de los RHUS, aprobado con Resolución Ministerial N° 1357-2018-MINSA, en el cual establece el objetivo 3 "Fortalecer las competencias profesionales y humanas de los recursos humanos en salud para responder eficazmente a las necesidades, demandas y expectativas en salud de la población peruana"; operativizándose en el Plan Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral para el Personal de Salud, PLANDES 2023 – 2026, aprobado en el presente año con RM N° 513-2023/MINSA, acciones estratégicas en respuesta a la problemática de la formación profesional y laboral de los RHUS..

Para la Formación de recursos humanos en salud, el marco normativo es el Decreto Supremo N° 021-2005-SA y su modificatoria, que crea el Sistema Nacional de Articulación Docencia-Servicio e Investigación en Pregrado en salud (SINAPRES), y la conformación de Comité Regional de Pregrado en Salud (COREPRES) y Subcomité de Sede Docentes, así como la suscripción de convenios marcos y específicos entre instituciones formadoras y prestadoras, con la finalidad de promover la formación profesional humanística y científica, incluyendo los programas de segunda especialidad profesional para mejorar la calidad de la prestación de los servicios en el sistema de salud .

Para la capacitación a los recursos humanos en salud que laboran en las IPRESS, el marco normativo es la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, en el cual se especifican las reglas, procedimientos e instrumentos de la gestión del proceso de capacitación como parte del Subsistema

de Gestión del Desarrollo y Capacitación del SAGRH, las Unidades ejecutoras elaboran y ejecutan planes de Desarrollo de las Personas (PDP).

Otros documentos referentes son: La Ley N° 30220- Ley Universitaria, que regula la educación Universitaria, convenios de cooperación interinstitucional, la Ley 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

6.5 Contexto Sanitario

La situación de Salud de la DIRESA PUNO responde a la revisión y al análisis de información del perfil epidemiológico de los últimos años, así como de los indicadores de las prioridades sanitarias, permitiendo la identificación de los principales problemas sanitarios, las prioridades de capacitación de los recursos humanos y la proposición de alternativas de solución con respecto al fortalecimiento de capacidades de los RHUS.

6.5.1 Comportamiento de la morbilidad – mortalidad

a) Análisis de morbilidad por etapas de vida

Según el reporte epidemiológico correspondiente al año 2021, se puede evidenciar que las primeras causas de morbilidad por etapas de vida son las enfermedades de la cavidad bucal de las glándulas salivales y de los maxilares, las infecciones agudas de las vías respiratorias superiores, Deficiencias nutricionales, entre otras.

Según etapas de vida se atribuyen a las siguientes enfermedades, Ver Tabla 2

- En la etapa de vida niño/niña las cinco primeras causas son: Infecciones agudas de las vías respiratorias superiores, enfermedades de la cavidad bucal, de las glándulas salivales y de los maxilares, otras deficiencias nutricionales, síntomas y signos generales y anemias nutricionales.
- En la etapa de vida adolescente, las cinco primeras causas de morbilidad son: Enfermedades de la cavidad bucal, de las glándulas salivales y de los maxilares, infecciones agudas de las vías respiratorias superiores, otras deficiencias nutricionales, obesidad y otros de hiperalimentación, y desnutrición.
- En la etapa joven las cinco primeras causas son: enfermedades de la cavidad bucal, de las glándulas salivales y de los maxilares, otros trastornos maternos relacionados principalmente con el embarazo, infecciones agudas de las vías respiratorias superiores, infecciones con modo de transmisión predominantemente sexual y otras deficiencias nutricionales.
- En la etapa de vida adulto las cinco primeras causas son: enfermedades de la cavidad bucal, de las glándulas salivales y de los maxilares, infecciones agudas de las vías respiratorias superiores, enfermedades del esófago, del estómago y del duodeno, obesidad y otros de hiperalimentación, e infecciones con modo de transmisión predominantemente sexual.
- En la etapa de vida adulto mayor, las cinco primeras causas son: las enfermedades del esófago, estómago y del duodeno, artropatías, infecciones agudas de las vías respiratorias superiores, enfermedades de la cavidad bucal, de las glándulas salivales y de los maxilares, y las dorsopatías.

TABLA 2

CINCO PRIMERAS CAUSAS DE MORBILIDAD POR ETAPAS DE VIDA, Año 2021					
N°	Etapa de Vida Niño (0 – 11 años)	Etapa de Vida Adolescente (12 – 17 años)	Etapa de Vida Joven (18 – 29 años)	Etapa de Vida Adulto (30 – 59 años)	Etapa de Vida Adulto Mayor (60 a más años)
1	Infecciones agudas de las vías respiratorias superiores	Enfermedades de la cavidad bucal de las glándulas salivales y de los maxilares	Enfermedades de la cavidad bucal de las glándulas salivales y de los maxilares	Enfermedades de la cavidad bucal de las glándulas salivales y de los maxilares	Enfermedades del esófago del estómago y del duodeno
2	Enfermedades de la cavidad bucal de las glándulas salivales y de los maxilares	Enfermedades de la cavidad bucal de las glándulas	Otros trastornos maternos relacionados principalmente con el embarazo	Enfermedades de la cavidad bucal de las glándulas	Artropatías
3	Otras Deficiencias nutricionales	Otras Deficiencias nutricionales	Infecciones agudas de las vías respiratorias superiores	Enfermedades del esófago del estómago y del duodeno	Infecciones agudas de las vías respiratorias superiores
4	Signos y síntomas generales	Obesidad y otros de hiperalimentación	Infecciones con modo de transmisión predominantemente sexual	Obesidad y otros de hiperalimentación	Enfermedades de la cavidad bucal de las glándulas salivales y de los maxilares
5	Anemias nutricionales	Desnutrición	Otras Deficiencias nutricionales	Infecciones con modo de transmisión predominantemente sexual	Dorsopatías

Fuente: Oficina de estadística, informática y Telecomunicaciones DIRESA Puno

b) Análisis por tipos de mortalidad

Siendo la mortalidad un indicador sanitario sensible al desarrollo social, ocurrido muchas veces por causas evitables, es importante identificar cuáles fueron las causas en nuestro ámbito territorial, durante el año 2021, en ese sentido identificaremos las cinco primeras causas de la mortalidad general, así como de la mortalidad materna y de la mortalidad infantil: (Ver tabla 3)

- Entre las cinco primeras causas de mortalidad general tenemos a las enfermedades del aparato respiratorio, Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte, enfermedades del aparato circulatorio, ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias, y enfermedades del aparato genitourinario.
- En cuanto a las cinco primeras causas de mortalidad materna, están los ocasionados por trastornos hipertensivos del embarazo, parto y puerperio, causas indirectas, hemorragia obstétrica, infección obstétrica, e infección por COVID-19.
- En lo que corresponde a la mortalidad infantil, las cinco primeras causas presentadas son: Accidentes que obstruyen la respiración, las malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas, los accidentes de transporte terrestre, septicemia, excepto neonatal, e infecciones respiratorias agudas bajas.

TABLA 3

CINCO PRIMERAS CAUSAS, POR TIPO DE MORTALIDAD, Año 2021			
N°	Mortalidad General	Mortalidad Materna	Mortalidad Infantil
1	Enfermedades del Aparato Respiratorio	Trastornos hipertensivos del embarazo, parto y puerperio	Accidentes que obstruyen la respiración
2	Síntomas y signos y hallazgos anormales clínicos de laboratorio, no clasificados en otra parte	Causas indirectas	Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas.
3	Enfermedades del aparato circulatorio	Hemorragia obstétrica	Accidentes de transporte terrestre
4	Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	Infección obstétrica	Septicemia, excepto neonatal
5	Enfermedades del aparato genitourinario	Infección por COVID- 19	Infecciones respiratorias agudas bajas.

Fuente: Oficina de estadística, informática y telecomunicaciones HIS DIRESA Puno

c) Análisis de acceso de la población a los servicios de salud

El análisis comprende la proporción de atendidos y el promedio de atenciones por etapas de vida, así como los tipos de seguro que accede la población, con énfasis en la cobertura de afiliados al Seguro Integral de Salud (SIS), que cobertura las atenciones de salud contenidas en el Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS).

- **La cobertura de atendidos por etapas de vida en la DIRESA PUNO**, en el año 2021, alcanzó un 60%, siendo la etapa de vida Joven que coberturó con 68%, seguido de la etapa de vida niño-niña con 63%, adolescente con 60%, adulto con 58% y adulto mayor con 52%. (Tabla 4)
- **El promedio de atenciones por etapas de vida en la DIRESA PUNO**, en el año 2021 fue de 9, es decir la intensidad de uso (las veces que un usuario ha recibido prestación de servicio en una IPRESS), siendo la población de la etapa niño que alcanzó en promedio 11 atenciones, adolescente 10 atenciones, adulto mayor 9, y las etapas de vida joven y adulto 8 atenciones en promedio por consulta externa en el mismo año. (Tabla 4)

TABLA 4

Cobertura de Atendidos y promedio de Atenciones por etapas de vida en Consulta Externa, Año 2022					
Etapas de Vida	Población asignada	Número de atendidos	% (cobertura en relación atendidos /población)	Número de atenciones	(N° promedio de atenciones/atendidos)
Niño	227,687	142,328	63%	1,596,395	11.2
Adolescente	123,597	74,474	60%	722,741	9.7
Joven	253,331	171,052	68%	1,371,269	8.0
Adulto	461,463	265,717	58%	2,114,319	8.0
Adulto Mayor	153,547	79,914	52%	737,042	9.2
Total	1,219,625	733,485	60%	6,541,766	8.9

Fuente: Oficina de estadística, informática y telecomunicaciones DIRESA Puno

- En el marco del Aseguramiento Universal, la DIRESA Puno al 2023, cuenta con un total de 1427714 afiliados de los cuales el 88.1% de cobertura de afiliados corresponde al SIS; seguido 19.9% afiliados a EsSalud, 1.1% afiliados al seguro de la Fuerzas Armadas y policiales y Seguro privado en un 5.5%. Siendo las redes de Salud que cuentan con mayor porcentaje de afiliados: la Red Moho (151.1%), la Red Azángaro (132.1%), la Red Huancané (126.6%), entre otros. Ver tabla 5.

TABLA 5								
Total de Población Afiliada por tipo de Seguro - 2023								
Redes de Salud/Provincias	Población asignada	Afiliados al SIS	EsSalud	Seguro FFAA y PNP	Seguro Privado	Otro tipo de seguro	Total de Afiliados	%
AZANGARO	106,556	115,359	17,954	403	5,526	1,523	140,765	132.1
CHUCUITO	79,512	75,415	8,463	405	2,982	959	86,294	111.0
COLLAO	62,568	61,510	7,935	866	2,661	825	73,997	118.3
HUANCANE	56,397	60,064	7,833	736	2,091	667	71,391	126.6
SAN ANTONIO DE PUTINA	31,237	31,393	3,081	86	967	444	35,971	115.2
MOHO	17,477	23,464	1,902	63	791	183	26,403	151.1
LAMPA	41,031	36,716	10,262	140	3,704	750	51,592	125.7
MACUSANI (Ceraibaya)	76,668	62,533	8,247	81	4,405	1,017	76,283	97.0
MELGAR	68,013	64,003	13,690	245	5,564	1,398	84,900	124.8
PUNO	228,062	177,615	75,951	6,071	15,766	7,248	282,641	123.9
SAN ROMAN	361,233	275,567	60,263	3,848	20,720	12,373	392,791	108.7
SANDIA	54,189	54,527	4,324	192	1,249	735	61,027	112.6
YUNGUYO	34,682	36,689	3,366	234	757	424	41,669	120.1
Total	1,219,625	1,075,074 (88.1%)	243,291 (19.9%)	13,490 (1.1%)	67,373 (5.5%)	28,546 (2.3%)	1,427,714	117.1

Fuente: Oficina de SIS DIRESA Puno

- La cobertura de atendidos por el Seguro Integral de Salud (SIS), alcanzado en la DIRESA Puno durante el año 2022 fue 40%, siendo las Redes con mayor cobertura de atención /afiliados la Red Macusani con 69.08%, seguido de la Red Lampa con 57.48%, la Red Azángaro 48.85%, la Red Huancané con 48.62% con 49.79%, y la Red Huancané con un 48.52%, entre otras redes. Ver tabla 6

Red de Salud	% Cobertura
AZANGARO	48.85
CHUCUITO	40.72
COLLAO	43.21
HUANCANE	48.52
LAMPA	57.48
MACUSANI	69.08
MELGAR	48.62

PUNO	34.94
SAN ROMAN	27.68
SANDIA	47.07
YUNGUYO	39.91
Total	40.01

Fuente: Base de datos SIS

- d) **Análisis de indicadores de las prioridades sanitarias**, el análisis de indicadores corresponde al año 2022, según la tabla 7, muestra una alta prevalencia de anemia (67.2%) y desnutrición crónica infantil (11.7%) en niños menores de cinco años³, en relación a mortalidad materna en el año 2022 se reporta 11 casos y mortalidad neonatal 51 casos; en cuanto a embarazos en adolescentes es alto con reporte de 506 embarazos. En cuanto a las enfermedades transmisibles en el año 2022, la incidencia alcanzada en Tuberculosis fue de (31.67 x cien mil hab.), incidencia de VIH 9.58 y Sida (0.75 x cien mil hab.), y reporte de Hepatitis B (9) casos reportados el 2022; así mismo con respecto a enfermedades no transmisibles, la prevalencia de hipertensión arterial en mayores de 15 años de edad fue de 10.7%, prevalencia de diabetes mellitus 38.3%, un total de 203 casos de cáncer, una prevalencia de sobrepeso de 21.8%, obesidad 34.4%, y prevalencia de enfermedades con trastornos mentales relacionados a episodios depresivos de 0.03% y violencia contra la mujer 8.5% ejercida por su pareja en los últimos 12 meses. Además, dentro de las prioridades sanitarias se adiciona al control epidemiológico de otros eventos y enfermedades, entre ellas las causadas por exposición e intoxicación por metales pesados con un reporte de prevalencia de 15.1 x mil hab. de personas expuestas por metales y metaloides; así como el reporte de incidencia por siniestros viales en el 2022, de un total de 129 accidentes con resultado lamentables de 29 fallecidos y 77 heridos.

TABLA 7	
Indicadores de Prioridades Sanitarias*, DIRESA PUNO	Porcentaje/Número
Prevalencia de anemia (Niños de 6 meses a 35 meses)	67.2%
Prevalencia de DCI (Niños Menores de 5 años)	11.7%
N° de Casos reportados de mortalidad Materna	11 fallecidas
N° de Casos reportados Mortalidad Neonatal	51
Prevalencia Embarazo en Adolescentes*	506 embarazos
Tasa de Incidencia de TBC x cien mil hab.	31.67
Tasa de Incidencia de VIH /sida	9.58
	0.75
Casos de Hepatitis B - 2022	9
Prevalencia de Hipertensión Arterial (15 a más años) 2022	10.7
Prevalencia de Diabetes Mellitus (15 a más años)	38.3

³ INEI, Perú: Indicadores e resultados de los Programas Presupuestales, 2022

N° de casos de Cáncer (2022)	203 casos
Prevalencia de Sobrepeso, 2022	21.8
Prevalencia de Obesidad	34.4
Prevalencia de Salud Mental (Episodios depresivos)	0.03
y violencia contra la mujer	8.5
Tasa de exposición e intoxicación por metales pesados (Notificación de personas expuestas por exposición a metales y metaloides) x mil hab. 2022 ⁴	15.1
*Número de casos de muerte y discapacidad por Sinistro Viales- 2022	29 fallecidos 77 heridos

*Listado de prioridades sanitarias nacionales DS 026-2020-SA – PNMS

*<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Defensorial-de-accidentes-de-tr%C3%A1nsito-N01-Abril-2023.pdf>

e. **Determinantes Sociales de Salud (DSS)**

Los determinantes sociales de la salud, son las condiciones sociales y económicas en que las personas nacen, crecen, viven y trabajan, así como el sistema de salud al cual acceden, estos factores impactan sobre la salud, es decir la prevalencia de enfermedades tanto crónicas como infecciosas está condicionada de manera directa por los determinantes sociales de la salud. Las personas con bajos o escasos recursos económicos suelen estar sometidas, a un riesgo doble de padecer enfermedades graves y muertes prematuras en comparación con las personas de clases más altas, estas diferencias injustas y evitables es el resultado de contextos sociopolíticos y socioeconómicos que generan vulnerabilidad y exposiciones a la población y el efecto sobre la salud que tiende a ser acumulativa durante toda su vida.

En la DIRESA Puno el porcentaje de hogares con acceso a paquete de cuatro servicios básicos (agua, saneamiento, electricidad y telefonía), alcanzó una cobertura de 51.1% en el departamento de Puno en el año 2022.

Con relación a la seguridad alimentaria, si bien más de la mitad de su población produce sus propios alimentos, no son los suficientes ni los únicos para lograr un buen estado nutricional. Además, existe mucho desconocimiento en cuanto al valor nutritivo de los mismos y la combinación de ellos no es la más adecuada para una nutrición balanceada, a nivel de gobierno recibe apoyo de los programas sociales para garantizar la seguridad alimentaria, pero estos no logran cubrir las expectativas de la población. La pobreza sigue siendo un factor que incide en la desnutrición crónica infantil.

En Puno el 88.6% de personas de 15 años y más de edad consumieron alguna vez alguna bebida alcohólica, en mayor porcentaje en el área urbana 890.3%) que en la rural (86.3%).

En lo cultural Puno se caracteriza por sus tradiciones en cuanto a la música, y las danzas reconocidas internacionalmente como "la capital folklórica del Perú"; las nociones aymaras de salud enfermedad, están intrínsecamente ligadas al entendimiento de la naturaleza y los ciclos de vida de la población, es decir para los aymaras la salud expresa un estado de equilibrio tanto social como individual. Que encierra marcos emocionales, actitudinales, características físicas, nutricionales y de sociabilidad que se ven reflejados en la cotidianidad del trabajo del poblador

⁴ Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades

En lo educativo, Puno cuenta con 999 Instituciones Educativas Públicas, de las cuales 353 corresponde a PRONOEI, 6 a EBE 19 a EBA, 237 al nivel Inicial, 254 nivel primaria, 112 al nivel secundaria y 18 a CETPROS, correspondiente al año 2022.

Instituciones Educativas		Total
PRONOEI		353
Educación Básica Especial (EBE)		6
Educación Básica Alternativa (EBA)		19
EBR	Inicial	237
	Primaria	254
	Secundaria	112
CETPROs		18
Total		999

En cuanto a instituciones formadoras a nivel de Universidades, Puno cuenta con 3 universidad públicas con carreras en ciencias de la salud: (Universidad Nacional del Altiplano – UNAP, Universidad Nacional de Juliaca y Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba) y tres Universidades privadas (Universidad Andina N. Cáceres Velásquez – UANCV, Universidad Peruana Unión – UPEU, y Universidad privada San Carlos), y a nivel de Institutos de Educación superior con carreras vinculadas a salud cuenta con 13 públicas y 5 privadas.

Redes sociales comunitarias en el ámbito de la Salud, se refiere a las redes colectivas, sin fines de lucro que gestiona la comunidad ejerciendo sus derechos bajo principios de la participación ciudadana, entre los más reconocidos tenemos a los Agentes Comunitarios de Salud (ACS), la región Puno cuenta con mil cuatrocientos agentes comunitarios activos, A nivel de Comunidades también se han constituido los Centros de Salud Mental Comunitarios (CSMC), que ofrecen servicios sanitarios y son proveedores de atención primaria a las poblaciones más vulnerables y carentes de servicios médicos del País, la región Puno cuenta con diez (10) CSMC en funcionamiento y dos (2) hogares protegidos.

Programas sociales, están dirigidos a la lucha contra la pobreza, con apoyo a poblaciones vulnerables para mejorar las condiciones de vida de la población, entre ellas se encuentran Cuna Mas, Programa Juntos, Qaliwarma, Pensión 65, Plataformas de acción para la inclusión social (PAIS), entre otros.

Tabla 9		
Programas Sociales 2021		
Programas	Servicio	Total 2021
Cuna Mas	Distritos beneficiarios	67
	Familias Atendidas en el SAF	6341
	Niños atendidos en el SCD	2828
Juntos	Distritos beneficiarios	110
	Hogares abonados	40830
	Hogares Afiliados	43838
Qaliwarma	Distritos beneficiarios	110
	Instituciones Educativas	4774
	Niños y niñas atendidos	181049
Pensión 65	Distritos beneficiarios	110
	Usuarios	61852

PAIS	Distritos beneficiarios	46
	Tambos que prestan servicio	61
	Beneficiarios atendidos	17312
	Atenciones realizadas	25973

Fuente: INFOMIDIS

6.5.2 Respuesta del Sistema de Salud:

a) Disponibilidad de Establecimientos de Salud:

El ámbito de la Dirección Regional de Salud Puno. Comprende 11 Redes de Salud/Provincias, se subdivide en micro redes y éstas a su vez en establecimientos de salud del primer, segundo y tercer nivel de atención.

Cuenta con un total de 484 IPRESS, de los cuales 470 son establecimientos de salud del I nivel de atención, y 11 del II nivel de atención; 3 son establecimientos de salud sin categoría.

Con respecto a los establecimientos de salud, del I nivel de atención: 229 son categoría I-1, 130 categoría I-2, 79 de categoría I-3 y 32 de categoría I-4. En el II nivel de atención tenemos 08 de categoría II-1 y 03 de categoría II-2), con mayor capacidad resolutive. Tabla 10

Tabla 10								
IPRESS A NIVEL DE LA REGION PUNO 2023								
Red / RIS / IPRESS	I-1	I-2	I-3	I-4	II-1	II-2	Sin categoría	Total
AZANGARO	12	6	3	7	1	0		29
CHUCUITO	28	14	7	1	1			51
COLLAO	18	19	8	2	1		1	49
HUANCANE	35	14	2	7	1			59
LAMPA	5	7	2	3	1			18
MACUSANI	10	11	4	2	0	1		28
MELGAR	45	10	15	0	1			71
PUNO	36	30	13	2	0		1	82
SAN ROMAN	21	12	14	4	0	1	1	53
SANDIA	15	4	2	4	1	0		26
YUNGUYO	4	3	9	0	1	0		17
Hospital Regional Manuel Núñez Butrón						1		1
Total general	229	130	79	32	8	3	3	484

Fuente: RENIPRESS

b) Disponibilidad de Recursos Humanos en salud en la Región Puno.

- ✓ Situación de los Recursos Humanos de Salud en la Región Puno: Los recursos humanos de salud constituyen un elemento fundamental en la producción de servicios de salud; su contribución a la ejecución efectiva de políticas de salud y a la estructuración de sistemas de salud y de servicios adecuados es ampliamente reconocida como esencial.
- ✓ Al 2023 la DIRESA Puno cuenta con 10399 recursos humanos disponibles bajo diferentes regímenes modalidad de contratación, de los cuales 5745 son profesionales asistenciales, perteneciente a 12 carreras de ciencias de la salud, siendo el grupo profesional con mayor disponibilidad de profesionales los de enfermería (2374), Obstetricia (1007) y Médicos Cirujanos (1013); en cuanto a disponibilidad de profesionales administrativos cuenta con 415 contratados, técnico asistencial 2976, técnico administrativo 783, auxiliar asistencial 285 y auxiliar administrativo 195. Tabla 11

Tabla 11
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS HUMANOS POR GRUPO OCUPACIONAL Y REGIMEN – DIRESA PUNO, 2023

GRUPO OCUPACIONAL	Régimen 276	Régimen 1057 (CAS)	Régimen 728	Servicio de terceros / Locación de servicios	Total
Profesional Asistencial	3533	2200	5	2	5740
Médico	705	308			1013
Enfermero	1418	955	1		2374
Obstetra	706	300	1		1007
Odontólogo	214	112	2		328
Biólogo	118	116			234
Ingeniero Sanitario	1	2			3
Médico Veterinario	34	6			40
Nutricionista	101	59			160
Psicólogo	60	152			212
Químico Farmacéutico	51	111	1		163
Tecnólogo Médico	12	45			57
Trabajadora Social	105	39		2	146
Técnicos Especializados	8				8
Profesional Administrativo	231	173		1	405
Técnico Asistencial	1897	1074	5		2976
Técnico Administrativo	306	524		3	833
Asesor Asistencial	177	197	1		375
Asesor Administrativo	34	160		1	195
Total	6188	4193	11	7	10399

Fuente: INFORHUS – Ayuda memoria 2023

- ✓ La DIRESA Puno cuenta con disponibilidad de 302 Médicos especialistas, de los cuales 276 pertenecen al régimen 276 y 26 al régimen 1057. Tabla 12

Tabla 12
DISPONIBILIDAD DE MÉDICOS ESPECIALISTAS

ESPECIALIDAD	Régimen 1057 (CAS)		Total
	Régimen 276		
ANATOMÍA PATOLÓGICA	5	1	6
ANESTESIOLOGÍA	30	1	31
CARDIOLOGÍA	3		3
CIRUGÍA GENERAL	34	2	36
CIRUGÍA PEDIÁTRICA	2		2
DERMATOLOGÍA	2		2
ENDOCRINOLOGÍA	2		2
EPIDEMIOLOGÍA	1		1
GASTROENTEROLOGÍA	7		7
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EN SALUD	6		6
GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA	46	6	52
MEDICINA DE EMERGENCIAS Y DESASTRES		2	2

MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	29	5	34
MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACION	3	1	4
MEDICINA INTENSIVA	3		3
MEDICINA INTERNA	17	2	19
NEFROLOGÍA	1		1
NEONATOLOGÍA	1		1
NEUMOLOGÍA	3		3
NEUROCIRUGÍA	4	1	5
NEUROLOGÍA	3		3
OFTALMOLOGÍA	7		7
ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGÍA	13	2	15
OTORRINOLARINGOLOGÍA	1		1
PATOLOGÍA CLÍNICA	2		2
PEDIATRÍA	35	3	38
PSIQUIATRÍA	3		3
RADIOLOGÍA	7		7
REUMATOLOGÍA	1		1
UROLOGÍA	5		5
Total	276	26	302

Fuente: REUNIS-INFORHUS

6.5.3 Marco conceptual del desarrollo de Capacidades

- **Desarrollo de capacidades**

Es el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las aptitudes necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo, para responder con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social a las necesidades y demandas en salud de la población, haciendo uso adecuado de sus competencias (cognoscitivas, procedimentales y actitudinales).

Por lo tanto es importante que las instancias de gobierno, deben desarrollar condiciones y capacidades de los recursos humanos no solo para ampliar el acceso y la cobertura al servicio, sino también para que sus acciones tengan un impacto en los programas de salud, generar transformaciones que empoderan al personal de salud, a los líderes, a las organizaciones y a las sociedades en su conjunto en el marco de las políticas del sector salud e incorporando las competencias transversales; en tiempos actuales se necesita utilizar herramientas más activas que faciliten el proceso de aprendizaje como competencias básicas, especificaciones, TIC, simulación clínica y quirúrgica entre otros.

- **Desarrollo de Competencias**

La formación y el desarrollo del capital humano es una de las prioridades del Sistema Nacional de Salud. Reflexionar sobre la formación de profesionales de la salud basada en las competencias necesarias para desempeñarse de forma exitosa

en los futuros escenarios laborales, donde sea capaz de demostrar en la práctica la integración asistencial-docente-investigativa.

Las competencias indican el aprendizaje que debe lograr el participante/alumno y guían las acciones de los procesos de enseñanza. El aprendizaje; señala que se quiere lograr y cómo se quiere lograr, tiene cuatro componentes indisociables, pero a su vez diferentes. La dimensión técnica define (los conocimientos o saberes), la metodológica (el saber hacer o la capacidad de aplicar los saberes), la participativa (saber estar) y la personal (saber ser).

Tabla de saberes

Saberes	¿En qué consiste?
El Saber	Es el conjunto de conocimientos teóricos y prácticos que las personas adquieren antes y durante el desarrollo de sus actividades productivas. Debe nutrirse y mejorarse de forma constante en el desempeño de sus competencias laborales, ya que la actualización de la tecnología en el mundo obliga a la constante renovación en el saber de las personas. Es la parte cognitiva, encargada de los conocimientos que el alumno adquiere en toda su formación.
El Saber Hacer	Tiene como objetivo fundamental perfeccionar las habilidades, destrezas y aptitudes de los profesionales, guiándose en las buenas prácticas y mejores métodos de trabajo que reflejen una calidad en el hacer de cada persona. Esta función garantiza un servicio de alto nivel. Con ello se logra incrementar la posibilidad de alinear conocimientos y técnicas para un buen desempeño laboral, así como orientar las experiencias. La correlación entre el saber y el saber hacer es inevitable en el marco de las competencias laborales; es decir es la parte de la aplicación, encargada de la práctica que el alumno/participante realiza una vez tenga lo cognitivo (Saber).
El Saber Ser	Es la parte de las emociones, encargadas del desarrollo humano, que se adquiere durante la formación; El contexto que incluye este principio de profesionalización es tan extenso que encuadra una definición precisa de las capacidades emocionales de las personas en el desempeño de sus funciones productivas que debe aprender durante su formación. La formación de profesionales se basa en estos tres saberes que les proporcionan todas las herramientas necesarias para poder llevar a cabo sus actividades al integrarse al área laboral.

Resumen Equipo técnico DIFOR

Componentes del proceso de enseñanza aprendizaje

Son cuatro los elementos fundamentales en el proceso enseñanza-aprendizaje: los alumnos y docentes constituyen los elementos personales del proceso, en tanto que el escenario de aprendizaje y los recursos de aprendizaje los que complementan integralmente el desarrollo de este proceso.

- **Docente/Tutor.** - Es el que promueve las experiencias de aprendizaje, a partir de los contenidos, como experto en la materia y que posee conocimientos de pedagogía y didáctica.
- **Alumno/Participante (Discente).** - Es el sujeto del aprendizaje, que debe alcanzar un cambio de conducta, a partir de la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y valores.
- **Recursos y medios para el aprendizaje.** - conjunto de procedimientos y estrategias que el alumno debe poner en funcionamiento cuando se enfrenta con una tarea de aprendizaje, es decir se constituye en el apoyo pedagógico que refuerzan la actuación del docente, optimizando el proceso de enseñanza-aprendizaje. Así mismo hoy en día los recursos de aprendizaje presentan muchas ventajas en la educación virtual, algunos de ellos son: la múltiple variedad de

presentación multimedia en formatos animados; la facilidad para acercar al estudiante a la comprensión de procesos y acceso al mundo real; y dar la oportunidad de proveer un aprendizaje al ritmo del grupo objetivo.

Se considera cinco los recursos de aprendizaje innovadores: videos tutoriales, mapas conceptuales, los foros de debate, los podcasts y las presentaciones, además de otros medios como: libros, pizarra, folletos, láminas, guías técnicas, películas, videos, rotafolios, música, juegos, retroproyector, laptop, separatas, software, enciclopedias en línea, materiales de laboratorio, prácticas experimentales, ejercicios de campo, historia clínica, etc.

- **Escenarios de aprendizaje.** - Es el ambiente donde el docente pone en práctica su habilidad de conjugar teorías, herramientas y espacios con la intención de lograr un aprendizaje plenamente contextualizado, adaptado y caracterizado; estas pueden ser de tres tipos: áulico, real y virtual. En el primero, las actividades de enseñanza-aprendizaje se desarrollan en el salón de clase, puede ser un laboratorio, clínica, IPRESS o la comunidad; es decir escenarios reales donde se enfrenta a experiencias de aprendizaje que involucran el ejercicio supervisado de la profesión que se estudia y se puede constatar la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas, incluyendo la práctica de actitudes y valores, en cambio los ambientes virtuales se crean con la finalidad de proporcionar a los educandos recursos que faciliten su proceso de aprendizaje, dentro de estas TIC pueden citarse la computadora, cañón, un aula virtual, el uso de internet donde pueden tener acceso a blogs, foros de discusión, chat, páginas especializadas, entre otros.

VII. CONTENIDOS

7.1 DEFINICIONES OPERATIVAS

Acción de Capacitación: Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en los recursos humanos en salud, pudiendo realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad de la entidad¹.

Articulación docencia-servicio e Investigación: Conjunto de esfuerzos coordinados entre los diferentes niveles de gobierno nacional, regional y local (Ministerio de salud, la Universidad y la comunidad) para optimizar la pertinencia del proceso de enseñanza aprendizaje y la calidad de atención en los servicios de salud.

Articulación Educación-Salud: Mecanismos de diálogo, traducidos en consenso de objetivos comunes y de esfuerzos entre las Instituciones Formadoras e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud autorizadas como sedes docentes, para contribuir a mejorar las condiciones de vida de la colectividad mediante la prestación de servicios adecuados a las necesidades reales de la población, la producción de conocimientos y la formación de RHUS

calificados, competentes y necesarios en un determinado contexto de la práctica de servicios de salud y de enseñanza.

Asistencia Técnica: Asesoría técnica especializada que se realiza al trabajador y equipo de trabajo, en la que se desarrolla un proceso de enseñanza-aprendizaje ligado directamente a un aspecto específico u operativo del desempeño laboral y puede incluir al intercambio colaborativo multidireccional para la resolución de problemas técnico-operativos o al uso de distintas herramientas de planificación, priorización, gestión, control, entre otros; a través de la modalidad virtual y presencial para el logro de los objetivos.

Atención Integral de salud: Son las intervenciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en salud, provistas de manera integral, integrada y continua por el establecimiento de salud o la Red de Salud, con calidad y equidad, teniendo como eje de intervención la persona, familia y comunidad.

Brecha de capacitación: Diferencia entre el desempeño deseado y el desempeño actual del RHUS, considerando el perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por carencia de conocimientos o competencias.

Capacidades: Circunstancias o conjunto de condiciones, expresado en cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de una acción, el cumplimiento de una función, el desempeño de cargo, entre otros.

Competencias: Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso. Involucran de forma integrada conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.

Cuidado integral de la salud: Son las acciones e intervenciones a la persona, familia y comunidad, destinada a promover hábitos y conductas saludables, buscando preservar la salud, recuperarla de alguna dolencia o enfermedad, rehabilitarla, paliar el sufrimiento físico o mental, fortalecer la protección familiar y social.

Desarrollo de Capacidades de los RHUS: Proceso mediante el cual los individuos, grupos, organizaciones, instituciones y sociedades incrementan sus capacidades para realizar funciones esenciales, resolver problemas, definir y lograr objetivos, así como entender y responder a sus necesidades de desarrollo en un contexto amplio y de manera sostenible (PNUD, 2003). En salud, se refiere tanto a la formación profesional que se realiza en los servicios de salud (prácticas pre profesionales, internado, residentado) como a la formación laboral de los trabajadores que se desempeñan en las diversas instituciones de salud.

¹ La Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, dispone que no se considera Acción de Capacitación:

- Los estudios de pregrado que concluyen a grado académico o título profesional.
- Los estudios que se realizan en institutos y escuelas de educación superior que conllevan a la obtención de títulos técnicos, profesionales técnicos o profesionales a nombre de la nación.
- Las capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST).

Formación Laboral: Proceso que tiene por objeto PROMOVER capacitar a los Recursos Humanos en Salud mediante cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad y que permitan, en el corto plazo, mejorar la

calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la Formación Laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

Formación Profesional: Proceso que conlleva a la obtención de grado académico y título de segunda especialización (internado, prácticas pre profesionales, y residentado), desarrolladas en Instituciones Formadoras universitarias y no universitarias. Nuestra intervención en este proceso es la de articular acciones que promuevan una formación en salud con calidad, que contribuya a mejorar las competencias de los RHUS

Gestión de Recursos Humanos: También denominado gestión del talento humano, es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Modelo de Cuidado Integral de Salud: por curso de vida, para la persona, familia y comunidad (MCI). Conjunto de procedimientos, estrategias, normas, herramientas y recursos que, al complementarse responden a las necesidades de salud de las personas, familias y la comunidad. Es responsabilidad del subcomité de la sede docente.

Programación conjunta: Es el resultado de la articulación entre la facultad/Escuela y la sede docente, en atención a su convenio específico, para el desarrollo de sus actividades de docencia en servicio

Recurso Humano en Salud (RHUS): También conocido como talento humano o capital humano, son todas aquellas personas responsables de contribuir, directa o indirectamente, al cumplimiento de las funciones del Sistema Nacional de Salud, independiente de su rol y de la organización a la que pertenecen, ya sea obteniendo como productos bienes o servicios (Huamán, 2005). Son quienes interpretan y aplican saber e información para crear y proporcionar soluciones con valor agregado a los problemas de Salud Pública y, como parte de sus tareas cotidianas, hacen recomendaciones en ambientes donde el cambio es continuo (OPS, 2002).

Redes Integradas de Salud: Conjunto de organizaciones que presta, o hace los arreglos institucionales para prestar una cartera de servicios de salud equitativa e integral a una población definida, a través de la articulación, coordinación y complementación, y que rinde cuentas por los resultados sanitarios y administrativos y por el estado de salud de la población a la que sirve.

Sede Docente: Son instituciones de salud del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y órganos desconcentrados, así como las unidades ejecutoras de salud de los Gobiernos Regionales, autorizadas, que cumplen con criterios mínimos para la docencia universitaria, así como para el desarrollo de capacidades de los RHUS, de acuerdo a estándares aprobados por las instancias respectivas.

Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos: Es el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio

civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. Comprende los subsistemas previstos en el artículo 5º del Decreto legislativo N° 1023. El Sistema está integrado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o las que hagan sus veces y el Tribunal del Servicio Civil.

7.2 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LOS RHUS

7.2.1 Antecedentes

Se sustenta en las experiencias previas más importantes relacionadas al desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud; a nivel internacional y nacional se cuenta con documentos técnicos, informes, actas de acuerdos, entre otros generado por los países de las Américas, y a nivel de país en el marco de los objetivos del milenio con el propósito de apoyar el fortalecimiento de las capacidades nacionales y subregionales para la conducción, formulación, implementación y evaluación de políticas y planes de mediano y largo plazo que respondan a los desafíos críticos en recursos humanos en salud.

Los Lineamientos de Política Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud a nivel del Ministerio de Salud, fue propuesta el año 2014, abordando el desafío de la formación, la planificación estratégica, la gestión descentralizada y gestión de procesos eficaces eficientes y equitativos para el desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud, a través del:

- Plan Sectorial Concertado y Descentralizado de Desarrollo de Capacidades en Salud - PLANSALUD, aprobado en la Comisión Intergubernamental en Salud en junio del 2010, que proponía acciones de capacitación, asistencia técnica y articulación docente asistencias en tres líneas estratégicas: Gestión y gobierno, Atención Integral y Gestión del campo de los RHUS
- PLANDES Bicentenario 2018 – 2021, documento técnico de gestión que ha sido implementado a nivel nacional y regional con aciertos y desaciertos por dificultades coyunturales producto de la emergencia sanitaria, ocurrida por la COVID 19, cuyas experiencias en el corto plazo ha contribuido a fortalecer e integrar procesos de planificación en la formación profesional y laboral de los RHUS, priorizando escenarios y modalidades de enseñanza aprendizaje.
- Plan Regional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de Los Recursos Humanos En Salud 2017 – 2021 de la DIRESA PUNO (PLANDES BICENTENARIO), como resultado de un proceso previo de análisis y reflexión en torno a los indicadores de salud y necesidades identificadas vinculadas a mejorar las acciones de formación y capacitación en función a la brecha de

capacitación.

- A nivel de Región, se cuenta con 3 Universidades públicas y 3 privadas, con facultades en ciencias de la salud y 13 institutos de Educación superior Público con carreras técnicas en salud públicas y 5 privadas.
- El desarrollo de capacidades del personal de la salud está orientada a mejorar el desempeño laboral a través de acciones de capacitación programada en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), elaborada por las unidades ejecutoras.

7.2.2 Problemas en Formación en Salud

Problema General:

La capacidad de respuesta de los RHUS, en cuanto a competencias profesionales y desempeño laboral, para abordar los problemas de salud de manera integral, en el marco de la política sectorial, son inadecuadas, e ineficientes, de baja calidad y con poca pertinencia social, limitando su contribución para el logro de metas y objetivos estratégicos en la DIRESA Puno.

7.2.3 Causas del Problema:

Las competencias, derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, no se adaptan a las necesidades de salud de la población y no están articuladas al cuidado integral de salud, en el marco de la política sectorial, lo que no les permite resolver los problemas de salud con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social

Causas Indirectas:

- 1.1. Los planes de estudio de las carreras en ciencias de la salud de los profesionales y técnicas en salud no responden al perfil del egresado que se requiere en los servicios de salud de la DIRESA Puno, y no incorpora los enfoques transversales y los procedimientos de la gestión administrativa para su aplicación durante las intervenciones de salud.
- 1.2. Las IPRESS donde realizan prácticas de pre grado y residentado en ciencias de la salud a nivel de región no están evaluadas, ni autorizadas como sedes docentes, predominando la rotación de internos en campos de formación clínico.
- 1.3. Débil implementación de estrategias de articulación docencia - servicio, liderada por las instancias involucradas, no cuentan con sub comités de sedes docentes dificultando la mejora de la pertinencia y la calidad de la formación de los profesionales y técnicos de las carreras en ciencias de la Salud.
- 1.4. El enfoque pedagógico y metodológico que predomina en los procesos de formación profesional en las instituciones formadoras de la Región Puno, es el de Transmisión de conocimientos, por lo que los procesos de aprendizaje no contribuyen en la producción de cambios en los servicios.

- 1.5. Débil proceso de implementación de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones de articulación docencia - servicio, sin aplicación de instrumentos y con poca participación de involucrados para el análisis de resultados.
2. El desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, no contribuye con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial.

Causas Indirectas:

- 2.1. No se cuenta con diagnóstico de brecha cualitativa de los recursos humanos en salud a nivel regional, y las acciones de capacitación programadas en el PDP no contribuyen con la mejora de las capacidades en el cuidado integral de la Salud y en la gestión de los RHUS.
- 2.2. Limitados procesos de organización y disponibilidad de escenarios de aprendizaje que no facilita el desarrollo de la formación laboral del personal de la salud en el marco de la implementación del MCI y RIS, a nivel regional.
- 2.3. Deficiente gestión de mecanismos de financiamiento para el desarrollo de capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud, no está considerado dentro de la cadena presupuestal.
- 2.4. Débil aplicación de metodologías educativas, y de los niveles de evaluación en las acciones de capacitación, que no contribuye con el desarrollo de capacidades y el buen desempeño del personal de la salud.
- 2.5. Implementación limitada de procesos de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones estratégicas de la formación laboral para el análisis y la toma de decisiones oportunas.

7.2.4 Población o entidades objetivo

- Órganos y unidades orgánicas del MINSA
- Órganos y unidades orgánicas de la DIRESA
- IPRESS Públicas del ámbito regional de la DIRESA
- IPRESS seleccionadas como Sedes Docentes
- RHUS de las entidades de salud público y privadas
- Gobierno Regional, gerencia de desarrollo social
- Espacios de Articulación (SINAPRES, CONAREM, CORAREM, CONAREME, CORAREME, Sub comité)
- Instituciones Formadoras con facultades, escuelas, carreras en ciencias de la salud (Universidades e Institutos de Educación Superior).
- Asociaciones de Facultades de Ciencias de la Salud
- Colegios Profesionales en ciencias de la salud
- Sindicatos y gremios profesionales de ciencias de la salud.

7.2.5 Objetivos y Alternativas de Solución

Objetivo Central: Fortalecer la capacidad de respuesta de los RHUS, en cuanto a competencias profesionales y desempeño laboral, para abordar

los problemas de salud de manera integral, en el marco de la política sectorial, que sean adecuadas, eficientes, de alta calidad y con pertinencia social, contribuyendo al logro de metas y objetivos estratégicos en la DIRESA Puno.

Objetivos Específicos:

1. Promover que, las competencias, derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, se adapten a las necesidades de salud de la población y estén articuladas al cuidado integral de salud, en el marco de la política sectorial.

Alternativas de solución:

- 1.1. Incidencia en las Instituciones formadoras, para que los planes de estudio de las carreras en ciencias de la salud de los profesionales y técnicas en salud, respondan al perfil del egresado que se requiere en los servicios de salud de la DIRESA Puno, e incorporen los enfoques transversales y los procedimientos de la gestión administrativa para su aplicación durante las intervenciones de salud.
- 1.2. Implementación de procesos de evaluación y autorización en las IPRESS donde realizan prácticas de pre grado y residentado en ciencias de la salud a nivel de región, con rotación de internos en campos de formación según normativa vigente.
- 1.3. Implementación de estrategias de articulación docencia - servicio liderada por las instancias involucradas, cuentan con sub comités de sedes docentes, facilitando la mejorara de la pertinencia y la calidad de la formación de los profesionales y técnicos de las carreras en ciencias de la Salud
- 1.4. Implementación de estrategias que promuevan que, el enfoque pedagógico y metodológico que predomina en los procesos de formación profesional en las instituciones formadoras de la Región Puno, sea el de la Problematicación, para que los procesos de aprendizaje contribuyan en la producción de cambios en los servicios.
- 1.5. Implementación de procesos de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones de articulación docencia - servicio, con aplicación de instrumentos y con mayor participación de involucrados para el análisis de resultados.

2. Promover que el desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, contribuya con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial.

Alternativas de solución:

- 2.1. Gestión de un diagnóstico de brecha cualitativa de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, promoviendo que las acciones de capacitación programadas en el PDP contribuyan con la mejora de las capacidades en el cuidado integral de Salud y en la gestión de los RHUS.

- 2.2. Implementación de procesos de organización y disponibilidad de escenarios de aprendizaje que facilite el desarrollo de la formación laboral del personal de la salud, en el marco de la implementación del MCI y RIS, a nivel regional.
- 2.3. Gestión eficiente de mecanismos de financiamiento para promover el desarrollo de capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud, crear cadena presupuestal.
- 2.4. Fortalecimiento de la aplicación de las metodologías educativas y de los niveles de evaluación en las acciones de capacitación, que contribuya con el desarrollo de capacidades y el buen desempeño del personal de la salud.
- 2.5. Implementación de los procesos de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones estratégicas de la formación laboral para el análisis y la toma de decisiones oportunas.

7.3 ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA CON LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS DEL PEI

La formulación e implementación del plan corresponde al objetivo estratégico del Plan Estratégico Institucional 2021 – 2025 ampliado del pliego 458 Gobierno Regional Puno: OEI.03 Garantizar la atención integral de salud en la población de la región Puno en el marco del aseguramiento Universal, y la actividad estratégica - AEI.03.01 Atención integral y oportuna por etapas de vida en la población de la Región Puno

PLIEGO	Gobierno Regional Puno
UNIDAD EJECUTORA	458
UNIDAD ORGÁNICA	Dirección Regional de Salud Puno
OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL – PEI (OEI)	OEI.03 Fortalecer la gestión institucional
ACCIÓN ESTRATÉGICA – PEI (AEI)	AEI.03.03 Capacidades fortalecidas de manera permanente
INDICADORES AEI	Porcentaje de servidores públicos capacitados en forma permanente

ARTICULACIÓN OPERATIVA CON LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS DEL POI

Lineamientos de Políticas de los Recursos Humanos en Salud 2018 al 2030	3. Fortalecer competencias profesionales y humanas de los Recursos Humanos en Salud
ACTIVIDAD OPERATIVA POI	
AOI00091400152	Capacitación de personal

7.4 ACTIVIDADES POR OBJETIVOS

7.4.1 Descripción Operativa:

Objetivo Específico 01 (OE1):

Promover que, las competencias, derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, se adapten a las necesidades de salud de la población y estén articuladas al cuidado integral de salud, en el marco de la política sectorial.

Actividad 1.1 Reuniones técnicas para promover que las instituciones formadoras incorporen en sus planes de estudios de los profesionales y técnicos en salud, contenidos temáticos concerniente a las prioridades sanitarias y la política nacional del sector.

Se conformarán equipos de trabajo de carácter multidisciplinario, se realizarán coordinaciones con los comités regionales y locales; y se desarrollarán reuniones concertadas con los involucrados para socializar los perfiles de competencias esenciales que orientan la formación de los profesionales de la salud (RM N° 960-2020/MINSA RM N° 316-2022/MINSA), con una Universidad que cuentan con cuatro carreras profesionales, y socialización de la la Política Nacional Multisectorial en Salud al 2030 (D.S N° 026-2020-SA), así como los enfoques y competencias transversales que contribuya con el desarrollo del perfil de egreso del profesional y técnico en salud donde participaran todas las instituciones formadoras a nivel regional.

Actividad 1.2 Acompañamiento técnico en los procesos de implementación de la directiva de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes.

Se promoverán reuniones coordinadas y concertadas con las unidades ejecutoras para socialización de la directiva⁵ a todas las IPRESS seleccionadas para sedes docentes; se promoverá la autoevaluación de las IPRESS seleccionadas para sedes docentes; se promoverá la gestión de evaluación externa de las IPRESS que cuentan con informe de autoevaluación, ante el comité evaluador; se promoverá la implementación de planes de mejora a aquellas IPRESS que no han sido autorizadas después de su evaluación.

Actividad 1.3 Socialización de documentos normativos que regulan la Articulación docencia-servicio, a las sedes docentes para su implementación.

Se desarrollarán reuniones con las IPRESS que funcionan como sedes docentes para la socialización de documentos normativos⁶, y otros documentos de gestión para su implementación, se conformarán los Sub comités de sedes docentes en las IPRESS autorizadas.

⁵ Resolución del Comité Nacional N°004-2022-CONAPRES ACUERDO N°46-2022-CONAPRES).

⁶ Decreto Supremo N° 021-2005-SA, que aprueba la creación del Sistema Nacional de Articulación Docencia Servicio e Investigación en Pregrado en Salud y modificatorias Decreto Supremo N° 028-2016-SA, que modifica el anexo del DS N° 021-2005-SA Resolución del Comité Nacional N° 003-2022-conapres, Directiva para la determinación del número de campos de formación en las sedes docentes Reglamento del Comité Nacional de Pregrado de Salud del SINAPRES (Documento de Trabajo)

Resolución Ministerial N° 772-2017-SA, aprueba Reglamento Interno del Comité Nacional en Residentado en Obstetricia.

Resolución Ministerial N° 466-2016; aprueba Reglamento Interno del Comité Nacional de Residentado en Enfermería.

Se realizará asistencia técnica en los procesos de implementación de la determinación de campos de formación y de la programación conjunta, entre otros.

Actividad 1.4 Talleres para promover la incidencia en aplicación del enfoque metodológico de la problematización, en las sedes docentes y con autoridades Universitarias e Institutos de Educación Superior

Se desarrollará talleres de intercambio de experiencias en la aplicación del enfoque metodológico de la problematización en las sedes docentes; se evaluará las competencias a los estudiantes de pregrado, sobre aplicación de los enfoques de la problematización en las prácticas pre profesionales.

Actividad 1.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docencia servicio, a nivel regional.

Se conformarán equipos de trabajo, con la participación de actores involucrados; se programarán talleres para elaborar plan de seguimiento y evaluación de las actividades programadas de articulación docencia servicio; aplicación de instrumentos de control para el monitoreo del cumplimiento del marco normativo del pregrado y posgrado en ciencias de la salud; análisis de los resultados sustentado en informes; y retroalimentación de la información.

Objetivo Específico 2 (OE2):

Promover que el desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, contribuya con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial.

Actividad 2.1 Gestión para la elaboración de un diagnóstico de brecha cualitativa de los RHUS y planificación del PDP incorporando prioridades de capacitación.

Se solicitará asistencia técnica a la DIFOR MINSA, para la elaboración de brecha de capacidades; el equipo de la DIRESA realizará asistencia técnica a las unidades ejecutoras en la elaboración del PDP con énfasis en la incorporación de prioridades de capacitación en el marco de la PNMS.

Actividad 2.2 Gestión de escenarios de aprendizaje para la formación laboral

Se solicitará a través de un informe técnico el requerimiento de recursos materiales, logísticos e informáticos necesarios para el desarrollo de capacidades a nivel de unidades ejecutoras; se promoverá la instalación de una sala/plataforma virtual para las capacitaciones modalidad virtual y presencial; se promoverá la selección de un centro modelo de desarrollo de capacidades en MCI y RIS; se gestionará la formación de tutores locales y regionales para la implementación del MCI y RIS.

Actividad 2.3 Socialización de documentos técnicos normativos que regulan la gestión del desarrollo de capacidades del personal de la salud.

Se realizará la difusión de los documentos normativos a todas las unidades ejecutoras que programan actividades de formación laboral; se programaran reuniones de intercambio de experiencias sobre socialización de documentos normativos que regulan el fortalecimiento de capacidades; se promoverá la edición de videos u otros materiales audiovisuales y comunicacionales que ayuden a socializar los documentos normativos; y se promoverá la aplicación e implementación de los documentos regulatorios en materia de desarrollo de capacidades.

Actividad 2.4 Realizar intervenciones estratégicas de desarrollo de capacidades, con énfasis en la Educación Permanente en Salud (EPS).

Se conformarán equipos de trabajo y/o comité de planificación de la capacitación; se promoverá la gestión del financiamiento para el desarrollo de capacidades a nivel inter y extra institucional; se promoverá el desarrollo de talleres de capacitación en metodologías educativas (proceso de enseñanza aprendizaje), para facilitadores/tutores; se promoverá el desarrollo de la pedagogía de la problematización en los procesos formativos; y se promoverán intervenciones en salud, aplicando el MCI y la RIS, así como los enfoques transversales establecidos en la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 (PNMS);

Actividad 2.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de formación laboral, a nivel regional.

Se programará cronograma de seguimiento y evaluación de las actividades de formación laboral a nivel regional; se aplicará instrumentos de seguimiento y evaluación por trimestre/año, se programarán reuniones de evaluación para el análisis de resultados, elaboración de informes de evaluación, retroalimentación de la información; y se brindará asistencia técnica a las unidades ejecutoras e IPRESS, según necesidades de fortalecimiento.

7.4.2 Costeo de las Actividades por tarea

Objetivo Específico 1 (OE1)

1.1: Reuniones técnicas para promover que las instituciones formadoras incorporen en sus planes de estudios de los profesionales y técnicos en salud, contenidos temáticos concerniente a las prioridades sanitarias y la política nacional del sector.								
Estructura Presupuestal				Descripción de los Recursos	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Producto	Clasificador de Gasto							
	Código	Descripción						
9001	3000000 Sin Producto	2.3.27.115	Atención de Coffe Break	Coffe break (4 carreras profesionales de una universidad x 3 personas/ por 3 años)	Servicio	72	15	1080
				Coffe break (una reunión general con participación de 1 universidad con 4 carreras profesionales y 18 Institutos de educación superior x 3 años)	Servicio	90	15	1350
	Subtotal \$/							

1.2 Acompañamiento técnico en los procesos de implementación de la directiva de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes.								
Estructura Presupuestal				Descripción de los Recursos	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
	Producto	Clasificador de Gasto						
		Código	Descripción					
9001	3000000 Sin Producto	23212	Pasajes y gastos de transporte	Pasajes trimestrales (1 persona para 12 unidades ejecutoras con 43 IPRESS)	Servicio	43	20	860
	3000000	23212	Viajeros y asignaciones por comisión de servicio	Viajeros x 2 días a 43 IPRESS	Planilla	43	200	17200
	Subtotal \$/							

1.3: Socialización de documentos normativos que regulan la articulación docencia-servicio, a las sedes docentes para su implementación.								
Estructura Presupuestal				Descripción de los Recursos	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
	Producto	Clasificador de Gasto						
		Código	Descripción					
9001	3000000 Sin Producto	23212	Servicios de alimentación de consumo humano	Coffe break (12 Unidades ejecutoras, 3 personas x 43 IPRESS)	Servicio	129	15	1935
				Subtotal \$/				1935

1.4 Talleres para promover la incidencia en aplicación del enfoque metodológico de la problematización, en las sedes docentes y con autoridades Universitarias e Institutos de Educación Superior								
Estructura Presupuestal				Descripción de los Recursos	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Producto	Clasificador de Gasto							
	Código	Descripción						
9001	3000000 Sin Producto	2.3.27.101	Seminarios, talleres y similares organizados por la institución	Alimentación (12 Unidades ejecutoras, 3 personas por subcomités x 1 día x 3 años)	Servicio	108	35	3780
			Otros gastos	Movilidad local (3 Personas por subcomité x 2 días x 3 años)	Planilla	108	40	4320
	Subtotal \$/							8100

1.5: Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docencia servicio, a nivel regional.									
Estructura Presupuestal					Descripción de los Recursos	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Producto	Clasificador de Gasto								
	Código	Descripción							
9001	300000 Sin Producto	2.3.27.101	Seminarios, talleres y similares organizados por la institución		Alimentación (participación de actores involucrados de 12 Unidades ejecutoras, 4 personas x 1 día x 3 años)	Servicio	144	35	5040
	Subtotal \$/								5040
	300000 Sin Producto	23212	Pasajes y gastos de transporte	Pasajes trimestres (1 persona para 12 unidades ejecutoras x 3 años)	Servicio	36	20	720	

	3000000	23212	Viáticos y asignaciones por comisión de servicio	Viáticos x 2 días x 12 IPRESS x 3 años	Planilla	72	200	28800
			Subtotal SI.					28800

Objetivo Específico 2 (OE2)

2.1 Gestión para la elaboración de un diagnóstico de brecha cualitativa de los RHUS y planificación del PDP incorporando prioridades de capacitación a nivel regional.								
Estructura Presupuestal				Descripción de los Recursos	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Producto	Clasificador de Gasto							
	Código	Descripción						
9001	3000000 Sin producto	23212	Servicios de alimentación de consumo humano	Coffe break (4 personas x 12 unidades ejecutoras x 1 año)	Servicio	48	15	720
	3000000	23212	Pasajes y gastos de transporte	Pasajes terrestres (2 personas x 12 unidades ejecutoras 3 años)	Servicio	72	80	5760
	3000000	23212	Viáticos y asignaciones por comisión de servicio	Viáticos x 2 días (24 personas)	Planilla	144	200	28800
	Subtotal SI.							35280

2.2 Gestión de escenarios de aprendizaje para la formación profesional										
Estructura Presupuestal				Descripción de los Recursos	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total		
9001	Producto	Clasificador de Gasto								
		Código	Descripción							
9001	2000000 Sin Producto	2.3.15.12	Material de escritorio	Bolígrafo	Caja	12	12	432		
				Papel bond	Paquete 1 millar	12	14	504		
				Folder de Manila tamaño A4 (Paquete X 25)	Paquete	12	13	468		
				Tóner (3 x año)	Unidad	9	300	6100		
				sobres	Paquete	10	5	150		
				Plumones de pizarra	Caja	8	20	480		
				USB	Unidad	12	30	1080		
				Mota de pizarra acrílica	Unidad	4	12	144		
			Subtotal							11388
			Equipo de Computo	Leptop	Unidad	1	3000	22284		
				Data displaye	Unidad	1	3000	44064		
Subtotal							6000			
Total								17352		

2.3 Socialización de documentos técnicos normativos que regulan la gestión del desarrollo de capacidades del personal de la salud.								
Estructura Presupuestal				Descripción de los Recursos	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
9001	Producto	Clasificador de Gasto						
		Código	Descripción					
	3000000 Sin Producto	23212	Servicios de alimentación de consumo humano	Coffe break (3 personas x 12 unidades ejecutoras x 3 años)	Servicio	108	15	1620
Subtotal								1620

2.4 Realizar intervenciones estratégicas de desarrollo de capacidades, con énfasis en la Educación Permanente en Salud (EPS).								
9001	Producto	Clasificador de Gasto		Descripción de los Recursos	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
		Código	Descripción					
	3000000 Sin Producto	2.3.27.101	Seminarios, talleres y similares organizados por la institución	Alimentación (12 Unidades ejecutorias, 2 personas por x 2 días x 3 años)	Servicio	144	35	5040
			Otros gastos	Movilidad local (2 Personas por x 2 días x 3 años)	Planilla	144	20	2880
Subtotal SI/								7920

2.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de formación laboral, a nivel regional.								
9001	Producto	Clasificador de Gasto		Descripción de los Recursos	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
		Código	Descripción					
	3000000 Sin Producto	2.3.27.101	Servicios de alimentación de consumo humano	Coffee break (4 personas x 12 unidades ejecutorias x 3 años)	Servicio	144	15	2160
				Subtotal SI/				2160
	3000000 Sin Producto	23212	Pasajes y gastos de transporte	Pasajes terrestres (1 persona para 12 unidades ejecutorias x 3 años)	Servicio	36	20	720
	3000000 Sin Producto	23212	Viáticos y asignaciones por comisión de servicio	Viáticos x 2 días x 12 IPRESS x 3 años)	Planilla	72	200	28800
Subtotal SI/								29680

7.4.3 Cronograma de Actividades

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Actividades	Cronograma		
		2024	2025	2026
OE1: Promover que la formación profesional de los Recursos Humanos en salud, se adapte a las necesidades de Salud de la población de la Región Puno y en el marco de la política sectorial de salud.	1.1 Reuniones técnicas para promover que las instituciones formadoras incorporen en sus planes de estudios de los profesionales y técnicos en salud, contenidos temáticos concerniente a las prioridades sanitarias y la política nacional del sector.	X	X	X
	1.2 Acompañamiento técnico en los procesos de implementación de la directiva de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes	X	X	X
	1.3 Socialización de documentos normativos que regulan la Articulación docencia-servicio, a las sedes docentes para su implementación.	X	X	X
	1.4 Talleres para promover la incidencia en aplicación del enfoque metodológico de la problematización, en las sedes docentes y con autoridades Universitarias e Institutos de Educación Superior.		X	X

	1.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docencia servicio, a nivel regional.	x	x	x
OE2: Promover que el desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, contribuya con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial.	2.1 Gestión para la elaboración de un diagnóstico de brecha cualitativa de los RHUS y planificación del PDP incorporando prioridades de capacitación.	x	x	x
	2.2 Gestión de escenarios de aprendizaje para la formación profesional	x	x	x
	2.3. Socialización de documentos técnicos normativos que regulan la gestión del desarrollo de capacidades del personal de la salud.	x	x	x
	2.4. Realizar intervenciones estratégicas de desarrollo de capacidades, con énfasis en la Educación Permanente en Salud (EPS).	x	x	x
	2.5. Seguimiento y evaluación de las actividades de formación laboral, a nivel regional.	x	x	x

7.4.4 Responsables por Actividades

Actividades	Responsables
1.1 Reuniones técnicas para promover que las instituciones formadoras incorporen en sus planes de estudios de los profesionales y técnicos en salud, contenidos temáticos concerniente a las prioridades sanitarias y la política nacional del sector.	DIRESA Puno
1.2 Acompañamiento técnico en los procesos de implementación de la directiva de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes	DIRESA Puno/COREPRES
1.3 Socialización de documentos normativos que regulan la Articulación docencia-servicio, a las sedes docentes para su implementación.	DIRESA puno/COREPRES
1.4 Talleres para promover la incidencia en aplicación del enfoque metodológico de la problematización, en las sedes docentes y con autoridades Universitarias e Institutos de Educación Superior.	DIRESA Puno
1.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docencia servicio, a nivel regional.	DIRESA y Sedes docentes
2.1 Gestión para la elaboración de un diagnóstico de brecha cualitativa de los RHUS y planificación del PDP incorporando prioridades de capacitación.	DIRESA Puno
2.2 Gestión de escenarios de aprendizaje para la formación profesional	DIRESA/Unidades ejecutoras
2.3. Socialización de documentos técnicos normativos que regulan la gestión del desarrollo de capacidades del personal de la salud.	Diresa/Unidades Ejecutoras

2.4. Realizar intervenciones estratégicas de desarrollo de capacidades, con énfasis en la Educación Permanente en Salud (EPS).	DIRESA/Unidades Ejecutoras
2.5. Seguimiento y evaluación de las actividades de formación laboral, a nivel regional.	DIRESA/Unidades Ejecutoras

7.5 PRESUPUESTO

Objetivos específicos	Categoría Presupuestal	Producto	Actividad Operativa	Actividad	Tarea	Unidad de Medida	Generica de Gasto	Descripción del servicio	Unidad de Medida	Tipo de Servicio	Costo total
OE1: Promover que la formación profesional de los Recursos Humanos en salud, se adapte a las necesidades de Salud de la población de la Región Puno y en el marco de la política sectorial de salud.	50000005	390000000	Plan de Fortalecimiento del personal de la salud	1.2 Reuniones técnicas para promover que las instituciones formadoras incorporen en sus planes de estudios de los profesionales y técnicos en salud, contenidos temáticos concerniente a las prioridades sanitarias y la política nacional del sector.	Reuniones técnicas con las Universidades	Informe	2.3.27.101	Cofee break (4 carreras profesionales de una universidad x 3 personas por 3 años)	Servicio	Atención de Cofee Break	1080
					Reuniones técnicas con los Institutos de educación superior	Informe	2.3.27.102	Cofee break (una reunión general con participación de 1 universidad con 4 carreras profesionales y 18 Institutos de educación superior x 3 años)	Servicio	Atención de Cofee Break	1350
	50000005	390000000	Plan de Fortalecimiento del personal de la salud	1.2 Acompañamiento técnico en los procesos de implementación de la directiva de evaluación y autorización de las IPREES como sedes docentes.	Asistencia técnica para promover la implementación de la directiva de evaluación y autorización de sedes docentes	Informe	23212	Pasajes terrestres (1 persona x 12 unidades ejecutoras con 43 IPREES)	Servicio	Pasajes y gastos de transporte	860
						Informe	23212	Viáticos x 2 días x 43 IPREES)	Planilla	Viáticos y asignación es por comisión de servicio	17200
	50000005	390000000	Plan de Fortalecimiento del personal de la salud	1.3 Socialización de documentos normativos que regulan la articulación docente-servicio, a las sedes docentes para su implementación.	Reuniones de socialización de documentos normativos	Informe	23212	Cofee break (12 Unidades ejecutoras, 3 personas x 43 IPREES)	Servicio	Servicios de alimentación de consumo humano	1035
				1.4 Talleres para promover la incidencia en aplicación del enfoque metodológico de la problematización, en las sedes docentes y con autoridades Universitarias e Institutos de Educación Superior	Talleres: Intercambio de experiencias en la aplicación de la metodología de la problematización	Informe	2.3.27.101	Alimentación (12 Unidades ejecutoras, 3 personas por subcomités x 1 día x 3 años)	Servicio	Seminarios, talleres y similares organizados a por la institución	3780
	50000005	390000000	Plan de Fortalecimiento del personal de la salud	1.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docente servicio, a nivel regional.	Talleres de elaboración de plan de monitoreo y supervisión	Informe	2.3.27.101	Movilidad local (3 Personas por subcomité x 2 días x 3 años)	Planilla	Otros gastos	4320
						Informe	2.3.27.101	Alimentación (participación de actores involucrados de 12 Unidades ejecutoras x 4 personas x 1 día x 3 años)	Servicio	Seminarios, talleres y similares organizados a por la institución	5040

OE2: Promover que el desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la DRESA Puno, contribuya con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial.	5000005	36000000	Plan de Fortalecimiento del personal de la salud	2.1: Gestión para la elaboración de un diagnóstico de brecha cualitativa de los RH-US y planificación del POP incorporando prioridades de capacitación.	Aplicación de instrumentos de seguimiento y evaluación	Informes	23212	Pasajes y gastos de transporte	Pasajes terrestres (1 persona para 12 unidades ejecutoras x 3 años)	Servicio	1620			
					Elaboración de brecha cualitativa de los RH-US, a través de asistencia técnica solicitada a la DIFOR MINSA	Informe	23212	Servicios de alimentación de consumo humano	Planilla	Viajeros y asignación es por comisión de servicio	26900			
					Asistencia Técnica a las Unidades ejecutoras, incorporación de prioridades de capacitación en los POP	Informe	23212	Pasajes terrestres (2 personas x 12 unidades ejecutoras x 3 años)	Servicio	Pasajes y gastos de transporte	5760			
					Requerimiento de materiales de escritorio para la implementación de un centro modelo de Desarrollo de capacidades.	Informe	2.3.15.12	Viajeros x 2 días (24 personas x 3 años)	Planilla	Viajeros y asignación es por comisión de servicio	28800			
								Bolígrafo						
								Papel bond						
								Folder de Manila tamaño A4 (Paquete, X 25)						
								Toner (3 x año)						
								sobres						
								Plumones de pizarra						
								USB						
								Mota de pizarra acrílica						
								Requerimiento de equipos logísticos e informáticos implementación de un centro modelo de desarrollo de capacidades	Informe	263231	Laptop	Unidad	Equipos de cómputo	3000
											Data displaye	Unidad		3000

50000005	390000000	Plan de Fortalecimiento del personal de la salud	2.3 Socialización de documentos técnicos normativos que regulan la gestión del desarrollo de capacidades del personal de la salud.	Reuniones de socialización de documentos normativos de desarrollo de capacidades	Informe	23212	Cofre break (3 personas x 12 unidades ejecutorias x 3 años)	Servicio	Servicios de alimentación de consumo humano	1620
50000005	390000000	Plan de Fortalecimiento del personal de la salud	2.4 Realizar intervenciones estratégicas de desarrollo de capacidades, con énfasis en la Educación Permanente en Salud (EPS).	Desarrollo de talleres de capacitación en metodologías educativas y en el enfoque de la problematización para facilitadores/tutores	Informe	2.3.27.101	Alimentación (12 Unidades ejecutorias, 2 personas por x 2 día x 3 años)	Servicio	Seminarios, talleres y similares organizados por la institución	5040
							Movilidad local (2 Personas de 12 redes por x 2 días x 3 años)	Planilla	Otros gastos	2890
					Informe	2.3.27.101	Cofre break (4 personas x 12 unidades ejecutorias x 3 años)	Servicio	Servicios de alimentación de consumo humano	2160
50000005	390000000	Plan de Fortalecimiento del personal de la salud	2.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de formación laboral, a nivel regional.	Asistencia técnica a las unidades ejecutorias a partir de la identificación de nudos críticos en desarrollo de capacidades	Informes	23212	Pasajes terrestres (1 persona para 12 unidades ejecutorias x 3 años)	Servicio	Pasajes y gastos de transporte	720
						23212	Válidos x 2 días x 12 (IPRESS x 3 años)	Planilla	Válidos y asignaciones por comisión de servicio	26800
Total, Si										157683

7.6 FINANCIAMIENTO

El PLANDES Regional DIRESA Puno, 2024-2026, requiere para su implementación un total de S/157683 (7.5 matriz de presupuesto) para su financiamiento se gestionará su incorporación en el POI de la DIRESA Puno, con posibilidad de crear su propia cadena presupuestal que garantice su implementación.

Asimismo, se implementará mecanismos de financiamiento a través de los convenios con las Instituciones formadoras espacios de articulación o con otras entidades públicas o privadas.

7.7 ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLANDES

La DIRESA Puno, como órgano proponente es el responsable de la conducción, seguimiento y evaluación del PLANDES Regional.

Acciones:

- Para el monitoreo, supervisión y evaluación del PLANDES Regional DIRESA Puno 2024-2026, se dispondrá con instrumentos necesarios para su aplicación, identificar el nivel de avance del cumplimiento de actividades e indicadores.
- El proceso de seguimiento se realizará trimestralmente a través de actividades de monitoreo y supervisión a cargo de los responsables de ejes estratégicos (Formación profesional y formación laboral) y se elaborarán informes correspondientes.
- En relación al proceso de evaluación se realizará semestralmente y al término de cada año, con reporte de información.
- La evaluación final del PLANDES Regional de la DIRESA Puno, se realizará al culminar la vigencia con un informe de cierre.
- Las acciones de monitoreo, evaluación y supervisión deberán contribuir a:
 - ✓ Tomar decisiones a partir del análisis de los resultados obtenidos, que permitan resolver los nudos críticos que se presentan durante el proceso.
 - ✓ Sistematizar las experiencias obtenidas durante su implementación.
 - ✓ Valorar el cumplimiento de los objetivos propuesto y el impacto generado a nivel institucional.
 - ✓ Hacer los ajustes (planes de mejora), en relación a los nudos críticos identificados para un seguimiento efectivo.
 - ✓ Emisión de reconocimiento a su Unidades Ejecutoras/Redes de Salud, con experiencias exitosas.

VIII. RESPONSABILIDADES

8.1 Nivel Nacional

El Ministerio de Salud a través de la Dirección General del Personal de la Salud-Dirección Ejecutiva de Fortalecimiento de Capacidades, brindará la asistencia técnica a la DIRESA Puno, durante las fases de formulación, aprobación, implementación, seguimiento y evaluación.

8.2 Nivel Regional

La DIRESA Puno es el responsable de la formulación, aprobación, implementación, seguimiento y evaluación del PLANDES Regional 2024-2026.

Las Unidades Ejecutoras/Redes de Salud/IPRESS, a través de las sedes docentes, implementarán acciones de formación profesional y formación laboral para fortalecer las competencias y el desempeño de los RHUS dentro de su ámbito jurisdiccional.

IX. ANEXOS

- Anexo 1: Árbol de Problemas
- Anexo 2: Árbol de Objetivos
- Anexo 3: Matriz de involucrados.
- Anexo 4: Formato 1 Matriz de Programación de metas físicas y presupuestales.

- Anexo 5: Formato 2 Matriz de seguimiento y evaluación de metas físicas y presupuestales.
- Anexo 6: Formato 3 Matriz de Indicadores del PLANDES.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acuerdo Nacional 2002 – 2014, Descentralización de la función de los Recursos Humanos
2. Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades.
3. Decreto Supremo N° 021-2005-SA, que aprueba la creación del Sistema Nacional de Articulación Docencia Servicio e Investigación en Pregrado en Salud y modificatorias.
4. Decreto Supremo N° 028-2016-SA, que modifica el anexo del DS N° 021-2005-SA.
5. Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Salud Puno, 2014.
6. INEI, Perú: Indicadores e resultados de los Programas Presupuestales, 2022.
7. Resolución del Comité Nacional N°004-2022-CONAPRES ACUERDO N°46-2022-CONAPRES).
8. Resolución del Comité Nacional N° 003-2022-conapres, Directiva para la determinación del número de campos de formación en las sedes docentes
9. Reglamento del Comité Nacional de Pregrado de Salud del SINAPRES (Documento de Trabajo)
10. Resolución Ministerial N° 772-2017-SA, aprueba Reglamento Interno del Comité Nacional en Residentado en Obstetricia.
11. Resolución Ministerial N° 466-2016; aprueba Reglamento Interno del Comité Nacional de Residentado en Enfermería.

XI. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AN	Acuerdo Nacional
ADS	Articulación Docencia- Servicio
APS	Atención Primaria de Salud
CDC	Centros para el control y prevención de enfermedades
DIFOR	Dirección de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la salud.
CODIRO	Consejo Directivo de Residentado Odontológico
CONAPRES	Comité Nacional de Pre-Grado en Salud
COREPRES	Comité Regional de Pre-Grado en Salud
CONAREN	Comité Nacional de Residentado en Enfermería
CONAREQF	Comité Nacional del Residentado Químico Farmacéutico
DIGEP	Dirección General de Personal de la Salud.
DIGTEL	Dirección General de Telesalud, Referencia y Urgencia
DNC	Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
DIRESA	Dirección Regional de Salud
DIRIS	Dirección de Redes Integradas de Salud
DSS	Determinantes Sociales de la Salud
ENDES	Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
ENSAP	Escuela Nacional de Salud Pública
EPS	Educación Permanente en Salud
EsSalud	Seguro Social de Salud
GERESA	Gerencia Regional de Salud
IAFAS	Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud
IENT	Instituto de Educación Superior Técnica
INFORHUS	Registro Nacional de Personal de la Salud
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IPRESS	Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud
IVAA	Inspección Visual con Ácido Acético
IDREH	Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos
MCI	Modelo de Cuidado Integral de Salud
MINSA	Ministerio de Salud
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible

OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de Naciones Unidas
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PDP	Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado
PEAS	Plan esencial de aseguramiento en salud
PEES	Programas Educativos Estratégicos
PEI	Plan Estratégico Institucional
PLANDES	Plan Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud
PNMS	Plan Nacional Multisectorial de Salud
POI	Plan Operativo Institucional
RHUS	Recursos Humanos en Salud
RIS	Redes Integradas de Salud
SAGRH	Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
SERVIR	Autoridad Nacional de Servicio
SINAPRES	Sistema Nacional de Pre-Grado en Salud
SIS	Seguro Integral de Salud
SSN	Sistema Sanitario Nacional
TIC	Tecnología de la Información y Comunicación en Salud

ARBOL DE PROBLEMAS

EFFECTO FINAL



MORTALIDAD

PROBLEMA CENTRAL VINCULADO A LA CAPACIDAD DE RESPUESTA DE LOS RHUS

CAUSAS DIRECTAS DEL PROBLEMA CENTRAL

CAUSAS RELACIONADAS A LAS COMPETENCIAS DE LOS RHUS

Las competencias derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, no se adaptan a las necesidades de salud de la población y no están articuladas al cuidado integral de salud, en el marco de la política sectorial, lo que les permite resolver los problemas de salud con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social.

CAUSAS RELACIONADAS AL DESEMPEÑO DE LOS RHUS

El desempeño derivado de los procesos de formación laboral de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, no contribuye con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial

CAUSAS INDIRECTAS FORMACIÓN PROFESIONAL

Los planes de trabajo de las carreras en ciencias de la salud en las profesiones y disciplinas en salud no responden al perfil real exigido, que se requiere en los servicios de salud de la DHRSA. Puno, y no incorpora los enfoques transversales y los procedimientos de la gestión administrativa para su aplicación durante las intervenciones de salud.	Planearlo educativo	Organización para el desarrollo educativo	Conducción	Enfoque educativo	Control gerencial
Las IPHSES donde realizan prácticas de grado y maestría en ciencias de la salud en esta región no están evaluadas, ni acreditadas como universidades docentes, por ende, no brindan la formación de calidad en la carrera de formación clínica.	Organización para el desarrollo educativo	Conducción	Enfoque educativo	Control gerencial	
Debido a la implementación de estrategias de actualización docente - servicio, idealizada por las instituciones, no cuentan con sus propios modelos de actualización, por lo que los procesos de actualización no contribuyen en la producción de servicios.	Conducción	Enfoque educativo	Control gerencial		
Debido a la implementación de estrategias de actualización docente - servicio, idealizada por las instituciones, no cuentan con sus propios modelos de actualización, por lo que los procesos de actualización no contribuyen en la producción de servicios.	Conducción	Enfoque educativo	Control gerencial		

CAUSAS INDIRECTAS DE LA FORMACIÓN LABORAL

No se cuenta con diagnóstico de brecha cualitativa de los recursos humanos en salud a nivel regional, y las acciones de capacitación programadas en el PCH no contribuyen con la mejora de las capacidades en el cuidado integral de la Salud y la gestión de la salud.	Limitada presencia de organización y disponibilidad de recursos de aprendizaje que no facilita el desarrollo de la formación laboral del personal de la salud en el marco de la implementación del MCS y nivel regional.	Desarrollo limitado de financiamiento para el desarrollo de capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud, no está considerado dentro de la cartera presupuestal.	Poca aplicación de metodologías y de los niveles de profundización en las acciones de capacitación, que al compararse con el desarrollo de capacidades y el fomento del personal de la salud.	Implementación efectiva de procesos de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones en el marco de la Salud y la toma de decisiones oportunas.	Control gerencial
---	--	---	---	---	-------------------

ANEXO 2 ARBOL DE OBJETIVOS

EFFECTO FINAL	La capacidad de respuesta del sistema de salud en la DIRESA Puno es deficiente e inefectiva para disminuir el número de años perdidos de vida saludable por causas evitables, con énfasis en la población vulnerable, aumentando la inequidad en salud.
PROBLEMA CENTRAL	La capacidad de respuesta de los RHUS, en cuanto a competencias profesionales y desempeño laboral, para abordar los problemas de salud de manera integral, en el marco de la política sectorial, son inadecuadas, e ineficientes, de baja calidad y con poca pertinencia social, limitando su contribución para el logro de metas y objetivos estratégicos en la DIRESA Puno.

FINALIDAD-COMO RESULTADO	La capacidad de respuesta del sistema de salud en la DIRESA Puno es eficiente y efectiva para disminuir el número de años perdidos de vida saludable por causas evitables, con énfasis en la población vulnerable, aumentando la equidad en salud.
PROPÓSITO	La capacidad de respuesta de los RHUS, en cuanto a competencias profesionales y desempeño laboral, para abordar los problemas de salud de manera integral, en el marco de la política sectorial, son adecuadas, eficientes, de alta calidad y con pertinencia social, que contribuye al logro de metas y objetivos estratégicos en la DIRESA Puno.

FINALIDAD-COMO MISIÓN	Contribuir para que la capacidad de respuesta del sistema de salud en la DIRESA Puno sea eficiente y efectiva para disminuir el número de años perdidos de vida saludable por causas evitables, con énfasis en la población vulnerable, aumentando la equidad en salud.
OBJETIVO CENTRAL DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLANES	Fortalecer la capacidad de respuesta de los RHUS, en cuanto a competencias profesionales y desempeño laboral, para abordar los problemas de salud de manera integral, en el marco de la política sectorial, que sean adecuadas, eficientes, de alta calidad y con pertinencia social, contribuyendo al logro de metas y objetivos estratégicos en la DIRESA Puno.

CAUSAS DIRECTAS DEL PROBLEMA CENTRAL

FORMACIÓN PROFESIONAL (COMPETENCIAS DE LOS RHUS)	Las competencias derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, no se adaptan a las necesidades de salud de la población y no están articuladas al cuidado integral de salud, en el marco de la política sectorial lo que no les permite resolver los problemas de salud con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social
FORMACIÓN LABORAL (DESEMPEÑO DE LOS RHUS)	El desempeño derivado de los procesos de formación laboral de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, no contribuye con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial
CAUSAS INDIRECTAS DEL PROBLEMA CENTRAL	

RESULTADOS	Las competencias, derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, se adaptan a las necesidades de salud de la población y están articuladas al cuidado integral de salud, en el marco de la política sectorial, lo que les permite resolver los problemas de salud con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social
RESULTADOS	El desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, contribuye con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial.

OBJETIVOS (ESPECÍFICOS)	Promover que, las competencias, derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, se adaptan a las necesidades de salud de la población y estén articuladas al cuidado integral de salud, en el marco de la política sectorial, lo que les permite resolver los problemas de salud con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social
OBJETIVOS (ESPECÍFICOS)	Promover que el desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, contribuya con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial.

ACCIONES PARA EL LOGRO DE RESULTADOS/OBJETIVOS

FORMACIÓN PROFESIONAL

Planeamiento educativo Los planes de estudio de las carreras en ciencias de la salud de los profesionales y técnicas en salud no responden al perfil del egresado que se requiere en los servicios de salud de la Diresa Puno, y no incorpora los enfoques transversales y los procedimientos de la gestión administrativa para su aplicación durante las intervenciones de salud.	
Organización para el desarrollo educativo Las IPRESS donde realizan prácticas de pre grado y residenciado en ciencias de la salud a nivel de región no están evaluadas, ni autorizadas como sedes docentes, predominando la rotación de internos en campos de formación clínica.	
Conducción para el desarrollo educativo Débil implementación de estrategias de articulación docencia - servicio, liderada por las instancias involucradas, no cuentan con sub comités de sedes docentes dificultando la mejora de la pertinencia y la calidad de la formación de los profesionales y técnicos de las carreras en ciencias de la Salud.	
Enfoque metodológico y pedagógico para el desarrollo educativo El enfoque pedagógico y metodológico que predomina en los procesos de formación profesional en las instituciones formadoras de la Región Puno, es el de Transmisión de conocimientos, por lo que los procesos de aprendizaje no contribuyen en la producción de cambios en los servicios.	
Control Gerencial para el desarrollo educativo Débil proceso de implementación de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones de articulación docencia - servicio, sin aplicación de instrumentos y con poca participación de involucrados para el análisis de resultados.	

Acción de planeamiento expresada, como resultado Los planes de estudio de las carreras en ciencias de la salud de los profesionales y técnicas en salud responden al perfil del egresado que se requiere en los servicios de salud de la Diresa Puno, e incorporan los enfoques transversales y los procedimientos de la gestión administrativa para su aplicación durante las intervenciones de salud.	
Acción de organización para el desarrollo educativo, expresada como resultado Se promueve que las IPRESS donde realizan prácticas de pre grado y residenciado en ciencias de la salud a nivel de región estén debidamente evaluadas y autorizadas como sedes docentes, predominando la rotación de internos en campos de formación, según normativa vigente.	
Acción rectora, expresada como resultado Se promueve la implementación de estrategias de articulación docencia - servicio, liderada por las instancias involucradas, que permita mejorar la pertinencia y la calidad de la formación de los profesionales y técnicos de las carreras en ciencias de la Salud del ámbito jurisdiccional de la Diresa Puno.	
Acción metodológica y pedagógica, expresada como resultado Se promueve que el enfoque pedagógico que predomina en los procesos de formación profesional en las instituciones formadoras de la Región Puno, sea el de la Problemática, para que los procesos de aprendizaje contribuyan en la producción de cambios en los servicios.	
Acción evaluadora para la gestión educativa Se promueve el fortalecimiento del proceso de implementación de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones de articulación docencia - servicio, con aplicación de instrumentos de seguimiento y evaluación y con mayor participación de involucrados para el análisis de resultados.	

Acción de planeamiento, expresada como proceso para el logro del resultado Incidencia en las Instituciones formadoras, para que los planes de estudio de las carreras en ciencias de la salud de los profesionales y técnicas en salud respondan al perfil del egresado que se requiere en los servicios de salud de la Diresa Puno, e incorporen los enfoques transversales y los procedimientos de la gestión administrativa para su aplicación durante las intervenciones de salud.	
Acción de organización para el desarrollo educativo, expresada como proceso para el logro del resultado Implementación de procesos de evaluación y autorización en las IPRESS donde realizan prácticas de pre grado y residenciado en ciencias de la salud a nivel de región, con rotación de internos en campos de formación según normativa vigente.	
Acción rectora, expresada como proceso para el logro del resultado Implementación de estrategias de articulación docencia - servicio, liderada por las instancias involucradas, que permita mejorar la pertinencia y la calidad de la formación de los profesionales y técnicos de las carreras en ciencias de la Salud del ámbito jurisdiccional de la Diresa Puno.	
Acción metodológica y pedagógica, expresada como proceso para el logro del resultado Implementación de estrategias que promuevan que, el enfoque pedagógico y metodológico que predomina en los procesos de formación profesional en las instituciones formadoras de la Región Puno, sea el de la Problemática, para que los procesos de aprendizaje contribuyan en la producción de cambios en los servicios.	
Acción evaluadora expresada como proceso para el logro del resultado Implementación de estrategias que promuevan el fortalecimiento del proceso de implementación de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones de articulación docencia - servicio, con aplicación de instrumentos de seguimiento y evaluación y con mayor participación de involucrados para el análisis de resultados.	

FORMACIÓN LABORAL		
Planeamiento educativo	Acción de planeamiento expresada, como resultado	Acción de planeamiento, expresada como proceso para el logro del resultado
No se cuenta con diagnóstico de brecha cualitativa de los recursos humanos en salud a nivel regional, y las acciones de capacitación programadas en el PDP no contribuyen con la mejora de las capacidades en el cuidado integral de la Salud y en la gestión de los RHUS.	Se cuenta con diagnóstico de brecha cualitativa de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional y las acciones de capacitación programadas en el PDP contribuyen con la mejora de las capacidades en el cuidado integral de la Salud y en la gestión de los RHUS.	Gestión de un diagnóstico de brecha cualitativa de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, promoviendo que las acciones de capacitación programadas en el PDP contribuyan con la mejora de las capacidades en el cuidado integral de Salud y en la gestión de los RHUS.
Organización para el desarrollo educativo	Acción de organización para el desarrollo educativo, expresada como resultado	Acción de organización para el desarrollo educativo, expresada como proceso para el logro del resultado
Limitados procesos de organización y disponibilidad de escenarios de aprendizaje que no facilita el desarrollo de la formación laboral del personal de la salud en el marco de la implementación del MCI y RIS, a nivel regional.	Se implementa suficientes procesos de organización y disponibilidad de escenarios de aprendizaje que facilite el desarrollo de la formación laboral del personal de la salud, en el marco de la implementación del MCI y RIS, a nivel regional.	Implementación de procesos de organización y disponibilidad de escenarios de aprendizaje que facilite el desarrollo de la formación laboral del personal de la salud, en el marco de la implementación del MCI y RIS, a nivel regional.
Conducción para el desarrollo educativo	Acción rectora, expresada como resultado	Acción rectora, expresada como proceso para el logro del resultado
Deficiente gestión de mecanismos de financiamiento para el desarrollo de capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud, no está considerado dentro de la cadena presupuestal.	Se promueve la gestión eficiente de mecanismos de financiamiento para el desarrollo de capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud, crear cadena presupuestal.	Gestión eficiente de mecanismos de financiamiento para promover el desarrollo de capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud, crear cadena presupuestal.
Enfoque metodológico y Pedagógico para el desarrollo educativo	Acción pedagógica, expresada como resultado	Acción pedagógica, expresada como proceso para el logro del resultado
Débil aplicación de metodologías educativas, y de los niveles de evaluación en las acciones de capacitación, que no contribuye con el desarrollo de capacidades y el buen desempeño del personal de la salud.	Se fortalece la aplicación de las metodologías educativas y de los niveles de evaluación en las acciones de capacitación, que contribuya con el desarrollo de capacidades y el buen desempeño del personal de la salud.	Fortalecimiento de la aplicación de las metodologías educativas y de los niveles de evaluación en las acciones de capacitación, que contribuya con el desarrollo de capacidades y el buen desempeño del personal de la salud.
Control gerencial para el desarrollo educativo	Acción evaluadora para la gestión educativa	Acción evaluadora expresada como proceso para el logro del resultado
Implementación limitada de procesos de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones estratégicas de la formación laboral para el análisis y la toma de decisiones oportunas.	Se promueve la Implementación ampliada de procesos de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones estratégicas de la formación laboral para el análisis y la toma de decisiones oportunas.	Implementación ampliada de procesos de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones estratégicas de la formación laboral para el análisis y la toma de decisiones oportunas.

ANEXO 3
Análisis de involucrados

ACTORES INVOLUCRADOS	ESPECTATIVA		FUERZA	RESULTANTE	POSICIÓN POTENCIAL	ACCIONES ESTRATÉGICAS
	Apreciación de la importancia que el involucrado da a la ejecución de la Propuesta de Intervención (o mejora) planteado por el grupo	Valoración positiva: +1 = muy poca importancia; +5 = muy alta importancia				
Institución, entidad, organización de la sociedad civil, poder del Estado, órgano, unidad orgánica, área, etc. relacionada al proceso de articulación docencia-servicio en salud y desarrollo de capacidades	Negativa (-) si percibe que la implementación de la Propuesta, le causará problemas o lesionará sus intereses Valoración negativa: -1 = la ejecución del plan causará muy pocos problemas; -5 = la ejecución del plan causará muchísimos problemas	Positiva (+) si percibe beneficios de la implementación de la propuesta. Valoración positiva: +1 = muy poca importancia; +5 = muy alta importancia	Capacidad de influir de alguna forma en la ejecución de la Propuesta de intervención (o de mejora)	Multiplicación entre el valor de la Expectativa x el valor de la Fuerza	Capacidad de influir de alguna forma en la ejecución de la propuesta de intervención (o de mejora) Favorecedores = de +9 a +25 Neutros = de 0 a +8 Opositores = todo valor negativo	Acciones de impacto estratégico para modificar la posición potencial identificada en el actor respectivo: a.- Que permita producir un cambio (neutros) b.- Fortalecimiento (favorecedores) c.- Neutralización (opositores)
			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			
MINSA (Órganos de línea)	5	-2	5	25	Favorecedor	b
SERVIR	4	-1	4	12	Favorecedor	b
GOBIERNO REGIONAL	4	-1	3	9	Favorecedor	b
DIRESA (Direcciones ejecutivas/áreas usuarias)	4	-1	4	12	Favorecedor	b
REDES	4	0	4	16	Favorecedor	b
HOSPITALES	4	0	3	12	Favorecedor	b
INSTITUCIONES FORMADORAS (UNIVERSIDADES)	4	-1	3	12	Favorecedor	b
COLEGIOS PROFESIONALES	3	0	3	9	Favorecedor	a
ORGANIZACIONES SOCIALES	2	-1	2	4	Neutro	a
GREMIOS PROFESIONALES	3	-1	2	4	Neutro	a
SINDICATOS DE ASISTENCIALES	2	-2	1	2	Neutro	a
SINDICATO DE ADMINISTRATIVOS	2	-1	1	2	Neutro	a
EMPRESAS PROVEEDORES DE SERVICIO DE CAPACITACIÓN (Proveedores de capacitación)	1	-1	1	1	Neutro	a
INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES DE LAS CARRERAS TÉCNICAS EN SALUD	3	0	5	15	Favorecedor	b
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION	4	-1	3	9	Favorecedor	b
GOBIERNOS LOCALES	4	-1	3	9	Favorecedor	b
CONSEJO REGIONAL DE SALUD	5	0	4	20	Favorecedor	b
INSTANCIAS OPERADORAS DE LA CAPACITACION (ENSAF, TELESALUD)	4	0	3	12	Favorecedor	b

ANEXO 4

FORMATO 1: MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE METAS FÍSICAS Y PRESUPUESTALES

Fase de Formulación

Unidad Orgánica: DIRESA PUNO

Estructura programática operativa				Estructura Programática del Presupuesto											
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Actividades	Unidad de Medida (UM)	PROGRAMACIÓN DE METAS FÍSICAS				PROGRAMACIÓN PRESUPUESTAL							Responsables	
			AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	META FÍSICA ANUAL	Categoría Presupuestal	Producto	Actividad Presupuestal	Genérica de Gasto	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3		Total, de Presupuesto
OE1. Promover que, las competencias, derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, se adapten a las necesidades de salud de la población y estén articuladas al cuidado integral de salud, en el marco de la política sectorial, lo que les permita resolver los problemas de salud con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social	1.1 Reuniones técnicas para promover que las instituciones formadoras incorporen en sus planes de estudios de los profesionales y técnicos en salud, contenidos temáticos concernientes a las prioridades sanitarias y la política nacional del sector.	Instituciones formadoras que promueven cambios en el perfil de ingreso de los profesionales y técnicos en salud	1	1	1	3	9001 acciones Centrales	Sin Producto	5000005 gestión de Recursos Humanos	2.3	810.00	810.00	810.00	2430.00	DIRESA
	1.2 Acompañamiento técnico en los procesos de implementación de la directiva de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes	IPRESS evaluadas y autorizadas	3	3	2	8	9001 acciones Centrales	Sin Producto	5000005 gestión de Recursos Humanos	2.3	6020	6020	6020	18060	DIRESA
	1.3 Socialización de documentos normativos que regulan la Articulación docencia-servicio, a las sedes docentes para su implementación	Sedes docentes que aplican estrategias de articulación docencia-servicio	3	10	10	23	9001 acciones Centrales	Sin Producto	5000005 gestión de Recursos Humanos	2.3	645	645	645	1935	DIRESA
	1.4 Talleres para promover la incidencia en aplicación del enfoque pedagógico y metodológico de la problematización, en las sedes docentes y con autoridades de Universitarios e Institutos de Educación Superior	Sedes docentes que promueven el análisis crítico en el proceso educativo	3	3	2	8	9001 acciones Centrales	Sin Producto	5000005 gestión de Recursos Humanos	2.3	2700	2700	2700	8100	DIRESA
	1.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docencia-servicio, a nivel regional	Sedes docentes que gestionan procesos de control	5	10	15	30	9001 acciones Centrales	Sin Producto	5000005 gestión de Recursos Humanos	2.3	11520	11520	11520	35460	DIRESA

OE2: Promover que el desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, contribuya con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial.	2.1 Gestión para la elaboración de un diagnóstico de brecha cualitativa de los RH-US y planificación del POP incorporando prioridades de capacitación.	Diagnóstico de brecha cualitativa elaborada				1	1	9001 acciones Centrales	Sin Producto	5000005 gestión de Recursos Humanos	2.3	11760	11760	11760	35280	DIRESA
	2.2 Gestión de escenarios de aprendizaje para la formación profesional	Escenarios de aprendizaje implementado	2	5	6	13		9001 acciones Centrales	Sin Producto	5000005 gestión de Recursos Humanos	2.3	5786	5786	5786	17358	DIRESA
	2.3. Socialización de documentos técnicos normativos que regulan la gestión del desarrollo de capacidades del personal de la salud.	Unidades Ejecutoras e IPRESG Informadas	5	10	10	25		9001 acciones Centrales	Sin Producto	5000005 gestión de Recursos Humanos	2.3	540	540	540	1620	DIRESA
	2.4. Realizar intervenciones estratégicas de desarrollo de capacidades, con énfasis en la Educación Permanente en Salud (EPS).	Unidades ejecutoras que implementan estrategias de desarrollo de capacidades	5	10	10	25		9001 acciones Centrales	Sin Producto	5000005 gestión de Recursos Humanos	2.3	2640	2640	2640	7920	DIRESA
	2.5. Seguimiento y evaluación de las actividades de formación laboral, a nivel regional.	Unidades ejecutoras que implementan procesos de seguimiento y evaluación de formación laboral	1	10	14	25		9001 acciones Centrales	Sin Producto	5000005 gestión de Recursos Humanos	2.3	9840	9840	9840	29520	DIRESA
TOTAL DE PRESUPUESTO S/.																157683.00

ANEXO 5

FORMATO 2 – MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE METAS FÍSICAS Y PRESUPUESTALES

ANEXO 3																				
FORMATO 2 – MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE METAS FÍSICAS Y PRESUPUESTALES																				
Unidad Organizativa:		DIRESA PUNO																		
Objetivo General del Plan:		Fortalecer la capacidad de respuesta de los RHUS, en cuanto a competencias profesionales y desempeño laboral, para abordar los problemas de salud de manera integral, en el marco de la política sectorial, que sean adecuadas, eficientes, de alta calidad y con pertinencia social, contribuyendo al logro de metas y objetivos estratégicos en la DIRESA Puno.																		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Actividad	Unidad de Medida	CUMPLIMIENTO DE METAS FÍSICAS (2024)						EJECUCIÓN PRESUPUESTAL											
			I SEMESTRE			II SEMESTRE			ANUAL			I SEMESTRE			II SEMESTRE			ANUAL		
			Programa do	Ejecutado o	% Ejecutado o	Programa do	Ejecutado o	% Ejecutado o	Ejecutado o	% Ejecutado o	% de avance Meta Física Anual	Programa do	Ejecutado o	% Ejecutado o	Programa do	Ejecutado o	% Ejecutado o	Programa do	Ejecutado o	% Ejecutado o
OE1: Promover que, las competencias, derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, se adapten a las necesidades de salud de la población y estén articuladas al cuidado integral de salud, en el marco de la política sectorial, lo que les permite resolver los problemas de salud con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social	1.1 Reuniones técnicas para promover que las Instituciones formadoras incorporen en sus planes de estudios de los profesionales y técnicos en salud, contenidos temáticos concernientes a las prioridades sanitarias y la política nacional del sector	Instituciones formadoras que promueve cambios en el perfil de egreso de los profesionales técnicos en salud.	0			1			1			0			810.00				810.00	
	1.2 Acompañamiento técnico en los procesos de implementación de la directiva de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes	IPRESS evaluadas y autorizadas	0			3			3			0			6020.00				6020.00	
	1.3 Socialización de documentos normativos que regulan la articulación de servicios, a las sedes	Sedes docentes que aplican la estrategia de articulación de servicios, a las sedes	0			3			3			0			645.00				645.00	

en salud de la Diresa Puno, se adaptan a las necesidades de salud de la población y están articuladas al cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial, lo que les permite resolver los problemas de salud con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social	1.2. Acompañamiento técnico en los procesos de implementación de la directiva de evaluación y actualización de las IPRESS como redes docentes	IPRESS evaluación y actualizaciones	1		2				3	3010.00				3010			6000.00	
	1.3. Socialización de documentos normativos que incluyen la Asociación de docentes para su implementación.	Sedes docentes que ejecutan estrategias de actualización docente	0		10				10	322.5				322.5			645.00	
	1.4. Talleres para promover la inclusión en educación del enfoque pedagógico y metodológico de la problematización, en las redes docentes y con autoridades Universitarias e Institutos de Educación Superior	Sedes docentes que promueven el análisis crítico en el proceso educativo	0		3				3	1350.00				1350.00			3750.00	
	1.5. Seguimiento y evaluación de las actividades de actualización docente a nivel regional.	Sedes docentes que gestionan procesos de control	5		5				10	5765.00				5765.00			11530.00	
	2.1. Gestión para la elaboración de un diagnóstico de brechas educativas de los IPRES y planificación del PGP incorporando prioridades de capacitación.	Diagnóstico de brechas educativa a nivel de la Red	0		0				0	5400.00				5400.00			11760.00	
OE2: Promover que el desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la Diresa Puno, contribuya con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial	2.2. Gestión de recursos de aprendizaje para la formación profesional	Encuentros de aprendizaje implementado	2		2				3	2653.00				2653.00			5765.00	
	2.3. Socialización de documentos técnicos normativos que regulan la gestión del desarrollo de capacitación del personal de la salud	Unidades Ejecutoras e IPRESS e informáticas	5		5				10	270.00				270.00			540.00	
	2.4. Realizar intervenciones estratégicas de desarrollo de capacidades, con énfasis en la formación permanente en Salud (EPS).	Unidades ejecutoras que implementan estrategias de desarrollo de capacidades	5		5				10	1320.00				1320.00			3040.00	
	2.5. Seguimiento y evaluación de los componentes de formación laboral a nivel regional.	Unidades ejecutoras que implementan procesos de seguimiento y evaluación de la formación laboral	5		5				10	4620.00				4620.00			9140.00	
	TOTAL		40		40				88	28335.5				28335.5			57281.00	

ANEXO 6

Formato 3: MATRIZ DE INDICADORES DEL PLAN

Formato 3: MATRIZ DE INDICADORES DEL PLAN								
Unidad Organizativa	DIRESA PUNO							
Declaración de Objetivos	Indicador	Unidad de Medida	Meta Programada			Fuente de Información	Responsable	
			Año 1	Año 2	Año 3			
Objetivo General: Fortalecer la capacidad de respuesta de los RHUS, en cuanto a competencias profesionales y desempeño laboral, para abordar los problemas de salud de manera integral, en el marco de la política sectorial, que sean adecuadas, eficientes, de alta calidad y con pertinencia social, contribuyendo al logro de metas y objetivos estratégicos en la DIRESA Puno.	N° de unidades ejecutoras que promueven el fortalecimiento de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los RHUS, alineado al cuidado integral de salud de su población.	Unidades ejecutoras que muestran resultados de acciones de mejora de competencias y el desempeño laboral de los RHUS alineado al cuidado integral de salud	1	6	5	Informe, registros, planes	Unidades ejecutoras/DIRESA	
OE1: Promover que, las competencias, derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, se adapten a las necesidades de salud de la población y estén articuladas al cuidado integral de salud, en el marco de la política sectorial, lo que les permite resolver los problemas de salud con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social	N° de IPRESS autorizadas como sedes docentes, que promueven la formación profesional, alineada a las políticas y demandas de la población	Sedes docentes autorizadas	3	3	2	Informe, registros, planes	DIRESA y COREPRES	
OE2: Promover que el desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, contribuya con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial	N° Unidades ejecutoras que desarrollan estrategias de educación permanente en salud de los RHUS, acorde a las prioridades sanitarias.	Unidades ejecutoras que valoran el desempeño laboral de los RHUS	1	6	5	Planes educativos, informes, registros, actas	Unidades ejecutoras/DIRESA	

Fuente: Directiva Administrativa N° 326-MINSA/OGPPM-2022, Para la Formulación, Seguimiento y Evaluación de los Planes Específicos en el Ministerio de Salud.

INFORME N° 027-2024-GR PUNO/DIRESA PUNO-OERH-UCD

A : Lic. Godo J. MAMANI VASQUEZ
Director de Recursos Humanos Dirección Regional de Salud Puno

ASUNTO : Remito proyecto del Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de Salud de la DIRESA Puno, PLANDES REGIONAL 2024-2026

FECHA : Puno, 02 de abril del 2024

Es grato dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente e, informar a su despacho lo siguiente.

I.- ANTECEDENTES:

- Ley del Servicio Civil N° 30057 y sus modificatorias, Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (Art. 16-18).
- Resolución Ministerial N° 1357-2018-MINSA, que aprueba el Documento Técnico: "Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030."
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- Decreto Supremo N° 021-2005-SA, que aprueba la creación del Sistema Nacional de Articulación Docencia Servicio e Investigación en Pregrado en Salud y modificatorias.
- Resolución Directoral Regional N°1464-2028/DRS-Puno. DEPP, que aprueba el Plan de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud de la Región Puno 2018-2021.
- Oficio Múltiple N° D000086-2023-DIGEP-MINSA, de fecha 21 de junio de 2023, remitida por la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la Salud del Ministerio de Salud (DIFOR-MINSA), para brindar Asistencia Técnica en la Formulación de Planes Regionales.
- Oficio Múltiple N° D000086-2023-DIGEP-MINSA, de fecha 20 de setiembre de 2023, remitida por la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la Salud del Ministerio de Salud (DIFOR-MINSA), Reiterando la Formulación del PLANDES Regional 2023 -2026.
- Oficio N°D000316-2024-DIGEP-MINSA, de fecha 04 de marzo 2024, remitida por la DIFOR – DIGEP-MINSA, para brindar Asistencia Técnica presencial en la formulación final y la validación social de la propuesta PLANDES Regional 2024 – 2026 de la DIRESA Puno,
- Acta de Reunión Técnica sobre Validación de la propuesta Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud – PLANDES DIRESA Puno 2024 – 2026, con los integrantes del las Instituciones Formadoras, Colegio Profesionales, representantes de las Redes, equipo técnico y responsables de las Direcciones ejecutivas y áreas usuarias que gestionan el desarrollo de capacidades de los RHUS.

II. ANALISIS:

El Plan de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud de la Dirección Regional de Salud Puno 2024 – 2026, desde la perspectiva educativa busca el desarrollo de las capacidades de los recursos humanos en salud para la consolidación de la universalización de la salud, el mejoramiento de los servicios, la protección de derechos en salud de los ciudadanos y la consolidación de la modernización del Estado, mediante actividades estratégicas que permitan garantizar competencias profesionales y humanas, con mejor desempeño laboral acorde a las expectativas, demandas y necesidades de salud de la jurisdicción de la DIRESA Puno

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), establece que la capacitación es un proceso que tienen como finalidad mejorar el desempeño, a través del cierre de brechas y desarrollo de competencias y conocimientos que permitan fortalecer sus capacidades y alcanzar el logro de ellos objetivos institucionales. En este marco se implementan los procesos de capacitación

(Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos).

La Dirección General de Personal de la Salud, a través de la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la Salud, promovió reuniones técnicas virtuales desde los meses de Setiembre, octubre, noviembre, diciembre del 2023 y los meses de enero, febrero, marzo del 2024, al equipo técnico de desarrollo de capacidades de la DIRESA Puno, entre otros participantes, para la formulación del "Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del personal de la Salud de la DIRESA Puno (PLANDES Regional 2024 – 2026).

Que la DIRESA Puno, convocó el día 21 y 22 de marzo del presente, a los representantes de las Direcciones ejecutivas, áreas usuarias, Instituciones Formadoras, Colegios Profesionales, para validar la propuesta del PLANDES Regional, según consta en Acta de Acuerdos y Compromisos (Anexo N° 01).

El PLANDES DIRESA Puno, tiene como finalidad contribuir para que la capacidad de respuesta del sistema de salud en la DIRESA Puno sea eficiente y efectiva para disminuir el número de años perdidos de vida saludable por causas evitables, con énfasis en la población vulnerable, aumentando la equidad en salud.

El objetivo general del Plan es fortalecer la capacidad de respuesta de los RHUS, en cuanto a competencias profesionales y desempeño laboral, para abordar los problemas de salud de manera integral, en el marco de la política sectorial, que sean adecuadas, eficientes, de alta calidad y con pertinencia social, contribuyendo al logro de metas y objetivos estratégicos en la DIRESA Puno

Siendo los Objetivos específicos:

- Promover que, las competencias, derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, se adapten a las necesidades de salud de la población y estén articuladas al cuidado integral de salud, en el marco de la política sectorial, lo que les permite resolver los problemas de salud con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social.
- Promover que el desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, contribuya con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial.

El ámbito de aplicación del presente documento técnico será de aplicación en todo el ámbito territorial con la participación directa de las unidades ejecutoras, redes, y establecimientos de salud, enfatizando la articulación con las instituciones involucrados en el desarrollo de capacidades de los RHUS.

Cabe manifestar que las competencias, según lo define SERVIR en su Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en Entidades Públicas", son *"características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado"*. Por su parte, el MINSA, en diversos documentos técnicos, ha definido a competencia como el *"conjunto complejo e integrado de capacidades que las personas ponen en juego en diversas situaciones reales de trabajo para resolver los problemas que ellas plantean, de acuerdo con los estándares y los criterios de responsabilidad social propios de cada área profesional."*

Asimismo podemos decir que los recursos humanos en salud se forman en Universidades e Institutos de educación superior, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley que establece las Normas Generales que regulan el Trabajo y la Carrera de Profesionales de Salud (Ley 23536), forman parte del grupo ocupacional de profesionales quienes tienen título o grado académico emitido por una institución universitaria; y quienes han terminado su carrera en Institutos de educación superior forman parte del grupo ocupacional de Técnicos.

III CONCLUSIONES:

El presente Plan de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud de la DIRESA Puno 2024 – 2026, se ha desarrollado a partir del análisis del contexto sanitario, donde, evidenciándose la carga de enfermedad centrada en las enfermedades no transmisibles, entre otras, que requiere intervenciones multisectoriales para abordar los determinantes sociales de la salud y fortalecer la capacidad de respuesta del sistema sanitario a nivel regional.

La Dirección General de Personal de la Salud a través de la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la Salud, ha brindado asistencia técnica permanente al equipo de Desarrollo de Recursos Humanos de la DIRESA Puno, para la formulación, validación y aprobación del Plan Regional, donde además participaron las Instituciones Formadoras (Universidad del Altiplano de Puno, Universidad Andina), el Decano de la Facultad de Enfermería-UNA-Puno, los representantes de los Colegios profesionales de Medicina, Enfermería, Obstetricia, Trabajadores Sociales, Biólogos, Odontólogos, Psicólogos, representantes de las Unidades Ejecutoras Orgánicas de la DIRESA Puno, los representantes de las Redes de Salud (Puno, Huancané, Collao, Chucuito, Lampa, Melgar, Azángaro, San Román, Carabaya) entre otros.

La fase de validación del presente anteproyecto PLANDES Regional 2024 - 2026 ha sido participativo presencial, que permitió recoger los aportes de los involucrados, actores claves para la definición de acciones estratégicas y su implementación después de su aprobación.

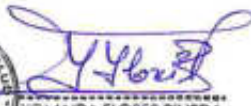
La Formación de recursos humanos para la salud es una tarea conjunta de las instituciones educativas y de salud, cada uno con responsabilidades para fortalecer la gestión e implementación de los escenarios de aprendizaje en formación profesional y formación laboral de los RHUS, por lo tanto adquiere relevancia contar con recursos materiales, humanas y de financiamiento para mejorar la calidad educativa en salud, que estén establecidas y reguladas con documentos oficiales a nivel de los sectores involucrados.

Se sugiere se remita el presente informe a la Dirección Administrativa y legal, adjuntando el acta de acuerdos y compromisos de la Reunión de Validación de la Propuesta PLANDES Regional- DIRESA Puno 2024 – 2026, para su aprobación con Acto Resolutivo.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi estima y deferencia personal.

Atentamente;




YOLANDA FLORES PINEDA
RES. DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
CAP N° 2266
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO

ECM/YFP

C.c. archivo

ANEXOS:

1.- Acta escaneada de acuerdos y compromisos de la Reunión de Validación de Propuesta PLANDES Regional de Puno.

**ACTA DE ACUERDOS Y COMPROMISOS – REUNIÓN DE VALIDACIÓN DE
PROPUESTA PLANDES REGIONAL - DIRESA PUNO**

Actividad Operativa	REUNIÓN (nombre de la reunión)	VIRTUAL	PRESENCIAL	FECHA Y HORA
	VALIDACIÓN SOCIAL PLANDES REGIONAL		X	21 y 22 de marzo del 2024.
DIRESA	PUNO			
LUGAR	AUDITORIO DEL HOTEL LA CASONA			
RESPONSABLES O SECTORISTAS	LIC. MARGARITA ARANA PANDURO LIC. RUBI RÍOS HIDALGO			

AGENDA

1	VALIDACIÓN SOCIAL DEL PLANDES REGIONAL DIRESA PUNO
---	--

PARTICIPANTES:

Por la Dirección Regional de Salud de Puno, en su condición de Director Regional el Dr. Edwin Wilbert Corrales Mejía, Director Regional Adjunto Dr. Fredy Santiago Passara Zevallos, el Gerente Regional de Desarrollo Social Sr. Marco Antonio Guzmán Chipana, por la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, el Sr Godo Mamani Vásquez; Responsable de Capacitación la Lic. Yolanda Flores Pineda, el , Director Ejecutivo de Planeamiento y Presupuesto, C.D. Juan Carlos Franco Barriga, con el objetivo de validar el Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud, de la Dirección Regional de Salud de Puno, con el aporte de los asistentes convocados, como representantes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Universidad Andina, Decano de la Facultad de Enfermería - UNA- Puno, Colegios Profesionales de Medicina, Enfermería, Obstetricia, Trabajadores Sociales, Biólogos, Odontólogos, Psicólogos, representantes de las Unidades Orgánicas de la DIRESA; de la Red de Salud Puno, Huancane, Collao, Chucuito, Lampa, Melgar, Azángaro, San Román, Carabaya; entre otros participantes.

OBJETIVOS DE LA REUNIÓN

Brindar asistencia técnica al equipo de Gestión de la DIRESA Puno, representantes de sus redes de salud, hospitales y actores claves de las entidades formadoras, con el objetivo de realizar la validación social del Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud de la Región Puno, PLANDES REGIONAL 2024-2026.

ACUERDOS /COMPROMISOS

DIRESA

1. Con fines de gestionar la aprobación del PLANES Regional, la DIRESA Puno, se compromete en sistematizar el documento preliminar del PLANES REGIONAL, informe técnico y proyecto de resolución hasta la cuarta semana de marzo del 2024.
2. Se compromete en gestionar la aprobación del PLANES REGIONAL hasta la primera semana de abril de 2024.
3. Promover, programar y ejecutar reuniones de trabajo con el objetivo de fortalecer los vínculos de articulación y coordinación con los representantes de las entidades formadoras y prestadoras de salud, incluyendo a otras entidades de la región.
4. Activación del Comité Gestor del PLANES 2024 - 2026, en abril 2024

INSTITUCIONES FORMADORAS

1. Participación en las reuniones convocadas por la DIRESA Puno, para fortalecer la articulación docencia servicio.
2. Elaboración del perfil del egresado
3. Elaboración del Plan de contingencia del servicio docente
4. Incorporación de la Investigación desarrollo e Innovación

MINSA

1. Enviar aportes finales al documento preliminar en Word de la propuesta PLANES DIRESA Puno, hasta el día Lunes 25 de marzo de 2024.
2. Brindar asistencia técnica permanente a la DIRESA Puno, hasta su aprobación e implementación del PLANES Regional 2024 - 2026.

EQUIPO TÉCNICO DE LA DIRESA/UNIDADES EJECUTORAS Y REDES DE SALUD

1. Promover la continuidad del Equipo de la DIRESA del PLANES Regional 2024-2026.

COMENTARIOS

- Participación de actores involucrados de la región Puno (entidades formadoras, colegios profesionales), en la validación del PLANES 2024 - 2026.
- Participación de las Direcciones/Unidades ejecutoras/Redes de la DIRESA Puno, en la Validación del PLANES 2024 - 2026.
- Instalaciones de las mesas de trabajo.

FECHA Y HORA: 22 de marzo 2024 a las 11:33 am.

Puno, 22 de marzo de 2024


FIRMA DEL SECTORISTA
ÁREA DESARROLLO CAPACIDADES
DIFOR - DIGEP/MINSA
Margarita Arana Pando


FIRMA DEL SECTORISTA
ÁREA DE ARTICULACIÓN
DIFOR - DIGEP/MINSA

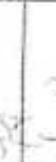
RELACION DE PARTICIPANTES

ASISTENCIA TECNICA AVANCES PLAN REGIONAL DE FORMACION PROFESIONAL Y FORMACION LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD

OFICIO Nro. 016-2024-GR-PUNO-DIRESA-DG-OERH-UCD

FECHA 21 DE MARZO DEL 2024

DIRESA PUNO

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	REDESS		DNI	FIRMA	
		PROCEDENCIA				
01	Yusith Larina Vilca Centen	RED PUNO		71040233		
02	María Jesús Sangua Hraop	Infrancia - una		02315531		
03	María Elena Cacho Quispe	Red de la UG		40301928		
04	Rosa Rios Morales	Mensa - OERH		05455859		
05	Margarita Arana Huamani	Mensa - Direc		53221822		
06	Amparo Cosco Llanqui	Red Lampa		29643324		
07	ZELENIRA ACUÑA ARI	RED CHUSIS		42438266		
08	VICTORIA Delfina Quispe Anaya	CORVI PUNO		02434475		
09	Wendy Paez Quispe	CER. Puno		42749050		
10	Henry Rosa Huamani	CER-PUNO		10330100		



RELACIÓN DE PARTICIPANTES

ASISTENCIA TÉCNICA AVANCES PLAN REGIONAL DE FORMACION PROFESIONAL Y FORMACION LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD

OFICIO Nro. 016-2024-38 PUNO-DIREJA-DE-OLRH-JCO

FECHA 21 DE MARZO DEL 2024

DIRESA PUNO

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	REDES		DNI	FIRMA	
		PROCEDENCIA				
11	Alpinto Carlos Nolasco	PUNO-33 Colpa		61218439		
12	Alonso M. Torres Contreras	PUNO-33 Lampa		61218439		
13	Alonso Contreras Gualdo	C.M.V.P.		61223497		
14	Alonso F. Fuentes Lopez	U.A.O.C.V.		61223497		
15	Victor Dominguez Aguirre	C.L.D.S.		61223497		
16	Lenny T. Jarama Aguirre	C.L.D.S. Salud		61223497		
17	Samir Alvarado Chirca	DIRESA		61223497		
18	Rodolfo G. Gualdo	DIRESA		61223497		
19	Esteban M. Torres Contreras	PUNO-33 Lampa		61218439		
20	Felipe Alvarado Contreras	DIRESA		61223497		



RELACION DE PARTICIPANTES

ASISTENCIA TECNICA AVANCES PLAN REGIONAL DE FORMACION PROFESIONAL Y FORMACION LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD

OFICIO No. 016-2024-38-PUNO-ORICA-DS-ORIH-JC

FECHA 21 DE MARZO DEL 2024

DIRESA PUNO

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	REDES		DNI	FIRMA	
		PROCEDENCIA				
21	Hospital Carlos M.	Red Ayungay		014 2838		
22	Procuraduría General de la Nación	Red San Ramón		2 430 2452		
23	Miguel Poma; "LOMANE"	Red San Ramón		2 430 2452		
24	Timoteo Esteban Poma	Red San Ramón		01342727		
25	Lois Fernando Poma; "LOMANE"	Red San Ramón		09045422		
26	Volante Poma	Red Carabaya		1624553		
27	Procuraduría General de la Nación	Red de Ayungay		4524555		
28	Pedro Uribe Poma	Red de Ayungay		02379496		
29	Miguel Poma; "LOMANE"	Red de Ayungay		2 430 2452		
30	Patricia Poma; "LOMANE"	Red de Ayungay		1624553		



RELACION DE PARTICIPANTES

ASISTENCIA TECNICA AVANCES PLAN REGIONAL DE FORMACION PROFESIONAL Y FORMACION LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD
 OFICIO Mro 016-2024-3R-PUNO-DIRESA-DG-OERH-UCC

FECHA 21 DE MARZO DEL 2024

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	REDESS		DNI	FIRMA	
		PROCEDENCIA				
31	Franco Juan Carlos Pano	Pano de Juan Pano		4542014		
32	Josue R. Valero Velasco	DIRESA - UCH		61325472		
33	Walter O. Coronado Cordera	CERDAS - CERDAS		0376074		
34	Georgio Lanta Guevara	DIRESA Puno		1557713		
35	Josue Pizarro	DIRESA Puno		1727213		
36	Edwin Carlos May	DIRESA		22364553		
37	Ignacio Rios Vitor	DIRESA		17272161		
38	Paola Pizarro Delvalle	DIRESA		27273026		
39	Walter Torres Domínguez	DIRESA		17272161		
40	Enrique R. Hernandez Pantoja	DIRESA		17365288		



RELACIÓN DE PARTICIPANTES

ASISTENCIA TÉCNICA AVANCES PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD

OFICIO Nro. 015-2024-JR-PUNO-DIRESA-DG-ORH-UCD

FECHA 21 DE MARZO DEL 2024

DIRESA PUNO

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	REDESS		DNI	FIRMA	
		PROCEDENCIA				
41	Alvarado, Teresa Alejandra	Red. Puno		81771543		
42	Farías Aranda, Alvaro	Red. Cusco		0056194		
43	Trujillo, K. Piedad Zamalloa	Colegio de Choblen		2103762		
44	Arbol, E. Regis Parille	Red. Salud Puno		70924146		
45	Nancy A. Gombon Otazco	Red. Huancayo		43434815		
46	Jorge Guay Acuña	DIRESA Puno		61069001		
47	Maribel Pineda C.	DIRESA Puno		0077502		



2.- Fotografías del Taller de Validación del PLANDES Regional Puno.





3.- Anexo de matrices trabajada:

- Formación Profesional

Paso N° 4- ÁRBOL DE PROBLEMAS DE LA GESTIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLANES REGIONAL

La capacidad de respuesta de los servicios de salud en la DIRESA Puno es deficiente e inefectiva para disminuir el número de años perdidos de vida saludable por causas evitables, con énfasis en la población vulnerable, aumentando la inequidad en salud.

Efecto Final

En la DIRESA Puno, se observa un elevado número de años de vida saludable perdidos por causas evitables, siendo los efectos más relevantes los asociados a la principal causa de muerte, las enfermedades cardiovasculares, y los relacionados de la salud bucal y de las enfermedades de las mujeres, los que problematizan en los grupos vulnerables, con excepción de la mujer, en donde la causa principal está referida a las condiciones gestacionales y neonatales.

Morbilidad

En cuanto a la carga de enfermedades que causan principalmente muertes prematuras en la región Puno, entre las lesiones no intencionales, en segundo lugar las tumores malignos y en sexto o cuarta, malaria está asociada a trastornos digestivos durante el embarazo, parto y puerperio.

Mortalidad

La prestación de servicios de salud en la DIRESA Puno, tiene una cobertura promedio del 62%, en cuanto a acceso de atención por etapas de vida debido a dificultades en la organización de citas, con prolongado tiempo de espera, e inequidad con la población vulnerable.

Calidad de la atención

Efectos Intermedios

Problema central vinculados a la capacidad de respuesta de los RHUS, derivada de los procesos de formación

La capacidad de respuesta de los RHUS, en cuanto a competencias profesionales y desempeño laboral, para abordar los problemas de salud de manera integral, en el marco de la política sectorial, son inadecuadas, e ineficientes, de baja calidad y con poca pertinencia social, limitando su contribución para el logro de metas y objetivos estratégicos en la DIRESA Puno.

Causas directas del problema central

Causa relacionada a las COMPETENCIAS DE LOS RHUS

Las competencias, derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, no se adaptan a las necesidades de salud de la población y no están articuladas al modelo integral de salud, en el marco de la política sectorial, lo que no les permite resolver los problemas de salud con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social.

Causa relacionados al DESEMPEÑO DE LOS RHUS

El desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, no contribuye con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial.

Problema central vinculados a la capacidad de respuesta de los RHUS, derivada de los procesos de formación

La capacidad de respuesta de los RHUS, en cuanto a competencias profesionales y desempeño laboral, para abordar los problemas de salud de manera integral, en el marco de la política sectorial, son inadecuadas, e ineficientes, de baja calidad y con poca pertinencia social, limitando su contribución para el logro de metas y objetivos estratégicos en la DIRESA Puno.

Causas directas del problema central

Causa relacionada a las COMPETENCIAS DE LOS RHUS

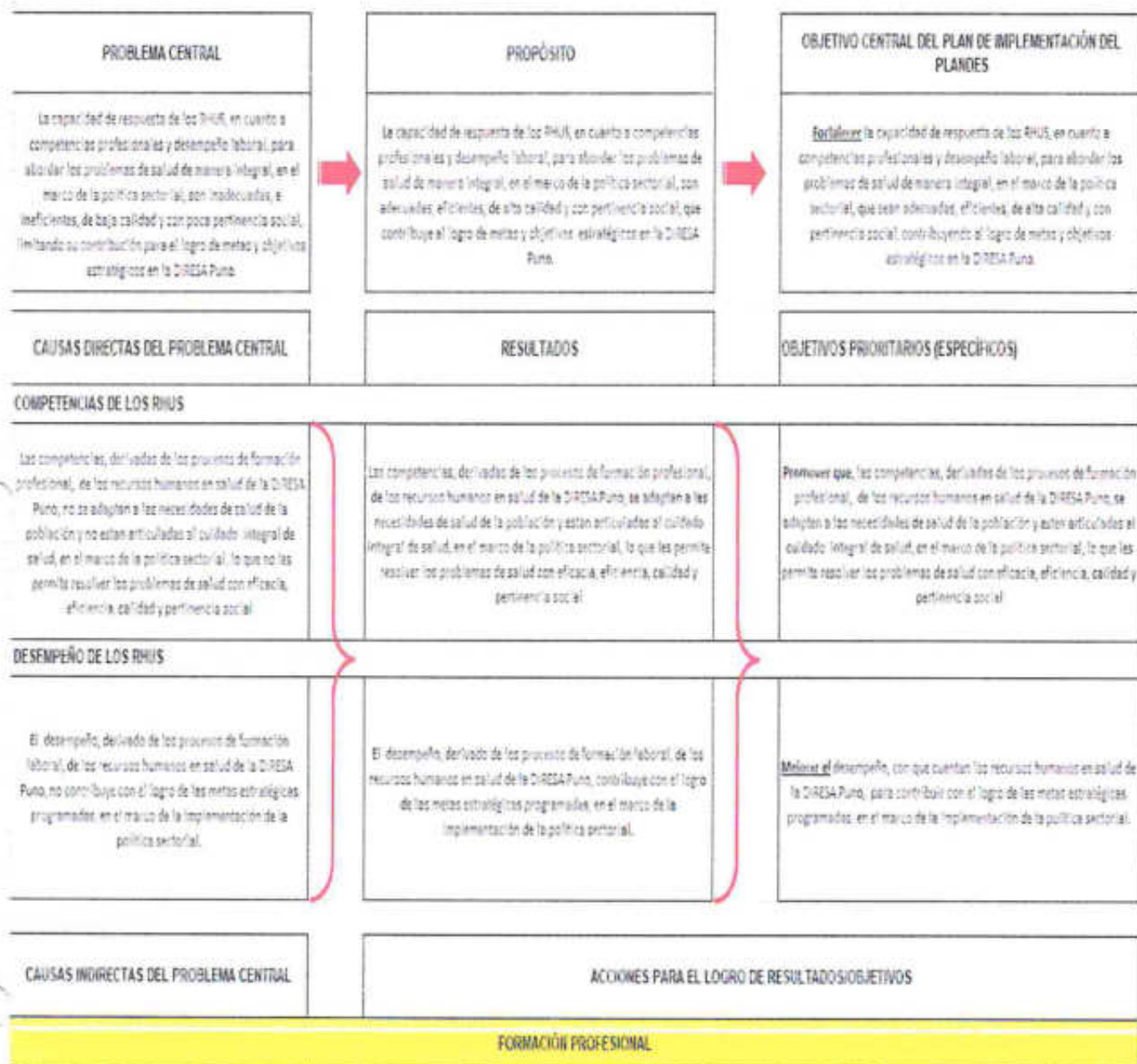
Las competencias, derivadas de los procesos de formación profesional, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, no se adaptan a las necesidades de salud de la población y no están articuladas al contexto integral de salud, en el marco de la política sectorial, lo que no les permite resolver los problemas de salud con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social.

Causa relacionadas al DESEMPEÑO DE LOS RHUS

El desempeño, derivado de los procesos de formación laboral, de los recursos humanos en salud de la DIRESA Puno, no contribuye con el logro de las metas estratégicas programadas, en el marco de la implementación de la política sectorial.

Los planes de estudio de las carreras en formación de salud de los profesionales y técnicas en salud no responden al perfil del egresado que se requiere en los servicios de salud de la DIRESA Puno, y no incorporan enfoques transversales y los procedimientos de la gestión administrativa para la aplicación durante las intervenciones de salud.	Los PHUS donde realizan prácticas de pregrado no están debidamente evaluados, ni autorizados como tales docentes, predominando la rotación de internos en campo de formación clínica.	Debil implementación de estrategias de articulación docente-servicio. Además por las instancias involucradas, no permite mejorar la pertinencia y la calidad de la formación de los profesionales y técnicos de las carreras en ciencias de la Salud del ámbito profesional de la DIRESA Puno.	El enfoque pedagógico que predomina en los procesos de formación profesional en las instituciones formadoras de la Región Puno, es el de Transmisión de conocimientos, por lo que los procesos de aprendizaje no contribuyen en la producción de cambios en los servicios.	Debil proceso de implementación de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones de articulación docente-servicio, de aplicación de instrumentos de seguimiento y evaluación y con poca participación de los docentes para el análisis de resultados.
Planteamiento educativo	Organización para el desarrollo educativo	Conducción	Enfoque Pedagógico	Control gerencial
FORMACIÓN PROFESIONAL				

No se cuenta con diagnósticos de brecha cualitativa de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, y las acciones de capacitación programadas en el PHUS no contribuyen con la mejora de las capacidades en el calidad integral de la Salud y en la gestión de los PHUS.	Limitado proceso de supervisión y disponibilidad de escenarios de aprendizaje que refleje el desarrollo de la formación laboral del personal de la salud en el marco de la implementación de VC y RUS a nivel regional.	Diferente gestión de monitoreo de cumplimiento para el desarrollo de capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud.	Debil aplicación de metodologías educativas, y de los niveles de evaluación en las acciones de capacitación, que no contribuye con el desarrollo de capacidades y el buen desempeño del personal de la salud.	Implementación limitada de procesos de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones estratégicas de la formación laboral para el análisis y la toma de decisiones oportunas.
Planteamiento educativo	Organización para el desarrollo educativo	Conducción	Enfoque pedagógico	Control gerencial
FORMACIÓN LABORAL				



FORMACIÓN PROFESIONAL

Planeamiento educativo	Acción de planeamiento expresada, como resultado	Acción de planeamiento, expresada como proceso para el logro del resultado
Los planes de estudio de las carreras en ciencias de la salud de los profesionales y técnicos en salud no responden al perfil del egresado que se requiere en los servicios de salud de la DIFESA Puno, y no incorporan los enfoques transversales y los procedimientos de la gestión administrativa para su aplicación durante las intervenciones de salud.	Los planes de estudio de las carreras en ciencias de la salud de los profesionales y técnicos en salud responden al perfil del egresado que se requiere en los servicios de salud de la DIFESA Puno, e incorporan los enfoques transversales y los procedimientos de la gestión administrativa para su aplicación durante las intervenciones de salud.	Incidencia en las instituciones formadoras, para que los planes de estudio de las carreras en ciencias de la salud de los profesionales y técnicos en salud, respondan al perfil del egresado que se requiere en los servicios de salud de la DIFESA Puno, e incorporen los enfoques transversales y los procedimientos de la gestión administrativa para su aplicación durante las intervenciones de salud.
Organización para el desarrollo educativo	Acción de organización para el desarrollo educativo, expresada como resultado	Acción de organización para el desarrollo educativo, expresada como proceso para el logro del resultado
La IPRECE desarrolla planes prioritarios de pre grado y postgrado en ciencias de la salud en el ámbito jurisdiccional de la DIFESA Puno, sin embargo, no se han desarrollado los planes de estudio de las carreras en ciencias de la salud en el ámbito de la salud en el ámbito de la salud, por lo tanto, no se han desarrollado los planes de estudio de las carreras en ciencias de la salud en el ámbito de la salud.	Se promueve que la IPRECE desarrolle planes prioritarios de pre grado y postgrado en ciencias de la salud en el ámbito de la salud en el ámbito de la salud, con el fin de desarrollar los planes de estudio de las carreras en ciencias de la salud en el ámbito de la salud.	Implementación de procesos de evaluación y actualización de los planes de estudio de las carreras en ciencias de la salud en el ámbito de la salud, con el fin de desarrollar los planes de estudio de las carreras en ciencias de la salud en el ámbito de la salud.
Conducción para el desarrollo educativo	Acción rectora, expresada como resultado	Acción rectora, expresada como proceso para el logro del resultado
Debil implementación de estrategias de articulación docencia - servicio, liderada por las instancias involucradas, no permite mejorar la pertinencia y la calidad de la formación de los profesionales y técnicos de las carreras en ciencias de la Salud del ámbito jurisdiccional de la DIFESA Puno.	Se promueve la implementación de estrategias de articulación docencia - servicio, liderada por las instancias involucradas, que permita mejorar la pertinencia y la calidad de la formación de los profesionales y técnicos de las carreras en ciencias de la Salud del ámbito jurisdiccional de la DIFESA Puno.	Implementación de estrategias de articulación docencia - servicio, liderada por las instancias involucradas, que permita mejorar la pertinencia y la calidad de la formación de los profesionales y técnicos de las carreras en ciencias de la Salud del ámbito jurisdiccional de la DIFESA Puno.
Enfoque Pedagógico para el desarrollo educativo	Acción pedagógica, expresada como resultado	Acción pedagógica, expresada como proceso para el logro del resultado
El enfoque pedagógico que predomina en los procesos de formación profesional en las instituciones formadoras de la Región Puno, es el de Transmisión de conocimientos, por lo que los procesos de aprendizaje no contribuyen en la producción de cambios en los servicios.	Se promueve que el enfoque pedagógico que predomina en los procesos de formación profesional en las instituciones formadoras de la Región Puno, sea el de la Problemática, para que los procesos de aprendizaje contribuyan en la producción de cambios en los servicios.	Implementación de estrategias que promuevan que, el enfoque pedagógico que predomina en los procesos de formación profesional en las instituciones formadoras de la Región Puno, sea el de la Problemática, para que los procesos de aprendizaje contribuyan en la producción de cambios en los servicios.
Control Gerencial para el desarrollo educativo	Acción evaluadora para la gestión educativa	Acción evaluadora expresada como proceso para el logro del resultado
Debil proceso de implementación de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones de articulación docencia - servicio, sin aplicación de instrumentos de seguimiento y evaluación y con poca participación de involucrados para el análisis de resultados.	Se promueve el fortalecimiento del proceso de implementación de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones de articulación docencia - servicio, con aplicación de instrumentos de seguimiento y evaluación y con mayor participación de involucrados para el análisis de resultados.	Implementación de estrategias que, promuevan el fortalecimiento del proceso de implementación de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones de articulación docencia - servicio, con aplicación de instrumentos de seguimiento y evaluación y con mayor participación de involucrados para el análisis de resultados.

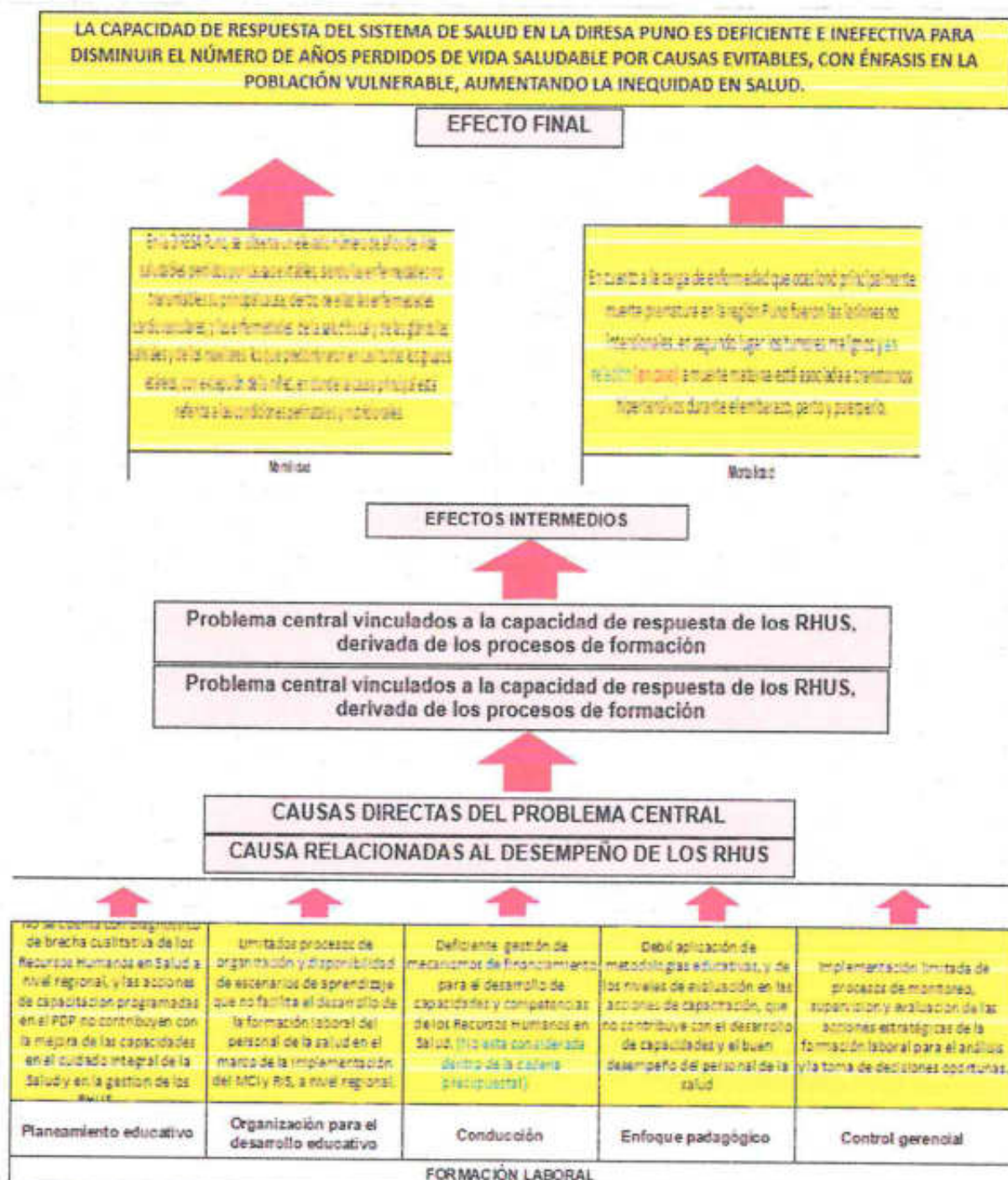
Formación Profesional

Planeamiento educativo	Organización para el desarrollo educativo	Rectoría para el desarrollo educativo	Enfoque pedagógico	Control gerencial
1.1: Reuniones técnicas para promover que las instituciones formadoras incorporen en sus planes de estudios de los profesionales y técnicos en salud, contenidos temáticos concerniente a las prioridades sanitarias y la política nacional del sector.	1.2: Reuniones técnicas para promover que las instituciones formadoras incorporen en sus planes de estudios de los profesionales y técnicos en salud, contenidos temáticos concerniente a las prioridades sanitarias y la política nacional del sector.	1.3: Socialización de documentos normativos que regulan la Articulación docencia-servicio, a las sedes docentes para su implementación.	1.4: Talleres para promover la incidencia en aplicación del enfoque pedagógico de la problematización, en las sedes docentes y con autoridades Universitarias e Institutos de Educación Superior	1.5: Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docencia servicio, a nivel regional.

TAREAS

Conformación de equipos de trabajo multidisciplinarios	Socialización de la Directiva de evaluación y autorización de sedes docentes	Reuniones de socialización de documentos normativos	Talleres de intercambio de experiencias en aplicación del enfoque pedagógico de la problematización.	Conformación de equipo de trabajo
Coordinaciones con comités regionales y locales	Autoevaluación de las IPRESS seleccionadas	Asistencia técnica para la implementación de campos de formación y programación conjunta	Evaluación de competencias a estudiantes en aplicación del enfoque	Talleres para elaboración de plan de seguimiento y evaluación
Socialización de documentos : Perfiles de competencias que orientan la formación de los	Evaluación externa a las IPRESS, que solicitan evaluación.	Coordinaciones con espacios de articulación		Aplicación de instrumentos
Documentos	Acertivos			Análisis de resultados

• Formación Laboral



FORMACIÓN LABORAL		
Planeamiento educativo	Acción de planeamiento expresada, como resultado	Acción de planeamiento, expresada como proceso para el logro del resultado
No se cuenta con diagnóstico de brecha cualitativa de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, y las acciones de capacitación programadas en el PDP no contribuyen con la mejora de las capacidades en el cuidado integral de la Salud y en la gestión de los RHUS.	Se cuenta con diagnóstico de brecha cualitativa de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional y las acciones de capacitación programadas en el PDP contribuyen con la mejora de las capacidades en el cuidado integral de la Salud y en la gestión de los RHUS.	Gestión de un diagnóstico de brecha cualitativa de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, promoviendo que las acciones de capacitación programadas en el PDP contribuyan con la mejora de las capacidades en el cuidado integral de la Salud y en la gestión de los RHUS.
Organización para el desarrollo educativo	Acción de organización para el desarrollo educativo, expresada como resultado	Acción de organización para el desarrollo educativo, expresada como proceso para el logro del resultado
Limitados procesos de organización y disponibilidad de escenarios de aprendizaje que no facilita el desarrollo de la formación laboral del personal de la salud en el marco de la implementación del MCI y RIS, a nivel regional.	Se implementa suficientes procesos de organización y disponibilidad de escenarios de aprendizaje que facilite el desarrollo de la formación laboral del personal de la salud, en el marco de la implementación del MCI y RIS, a nivel regional.	Implementación de procesos de organización y disponibilidad de escenarios de aprendizaje que facilite el desarrollo de la formación laboral del personal de la salud, en el marco de la implementación del MCI y RIS, a nivel regional.
Conducción para el desarrollo educativo	Acción rectora, expresada como resultado	Acción rectora, expresada como proceso para el logro del resultado
Deficiente gestión de mecanismos de financiamiento para el desarrollo de capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud. (No está considerada dentro de la cadena presupuestal)	Se promueve la gestión eficiente de mecanismos de financiamiento para el desarrollo de capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud.	Gestión eficiente de mecanismos de financiamiento para promover el desarrollo de capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud.
Enfoque Pedagógico para el desarrollo educativo	Acción pedagógica, expresada como resultado	Acción pedagógica, expresada como proceso para el logro del resultado
Debil aplicación de metodologías educativas, y de los niveles de evaluación en las acciones de capacitación, que no contribuye con el desarrollo de capacidades y el buen desempeño del personal de la salud	Se fortalece la aplicación de las metodologías educativas y de los niveles de evaluación en las acciones de capacitación, que contribuya con el desarrollo de capacidades y el buen desempeño del personal de la salud	Fortalecimiento de la aplicación de las metodologías educativas y de los niveles de evaluación en las acciones de capacitación, que contribuye con el desarrollo de capacidades y el buen desempeño del personal de la salud
Control gerencial para el desarrollo educativo	Acción evaluadora para la gestión educativa	Acción evaluadora expresada como proceso para el logro del resultado
Implementación limitada de procesos de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones estratégicas de la formación laboral para el análisis y la toma de decisiones oportunas.	Se promueve la implementación ampliada de procesos de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones estratégicas de la formación laboral para el análisis y la toma de decisiones oportunas.	Implementación ampliada de procesos de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones estratégicas de la formación laboral para el análisis y la toma de decisiones oportunas.