

Plan de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud de la Dirección Regional de Salud JUNIN 2019 – 2021

PLANDES DIRESA JUNIN

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. FINALIDAD	4
3. OBJETIVOS	4
4. 3.1.Objetivo General.....	4
5. 3.2. Objetivos Específicos	4
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
7. BASE LEGAL	4
8. CONTENIDO	6
9. 6.1. Análisis Situacional de Salud de la Región (Anexo 1)	6
10. 6.2.Coberturas de Atención en relación a los principales problemas sanitarios en la región.....	8
11. 6.3. Determinantes sociales de la salud en la región	9
12. 6.4 Capacidad de respuesta del sistema sanitario regional	12
13. PROBLEMAS IDENTIFICADOS Y PRIORIZADOS	15
14. 7.1 Eje de Formación Profesional (Anexo 4)	15
15. 7.2 Eje de Desarrollo de Capacidades (Anexo 5)	17
16. ACCIONES ESTRATEGICAS E INDICADORES	18
17. 8.1 Eje de Formación Profesional (Anexo 6)	18
18. 8.2 Eje de Desarrollo de Capacidades (Anexo 7)	24
19. ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES INVOLUCRADOS (Anexo 8)	30
20. RESPONSABILIDADES (Anexos 6 Y 7)	30
21. FINANCIAMIENTO (Anexo 6 y 7)	30
22. CRONOGRAMA: (Anexo 6 Y 7)	31
23. ANEXOS	31

I. INTRODUCCIÓN

La Dirección Regional de Salud Junín, es un órgano de línea de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Junín, con personería jurídica de derecho público, de acuerdo a los lineamientos para la adecuación de la organización de las Direcciones Regionales de Salud en el marco del proceso de descentralización, y la ley que regula el Régimen Transitorio de las Direcciones Regionales Sectoriales de los Gobiernos Regionales. Tienen como función, lograr que se cumpla la política, visión, objetivos y normas nacionales de salud, planificando y formulando las políticas regionales del sistema en materia de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos, en el marco de la Resolución Ministerial N° 1357-2018/MINSA, que aprueba, el documento técnico “Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030”, la Resolución Ministerial N° 1337-2018/MINSA, que aprueba el “Plan nacional de formación profesional y desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud 2018 – 2021 (PLANDES BICENTENARIO)”, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, y la Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE., que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas”.

En ese contexto en el mes de Marzo y Setiembre 2019, tomando como principal fuente de información el documento Análisis Situacional de Salud-ASIS-2017, la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Junín, y con la asistencia técnica del Ministerio de Salud a través de la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la Salud de la Dirección General de Personal de la Salud del Ministerio de Salud, ha formulado y validado juntamente con los Directores de las Unidades Ejecutoras, representantes de las Redes, Microrredes y otros actores involucrados (*entidades prestadoras de salud, entidades formadoras de salud, colegios profesionales, entre otros*) el presente PLANDES REGIONAL JUNIN 2019-2021, documento de gestión regional, cuyo propósito es establecer las actividades estratégicas que permita garantizar la competencia profesional y humana, para cubrir las expectativas, demandas y necesidades de salud de la población de la región de JUNIN, a fin de contribuir eficaz y eficientemente en el logro de objetivos y metas regionales de salud, a través de recursos humanos en salud y recursos humanos para la salud capacitados, motivados e incorporados a procesos permanentes de desarrollo profesional y laboral, incorporando acciones que promuevan que la formación profesional de los recursos humanos en Salud, proporcione suficientes y adecuadas competencias para el trabajo en salud; así como actividades educativas para el desarrollo de los servidores de salud, y respondan a las exigencias y competencias necesarias para la prestación de servicios de salud con calidad.

El documento técnico PLANDES JUNIN 2019-2021, describe las acciones a realizar para el logro de los objetivos planteados en los dos ejes: 1) Eje de Formación Profesional, 2) Eje de Desarrollo de Capacidades, los cuales fueron desarrollados por procesos, el de planificación, de organización, de conducción, de ejecución y de control, iniciando con la matriz N° 1 sobre el Análisis Situacional de Salud de la Región, además de la identificación y priorización de los problemas de ambos ejes por procesos contemplados en la matriz 2A, 2B y 3A y 3B, continuando con la formulación de los objetivos, acciones, indicadores, modo de verificación, responsables, financiamiento y cronograma de las actividades a desarrollarse contemplados en la matriz 4A y 4B, seguido por el análisis de los involucrados en los dos ejes estratégicos.

II. FINALIDAD

Contribuir a mejorar la calidad de atención y cuidado de la salud a través de las intervenciones eficaces y efectivas de los recursos humanos de la Región Junín, que responda a las expectativas, sus demandas y necesidades de la población.

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Garantizar que los recursos humanos de la DIRESA JUNIN cuenten con competencias técnicas, profesionales, humanas, suficientes y adecuadas para responder a las expectativas y necesidades en salud de la población.

3.2. Objetivos Específicos

- Asegurar que la formación profesional de los recursos humanos en salud proporcione suficientes y adecuadas competencias para el trabajo en salud, enfatizando la articulación Docencia - Servicio.
- Desarrollar las capacidades de los recursos humanos en salud para la mejora de la atención integral, con eficiencia, calidad, pertinencia, incorporando los enfoques transversales evidenciados en el impacto socio sanitario.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud de la Dirección Regional de Salud Junín 2019 – 2021 se ejecutará en todo el ámbito el Departamento de Junín con la participación directa de las Unidades ejecutoras, Redes, Micro Redes y Establecimientos de Salud, de igual manera con las instituciones formadoras de profesionales y técnicos.

V. BASE LEGAL

- 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° 27813, Ley del Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado de Salud.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley del Servicio Civil N° 30057.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes.
- Ley N° 30453 Ley del Sistema Nacional del Residencia Médico.
- LEY 29344, Marco normativo del Aseguramiento universal en salud
- Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Decreto Legislativo N° 1272, que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

- Decreto Legislativo N° 1168, Decreto Legislativo que dicta medidas destinadas a mejorar la atención de la salud a través del desarrollo de Transferencias Tecnológica.
- 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, modificado mediante Decreto Supremo N° 028-2016-SA que aprueba la creación del Sistema Nacional de Articulación de Docencia-Servicio e Investigación en Pregrado de Salud (SINAPRES).
- Decreto Supremo N° 013-2006-SA que aprueba el Reglamento de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo.
- Decreto Supremo N° 009-2013-SA, Reglamento del Residentado Odontológico.
- Decreto Supremo N° 037-2014-SA, Reglamento del Residentado Químico Farmacéutico.
- Decreto Supremo N° 031-2015-SA, Reglamento del Residentado en Enfermería.
- Decreto Supremo N° 027-2015-SA, Reglamento de la Ley que establece los Derechos de los Usuarios de los Servicios de Salud.
- Decreto Supremo N° 026-2016-SA, Reglamento del Residentado en Obstetricia.
- Decreto Supremo N° 008-2017-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes.
- Decreto Supremo N° 04-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Resolución Suprema N° 099-89-SA, Facultan al Ministerio de Salud para que se actualice la zonificación de las áreas de influencia de las universidades.
- Resolución Suprema N° 032-2005-SA, que aprueba las Bases para la celebración de Convenios de Cooperación Docente Asistencial entre el Ministerio, los Gobiernos Regionales y las Universidades con Facultades y Escuelas de Ciencias de la Salud.
- Resolución Ministerial N° 600-2005-SA, se aprobó el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Comité Nacional de Pregrado de Salud.
- Resolución Ministerial N° 945-2005/MINSA, que aprueba el Modelo de Convenio Marco de Cooperación Docente Asistencial entre el Ministerio de Salud, el Gobierno Regional y las Universidades que cuentan con Facultades y Escuelas de Ciencias de la Salud.
- Resolución Ministerial N° 680-2006/MINSA, que declara que el Gobierno Regional de JUNÍN ha culminado el proceso de transferencia de las funciones sectoriales en materias de salud.
- Resolución Ministerial N° 520-2010/MINSA. Aprueba el documento técnico: "Fortalecimiento del Primer Nivel de Atención en el marco del Aseguramiento Universal en Salud y la Descentralización en Salud, con énfasis en la Atención Primaria de Salud Renovada.
- Resolución Ministerial N° 546-2010/MINSA, aprueba la NTS N° 021-MINSA/DGSP-V.03 Norma Técnica de Salud "Categorías de Establecimientos del Sector salud".
- Resolución Ministerial N° 464-2011/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: "Modelo de Atención Integral de Salud Basado en Familia y Comunidad.
- Resolución Ministerial N.º 278-2011/MINSA. Aprueban Documento Técnico "Plan Nacional de Fortalecimiento del Primer Nivel de Atención 2011- 2021
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que resuelve formalizar la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- 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° 452-2016/MINSA, que establece el Registro Nacional de los

Procesos de Articulación Docencia-Servicio en Salud.

- Resolución Ministerial N° 850-2016/MINSA, que aprueba el documento denominado “Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud”
- Resolución Ministerial N° 366-2017/MINSA, que aprueba el Documento Técnico de Lineamientos de Política de Promoción de la salud en el Perú.

VI. CONTENIDO

6.1. Análisis Situacional de Salud de la Región (Anexo 1)

A fin de conocer cuál es el estado situacional de salud de la región, se ha tomado en cuenta el Análisis de Situación de Salud - Región Junín 2017, el cual contiene información relevante, entre ellos, priorización de los problemas de salud, principales problemas sanitarios en la región (*cinco primeras causas de morbilidad y mortalidad por cursos de vida*), cobertura de atendidos y atenciones, el impacto sanitario, los determinantes sociales de la salud (*estilos de vida, redes sociales y comunitarias, condiciones socioeconómicas, culturales y medio ambientales*) y la capacidad de respuesta en función a la disponibilidad de recursos humanos para atender los principales problemas sanitarios de morbimortalidad, para gestionar los procesos de gestión y desarrollo de capacidades sanitarios de la región y el número de establecimientos de salud para atender los principales problemas de morbimortalidad. Es importante señalar que durante estos últimos años se incrementó las enfermedades no transmisibles huérfanas y raras (cáncer, diabetes e hipertensión arterial).

Principales Problemas Sanitarios:

En relación al contexto sanitario a nivel regional, se puede evidenciar que las enfermedades del sistema respiratorio, enfermedades del sistema digestivo, ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias, enfermedades endócrinas, nutricionales y metabólicas, así como las enfermedades del sistema genitourinario, están dentro de las cinco (5) Primeras causas de morbilidad por cursos de vida, las mismas que se describen y se citan en la (Tabla 1); primeras causas de mortalidad general (Tabla 2); principales causas de mortalidad materna (Tabla 3); primeras causas de mortalidad infantil (Tabla 4) y primeras causas de mortalidad neonatal (tabla 5).

Tabla 1: Primeras causas de morbilidad por cursos de vida

Curso de vida niño 0 a 11 años
1. Enfermedades del sistema respiratorio.
2. Enfermedades del sistema digestivo.
3. Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias.
4. Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos.
5. Ciertos trastornos
Curso de vida adolescente 12 a 17 años
1. Enfermedades del sistema digestivo.
2. Enfermedades del sistema respiratorio.
3. Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias.
4. Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas
5. traumatismos, envenenamiento y algunas otras consecuencias de causas externas.
Curso de vida joven 18 a 29 años

1. Enfermedades del sistema digestivo.
2. Enfermedades infecciosas y parasitarias.
3. Complicaciones del embarazo parto y puerperio.
4. Enfermedades del sistema respiratorio.
5. Enfermedades del sistema genitourinario.

Curso de vida adulto 30 a 59 años

1. Enfermedades del sistema digestivo.
2. Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias.
3. Enfermedades del sistema respiratorio.
4. Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo.
5. Enfermedades del sistema genitourinario.

Curso de vida adulto mayor 60 a más años

1. Enfermedades del sistema digestivo.
2. Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo.
3. Enfermedades del sistema respiratorio.
4. Enfermedades endocrinas, metabólicas y nutricionales.
5. Enfermedades del sistema genitourinario.

Fuente: ASIS DIRESA JUNIN 2017

Tabla 2: Primeras causas de mortalidad general

-
1. Enfermedades Neoplásicas
 2. Enfermedades infecciosas y parasitarias
 3. Lesiones y causas externas
 4. Enfermedades del aparato circulatorio
 5. Enfermedades del sistema digestivo
-

Fuente: ASIS DIRESA JUNIN 2017

Tabla 3: Principales causas de mortalidad materna

-
1. Edema cerebral
 2. Hipertensión Endo craneana
 3. Shock hipovolémico
 4. Daño múltiple de órganos
 5. Hipertensión inducida por el embarazo (embarazo, parto y Puerperio)
-

Fuente: ASIS DIRESA JUNIN 2017

Tabla 4: Primeras causas de mortalidad infantil

-
1. Infecciones respiratorias agudas bajas
 2. Accidentes que obstruyen la respiración
 3. Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas
 4. Insuficiencia respiratoria
 5. Septicemia, excepto la neonatal
-

Fuente: ASIS DIRESA JUNIN 2017

Tabla 5: Primeras causas de mortalidad neonatal

1. Trastornos respiratorios específicos del periodo perinatal
2. Infecciones específicas del periodo perinatal
3. Retardo del crecimiento fetal, desnutrición fetal
4. Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas
5. Accidentes que obstruyen la respiración

Fuente de la información: ASIS 2017

6.2. Coberturas de Atención en relación a los principales problemas sanitarios en la región

Las coberturas de atención en relación a los principales problemas sanitarios de la Región JUNIN se describen en la (Tabla 7) y (Tabla 8), según la población asignada (Tabla 6), se indica lo siguiente:

- Intensidad de uso de 11.1 (número de veces que accede un usuario a los servicios de salud, en el periodo 2018)
- Extensión de uso de 40.4% (usuarios que accedieron a los servicios en el periodo 2018, siendo en promedio un 59.6% de la población no atendida), lo que significa que la cobertura de los servicios en la Región Junín es baja.

La población asignada a la DIRESA Junín en el año 2016 fue de 1299702 mil habitantes, concentrándose un 71.8 en tres provincias (38.99% en Huancayo, el 17.02% en Satipo y el 15.81% en Chanchamayo), (Tabla 6)

Tabla 6: Población asignada por Provincias – 2015

PROVINCIAS	Población	%
	Subtotal	
Huancayo	506759	38.99
Concepción	56903	4.38
Chanchamayo	205506	15.81
Jauja	82678	6.36
Junín	25472	1.96
Satipo	221145	17.02
Tarma	107612	8.28
Yauli	40165	3.09
Chupaca	53462	4.
Total	1299702	100.00

Fuente: RRHH DIRESA Junín 2017

Tabla 7: Número de atenciones de las principales causas de morbilidad por cursos de vida.

Etapas de Vida	Población Subtotal	%
Niño	2072089	35.68
Adolescente	652446	11.24
Joven	1093991	18.84
Adulto	1481439	25.51
Adulto Mayor	506708	8.73
Total	5806673	100

Fuente: Reporte HIS DIRESA JUNIN 2018

Tabla 8: Número de atendidos de las principales causas de morbilidad por cursos de vida.

Curso de Vida	Población Subtotal	%
Niño	150,151	28.6
Adolescente	49,049	9.3
Joven	118,979	22.7
Adulto	18,571	30.2
Adulto Mayor	48,371	9.2
Total	525,119	100

Fuente: HIS DIRESA JUNIN 2018 (Tabla 6, 7 y 8)

6.3. Determinantes sociales de la salud en la región

- El nivel de pobreza en la región Junín, es alta alcanzando en el 2008 una incidencia de 38.9% de pobreza, como consecuencia existe población insatisfecha de las necesidades básicas, dispersión geográfica, diversidad cultural, estilos y comportamientos de vida con necesidad de mejorarlo, ante ello el gobierno regional de Junín en estos últimos años ha priorizado el proyecto de "Implementación de Escenarios Saludables y Desarrollo de Capacidades en los Distritos del Primer y Segundo Quintil de Pobreza de Junín", puso en marcha un proyecto que beneficiará a más de 510 familias de los distritos de San Luís de Shuaro, Puerto Ocopa y San Martín de Pangoa, situados en la selva central, además tiene proyectado ampliar dicho proyecto a trece distritos más de la sierra de Junín: Colca, Viques, Pucará, Sapallanga, Pariahuanca, Santo Domingo de Acobamba, Janjaillo, Molinos, Acolla, Pomacancha, Ulcumayo, Junín y Ondores, a fin de mejorar las condiciones de vida de la población, siendo los compromisos asumidos por los equipos técnicos locales de promover.
 - Prácticas (lavado de manos, consumo de agua hervida, consumo de alimentos nutritivos),
 - Hábitos de higiene (ordenamiento de la vivienda y cocina, limpieza de las letrinas y servicios higiénicos, reciclado de basura, cuidado del medio ambiente, etc.), y
 - Valores (respetar las ideas y costumbres ancestrales, ser honestos, entre otros.)

- El clima de la Región Junín varía de acuerdo con la altitud, registrándose en los valles interandinos (mayoritariamente en las provincias de Junín, Yauli, Tarma, Jauja, Concepción, Chupaca y Huancayo) un clima templado y frío, con poca presencia de humedad (seco), mientras que en la zona ceja de selva y selva (provincias de Chanchamayo y Satipo) el clima es cálido y húmedo, con abundantes lluvias de noviembre a mayo, con alta probabilidad de riesgo potencial de IRAS, EDAS y otras enfermedades frecuentes en la región afectando sobre todo a la población infantil y adulto mayor prioritariamente.
- La presencia de pasivos ambientales mineros (metálicos y no metálicos), considerados como hechos históricos a lo largo de los años, viene generando riesgos ambientales como consecuencia de los residuos mineros, plantas procesadoras, labor minera y otros; siendo la Oroya, la ciudad más contaminada. En el año 2016 se han reportado 39 niños con presencia de plomo en la sangre de los cuales el 42% era de nivel II y el 54% de nivel I.
- Junín es la cuarta Región con más fumadores de 15 años de edad a más, según el último informe del Instituto nacional de Estadística e Informática (INEI), que reporta que, en el país, el cigarrillo es la segunda droga más consumida, después del alcohol, siendo las personas de 15 y más años de edad que fumaron en los últimos 12 meses es más frecuente en las siguientes regiones: **Madre de Dios (29.8%), Ucayali (27.4%), Pasco (27.1%), Junín (26.9%), Callao (26.8%), Loreto (24.8%) y Lima (24.1%),** y las regiones donde **menos se fuma son: Cajamarca (14.3%), Puno (13.9%) Lambayeque (13.1%) Huancavelica (13%) y Piura (12.15).**

La Estrategia Regional de Salud Mental DIRESA Junín en el año 2018, reportó 2355 pacientes que ingresaron a los establecimientos de salud presentando algún malestar como consecuencia del consumo de alcohol, como es el caso de un (1) niño de 11 años, 457 casos de 12 a 17 años, 621 en el rango de 18 a 29 años, 999 entre las edades de 30 a 59 años y 277 casos entre los 60 y 80 años.

- Para hacer frente a los determinantes sociales, la región Junín cuenta con 1129 Agentes Comunitarios de Salud (467 masculinos y 662 femeninos), registrados por el SINEACE 908 ACS, considerados como el puente articulador entre la comunidad y los servicios de salud, contribuyen en las actividades de gestión local con el fin de mejorar la salud de las familias en las comunidades sobre todo con difícil acceso y vulnerabilidad socio cultural; la contribución de las ONGs: Cáritas del Perú, Cáritas Diocesanas de Huancayo y Tarma, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo – AECID, PRISMA, CARE, Empresa REPSOL Exploración Perú S.A y Empresa Pan American Silver han intervenido en la lucha contra la desnutrición y la Anemia promoviendo prácticas saludables relacionadas con la salud, nutrición y el saneamiento básico en comunidades indígenas de la provincia de Satipo, distrito del Río Tambo.
- Entre las principales redes sociales de soporte que contribuyen a mitigar el riesgo familiar, en la región citamos a los Programas Sociales: Programa Vaso de leche; Comedores Populares; Pensión 65; Qaliwarma; Programa Juntos; Cuna Más; PAIS, entre otros se encuentran los espacios de concertación, articulación y coordinación con la sociedad civil, se encuentra también las organizaciones de base y las Federaciones campesinas e indígenas ubicadas en todo el territorio regional.
- En cuanto a los servicios básicos de agua, desagüe y Luz eléctrica existen distritos con una brecha alta de población que no accede a estos servicios:

- El 52% de distritos tienen menos del 50% de población con acceso a agua potable
- El 82% de los distritos tienen menos del 50% con acceso a desagüe.
- El 18% de los distritos tienen menos del 50% de su población con acceso a luz eléctrica, la cobertura de energía eléctrica en las provincias de la Región Junín ha ido incrementados en mayor porcentaje que los de servicio de agua.
- En lo que respecta a Educación el 36% de los distritos de la Región Junín tienen menos del 20% de su población analfabeta, así como el 33% de los distritos tienen menos del 20% de su población femenina analfabeta; así mismo cuenta con instituciones formadoras públicas y privadas descentralizadas en la Región. Cuenta con Instituciones Educativas Públicas y privadas a nivel inicial, primaria, secundaria, superior no universitario y superior universitario (Tabla 9).

Tabla: 9 Características de las Instituciones Educativas Región Junín – 2017

Características/II.EE	No Universitario	Públicas	Privadas	Total
Inicial		2065	493	2558
Primaria		1827	437	2264
Secundaria		488	264	752
Superior no Universitario	Pedagógico	4	6	10
	Tecnológico	21	18	39
	Artístico	2	1	3
Superior Universitario	Universidad Nacional del Centro del Perú - UNCP	1		1
	Universidad Nacional Autónoma Alto Andina de Tarma UNAAT	1		1
	Universidad Peruana de ciencias e Informáticas - UPC		1	1
	Universidad Peruana de los Andes - UPLA		1	1
	Universidad Científica del Sur		1	1
	Universidad Privada de Huancayo "Franklin Roosevelt"		1	1
	Universidad Continental de ciencias e Ingeniería UCCI		1	1
	Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa UNISCJA	1		1

Fuente MINEDU/SINEACE

- Junín es uno de los departamentos privilegiado para el turismo por sus ferias y fiestas patronales, pero la más importante es la Feria Dominical de Huancayo, que se realiza en un eslabón del famoso Camino del Inca. Otra curiosidad es la típica posición de los comerciantes de los puestos feriales, que permanecen largas horas, en cucilllas, en un alarde popular de dominio físico. El valle del Mantaro ofrece magníficos paisajes como la laguna de Paca. En Concepción está el criadero de truchas de Ingenio. San Jerónimo de Tunán es un pueblo de artesanos en filigrana de plata y Hualhuas, de tejedores.

Para beber existe la chicha de jora y el "calientito" (aguardiente mezclado con té) para el frío.

En la parte selvática de la Región Junín se tiene como bebida típica nativa al MASATO, bebida preparada a base de yuca (Cañiri) y camote (Koricha). Esta bebida es preparada en forma general por los nativos de la amazonia y los que perviven en la zona de Selva Central son los nativos Asháninkas, Amueshas, Piros, Nomatsiguengas, entre otros.

la provincia con mayor porcentaje de idioma castellano materno es Jauja (97.7%), seguido de Yauli (95.8%) y Tarma (94.4%). Las provincias de Satipo, Junín, Concepción y Chupaca tienen las tasas más bajas de lenguaje castellano, conservando en mayor proporción su idioma nativo.

6.4. Capacidad de respuesta del sistema sanitario regional

Con respecto a la disponibilidad de los recursos humanos la región JUNIN a través de (unidades ejecutoras: hospitales y redes de salud) cuenta con 4663 trabajadores de salud entre nombrados, personal de SERUMS y contratados, siendo la mayor fuerza laboral en los establecimientos de salud los técnicos de enfermería (28.5%), seguido de los profesionales de enfermería (25.2%), obstetras (13.8%), y en menor proporción se ubican los cirujanos dentistas, psicólogos, médicos veterinarios, biólogos, nutricionistas y los químicos farmacéuticos; además de contar con personal administrativo. Del total trabajadores 2584 trabajadores son nombrados, 1498, corresponden la modalidad de contrato administrativo de servicios (CAS), y 434 son SERUMS.

Tabla: 10 Total de Recursos Humanos, según modalidad de contrato DIRESA Junín

PROFESION	Contratado 276	Contratado 728	Contrato CAS	Nombrado	SERUMS	Total general
ALUX LABORATORIO				2	0	2
ALUX NUTRICION			1	3	0	4
ALUX ENFERMERIA				32	0	32
ALUX FARMACIA				1	0	1
BIOLOGO			7	15	4	26
ENFERMERA	19	4	361	675	114	1173
INGENIERO SANITARIO			1		0	1
MEDICO	20	5	97	295	143	560
MEDICO VETERINARIO			4	2	1	7
NUTRICIONISTA	1		5	13	15	34
OBSTETRA	15	9	252	296	70	642
ODONTOLOGO	5	4	105	68	41	223
PSICOLOGO	2		28	15	24	69
QUIMICO FARMACEUTICO	3		26	36	7	72
TEC FISIOTERAPIA				2	0	2
TEC MED - LABORATORIO CLINICO Y ANATOMIA PATOLOGICA	5		7	16	5	33
TEC MED - RADIOLOGIA	3		5		0	8
TEC MED - TERAPIA DE LENGUAJE			1		0	1
TEC MED - TERAPIA FISICA Y REHABILITACION	1		4		0	5
TEC MED - TERAPIA OCUPACIONAL				2	0	2
TEC NUTRICION	3		5	24	0	32
TEC SERVICIO SOCIAL				9	0	9
TEC. ENFERMERIA	22	15	484	807	0	1328
TEC. FARMACIA	3		41	32	0	76
TEC. LABORATORIO	1	1	56	61	0	119
TEC. OBSTETRICIA				3	0	3
TEC. RADIOLOGIA				2	0	2
TEC. SANITARIO O INSP SANI	3		1	121	0	125
TRABAJADORA SOCIAL	3		7	52	10	72
Total general	109	38	1498	2584	434	4663

Fuente: INFORHUS (Cuadro Analítico de Personal)

La Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos cuenta con las siguientes direcciones:

Dirección de Gestión de Recursos Humanos

- Unidad de Registro y legajos
- Unidad de Remuneraciones
- Unidad de control de asistencias
- Unidad de Pensiones
- Unidad de Bienestar Social,
- Unidad de Selección, evaluación e ingresos
- Secretaría Técnica.

Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos

- Unidad de Capacitación
- Unidad de SERUMS

El personal de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, está compuesta por el siguiente personal:

- Director de sistema administrativo I
- Experto en sistema administrativo I
- Especialista Administrativo III
- Asistente administrativo II
- Técnico administrativo III
- Secretaría

Estructuralmente la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos (DEGDRH), cuenta con dos unidades orgánicas:

1. Dirección de Gestión de Recursos Humanos DGRH, que está constituida por las siguientes unidades orgánicas: Unidad de Registro y legajos, unidad de remuneraciones, unidad de control de asistencias, unidad de pensiones, unidad de bienestar social y unidad de selección, evaluación e ingresos.
2. Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos (DDRH) que cuenta con las siguientes unidades orgánicas: Unidad de Capacitación y la Unidad de SERUMS. (Tabla 11)

Tabla 11: Número de Trabajadores por Unidad Orgánica de la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos

Unidad Orgánica	Número de Personal
Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos	13
Dirección de Gestión de Recursos Humanos	11
Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos	2

Fuente: Cuadro Analítico de Personal

La organización de los servicios de salud de la DIRESA permite atender las necesidades de atención de salud de la población según niveles de capacidad resolutoria, y al mismo tiempo mantener la continuidad del trabajo preventivo promocional en cada ámbito sanitario, actualmente, la Región Junín cuenta con 09

Redes de Salud, 65 Centros de Salud, 419 Puestos de Salud, 05 Hospitales de apoyo, 01 hospital Regional de II Nivel con mayor especialización, 02 clínicas con unidades productoras de servicios de salud y servicios generales y 01 laboratorio referencial, haciendo un total de 494 Establecimientos de Salud, la Región también cuenta con 06 hospitales más y 16 IPRESS perteneciente a (EsSalud, Sanidad de la Policía Nacional y Fuerzas Armadas), para prestar servicio y atender eficiente y eficazmente a una población de 1299702 habitantes, garantizando el acceso de servicios de calidad y contribuyendo de esta manera al desarrollo humano. (Tabla 12), (Tabla 13) y (Tabla 14)

Tabla 12: Establecimientos de Salud por Provincias – Región Junín 2016

Redes	EE.SS Por Categorías								
	Total	I-1	I-2	I-3	I-4	II-1	II-2	III-E	S/C
TOTAL	494	288	131	53	12	6	1	2	1
Chanchamayo	42	32	5	2	2	1	0	0	0
Jauja	74	41	23	8	1	1	0	0	0
Junín	24	18	2	3	0	1	0	0	0
Pichanaqui	23	4	14	4	0	1	0	0	0
Chupaca	38	24	8	5	1	0	0	0	0
San Martín de Pangoa	30	19	8	2	0	1	0	0	0
Satipo	87	40	36	9	1	1	0	0	0
Tarma	55	46	3	3	2	0	1	0	0
Valle del Mantaro	118	64	32	17	5	0	0	0	0
No pertenece a ninguna Red	3	0	0	0	0	0	0	2	1*

• Incluye laboratorio Referencial

Fuente: WWW SU SALUD- RENIPRES, Elaborado por Rosa Romero Ramos

Tabla 13: Total de Hospitales por Niveles/Categoría

Hospitales	Niveles/Categoría				Total
	II-1	II-2	III-1	III-E	
Hospital Regional Docente Clínico - Quirúrgico "Daniel A. Carrión"		1			1
Hospital Regional Docente Materno Infantil "El Carmen" - Huancayo	1				1
Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma	1				1
Hospital Domingo Olavegoya - Jauja	1				1
Hospital Neoplásicas Huancayo				1	1
Hospital Regional de Medicina Tropical Dr. Julio C. Demarine Caro" la Merced Chanchamayo			1		1
Hospital de Apoyo Junín	1				1
Hospital de Apoyo Pichanaki	1				1
Hospital "Manuel A.Higa Arakaki - Satipo			1		1
TOTAL	5	1	2	1	9

Fuente: SUSALUD

Tabla 14: Otras Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud

IPRESS	Establecimientos de Salud		
	Primer Nivel	Hospitales	Total
EsSalud	10	4	14
Sanidad PNP	3	1	4
Fuerza Armada	3	1	4
Total	16	6	22

Fuente: DSS/OEGDRH.

Así mismo en el marco de la reforma de la atención en salud mental, que garantiza los derechos de las personas con problemas de salud mental, la Región Junín cuenta hasta la fecha con 7 Centros de Salud Mental Comunitarios – CSMC, que constituyen el eje articulador de los servicios de salud mental dentro del territorio:

- Red de Salud Valle del Mantaro CSMC Chilca
- Red de Salud Chanchamayo CSMC San Ramón
- Red de Salud Jauja CSMC Yauyos
- Red de Salud Valle del Mantaro CSMC Justicia Paz y Vida
- Red de Salud Satipo CSMC Satipo
- Red de Salud Pichanaki CSMC Pichanaki
- Red de Salud Tarma CSMC Tarma

VII. PROBLEMAS IDENTIFICADOS Y PRIORIZADOS

Los problemas identificados y priorizados han sido ordenados por ejes estratégicos, siendo uno de ellos el eje de Formación Profesional y el eje de Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos. En ambos ejes se ha considerado los procesos de gestión: Planificación, Organización, Conducción, Ejecución y Control.

7.1 Eje de Formación Profesional (Anexo 4)

a. Planificación:

- Limitadas estrategias de articulación interinstitucional (entre prestadores y formadores) para mejorar la pertinencia y calidad de la formación de los profesionales y técnicos en salud

Causas:

1. Débil desempeño en las funciones interinstitucionales.
2. Perfiles profesionales de carreras de la salud responden limitadamente a las necesidades sanitarias.
3. No existen mecanismos para ampliar la oferta educativa de la formación de los recursos humanos en salud.
4. Las instituciones formadoras no priorizan vacantes para las personas de la región que egresan de la educación básica regular y que radican en las zonas más alejadas.
5. Escasa programación de las actividades de docencia en servicio en salud.

- Escaso financiamiento para las plazas para el internado y las segundas especialidades profesionales.

Causas

1. Desconocimiento de los funcionarios en la necesidad de financiar internados y segundas especialidades.
2. Falta de sustento y requerimiento de presupuesto para la ampliación de las plazas de internado de ciencias de la salud y de segundas especialidades profesionales de ciencias de la salud (residentado).

b. Organización:

- Débil competencias de los responsables de capacitación de la DIRESA, hospitales y redes.

Causas:

1. Escasa capacitación de los responsables y desconocimiento del perfil.
2. Poca socialización de las normas que regula las acciones de docencia-servicio en salud.

- Parcialmente se cuenta con establecimientos de salud autorizadas como sedes docentes.

Causas

1. Desconocimiento del marco normativo para la autorización de las sedes docentes.

c. Conducción

- Débil conducción de los espacios de articulación docencia-servicio y falta de documentos normativos regionales.

Causas:

1. Escasa coordinación y regulación del proceso de articulación docente-asistencial.
2. Falta de manual de procesos, procedimientos y actividades.

d. Ejecución

- Las acciones de docencia en servicio en establecimientos de salud se ejecutan parcialmente porque carecen de un Plan Interinstitucional que contemple la gestión de estas actividades o acciones, adicionando a ello que las actividades no se encuentran en el Plan Operativo Institucional.

Causas:

1. Incumplimiento de compromisos asumidos por parte de los prestadores y formadores.

e. Control

- Procesos de seguimiento y evaluación de la gestión de actividades docente-asistencial que se realizadas en la DIRESA, Hospitales y Redes de Salud, aún están no están bien definidos por el área de capacitación.

Causas:

1. Restricción presupuestal a las acciones de supervisión y evaluación de la gestión de actividades docente-asistencial, realizadas en la DIRESA, Hospitales y Redes de Salud.

7.2 Eje de Desarrollo de Capacidades (Anexo 5)

a. Planificación

- El Plan de Desarrollo de las Personas de las Unidades ejecutoras de la Región, se centra prioritariamente a los objetivos de los programas presupuestales, sin tener en cuenta la integralidad y participación de un diagnóstico necesidades de capacitación regional.

Causas

1. El financiamiento de las capacitaciones es otorgado por PpR, los cuales tienen metas y objetivos ya definidos y no permiten la programación de actividades educativas propias de la DIRESA, Hospitales y Redes.
2. La planificación del PDP, no articulada con todas las unidades orgánicas.
3. Las acciones de capacitación están incluidas parcialmente en el PDP.

b. Organización

- Débil La Organización de las acciones de capacitación es compartida con las Estrategias sanitarias y otras áreas usuarias, pero a nivel regional se carece de tutores y de Centros de Desarrollo de Capacidades.

Causas

1. El uso de los recursos y equipos son compartidos con las estrategias sanitarias.
2. Comité de planificación del PDP inactivo y no oficializado.
3. Tutores no certificados en la Región.
4. Escasos ambientes o auditorios calificados para el desarrollo de las actividades de capacitación y no se cuenta con Centros de Desarrollo de Capacidades.
5. Escasos convenios con instituciones públicas y privadas

c. Conducción

- Débil conducción de las acciones de capacitación, los responsables de capacitación a nivel de la DIRESA y de las unidades ejecutoras, no cuentan con el perfil de puesto.

Causas

1. Limitado número de recursos humanos asignados al área de capacitación.
2. Se carece de perfiles de puesto y funciones definidos.
3. No se cuenta con directivas de capacitación regional en el marco de las normas de SERVIR.

d. Ejecución

- Metodologías Educativas no acorde al desarrollo integral de los participantes, carecen de pedagogías innovadoras y de financiamiento.

Causas

1. Las capacitaciones son orientadas al personal asistencial, están direccionadas, sin criterios de selección.
2. Las metodologías y estrategias de capacitación siguen siendo tradicional transmisión de conocimientos.
3. Estímulos y financiamiento insuficiente para la ejecución de las actividades de capacitación.

e. Control

- Débil proceso de supervisión, monitoreo y Evaluación, carecen de instrumentos para aplicarlos.

Causas

1. Escasos instrumentos para la supervisión, monitoreo y evaluación de las acciones de capacitación contempladas en el PDP.
2. No se realiza el seguimiento y monitoreo del cumplimiento de los compromisos de capacitación por parte de áreas usuarias.

VIII. ACCIONES ESTRATEGICAS E INDICADORES

En atención al diagnóstico identificado respecto a la situación de salud en la Región JUNIN, luego de identificar los problemas en la planificación, organización, conducción, ejecución y control en el Eje de Formación Profesional y Eje de Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos, se han trazado acciones de intervención de manera consensuada, con los actores del campo de los recursos humanos vinculados a la formación profesional y laboral.

8.1. Eje de Formación Profesional (Anexo 6)

La DIRESA a través de los hospitales y redes de salud de manera conjunta han planteado acciones que requieren una articulación efectiva y eficaz entre las entidades prestadoras y las entidades formadoras de recursos humanos en salud, toda vez que las competencias de los trabajadores de salud generadas antes de ingresar a los servicios o áreas de gestión en salud, determinan en gran parte la calidad del desempeño laboral.

Es así que, ante el impacto que tiene la formación profesional y especializada en el logro de los objetivos sanitarios, se ha propuesto alcanzar objetivos comunes y realizar un conjunto de acciones para el logro de los mismos.

FORMACION PROFESIONAL: OBJETIVOS, ACCIONES, INDICADORES Y CRONOGRAMA

Proceso	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones Estratégicas	Indicadores	Modo de verificación	Responsable	Financiamiento	Cronograma											
								2019				2020				2021			
								I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
PLANIFICACIÓN	Ampliar las estrategias de articulación interinstitucional (entre prestadores y formadores) para mejorar la pertinencia y calidad de la formación de los profesionales y técnicos en salud	Fortalecer la generación de un Plan de Acción Interinstitucional de Articulación Docencia-Servicio en Salud.	Formulación del proyecto del Plan de Acción Interinstitucional de Docencia.	Número de mesas de trabajo, llevadas a acabo	Actas de reunión, oficios,	Responsables de la Dirección de Gestión de Capacidades y Desarrollo de RH de la DIRESA y los responsables de RR. HH de las unidades ejecutoras, donde se desarrolla la docencia en salud.	Recursos Ordinarios de la DIRESA y unidades ejecutoras												
			Validación del proyecto del Plan de Acción Interinstitucional de Docencia.								X	X							
			Aprobación del Plan de Acción Interinstitucional de Docencia-Servicio																
		Establecer perfiles de puestos por competencias que respondan a las necesidades sanitarias de la región	Formulación de proyectos con perfiles de puestos por competencias que respondan a las necesidades sanitarias de la DIRESA	Número de Proyectos con perfiles aprobados	Actas de reunión, oficios,	Responsables de la Dirección de Gestión de Capacidades y Desarrollo de R.H de la DIRESA y los responsables RR. HH de las unidades ejecutoras, donde se desarrolla la docencia en salud	Recursos Ordinarios de la DIRESA y unidades ejecutoras												
			Validación de proyectos con perfiles de puestos por competencias que respondan a las necesidades sanitarias de la DIRESA									X	X						
			Aprobación de los proyectos de perfiles de puestos por competencias que respondan a las necesidades sanitarias de la DIRESA																

Proceso	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones Estratégicas	Indicadores	Modo de verificación	Responsable	Financiamiento	Cronograma											
								2019				2020				2021			
								I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
PLANIFICACIÓN	Ampliar las estrategias de articulación interinstitucional (entre prestadores y formadores) para mejorar la pertinencia y calidad de la formación de los profesionales y técnicos en salud	Implementar mecanismos para ampliar la oferta educativa de la formación de los recursos humanos en salud	Implementar los espacios de articulación para la formación en pregrado y residentado	Espacio de articulación implementado	Acta de acuerdos	DIRESA/Universidades	RO y otros					x				x			
		Las instituciones formadoras deben generar vacantes para las personas de la región que egresan de la educación básica regular y que radican en las zonas más alejadas	Establecer convenios con las universidades e institutos tecnológicos para establecer las vacantes a nivel regional	N° de plazas asignadas a la población objetivo	Acta de acuerdos	DIRESA/Universidades	RO y otros					x				x			
		Promover la articulación docente asistencial mediante la programación conjunta	Establecer la programación conjunta de las actividades de docencia en servicio en salud.	Número de programaciones conjuntas por sede docente	Acta de programación conjunta	Sedes docentes/ universidades/ institutos tecnológicos	RO y otros					x				x			
	Gestionar financiamiento para incrementar las plazas para el internado y las segundas especialidades profesionales.	Fortalecer capacidades en gestión de financiamiento en los funcionarios	Programar capacitaciones y pasantías en gestión del financiamiento	N° de Capacitaciones trimestrales	Informe técnico	Área de capacitación DIRESA	RO y otros					x		x		x		x	x

Proceso	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones Estratégicas	Indicadores	Modo de verificación	Responsable	Financiamiento	Cronograma											
								2019				2020				2021			
								I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
PLANIFICACIÓN	Gestionar financiamiento para incrementar las plazas para el internado y las segundas especialidades profesionales.	Incremento de plazas presupuestadas en internado y segundas especialidades para el desarrollo de actividades docente-asistenciales.	Presupuesto incorporado en el POI	N° de plazas presupuestadas	POI	Planificación y presupuesto de la DIRESA	RO y otros					x				x			
			Sustentar técnicamente que el desarrollo de las actividades de docencia-servicio en salud requiere la ampliación de financiamiento.		Informe Técnico, memos	Director Regional, Planeamiento, Recursos Humanos, de la DIRESA, hospitales y redes de salud.	Recursos Ordinarios de la DIRESA, Hospitales y Redes de Salud.					x				x			
ORGANIZACIÓN	Fortalecer y mejorar las competencias en DIRESA, hospitales y redes.	Mejorar las competencias de los funcionarios y de su equipo en DIRESA, hospitales y redes.	Capacitaciones y pasantías en gestión de la capacitación	N° de personas capacitadas	Informe Técnico	DIRESA	RO y otros					x	x	x					
		Difundir las normas que regula las acciones de docencia-servicio en salud.	socialización de las normas que regula las acciones de docencia-servicio en salud.	N° de hospitales y redes a quienes se socializa	Informe Técnico	DIRESA	RO y otros					x	x			x	x		
	Difundir el marco normativo para la autorización de las sedes docentes.	Aplica el marco normativo para la autorización de las sedes docentes.	. socialización el marco normativo para la autorización de sedes docentes.	N° de sedes docentes / total de hospitales y EESS	Informe técnico	DIRESA	RO y otros					x	x			x	x		

PAPC: Plan Anual de Programación Conjunta

Proceso	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones Estratégicas	Indicadores	Modo de verificación	Responsable	Financiamiento	Cronograma											
								2019				2020				2021			
								I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
CONDUCCIÓN	Fortalecer la conducción de los espacios de articulación docencia-servicio.	Promover la gestión de convenios de cooperación docente asistencial	Fortalecer la gestión de convenios de cooperación docente asistencial	N° de Convenios Suscritos	Convenios	Área de docencia de las Sedes docentes	RO y otros					x	x	x					
		Descentralizar la articulación docente asistencial	Establecer beneficios para los internos	N° de internos beneficiados	Nómina de internos	Área de docencia de las Sedes Docentes	RO Sedes Docentes					x	x			x	x		
		Elaboración de un manual normativo de procesos, procedimientos y actividades.	Formulación del manual normativo de procesos, procedimientos y actividades.	MAPRO	Informe Técnico	DIRESA/Sedes Docentes	RO y otros						x	x	x				
EJECUCIÓN	la implementación de un Plan Interinstitucional que contemple la gestión de estas actividades o acciones	Plan Interinstitucional consensuado	Elaboración del Plan Interinstitucional consensuado	POI	Informe Técnico	DIRESA	RO y otros					x	x			x	x		
		incluir las actividades y acciones en el plan operativo institucional	Actividades incluidas en el POI	POI	Informe Técnico	DIRESA	RO y otros					x				x			

Proceso	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones Estratégicas	Indicadores	Modo de verificación	Responsable	Financiamiento	Cronograma											
								2019				2020				2021			
								I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
CONTROL	Identificar los Procesos de seguimiento y evaluación de la gestión de actividades docente-asistencial.	Considerar presupuesto en el POI para seguimiento y evaluación	Gestionar presupuesto en el POI	POI	Informe Técnico	DIRESA	RO y otros				x	x			x	x			
		Contar con instrumentos de seguimiento y evaluación	Diseñar instrumentos para monitoreo y control	Instrumentos para monitoreo y control	Informe Técnico	DIREESA	RO y otros							x	x				

ES: Entidad de salud

ADS: Articulación Docencia Servicio

ADS: Articulación Docente Asistencial

IES: Instituto de Educación Superior

RENADS: Registro Nacional de los Procesos de Articulación Docencia-Servicio en Salud

8.2. Eje de Desarrollo de Capacidades (Anexo 7)

En este eje se tratará el desarrollo de capacidades de los recursos humanos del personal de la DIRESA y sus órganos desconcentrados, a través de ello los recursos humanos se fortalecerán, se actualizarán y desarrollarán capacidades para establecer y lograr objetivos personales e institucionales.

En ese propósito, se ha propuesto alcanzar objetivos comunes y realizar un conjunto de acciones para el logro de los mismos.

DESARROLLO DE CAPACIDADES: OBJETIVOS, ACCIONES, INDICADORES Y CRONOGRAMA

Proceso	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones Estratégicas	Indicadores	Modo de verificación	Responsable	Financiamiento	Cronograma											
								2019				2020				2021			
								I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
PLANIFICACIÓN	Contar con un Plan de Acciones de Capacitación consensado y articulado con las Unidades ejecutoras/ REDES y otros actores claves	Garantizar el financiamiento de las acciones de capacitación, incorporado en el Plan Operativo Institucional de la DIRESA y unidades ejecutoras	Gestión para la inclusión de las Acciones de capacitación en el Plan Operativo institucional con financiamiento aprobado.	Gestión aprobada	Documentos	DIRESA y Unidades ejecutoras	RO					x				x			
		Garantizar que la DIRESA y las Unidades Ejecutoras cuenten con un PDP integral, con enfoque territorial y asignación presupuestal aprobado.	Elaboración de un diagnóstico de necesidades de capacitación a nivel regional	DNC sistematizado	Informe	DIRESA y Unidades ejecutoras	RO				x			x				x	
			Elaboración de un PDP integral, con la participación activa de actores claves	PDP aprobado con RD	1 PDP por unidades ejecutoras y Redes	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO				x			x				x	
		Incorporar en el PDP capacitaciones en temas de gestión pública para el personal administrativo	Definición de temas de gestión pública para la capacitación del personal administrativo	Temas de gestión pública incorporados en el PDP	Informe	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO				x			x				x	

Proceso	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones Estratégicas	Indicadores	Modo de verificación	Responsable	Financiamiento	Cronograma											
								2019				2020				2021			
								I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
ORGANIZACIÓN	Fortalecer la Organización de las acciones de capacitación, enfatizando la articulación inter y extra sectorial	Contar con un Comité de planificación del PDP	Conformación y oficialización del Comité Regional de planificación del PDP	Comité conformado con RD	R. D	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO				x								
			Elaboración del Reglamento interno del comité de planificación del PDP	Reglamento interno aprobado	Documento	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO				x	x							
		Contar con un sistema de registro de las acciones de capacitación	Instalar una base de datos para el registro de las acciones de capacitación	Padrón Nominal de Acciones de Capacitación	Sistema de Base Datos	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO						x						
		Implementar un programa de formación y capacitación de Tutores	Elaborar propuesta de Formación y capacitación de Tutores a nivel Regional	Programa aprobado	Propuesta	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO						x						
		Garantizar los Recursos y Escenarios de Aprendizaje, para el cumplimiento de las acciones de capacitación	Gestionar requerimiento de recursos y escenarios de aprendizaje por Redes	N° de unidades ejecutoras y Redes equipadas	Informe	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO					x							
			Implementación de un Centro de Desarrollo de Capacidades, como referente en la Región Junín	N° de CDC calificados	Documentos	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO					x		x			x		



Proceso	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones Estratégicas	Indicadores	Modo de verificación	Responsable	Financiamiento	Cronograma											
								2019				2020				2021			
								I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
CONDUCCIÓN	Fortalecer la gestión y conducción de las acciones de capacitación	Contar con un equipo técnico asignado en la unidad de capacitación	Gestionar el requerimiento de recursos humanos suficientes para la unidad de capacitación	Equipo técnico asignado en la unidad de capacitación por unidades ejecutoras	Documentos oficiales	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO					x							
		Formular y definir perfiles de puesto para las unidades de capacitación.	Elaboración de propuesta de perfiles de puesto para las unidades de capacitación.	Propuesta aprobada	Documento	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO					x							
		Implementar documentos normativos a nivel regional para la gestión de las acciones de capacitación	Socializar los documentos normativos de las acciones de capacitación	N° de Normativas socializadas	Informes	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO					x	x						
			Elaboración de propuestas normativos para la gestión de las acciones de capacitación a nivel regional	Propuesta aprobada	documento	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO						x	x					

Proceso	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones Estratégicas	Indicadores	Modo de verificación	Responsable	Financiamiento	Cronograma											
								2019				2020				2021			
								I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
EJECUCIÓN	Garantizar la Ejecución de las acciones de capacitación, implementado con metodologías innovadoras, en la DIRESA Junín	Implementar las acciones de capacitación programadas en el PLANES Regional	Realizar Reuniones Técnicas /talleres de capacitación a tutores, utilizando metodologías innovadoras	N° de Tutores certificados	10 tutores por Redes	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO					x		x		x		x	
			Realizar Reuniones técnicas de acciones de capacitación al personal de salud programadas en el PDP, promoviendo metodologías y la pedagogía de la problematización	% de RHUS Capacitados	10 RHUS Capacitados por Redes	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO					x		x		x		x	
		Establecer estímulos y definición de presupuesto para la ejecución de actividades de desarrollo de capacidades	Implementación de estrategias y estímulos para los RHUS con mejor desempeño laboral por REDES	% de RHUS que recibieron Estímulos a su mejor desempeño	3 RHUS por Redes	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO						x			x		x	
			Implementación de un sistema de Registro de Recursos Humanos capacitados, destacados y certificados	% de RHUS Certificados	Padrón Nominado	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO						x						
			Gestión de presupuesto para ejecutar las acciones de capacitación	Presupuesto aprobado	Documentos	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO					x							

Proceso	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones Estratégicas	Indicadores	Modo de verificación	Responsable	Financiamiento	Cronograma											
								2019				2020				2021			
								I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
CONTROL	Mejorar los procesos de control de las acciones de capacitación de la DIRESA Junín	Contar con instrumentos de monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones de capacitación.	Elaboración y aplicación de instrumentos de monitoreo, supervisión y evaluación a las acciones de capacitación por Redes	% de Redes con aplicación de instrumentos de Monitoreo	Informes	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO						x		x		x		x
		Implementar procesos de control de las acciones de capacitación programadas y ejecutadas	Realizar supervisión, monitoreo y evaluación de las acciones de capacitación para la toma de decisiones oportunas	% de Redes con Controles ejecutadas	informes	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO						x		x		x		x
		Socialización de los reportes de Monitoreo, supervisión y evaluación de las acciones de capacitación		N° de Redes que mejoran procesos de Desarrollo de capacidades	Reporte de actividades de control	DIRESA y Unidades ejecutoras/Redes	RO							x		x		x	

IX. ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES INVOLUCRADOS (Anexo 8)

En esta matriz, se ha plasmado la expectativa que tendrían los actores involucrados en ambos ejes de formación profesional y desarrollo de capacidades, respecto a su capacidad de influir de alguna forma en la ejecución de la propuesta de intervención a través de este Plan.

X. RESPONSABILIDADES (Anexos 6 Y 7)

Las responsabilidades en la implementación de este Plan Regional serán compartidas entre la Dirección Regional de Salud y las unidades ejecutoras que de esta dependan, entre ellos, las redes de salud y hospitales. Es de precisar que para el desarrollo de este plan se realizará un trabajo articulado e interinstitucional con los representantes de las distintas entidades formadoras universitarias y técnicas de la región, además de otros actores involucrados que se irán sumando como son los Colegios Profesionales de Salud, las instituciones de prestaciones de servicios de salud, el Gobierno Regional entre otros.

Cabe resaltar que a nivel regional la Dirección Regional de Salud liderará el proceso de consenso para realizar las actividades y lograr los objetivos previstos en este PLANDES Regional, asimismo:

- Conduce a nivel regional y elabora estrategias y herramientas regionales para la implementación de este PLANDES Regional.
- Conformar el Comité Regional de PLANDES, para la operativización de las acciones previstas en el presente plan.
- Participa y desarrolla en el proceso de calificación y autorización de los centros del primer y segundo nivel de atención, priorizando el primer nivel, como sede de formación y capacitación que cumplan criterios y requisitos para desarrollar la labor docente en servicio.
- Garantiza la participación y permanencia del personal de salud, involucrado en las actividades de formación y capacitación, para la implementación de las competencias adquiridas.
- Diseña e implementa un sistema de articulación docente. Se articulan con las entidades formadoras nacionales, regionales y locales de su región, para el fortalecimiento de la oferta de formación.
- Garantiza la continuidad en los establecimientos de salud del personal de salud capacitado, para lograr la visibilidad de los cambios de acuerdo a las propuestas de intervención o planes de mejora producto de la capacitación.

Del mismo modo, a nivel local, el gobierno local:

- Conduce el diagnóstico de las necesidades de desarrollo de capacidades en la jurisdicción de la Red de Servicios de Salud.
- Articula con las instituciones y otras entidades regionales y locales en apoyo a los programas de formación y desarrollo integral de Recursos Humanos.
- Participa activamente en el Comité Regional de PLANDES.
- Participa en los procesos de ejecución de las acciones de formación y capacitación.

X. FINANCIAMIENTO (Anexo 6 y 7)

Las actividades serán financiadas con recursos ordinarios, de los programas presupuestales y convenios o acuerdos interinstitucionales, entre otros.

XI. CRONOGRAMA: (Anexo 6 Y 7)

Las actividades serán ejecutadas en función al cronograma propuesto.

XII. ANEXOS

- Anexo 1: Matriz 1, Análisis Situacional de Salud de la Región JUNÍN.
- Anexo 2: Matriz 2A, Identificación de problemas por procesos del componente de formación profesional.
- Anexo 3: Matriz 2B, Identificación de problemas por procesos del componente de desarrollo de capacidades de los recursos humanos.
- Anexo 4: Matriz 3A, Priorización de problemas por procesos del componente de formación profesional.
- Anexo 5: Matriz 3B, Priorización de problemas por procesos del componente de desarrollo de capacidades de los recursos humanos.
- Anexo 6: Matriz 4A, Elaboración de objetivos, acciones, indicadores, responsables, financiamiento y cronograma del componente de formación profesional.
- Anexo 7: Matriz 4B, Elaboración de objetivos, acciones, indicadores, responsables, financiamiento y cronograma del componente de desarrollo de capacidades de los recursos humanos.
- Anexo 8: Matriz 5, Análisis de Involucrados.