



**Programa de Fortalecimiento
de Servicios de Salud**

"CURSO DE GESTION EN LAS REDES DE ESTABLECIMIENTOS Y SERVICIOS DE SALUD"

Concurso N° 006/MINSA-BID
GRUPO LA LIBERTAD (Actividad CA110)

RESUMEN EJECUTIVO

1998



**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA**

RESUMEN EJECUTIVO



I. OBJETIVOS:

A. OBJETIVOS PROPUESTOS:

OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD :

Contribuir al desarrollo de la capacidad de gestión interna de los niveles directivos de los Establecimientos y Servicios de Salud, fortaleciendo su capacidad para la planificación y programación de actividades; así como los procesos de supervisión, monitoreo y evaluación de las actividades y servicios que se prestan.

OBJETIVO EDUCACIONAL GENERAL :

Fortalecer las competencias del equipo de gestión de los establecimientos de salud respecto al trato interpersonal, diseño, aplicación y acciones del Plan Operativo Institucional y de Supervisión, Monitoreo y Evaluación, uso de recursos: tiempo, dinero, material y equipo y uso de la información, aplicando el modelo Pedagógico de Formación Flexible para la educación permanente en el servicio, contribuyendo así al mejoramiento en la formulación del Plan Operativo Institucional y en el desarrollo de las acciones de Supervisión, Monitoreo y Evaluación.

B. OBJETIVOS EDUCACIONALES ESPECIFICOS:

OBJETIVO ESPECIFICO DEL MODULO I : PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL

Mejorar el nivel de competencias del equipo de gestión de los establecimientos de salud respecto al control gerencial, permitiendo la aplicación de metodologías, técnicas y herramientas de Supervisión, Monitoreo y Evaluación de la Ejecución del Plan Operativo del establecimiento, que contribuyan a lograr la modernización, eficiencia, calidad y rentabilidad de los servicios de salud.

OBJETIVO ESPECIFICO DEL MODULO II : PLAN DE SUPERVISION, MONITOREO Y EVALUACION

Mejorar el nivel de competencias del equipo de gestión de los establecimientos de salud respecto al control gerencial, permitiendo la aplicación de metodologías, técnicas y herramientas de Supervisión, Monitoreo y Evaluación de la Ejecución del Plan Operativo del establecimiento, que contribuyan a lograr la modernización, eficiencia, calidad y rentabilidad de los servicios de salud.

II. PRODUCTOS ESPERADOS

A. PLAN DE TRABAJO

La preparación del Plan de Trabajo se inició con el análisis estratégico situacional de las seis sedes beneficiarias del curso, que permitió la programación de las actividades educativas considerando los recursos humanos, logísticos, y económicos, necesarios para la capacitación solicitada.

Como resultado se elaboró el Plan de Trabajo, documento en el cual se consignaron los objetivos, las actividades técnico-pedagógicas y administrativas de cada una de las fases del proceso de capacitación para la Región La Libertad y Sub-Regiones de Tumbes, Tacna, Moquegua, Callao e Ica; este documento tuvo una función normativa y rectora, convirtiéndose en un instrumento gerencial que permitió administrar eficazmente el curso.

B. ESTUDIO DE LA SITUACION INICIAL

El Estudio de la Situación Inicial de las necesidades de capacitación se realizó a través de una investigación cualitativa con enfoque participativo, aplicándose diversas técnicas como: Entrevistas a profundidad, grupos focales, Encuestas y Análisis Documental; diseñando, validando y aplicando instrumentos que permitieron obtener información clave de personal directivo, profesional y técnico. La validación del diseño metodológico se realizó con un estudio piloto que permitió realizar los reajustes pertinentes.

Esta investigación permitió realizar el diagnóstico real de los niveles de competencias en gestión de los participantes al curso en las seis sedes; resultado que contribuyó a:

1. La reformulación del diseño curricular, con actividades académicas dirigidas a superar las debilidades gerenciales de los equipos de gestión de los participantes.
2. Al replanteamiento del contenido de los textos Plan Operativo Institucional y Plan de Supervisión, Monitoreo y Evaluación; de tal manera que se logró mayor pertinencia respecto a las necesidades de gestión de los participantes.
3. Al análisis estratégico de gestión de capacitación, permitiendo desarrollar estrategias que aseguraron un mejor desarrollo de las actividades académicas programadas.

C. DISEÑO CURRICULAR

El diseño curricular fue el instrumento directriz de las actividades académicas porque estableció:

1. La programación de las actividades académicas dirigidas a fortalecer las competencias de gestión de los participantes.
2. La estrategia metodológica de la problematización permitiendo desarrollar la capacidad de análisis y resolución en los participantes; lo que contribuyó a mejorar sus competencias de gestión.
3. El modelo pedagógico de formación flexible que facilitó la racionalización del tiempo para la ejecución de las actividades individuales y de equipo, la selección de contenidos y el uso adecuado de materiales educativos de acuerdo a necesidades y conocimientos previos.
4. La aplicación de conocimientos teórico-práctico, a situaciones reales en el servicio, desarrollando actividades aplicativas que permitieron la elaboración de los productos finales.

D. EJECUCION DEL CURSO

La idoneidad del equipo técnico pedagógico de la firma, la aplicación adecuada de los materiales, la participación activa y comprometida de los equipos de gestión y el apoyo de los directivos de las Direcciones de Salud permitió la ejecución exitosa del curso que condujo a los participantes al logro del objetivo del curso, produciendo el fortalecimiento de sus competencias de gestión.

El curso se inició con el Taller de Apertura en cada una de las sedes; en la cual los participantes fueron informados de las características del curso y de las actividades a realizarse en cada módulo.

La Fase No Presencial de cada módulo, permitió a los participantes asimilar conocimientos teórico-práctico y realizaron actividades aplicativas que permitieron gradualmente formular los Productos Finales: Plan Operativo Institucional y Plan de Supervisión, Monitoreo y Evaluación.

La Fase Presencial se realizó en cada una de las Sedes del Curso; con la participación "In Situ" del equipo docente de la firma consultora. Esta fase permitió complementar la información teórica y revisar los trabajos aplicativos para reajustar los productos.

La Fase de Ajuste realizada sirvió para la redacción final y formal del Plan Operativo Institucional y el Plan de Supervisión, Monitoreo y Evaluación.

E. TRABAJOS APLICATIVOS

Los trabajos aplicativos desarrollados por los participantes del curso fueron el Plan Operativo Institucional (POI) y el Plan de Supervisión, Monitoreo y Evaluación (PEMS), estos productos fueron resultados de un sistemático y progresivo aprendizaje, que permitió: El análisis estratégico situacional de su establecimiento de salud, la resolución de la problemática identificada a través del diseño de objetivos, la construcción de indicadores y estrategias que sirvieron para la supervisión, monitoreo y evaluación de los planes operativos institucionales elaborados y el desarrollo de la capacidad del trabajo en equipo. Los trabajos aplicativos presentados tuvieron un alto nivel de aplicabilidad por lo que contribuyeron al mejoramiento de los niveles de competencia de gestión de los participantes al curso y como consecuencia a los cambios en sus establecimientos de salud.

F. MATERIALES UTILIZADOS

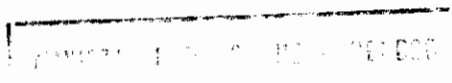
Los materiales utilizados en el curso ofrecieron los conocimientos teórico-práctico requeridos y la orientación necesaria para las actividades aplicativos dirigidas a los participantes, tutores y docentes contribuyendo así al fortalecimiento de la capacidad de gestión.

Los textos Autoformativo, de Apoyo y Guía de Trabajo Aplicativo, fueron diseñados siguiendo el modelo de formación flexible y de capacitación en el trabajo; así mismo los videos fueron producciones pedagógicas de reforzamiento de las actividades curriculares.

El Plan de Tutor Local, Guía del Participante, Plan de Supervisión, Monitoreo y Evaluación de las actividades de capacitación fueron instrumentos de soporte educativo.

G. PROCESO DE SUPERVISION, MONITOREO Y EVALUACION

La Supervisión, permitió identificar logros y dificultades en el desempeño, y orientar pedagógicamente a los participantes, fue realizada en la fase No Presencial por el Tutor Local y en la Fase Presencial por los Docentes; los cuales a su vez fueron supervisados por los Coordinadores del Curso y el Coordinador General.



El Monitoreo, registró la información académica y administrativa permitiendo un seguimiento permanente del proceso de capacitación, identificando situaciones no previstas que pudieran afectar el desarrollo del curso para su inmediata corrección.

La evaluación se realizó al inicio a través del Estudio de la Situación Inicial, luego se aplicó la evaluación formativa de proceso, identificando logros y dificultades y por último se cumplió la evaluación final al concluir el curso mostrando resultados con alto nivel de validez y confiabilidad que reflejaron el mejoramiento de competencias de gestión, del desempeño profesional y el cambio actitudinal de los equipos de gestión.

H. PROPUESTA DE SOSTENIBILIDAD

La elaboración de la propuesta de sostenibilidad se inició con el análisis Estratégico Situacional de cada una de las sedes del curso utilizando la técnica FODA.

Se establecieron las estrategias y acciones tanto a nivel central, regional y operativo tendentes al logro del impacto del curso procurando el fortalecimiento continuo de las competencias de gestión en salud.

Se obtuvo el compromiso formal de los equipos de gestión para el aseguramiento del logro de la sostenibilidad.

III. CONCLUSIONES

1. La capacidad de trabajo en equipo, las relaciones interpersonales y el nivel de comunicación fueron las competencias logradas en los equipos de gestión de las 6 sedes del curso.
2. Se elaboraron 80 Planes Operativos Institucionales coherentes con la realidad de su establecimiento de salud y entorno, con un alto nivel de aplicabilidad en cualquier ámbito del sector salud.
3. Se formularon 75 Planes de Supervisión, Monitoreo y Evaluación seleccionando indicadores y estrategias adecuadas y pertinentes para la evaluación de los planes operativos institucionales diseñados.
4. El curso de gestión logró mejorar la competencia respecto a la administración de información gerencial poniendo énfasis en el análisis estratégico situacional.
5. La programación de actividades por parte de los equipos de gestión consideró el uso de los recursos humanos, logísticos y financieros de su establecimiento con un criterio de eficiencia eficacia y efectividad.
6. El modelo pedagógico de formación flexible permitió el desarrollo adecuado del curso logrando un aprendizaje autoformativo con apoyo tutorial en su fase no presencial, consolidado por un aprendizaje dirigido por docentes en su fase presencial.
7. La capacitación en el servicio permitió a los equipos de gestión realizar un análisis de la realidad de sus establecimientos de salud mediante las técnicas de problematización que identifica nudos críticos y propone alternativas de solución aplicando las herramientas de gestión presentadas en el curso.
8. El estudio de la situación Inicial fue desarrollado considerando la metodología cuali-cuantitativa, lo que permitió enriquecer los resultados y adecuarlos al diseño curricular del curso y las necesidades reales de capacitación.
9. El desarrollo del curso de Gestión pudo lograr sus objetivos gracias al apoyo de las unidades de capacitación de cada una de las sedes, cuyos responsables recibieron de la Firma la transferencia del Plan de Supervisión, Monitoreo y Evaluación de la capacitación.
10. El Plan de Supervisión, Monitoreo y Evaluación elaborado por la Firma constituyó una herramienta de regulación permanente de todo el proceso de capacitación, permitiendo identificar logros y dificultades oportunamente y realizar los ajustes correspondientes.

11. Las calificaciones obtenidas por los participantes muestran un resultado satisfactorio. Los puntajes vigesimales interpretados cualitativamente son los siguientes: Nivel de rendimiento MUY BUENO (17,18,19) que corresponde al 40 % de participantes, nivel de rendimiento BUENO (15, 16) que corresponde al 60 %.
12. Las autoridades de las Direcciones de Salud de Tacna, Moquegua, Ica, Callao, Trujillo y Tumbes, así como los participantes del curso de gestión, se comprometieron en continuar con las acciones previstas en la propuesta de sostenibilidad.
13. El área de capacitación y apoyo a la gestión de Programas de Fortalecimientos de Servicios de Salud realizó una supervisión y monitoreo continuo, pedagógico y efectivo; contribuyendo al logro de los objetivos del curso.

MINISTERIO DE SALUD – CENDOC

IV. RECOMENDACIONES

1. Que la Alta Dirección del MINSA, continúe con la política de capacitación en gestión para los establecimientos y servicios de salud del sector.
2. Se continúe aplicando el Modelo Pedagógico de Formación Flexible y de Capacitación en los Servicios de Salud adecuándolos a la realidad conforme a los resultados logrados en este curso.
3. Que las Direcciones de Salud, efectúen una adecuada selección de los participantes por intermedio de la Oficina de Capacitación respectiva, permitiendo la participación del personal profesional de salud y administrativo que conforman los Equipos de Gestión de cada establecimiento de salud.
4. Que las Oficinas de Capacitación de las sedes donde se realizan el curso, aseguren la concurrencia de los participantes y la ejecución de las actividades académicas, asistenciales y administrativas; garantizando así el desarrollo normal del curso.
5. Que los cursos de Capacitación en Gestión considere una mayor duración de la fase no presencial, proponiéndose un mínimo de treinta (30) días.
6. Para futuros eventos de capacitación se recomienda considerar dos tutores locales en las sedes donde los establecimientos de salud, son inaccesibles geográficamente.
7. Que los materiales educativos, principalmente los textos sean difundidos y utilizados para los cursos de replicabilidad.
8. Que la evaluación de efectos e impactos sean encargada a las Firmas que hayan ejecutado y evaluado los cursos con mayor eficiencia y eficacia.
9. Que las Direcciones de Salud, establezcan políticas de permanencia y motivación, a los integrantes de los Equipos de Gestión que han destacado en el curso de gestión desarrollado.
10. Que las Direcciones de Salud, comprometidas en el Curso de Gestión, efectúen un curso de replicabilidad, empleando como facilitadores a los equipos de gestión de cada sede; así como también realicen las acciones propuestas por las firmas en el informe de sostenibilidad las cuales están dirigidas al fortalecimiento continuo de las competencias de gestión comprendidas en el objetivo de este curso.



EQUIPO TECNICO:

COORDINADORA GENERAL : DRA. IRMA LOBON RAMOS

COORDINADORES DE CURSO : DR. ROBERTO ESPINOZA ATARAMA
DR. ANIBAL VELASQUEZ VALDIVIA
LIC. MIGUEL A. ALARCON VALDIVIA

ASESOR PEDAGOGICO : MG. MANUEL HEREDIA ALARCONA