



GOBIERNO
REGIONAL
DEL CALLAO

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



DIRESA
CALLAO

PLAN REGIONAL DE FORMACION PROFESIONAL Y FORMACION LABORAL DEL PERSONAL DE LA SALUD DIRESA CALLAO PLANDES 2024-2026

Versión	Resolución de Aprobación	Fecha de Aprobación
1	1078-2024-GRC	5-12-2024





**GOBIERNO
REGIONAL
DEL CALLAO**

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



**DIRESA
CALLAO**

INDICE

	Página
I. INTRODUCCION	1
II. FINALIDAD	1
III. OBJETIVOS	1
3.1. Objetivo General	1
3.2. Objetivos Específicos	2
IV. AMBITO DE APLICACION	2
V. BASE LEGAL	2
VI. CONTEXTO	3
VII. CONTENIDO	21
7.1. ASPECTOS TECNICO CONCEPTUALES	21
Definiciones operativas	
7.2. ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL DEL ASPECTO SANITARIO O ADMINISTRATIVO	25
7.2.1 Antecedentes	25
7.2.2. Problemas por ejes estratégicos (magnitud y caracterización)	26
7.2.3. Causas del problema	26
7.2.4. Población o entidades objetivo	27
7.2.5. Alternativas de solución	27
7.3. ARTICULACION ESTRATEGICA CON LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PEI Y POI	28
7.4. ACTIVIDADES POR OBJETIVOS	29
7.4.1. Descripción operativa: Unidad de medida, metas y responsables	29
7.4.2. Costeo de las actividades por tarea	31
7.4.3. Cronograma de actividades por tarea	34
7.4.4. Responsables de las actividades	35
7.5. PRESUPUESTO	37
7.6. FINANCIAMIENTO	39
7.7. ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISION Y EVALUACION DEL PLAN	39
VIII. RESPONSABILIDADES	39
IX. ANEXOS	40
X. BIBLIOGRAFIA	40
XI. SIGLAS Y ACRONIMOS	41





I. INTRODUCCIÓN

La Dirección Regional de Salud del Callao es el órgano desconcentrado que, por delegación de la Gerencia General Regional del Gobierno Regional del Callao, ejerce su autoridad sanitaria en la Provincia Constitucional del Callao. En este contexto diseña, propone, ejecuta y evalúa las políticas de atención integral de salud en la jurisdicción de la Región Callao, con eficiencia y calidad, contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de la población.

La DIRESA Callao tiene como objetivo fortalecer el acceso a una atención integral de calidad priorizando a la población vulnerable y promoviendo la participación de la comunidad organizada y de otros sectores en el ámbito del Gobierno Regional del Callao. Tiene a su cargo 47 establecimientos de salud distribuidos en 03 Redes: Red de Salud BEPECA (Bellavista, La Perla y Carmen de la Legua), Red de Salud Bonilla y Red de Salud Ventanilla, la Dirección Ejecutiva de Sanidades Internacionales y, además, cuenta dentro de su jurisdicción como región con 04 Hospitales: Hospital Daniel Alcides Carrión, Hospital San José, Hospital Ventanilla y Hospital de Rehabilitación, las cuales son Unidades Ejecutoras que dependen técnica y normativamente de la Dirección Regional de Salud del Callao.

Así mismo, dentro de sus facultades se incluye la promoción de la formación, la capacitación y la articulación de los servicios de salud con las acciones de docencia e investigación, buscando 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.

Dentro de este proceso de articulación docencia-servicio, la Dirección Regional de Salud del Callao, desarrolla la presente propuesta de **Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud DIRESA Callao 2024-2026 – PLANDES DIRESA CALLAO**, documento de gestión regional elaborado en forma concertada con las instituciones prestadoras, formadoras y otras instituciones representativas de la Región Callao, teniendo como propósito establecer líneas de acción y espacios de articulación que permitan garantizar el fortalecimiento de las competencias profesionales y las competencias laborales, con la finalidad de cubrir de manera adecuada las expectativas, demandas y necesidades de salud de la población de la Región Callao.

II. FINALIDAD

Contribuir con el fortalecimiento de la capacidad de respuesta de los servicios de salud de la DIRESA Callao, para implementar cuidados integrales de salud, promoviendo disminución de las enfermedades infecciosas y de las no transmisibles ocasionados por causas prevenibles, así como los determinantes sociales para prevenir el riesgo ambiental en la región.

III. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, promoviendo que las necesidades de salud de la población y las políticas del sector salud estén alineadas a los procesos de formación profesional y laboral, para el logro de los objetivos institucionales.





3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 3.2.1. Promover que la Formación Profesional de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuya a mejorar la calidad de las competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población, y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial.
- 3.2.2. Promover que la Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuya con el fortalecimiento de capacidades y con el desempeño laboral para el logro de los objetivos estratégicos, en el marco de la implementación de la política sectorial.

IV. AMBITO DE APLICACIÓN

El Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud DIRESA callao - PLANDES 2024 – 2026, se aplicará en todo su ámbito territorial con la participación directa de las unidades ejecutoras, redes, y Establecimientos de Salud, promoviendo la articulación con las instituciones involucrados en la formación profesional y laboral 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°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 en servicio e investigación en Pregrado en Salud y modificatorias.
- Decreto Supremo N°09-2013-SA, Reglamento del Residentado Odontología.
- 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°026-2016-SA, Reglamento del Residentado en Obstetricia.
- Decreto Supremo N°007-2017-SA, Reglamento de Residentado Medico.





- 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 Suprema N°032-2005-SA, que aprueba 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°600-2006/MINSA, que aprueba el reglamento de Organización y Funciones del Comité Nacional de Pregrado de Salud.
- RM 1357-2018-MINSA, que aprueba los "Lineamientos de Políticas de Recursos Humanos en Salud 2018-2030".
- 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".
- Resolución del Comité Nacional N°003-2022-CONAPRES, que aprueba "Directiva para la determinación del número de campos de formación en las sedes docentes".
- Resolución del Comité Nacional N°004-2022-CONAPRES, que aprueba "Directiva para la evaluación y autorización de instituciones prestadoras de servicios de salud como sedes docentes".
- 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°960-2020/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Perfil de Competencias Esenciales que Orientan la Formación de los Profesionales de la Salud Primera Fase: Médicos y Enfermeros.
- Resolución Ministerial N°516-2021/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°220-2021-MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Manual de implementación del Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida para la Persona, Familia y Comunidad.
- Resolución Ministerial N°316-2022/MINSA, Que aprueba el Documento Técnico: Perfil de Competencias Esenciales que Orientan la Formación de los Profesionales de la Salud Segunda Fase: Químico Farmacéutico, Psicólogo, Nutricionista y Cirujano Dentista.
- Resolución Ministerial N°513-2023 Plan Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud 2023 – 2026



VI. CONTEXTO

1.1 Contexto Político

Se desarrollará 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 ciudadanos¹.

1.2 Contexto Demográfico

La provincia Constitucional del Callao está situado en la región central y occidental del territorio peruano abarcando zonas del litoral. Sus coordenadas geográficas se encuentran entre los 10° 15' de latitud Sur y los 75° 38' y 77°47' de longitud al Oeste del meridiano de Greenwich. Sus límites son: por el norte, con los distritos de Santa Rosa y Puente Piedra; por el este, con los distritos de San Martín, Lima, Breña, y Magdalena Vieja; por el sur con San Miguel; y por el Oeste, con el Océano Pacífico.

La provincia Constitucional del Callao, está conformada por 7 distritos que son: Callao, Bellavista, Carmen de la Legua, La Punta, La Perla, Ventanilla y Mi Perú; cuenta con una población total de 1'183,197 habitantes, siendo el distrito del Callao el que cuenta con mayor porcentaje poblacional (45%), el distrito de Ventanilla con 33%, el distrito de Bellavista 7%, el distrito de la Perla con 6%, el distrito de Mi Perú con 5%, el distrito Carmen de la Legua con 4%, y el distrito de la Punta con 1%, respectivamente.

Gráfico N°1



Así mismo en cuanto a distribución poblacional, según distritos y por etapas de vida, 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 41%, la etapa de vida niña/niño con el 18%, seguido de la etapa de vida joven con 17%, etapa de vida adulto mayor con 17%, y la etapa de vida adolescentes con el 8%.

¹ 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

www.diresacallao.gob.pe

Jr. Colina N° 879 – Bellavista – Callao

Teléfono (01) 201 57



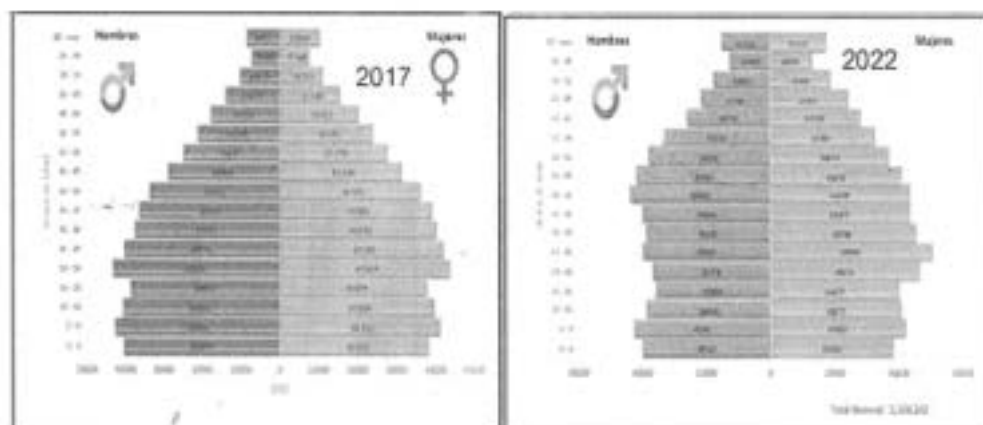


DISTRITOS	TABLA 1: POBLACION TOTAL PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO 2023						
	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR ETAPAS DE VIDA Y DISTRITO					TOTAL	
	NIÑO	ADOLESCENTE	JOVEN	ADULTO	ADULTO MAYOR	N°	%
TOTAL PROVINCIA	208,198	92,970	204,862	480,885	196,282	1,183,197	100%
CALLAO	90,889	41,017	87,805	214,854	94,181	528,746	45%
BELLAVISTA	11,424	5,461	12,876	33,996	18,430	82,187	7%
LA PERLA	8,792	4,220	9,873	26,844	15,466	65,195	6%
LA PUNTA*	1,160	427	1,136	3,408	2,565	8,696	1%
CARMEN DE LA LEGUA	8,611	3,330	7,491	19,616	8,549	47,597	4%
VENTANILLA	77,171	34,373	75,631	159,021	49,387	395,583	33%
MI PERU	10,151	4,142	10,050	23,146	7,704	55,193	5%
%	18%	8%	17%	41%	17%		

Fuente: ASIS DIRESA Callao 2023

La pirámide poblacional de la Provincia Constitucional del Callao, con relación a los años 2017 – 2022, ha tenido variaciones en cuanto a que en la base existe menos población que en la parte intermedia del cuerpo, siendo el grupo etario de 25 a 29 años el que concentra mayor población; ese mismo comportamiento se presenta en la pirámide poblacional según distritos, a excepción del distrito de la Punta, que presenta una pirámide de base estrecha que el cuerpo central y la cúspide presentan un crecimiento en la parte superior, lo que significa una mayor distribución poblacional en las etapas de adulto mayor, distribución característica de países desarrollados.

Gráfico N° 02



fuente: ASIS DIRESA Callao 2022

1.3 Contexto Socioeconómico

La Provincia Constitucional del Callao, es el principal centro productor en la pesca, industria y comercio; sin embargo durante el 2020 y 2021, la pandemia y la inestabilidad política afectaron negativamente el nivel de empleabilidad e ingreso de los hogares chalacos; así mismo se puede resaltar que la industria en el Callao es importante tanto a nivel de producción como en generación de empleo.





contando con importantes conglomerados industriales donde se localizan algunas de las empresas más importantes del País.

En cuanto a distribución de pobreza en la Provincia Constitucional del Callao, los distritos de Ventanilla tienen mayor proporción de población pobre (50.67%), seguido del distrito del Callao con (38.22%), distrito mi Perú con (6.49 %), y los distritos del Carmen de la Legua, Bellavista, La Perla, y la Punta con menos del 5% de población pobre², según Tabla 2.

Tabla N°2
Proporción de pobres por Distrito – Provincia Constitucional del Callao 2020

Lugar	Población estimada 2020	Población en pobreza estimada			%Población pobre del promedio regional
		Promedio	IC Inferior	IC Superior	
Región Callao	1,129,854	190,380	168,348	212,413	
Callao	512,386	72,759	60,462	85,056	38.22
Bellavista	80,704	3,631	2,260	5,084	1.91
Carmen de La Legua	46,409	7,796	3,573	7,379	4.09
La Perla	64,454	2,063	967	3,029	1.08
La Punta	3,935	77	8	146	0.04
Ventanilla	369,618	96,470	84,273	108,668	50.67
Mi Perú	52,348	12,354	8,794	16,228	6.49

Fuente: ASIS DIRESA Callao

1.4 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 acciones estratégicas en respuesta a la problemática de la formación profesional y laboral de los RHUS a través del Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud – PLANDES Bicentenario 2018 – 2021, aprobado con Resolución Ministerial N° 1337-2018-MINSA, y actualmente el Plan Nacional de Formación Profesional y formación Laboral del Personal de la Salud PLANDES 2023 – 2026, aprobado con Resolución Ministerial N° 513-2023/MINSA.

Para la Formación educativa de profesionales en ciencias de la 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 formación laboral, de los recursos humanos 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

² Documento Técnico: Análisis de Situación de Salud, Región Callao 2022, de la Oficina de Epidemiología DIRESA Callao.





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.

1.5 Contexto Sanitario

La situación de Salud de la DIRESA Callao, corresponde 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.

1.5.1 Comportamiento de la morbi – mortalidad en la DIRESA Callao

a) Análisis de morbilidad por etapas de vida

Según reportes del Análisis Situacional de Salud – ASIS 2022 de la DIRESA Callao, se puede evidenciar que las primeras causas de morbilidad por etapas de vida son las enfermedades de infecciones respiratorias agudas, las nutricionales, la COVID 19, entre otras.

Según etapas de vida se atribuyen a las siguientes enfermedades, Ver Tabla 3

- En la etapa de vida niño/niña las cinco primeras causas son: Faringitis aguda no especificada, rinofaringitis aguda, anemia, gastroenteritis y colitis no especificada y la amigdalitis no especificada.
- En la etapa de vida adolescente, las cinco primeras causas de morbilidad son: Faringitis aguda no especificada, COVID 19 virus identificado, rinofaringitis aguda, violencia física, y trastorno de ansiedad no especificada.
- En la etapa joven las cinco primeras causas son: COVID 19 virus identificado, faringitis aguda no especificada, síndrome de flujo vaginal, rinofaringitis aguda y obesidad no especificada.
- En la etapa de vida adulto las cinco primeras causas son: COVID 19 virus identificado, faringitis aguda no especificada, obesidad no especificada, lumbago no identificado, y síndrome de flujo vaginal.
- En la etapa de vida adulto mayor, las cinco primeras causas son: Faringitis aguda no especificada, Hiperlipidemia no especificada, lumbago no especificado, obesidad no especificada, e infección de las vías urinarias.





TABLA 3
CINCO PRIMERAS CAUSAS DE MORBILIDAD POR ETAPAS DE VIDA, Año 2021

Nº	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 ^a	Faringitis aguda no especificada	Faringitis aguda no especificada	COVID 19 Virus identificado	COVID 19 Virus identificado	Faringitis aguda no especificada
2 ^a	Rinofaringitis aguda	COVID 19 Virus identificada	Faringitis Aguda no especificada	Faringitis aguda no especificada	Hiperlipidemia no especificada
3 ^a	Anemia	Rinofaringitis aguda	Síndrome de flujo vaginal	Obesidad no especificada	Lumbago no especificado
4 ^a	Gastroenteritis y colitis no especificada	Violencia física	Rinofaringitis aguda	Lumbago no identificado	Obesidad no especificada
5 ^a	Amigdalitis no especificada	Trastorno de ansiedad no especificada	Obesidad no especificada	Síndrome de flujo vaginal	Infección de vías urinarias no especificada

DIRESA

Fuente: DIRESA Callao 2022

b) Análisis por tipos de mortalidad

La mortalidad es uno de los indicadores más importantes para evaluar la eficacia de los sistemas de salud de los países, se ve significativamente afectado por la distribución por edad, sexo y sus propias causas y pueden reflejar indirectamente el efecto de las políticas y estrategias sociales, económicas, ambientales, culturales, sanitarias de los países.

En la Región Callao se presenta una transición epidemiológica, se atribuye entre las primeras causas de fallecimiento las enfermedades transmisibles y no transmisibles, además que puede generar un doble riesgo epidemiológico por enfermedades infecciosas y problemas de salud emergentes como las enfermedades crónicas asociadas al estilo de vida moderno y al envejecimiento global de la población. En ese sentido analizaremos las cinco primeras causas de la mortalidad general, mortalidad materna y la mortalidad infantil: (Ver tabla 4)

- Entre las cinco primeras causas de mortalidad general tenemos: Neumonía no específica, Otras enfermedades pulmonares, Hipertensión esencial, Infarto Agudo de Miocardio sin otra especificación, Diabetes Mellitus.
- En cuanto a las cinco primeras causas de mortalidad materna, están los ocasionados por Hemorragias intracraneal, Embarazo Ectópico, Shock Séptico, tuberculosis Multisistema.
- En lo que corresponde a la mortalidad infantil, las cinco primeras causas presentadas son: Síndrome de Dificultad Respiratoria del RN, Sepsis Bacteriana del RN no especificado, Agenesia Renal Bilateral y RN Pre Termino.





TABLA 4
CINCO PRIMERAS CAUSAS, POR TIPO DE MORTALIDAD, Año 2023

N°	Mortalidad General	Mortalidad Materna	Mortalidad Infantil
1	NEUMONÍA NO ESPECIFICADA	HEMORRAGIA INTRACRANEAL	SINDROME DE DIFICULTAD RESPIRATORIA DEL RN
2	OTRAS ENFERMEDADES PULMONARES INTERSTICIALES CON FIBROSIS	EMBARAZO ECTOPICO	SEPSIS BACTERIANA DEL RN, NO ESPECIFICADA
3	HIPERTENSIÓN ESENCIAL (PRIMARIA)	SHOCK SEPTICO	AGENESIA RENAL, BILATERAL
4	INFARTO AGUDO DE MIOCARDIO, SIN OTRA ESPECIFICACIÓN	TUBERCULOSIS MULTISISTEMA	ASPIRACION NEONATAL DE MECONIO
5	DIABETES MELLITUS NO ESPECIFICADA		RN PRE TERMINO

Fuente: ASIS DIRESA Callao 2023

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 Callao**, en el año 2023, alcanzó un 73.5%, siendo las etapas de vida niño (96.6%), joven (75.2%), y adulto mayor (71%) las que accedieron en mayor proporción, e hicieron uso de los servicios de salud por consulta externa. (Tabla 5)
- **El promedio de atenciones por etapas de vida en la DIRESA Callao**, en el año 2023 fue de 5, la intensidad de uso, es decir las veces que un usuario ha recibido prestación de servicio en una IPRESS, siendo la población de la etapa niño y adolescente los que recibieron 6 atenciones al año, y las etapas de vida joven, adulto y adulto mayor solo 5 atenciones durante el año 2023, por consulta externa. (Tabla 5)





TABLA 5

**Cobertura de Atendidos y promedio de Atenciones por etapas de vida en
Consulta Externa, Año 2023**

Etapas de Vida	Población asignada	Número de atendidos	% (cobertura en relación atendidos / población)	Número de atenciones	(N° promedio de atenciones/atendidos)
Niño	208198	201191	96.6	1,234,364	6
Adolescente	92970	58329	62.7	334016	6
Joven	204862	153976	75.2	699588	5
Adulto	480885	316994	65.9	1474815	5
Adulto Mayor	196282	139327	71.0	756752	5
Total	1183197	869819	73.5	4,499,535	5

Fuente: DIRESA Callao

- Así mismo en el marco del Aseguramiento Universal, la DIRESA Callao, cuenta con un total de 1220,339 asegurados en el año 2022, por diferentes IAFAS, lo que representa 178.2% de cobertura alcanzada en Aseguramiento en Salud; siendo el seguro integral de salud el que cuenta con mayor número de afiliados (684,918), en segundo lugar, ES Salud con (504,060) afiliados, en tercer lugar, las Fuerzas Armadas (FFAA) + Policía Nacional del Perú (PNP) con 31361 afiliados, Tabla 6.

TABLA 6

Total, de Población Afiliada, por Redes de Salud, DIRESA Callao, 2022

Redes /Distritos	Población asignada	Instituciones Administradoras de Fondos en Aseguramiento en Salud (IAFAS)				
		SIS	ES Salud	FFAA-PNP	TOTAL	%
Total	1158262	684918	504060	31361	1,220,339	178.2

Fuente: REUNIS - SUSALUD

En cuanto a cobertura de asegurados por redes de salud, tenemos que la Red que cuenta con mayor proporción de asegurados es la Red La Punta con 213.4%, Red Carmen de la Legua con 127.1%, seguido de la Red La Perla con

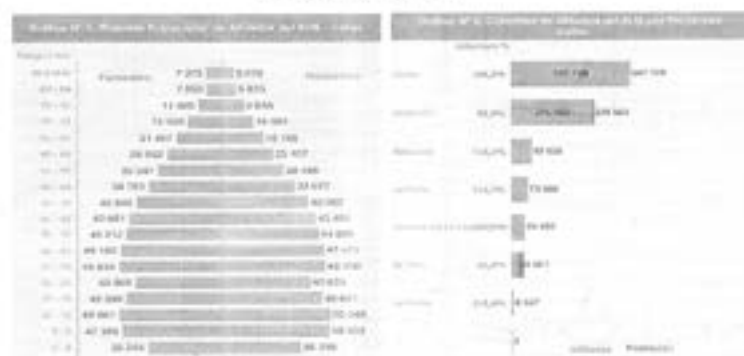




Gráfico N° 3

114.7%, la Red Bellavista con 114.2%, la Red Callao con 105.2%, la Red Ventanilla con 98.5%, y la Red Mi Perú con 52.4%. Ver Gráfico 3.

REGISTRO NOMINAL DE AFILIADOS AL SEGUIMIENTO UNIVERSAL EN SALUD AUS.
27 DE DICIEMBRE DEL 2022



Fuente: REUNIS – SUSALUD

d) Análisis de indicadores de las prioridades sanitarias

El análisis de indicadores corresponde al año 2022, según la tabla 7, muestra que la región Callao presenta una prevalencia de anemia de (37.8%) en niños de 6 a 35 meses de edad, desnutrición crónica infantil (5.6%) en niños menores de cinco años³.

En relación a mortalidad materna e infantil, sujetos a vigilancia epidemiológica, se reporta una tasa de 59 x 100000 hab.; y una tasa de mortalidad infantil de 6 x 1000 mil nacidos vivos; en cuanto a embarazos en adolescentes presentó un 56%, en el 2022.

En cuanto a las enfermedades transmisibles en el año 2022, la incidencia alcanzada en Tuberculosis fue de 51.12 x 100000 hab. (1637 casos a nivel regional) de los cuales 85% corresponde TBC pulmonar; en relación de casos de VIH, se diagnosticaron 282 casos, del cual el 37.91% procede del distrito del Callao, seguido del distrito Ventanilla 21.8%; La Tasa de Incidencia Acumulada de VIH en la región Callao es de 122.7 x 100000 hab., 27.2 x 100000 hab. de casos de SIDA, teniendo la TIA más alta del VIH en el distrito del Carmen de la Legua; el reporte de Hepatitis B corresponde a 13 casos confirmados.

Con respecto a enfermedades no transmisibles, la prevalencia de hipertensión arterial en mayores de 15 años de edad fue de 21.3%, diabetes mellitus 487 casos reportados, según ENDES 2022 entre 15 – 19.9%; un total de 140 casos de cáncer (Incidencia de 86.85 x 100000 hab.); una prevalencia de sobrepeso de entre 39 – 43.2%; de obesidad entre 20 – 29.5%, y prevalencia de enfermedades con trastornos mentales y psicosociales desde 2017 a 2022 se reportaron 473 casos, de los cuales el episodio depresivo alcanzó un 73.15%.

³ INEI, Perú: Indicadores de resultados de los Programas Presupuestales, 2023
www.diresacallao.gob.pe Jr. Colina N° 879 – Bellavista – Callao
Teléfono (01) 201 57





Con respecto a enfermedades metaxénicas y zoonóticas, en la región Callao, se reportaron 121 casos, leptospirosis 12 casos confirmados, y Chikungunya 9 casos en el 2022

Además, dentro de las prioridades sanitarias se adiciona al control epidemiológico de otras enfermedades, entre ellas las enfermedades causadas por exposición e intoxicación por metales pesados, en la región Callao esta problemática, viene desde décadas atrás, reportándose en el año 2022, el mayor número de casos sospechosos (1435), en relación con los años 2020 y 2021, se presume que es por la COVID19, siendo la vigilancia epidemiológica centinela centrada en la exposición e intoxicación del grupo etario, identificándose 1299 casos.

El reporte de incidencia por siniestros viales en el 2022 reporta 45 fallecidos y 1003 lesionados; e incidencia de casos de la COVID 19 con complicaciones con un reporte de entre 40 – 49%.

TABLA 7
Indicadores de Prioridades Sanitarias*, DIRESA Callao

Prioridades Sanitarias	Porcentaje/Número
Prevalencia de anemia (Niños de 6 meses a 35 meses), 2023 (INEI)	37.8%
Prevalencia de DCI (Niños Menores de 5 años), 2023 (INEI)	5.6%
Tasa de mortalidad Materna (RMM), 2022	59 x 100000 NV
Tasa de Mortalidad Infantil	6 x 1000 NV
Prevalencia Embarazo en Adolescentes	9.1 %
Tasa de Incidencia de TBC x cien mil hab.	51.12 x 100000 mil hab.
Casos de VIH /sida (Tasa de Incidencia Acumulada)	VIH:122.7 x 100000 hab.
	SIDA: 27.2 x 100000 hab.
TIA Incidencia de Hepatitis B x cien mil hab.	13 casos confirmados
Prevalencia de Hipertensión Arterial (15 a más años)	21.3%
Prevalencia de Diabetes Mellitus (15 a más años)	15-19.9% 487 casos
Incidencia de Cáncer x cien mil hab. (2022)	140 casos TM=86.85 x 100000hab.
Prevalencia de Sobrepeso	39.0 – 43.2%
Prevalencia de Obesidad	20.0 – 29.5%
Prevalencia de Salud Mental (Trastornos mentales y psicosociales), 2017 - 2022	242 episodios depresivos
Incidencia de Dengue, 2022	121 casos
Incidencia de Leptospirosis	12 casos confirmados
Incidencia de Chikungunya	9 casos





Número de casos de exposición e intoxicación por metales pesados	1435 casos
Número de casos de muerte y discapacidad por Sinistro Viales (2022)	45 fallecidos 1003 lesionados
Incidencia de COVID 19 con comorbilidad asociada a obesidad, diabetes mellitus e hipertensión	40.0 – 49.0%

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

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.

- **Acceso de hogares a Servicios básicos:**

En cuanto al acceso de hogares a servicios básicos el 98.6% de la población tiene acceso a agua, para consumo humano, el 93.8% tiene acceso a saneamiento básico y el 99.3% tiene acceso a luz eléctrica proveniente de la red pública⁴.

- **Gestión Ambiental:**

En la Provincia Constitucional del Callao, se desarrollan importantes intervenciones en cuanto a los determinantes ambientales, debido a su ubicación en el litoral de la costa peruana, formando parte del cinturón de Fuego del Pacífico, expuesta a peligros por fenómenos de origen natural como: sismo, tsunami, inundaciones por los ríos Chillón y Rímac, riesgo por el Fenómeno del Niño entre otros; así como se realizan monitoreo de aire, monitoreo de metales pesados (plomo, cadmio, arsénico).

- **Seguridad Alimentaria:**

La provincia del Callao para hacer frente a la inseguridad alimentaria, ha desarrollado la agenda territorial en el año 2021, a fin de identificar los principales cuellos de botellas, así como las acciones de mejoras y sus responsables, con respecto a tres componentes:

Componente 1: Desarrollo Productivo, con intervenciones orientadas a promover el incremento de las capacidades productivas, promoviendo el desarrollo económico y la seguridad alimentaria de las poblaciones vulnerables.

Componente 2: Apoyo Alimentario, con intervenciones orientadas a promover la mejora en el acceso a cantidades suficientes de

⁴ Perfil de Salud, 2023 "Callao".

www.diresacallao.gob.pe

Jr. Colina N° 879 – Bellavista – Callao

Teléfono (01) 201 57





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

alimentos a los hogares más vulnerables, articulando esfuerzos de todos los sectores y las instituciones públicas y privadas de la provincia del Callao.

Componente 3: Articulación Territorial, con intervenciones orientadas a promover una gestión territorial efectiva en la Provincia Callao liderada por el Gobierno Provincial incorporando a las autoridades provinciales, locales, actores de la sociedad civil en la búsqueda de reducir la pobreza y la inseguridad alimentaria en la provincia⁵.

- **Actividades Productivas:** En la Provincia constitucional del Callao, se realizan diversas actividades tales, como: Industria de harina de pescado, fabricación de llantas, industria de fundiciones, fabricación de jabón, frigoríficos, aserraderos, industria cervecera, e industria textil.

- **Condiciones Culturales:**

En cuanto a lo cultural, consideramos necesario los antecedentes de reportes de brotes de enfermedades infecciosas transmisibles relacionadas a altas concentraciones de población a nivel mundial, por lo que resaltamos considerar las celebraciones de las fiestas populares tradicionales, focalizados en diferentes zonas, para la prevención y control del contagio; entre ellos las principales fiestas: Aniversario del Callao, celebración del Día de San Pedro y San Pablo, Día de la virgen del Carmen de la Legua, entre otras.

MESES	FECHA	NOMBRE DE LA FIESTA	PROVINCIA/DEPARTAMENTO	TIPO DE FIESTA	ORGANIZADOR
ABR	10	Aniversario del Grupo Escolar Territorio Constitucional de Callao	Callao/Callao	Fiesta religiosa	Comité de Fiestas Populares
		Desde sus orígenes, organizada por los alumnos y sus docentes, con la participación de los diferentes territorios cívicos y educativos. En la misma se realiza un desfile en el día de la fiesta de las celebraciones de la consolidación de la independencia y la celebración por la libertad de los diferentes territorios cívicos y educativos.			
JUN	28	Día de San Pedro y San Pablo en Callao	Callao/Callao	Fiesta religiosa	Comité de Fiestas Populares
		Para la conmemoración de San Pedro y San Pablo se realiza un desfile de carrozas y carrozas de carrozas, pero la principal es la procesión que sale al Puerto de San Pedro que sale del muelle del Callao en una procesión y se realiza por el puerto.			
SEPT	14	Virgen del Carmen de la Legua en Callao	Callao/Callao	Fiesta religiosa	Comité de Fiestas Populares
		Conmemoración del día de la Virgen del Carmen, se realiza un desfile de carrozas y carrozas de carrozas, pero la principal es la procesión que sale al Puerto de San Pedro que sale del muelle del Callao en una procesión y se realiza por el puerto.			
NOV	20	Aniversario del Callao en Callao	Callao/Callao	Fiesta religiosa	Comité de Fiestas Populares
		Como parte de las celebraciones por el aniversario del Territorio Constitucional de Callao, se realiza un desfile de carrozas y carrozas de carrozas, pero la principal es la procesión que sale al Puerto de San Pedro que sale del muelle del Callao en una procesión y se realiza por el puerto.			
OCT	28	San Juan del Callao	Callao/Callao	Fiesta religiosa	Comité de Fiestas Populares
		El San Juan del Callao es una fiesta que se realiza en el muelle del Callao, se realiza un desfile de carrozas y carrozas de carrozas, pero la principal es la procesión que sale al Puerto de San Pedro que sale del muelle del Callao en una procesión y se realiza por el puerto.			

- **Educación:**

La tasa de analfabetismo de la población de 15 años o más en la región callao es de 97.2%, siendo los varones, los que tienen una tasa de analfabetismo mayor que las mujeres en 2.1 puntos porcentuales. En el año 2022, el número de instituciones educativas y programas del sistema educativo por etapa, modalidad, nivel educativo, gestión pública, según UGEL, DRE Callao, fue de 743 instituciones educativas públicas (inicial 455, primaria 137, secundarias 92, Básica alternativa 25, Básica especial 20, Técnico productiva 11, y Superior no Universitaria 3) y

⁵ Agenda Territorial Hambre Cero, Provincia de Callao.



1251; e instituciones educativas del sector privado un total de 1177 (inicial 97, primaria 392, secundaria 226, Básica alternativa, Técnico Productiva 26, y Superior no Universitaria 5)⁶.

Así mismo el promedio de alumnos por profesor es de 19, en cuanto al número de docentes en el sistema educativo, según UGEL, en la DRE Callao el mayor porcentaje de docentes se encuentran en el tipo de educación básica regular (90.42%, seguida de la educación de la educación superior no universitaria (3.26), entre otras; en cuanto a la UGEL Ventanilla, en la educación básica regular el porcentaje de docentes es mayor (96.84%), seguido de la educación técnico – productiva (1.39%), entre otras.

Docentes	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva	Superior No Universitaria			
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria				Total	Psicología	Tecnología	Artes
Total	14,289	13,253	2,781	5,588	4,884	264	188	265	297	52	245	0
DRE Callao	9,098	8,226	1,730	3,484	3,052	201	157	210	297	52	245	0
UGEL Ventanilla	5,191	5,027	1,051	2,104	1,832	63	31	55	0	0	0	0

Fuente: Dirección Regional de Educación del Callao (DRE).

En Cuanto a Instituciones formadoras a nivel de Universidades, Callao cuenta con una Universidad pública, la Universidad nacional del Callao – UNAC y 3 Institutos superiores con carreras en ciencias de la Salud (Instituto de educación superior Ricardo Palma, Instituto San Pablo, e Instituto Superior tecnológico simón Bolívar).

Agentes comunitarios de Salud:

La Provincia Constitucional del Callao en el 2019, registra 356 Agentes Comunitarios de Salud, colaboradores de la salud, según reporte de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública (Promoción de la Salud).

Centros de Salud Mental Comunitarias – (CSMC):

La región Callao se destaca por su compromiso con la salud de su población, brinda atención integral a través de seis Centros De Salud Mental Comunitaria, destacando entre ellos (CSMC Universitario, y el Hogar Protegido de la Región Callao, que desempeñan un papel crucial en la identificación y cuidado a las personas que enfrentan trastornos mentales leves, graves o severos. Así mismo cuentan con dos módulos de atención al maltrato infantil en los hospitales Daniel Alcides Carrión y Ventanilla, donde se oferta servicios especializados para la recuperación física y emocional de niños y adolescentes víctimas de violencia.

Programas sociales:

El año 2022, el Programa Juntos, inició su intervención en la región Callao, afiliando a las familias pobres y pobres extremos con gestantes y niños antes de cumplir los 30 días de nacidos, contando con 237 hogares pertenecientes a los distritos del Callao, Ventanilla, Mi Per, la Perla, Carmen de la legua y Bellavista; siendo los Programas que benefician a las familias vulnerables: Cuna Mas, Programa Juntos, Qaliwama, Pensión 65, y contigo, descritos en la tabla 8.

⁶ Programa Multianual de Inversión Pública del Gobierno Regional del Callao 2024 – 2026, enero 2023.
www.diresacallao.gob.pe Jr. Colina N° 879 – Bellavista – Callao
 Teléfono (01) 201 57



TABLA 8: Programas Sociales a Julio 2024

Programas	Servicio	Total
Cuna Mas	Distritos beneficiarios	3
	Familias Atendidas en el SAF	0
	Niños atendidos en el SCD	722
Juntos	Distritos beneficiarios	6
	Hogares abonados	3272
	Hogares Afiliados	4115
Qaliwama	Distritos Qaliwama	7
	Instituciones Educativas	348
	Niños y niñas atendidos	97,199
Pensión 65	Distritos con Pensión 65	7
	Usuarios	7156
Contigo	Distritos Contigo	6

Fuente: INFOMIDIS, reporte octubre 2024.

1.5.2 Respuesta del Sistema de Salud:

a) Disponibilidad de entidades de Salud por Subsistemas a nivel Regional

La Región Callao cuenta con un total de 862 Establecimientos de Salud, de los cuales 63 pertenece al Gobierno Regional, 763 a Privados, 19 a la Sanidad de la marina de Guerra del Perú, 8 a Es Salud, 4 a la Sanidad de la Policía Nacional del Perú, 3 a la sanidad del Ejército del Perú, 1 a la Sanidad de la Fuerza Aérea del Perú, y 1 al INPE.

Tabla N° 9: Disponibilidad de Subsistemas de Salud a nivel Regional

Instituciones/Subsistemas	N° EESS
ESSALUD	8
Gobierno Regional	63
INPE	1
Privados	763
Sanidad de la Policía Nacional del Perú	4
Sanidad del Ejército del Perú	3
Sanidad de la Marina de Guerra del Perú	19
Sanidad de la Fuerza Aérea del Perú	1
Total	862

Fuente: Oficina de servicios de Salud

b) Disponibilidad de Establecimientos de Salud, del Gobierno Regional Según categoría:



La DIRESA Callao, cuenta con 3 Redes de Salud, las mismas que cuentan con establecimientos de salud pertenecientes al primer y segundo nivel de atención. El primer nivel de atención cuenta con 51 Establecimientos, distribuidos en categorías (categoría I-2 con 40 Puestos de Salud, categoría I-3 con 4 Centros de Salud, y categoría I-4 con 7 centros de salud); el segundo nivel de atención comprende 3 establecimientos, distribuidos en categoría (II-1: 1 hospital, categoría II-2: 1 hospital, categoría II-E, 1 hospital), y sin categoría 0 establecimientos de salud. Tabla 10

TABLA 10 REDES DE SALUD POR NIVELES DE ATENCIÓN Y CATEGORÍAS, GOBIERNO REGIONAL CALLAO										
Redes de Salud	I-1	I-2	I-3	I-4	II-1	II-2	II-E	III-1	Sin categoría	Total
BEPECA	0	14	3	1	0	1	1	1	0	20
Bonilla-La Punta	0	13	1	2	0	0	0	0	0	16
Ventanilla	0	13		4	1	0	0	0	0	17
Total, general	0	40	4	7	1	1	1	1	0	55

Fuente: Oficina de Servicios de Salud

c) Disponibilidad de Recursos Humanos en salud en la Región Callao.

- ✓ La disponibilidad de recursos humanos en la región Callao, según grupo ocupacional que realizan labores asistenciales y administrativos en el año 2023 fue de 8690, de los cuales (4351) corresponde al régimen 276, (4128) al régimen 1057, y (211) a servicios de terceros. Así mismo los técnicos asistenciales constituyen el mayor número de fuerza laboral, con (1932 recursos humanos), seguido del grupo profesional de médicos con (14660), Auxiliares administrativos con (1232), enfermeros (1102), auxiliar administrativo (1932), entre otros profesionales y técnicos. Tabla 11

Tabla N° 11 DISPONIBILIDAD DE RECURSOS HUMANOS POR GRUPO OCUPACIONAL Y REGIMEN/CONDICION, DIRESA CALLAO, 2023				
Grupo Ocupacional	Régimen 276	Régimen 1057 (CAS)	Servicio de terceros / Locución de servicios	Total, general
Profesional Asistencial	2353	1310	50	3713
Médico	4078	373	9	1460
Enfermero	620	479	3	1102
Obstetra	203	129		332
Odontólogo	88	35	1	124
Biólogo	15	26		41
Ingeniero Sanitario	1			1
Médico Veterinario	2	1		3
Nutricionista	34	52	1	87
Psicólogo	77	84	4	165

Químico Farmacéutico	38	46	2	86
Tecnólogo Médico	129	66	29	224
Trabajadora Social	63	19	1	83
Técnicos Especializados	5			5
Profesional Administrativo	100	198	44	342
Técnico Asistencial	1047	852	33	1932
Técnico Administrativo	392	474	23	889
Auxiliar Asistencial	239	343		582
Auxiliar Administrativo	220	951	61	1232
Total, general	4351	4128	211	8690

Fuente: Base INFORHUS DICIEMBRE 2023

- ✓ Disponibilidad de profesionales de la DIRESA Callao en el año 2023.- El total fue de 1117 Profesionales de 10 carreras de ciencias de la salud, según redes, siendo la Red Ventanilla, la que cuenta con mayor disponibilidad de profesionales de la salud con un total de (425), en segundo lugar, la Red BEPECA con (397), y en tercer lugar la Red Bonilla-La Punta que cuenta con (295) profesionales de la salud; y en mayor cantidad son los profesionales de enfermería con 324, seguido de Médicos con 254 recursos humanos, como indica la tabla N° 12.

Tabla N° 12
Total de Profesionales de la Salud, que laboran en el la Región Callao, según
Redes de Salud, 2023.

Redes	Médico Cirujano	Cirujano Dentista	Químico Farmacéutico	Obstetra	Enfermera	Tecnólogo Médico	Biólogo	Psicólogo	Nutricionista	Asistente Social	Total
BEPECA	102	39	7	51	107	17	3	36	18	17	397
Bonilla - La Punta	66	27	7	49	75	7	2	34	14	14	295
Ventanilla	86	36	8	88	142	12	2	28	12	11	425
TOTAL	254	202	22	188	324	36	7	98	44	42	1117

Fuente:

- ✓ En cuanto a disponibilidad de Técnicos en Salud, según Redes de Salud, la DIRESA Callao en el año 2023, contó con un total de 674 recursos humanos, siendo la Red Ventanilla que cuenta con mayor disponibilidad de técnicos con (278), seguido de la



Red Bonilla-La Punta con (203), y la Red BEPECA, con (193)
técnicos en Salud, Tabla N° 13.

Tabla N° 13 Total de Técnicos en Salud Pertenecientes a la DIRESA Callao, Según Redes de Salud, 2023								
Redes	Técnico Enfermería	Técnico Laboratorista	Técnico de Farmacia	Técnico de Rayos X	Técnico de Nutrición	Técnico de Medicina Física y Rehabilitación	Otros	Total
BEPECA	132	27	29	1	2	1	1	193
Bonilla-La Punta	154	20	20		4	1	4	203
Ventanilla	202	29	40		0	1	6	278
Total	488	76	89	1	6	3	11	674

Fuente: DIRESA

- ✓ En cuanto a Profesionales Especialistas en Ciencias de la Salud en el ámbito de la DIRESA Callao durante el año 2023, según la data fue 609, de los cuales la carrera de Medicina es la que cuenta con mayor número de especialistas (598), con 38 tipos de especialidades, según base INFORHUS, diciembre 2023, y en menor cantidad especialistas en Obstetricia y odontología. Ver tabla 14

TABLA 14 Total de Profesionales Especialistas, según carrera profesional, DIRESA Callao 2023		
Profesión	N° de Especialidades	Total de Especialistas
MEDICO CIRUJANO	38	598
ODONTOLOGÍA	2	2
OBSTETRICIA	3	9
TOTAL	43	609

Fuente: INFORHUS y DIRESA



6.6 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 empoderen 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 indisolubles, 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 DIF-OR



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, se interactúan saberes previos, diversidad de ideas; en lo que respecta a "escenarios reales estas pueden ser en un laboratorio, clínica, IPRESS o la comunidad, donde se desarrollan 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.



II. 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.

Desempeño laboral: Según la OMS, es el comportamiento o conducta del trabajador para desarrollar competentemente sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo.

Formación Laboral: Proceso que tiene por objeto 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 con actores involucrados, que promuevan una formación en salud con calidad, y 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.

Plan Estratégico Institucional de Salud (PEI): Es un documento de gestión estratégica que coordina las funciones y competencias de los órganos y unidades ejecutoras del Ministerio de Salud para implementar políticas nacionales en el sector salud, con el fin de mejorar el estado de salud de la población.

Plan Operativo Anual Institucional (POAI): Es un documento de gestión que abarca la planificación de actividades operativas e inversiones de todas las dependencias del Ministerio para cada año fiscal. Este plan incluye metas físicas y financieras alineadas con los objetivos y acciones estratégicas del Plan Estratégico Institucional (PEI), lo que permite al Ministerio cumplir con sus competencias y su rol rector.

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 5° 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, Atención Integral y Gestión de 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 Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral para el Personal de Salud, PLANDES 2023 – 2026, aprobado con RM N° 513-2023/MINSA, que se encuentra en etapa de implementación.
- A nivel de Región, Callao cuenta con una sola Universidad pública, con la facultad de enfermería y 3 institutos de Educación superior Público con carreras técnicas en salud. Así mismo las Redes de Salud y hospitales, que funcionan como sedes docentes no autorizadas, cuentan con un número de 751 campos de formación, distribuidos en 9 profesiones (Medicina humana 116, enfermería 205, obstetricia 162, odontología 29, nutrición 62, farmacia 17, psicología 75, trabajo social 8, y tecnología médica 44 de los cuales corresponde a laboratorio clínico y anátomo patológica 33, terapia y rehabilitación 25, radiología 12, terapia de lenguaje 3, terapia ocupacional 2 y optometría 2)
- En cuanto al desarrollo de capacidades del personal de la salud la DIRESA Callao no cuenta con un Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) aprobado, orientada a mejorar el desempeño laboral a través de acciones de capacitación programadas

7.2.2 Problemas en Formación en Salud

Problema Central:

Débil fortalecimiento de las capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, las necesidades de salud de la población y las políticas del sector salud están alineadas parcialmente a los procesos de formación profesional y laboral, para el logro de los objetivos institucionales.

Causas del Problema:

1. La Formación Profesional de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuye parcialmente a mejorar la calidad de competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población, y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial.

Causas Indirectas:

- 1.1. Débil articulación docencia servicio entre las Instituciones prestadoras y formadoras de la Región Callao, para promover planes de estudio de los profesionales y técnicos en salud alineados a las necesidades sanitarias de la región y a la política sectorial.
- 1.2. Débil organización e implementación de los procesos de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes, e insuficiente implementación de los documentos normativos para la determinación de campos de formación y la suscripción de convenios marco y específico de cooperación docente asistencial.
- 1.3. Limitada capacidad de gestión de los espacios de articulación para la integración y conducción efectiva de las acciones de articulación docencia servicio, establecidas en documentos normativos, con énfasis en la programación conjunta.





- 1.4. La formación de los profesionales de la salud está mayormente focalizada al desarrollo en campos clínicos con manejo de metodologías que no promueven el análisis crítico de los estudiantes de pregrado y residentado.
- 1.5. Insuficiente implementación de procesos de control, que garanticen el seguimiento y evaluación de las acciones de articulación docencia servicio, para la mejora de la calidad de la formación profesional y técnica a nivel regional.

2. La Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuye parcialmente con el fortalecimiento de capacidades y con el desempeño laboral para el logro de los objetivos estratégicos, en el marco de la implementación de la política sectorial.

Causas Indirectas:

- 2.1. Débil planificación del desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, las prioridades de capacitación no están alineadas a los objetivos estratégicos de la institución en el marco de las políticas del sector, que les permita un mejor desempeño en la atención y cuidado, enfatizando las necesidades de la población.
- 2.2. Débil organización, con insuficiente disponibilidad de recursos estratégicos, de escenarios de aprendizaje y ausencia de presupuesto, que dificulta el desarrollo de la formación laboral del personal de salud, a nivel regional.
- 2.3. Limitada capacidad de gestión en la conducción de la formación laboral de los RHUS, con escasa participación e integración de las autoridades e insuficiente implementación de mecanismos de financiamiento, para la mejora del desempeño institucional.
- 2.4. Débil aplicación de las metodologías educativas y de los niveles de evaluación durante el desarrollo de las acciones de capacitación, que contribuye parcialmente con la formación laboral y el buen desempeño de los RHUS.
- 2.5. Débil implementación de las acciones de seguimiento y evaluación de los procesos estratégicos de la formación laboral, que no garantiza el cumplimiento de metas e indicadores y el análisis de resultados para la toma de decisiones oportunas.

7.2.4 Población o entidades objetivo

- 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, COREREM, CONAREME, COREME, 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 Alternativas de Solución/Objetivos Específicos

Alternativas de solución del Objetivo específico 1:





- 1.1. Fortalecimiento de la articulación docencia servicio entre las Instituciones prestadoras y formadoras de la Región Callao, en el marco de los convenios suscritos, para promover planes de estudio de los profesionales y técnicos en salud alineados a las necesidades sanitarias de la región y a la política sectorial.
- 1.2. Fortalecimiento de la organización e implementación de los procesos de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes, e implementación de documentos normativos para la determinación de campos de formación y la suscripción de convenios marco y específico de cooperación docente asistencial.
- 1.3. Mayor capacidad de gestión de los espacios de articulación para la integración y conducción efectiva de las acciones de articulación docencia servicio e investigación, establecidas en documentos normativos, con énfasis en la programación conjunta.
- 1.4. Programación y desarrollo formativo en campos de formación según normativa vigente y con aplicación de metodologías que promueven el análisis crítico de los estudiantes de pregrado y residentado.
- 1.5. Suficiente implementación de procesos de control, que garanticen el seguimiento y evaluación de las acciones de articulación docencia servicio, para la mejora de la calidad de la formación profesional y técnica a nivel regional.

Alternativas de solución del objetivo específico 2:

- 2.1. Planificación del desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, con prioridades de capacitación alineadas a los objetivos estratégicos de la institución, en el marco de las políticas del sector, que permita un mejor desempeño en la atención y cuidado, enfatizando las necesidades de la población.
- 2.2. Suficiente disponibilidad de recursos estratégicos y de escenarios de aprendizaje que facilite el desarrollo de la formación laboral del personal de salud, en respuesta a las necesidades de capacitación identificadas a nivel regional.
- 2.3. Mayor capacidad de gestión en la conducción de la formación laboral de los RHUS, con participación e integración de las autoridades y gestores de la capacitación y con implementación de mecanismos de financiamiento, para la mejora del desempeño institucional.
- 2.4. Promover la aplicación de las metodologías educativas y de los niveles de evaluación durante el desarrollo de las acciones de capacitación, que contribuya con la formación laboral y el buen desempeño de los RHUS.
- 2.5. Implementación de las acciones de seguimiento y evaluación de los procesos estratégicos de la formación laboral, que garantice el cumplimiento de metas e indicadores y el análisis de resultados para la toma de decisiones oportunas.

7.3 ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA CON LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PEI ARTICULACIÓN OPERATIVA CON LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS DEL POI

La formulación e implementación del plan corresponde al objetivo estratégico del Plan Estratégico Institucional 2019 – 2026 ampliado del





Gobierno Regional de la Provincia Constitucional del Callao: OEI.08
Fortalecer la Gestión Institucional. AEI.08.07 Desarrollo de capacidades
fortalecidas del personal del gobierno Regional del Callao⁷.

PLIEGO	Gobierno Regional Callao
UNIDAD EJECUTORA	Plan Estratégico Institucional 2020 – 2027, ampliado del pliego 464
UNIDAD ORGÁNICA	Dirección Regional de Salud Callao
OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL – PEI (OEI)	OEI.08 Fortalecer la Gestión Institucional.
ACCIÓN ESTRATÉGICA – PEI (AEI)	AEI.08.07: Desarrollo de capacidades fortalecidas del personal del gobierno Regional del Callao.
INDICADORES AEI	Porcentaje de trabajadores capacitados en el desarrollo de capacidades y modernización de gestión pública.

ARTICULACIÓN OPERATIVA CON LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS DEL POI

ACTIVIDAD OPERATIVA POI 2023 – Unidad Ejecutora 400 (001316)	
AOI000131600424	Formulación y aprobación del Plan de desarrollo de las Personas.

7.4 ACTIVIDADES POR OBJETIVOS

Las actividades programadas están vinculadas a los dos objetivos específicos relacionados a la formación profesional y a la formación laboral, la programación será detallado en el Formato 1: Matriz de Programación de Metas Físicas y Presupuestales⁸.



7.4.1 Programación de Objetivos Específicos /Actividades/Unidad de medida/ metas y responsables

Objetivos Específicos	Actividad	Unidad de Medida	Metas	Responsables
1. Promover que la Formación Profesional de los Recursos Humanos en Salud de la	1.1 Articulación docencia servicio entre las Instituciones prestadoras y formadoras de la Región Callao, para promover planes de estudio de los profesionales y técnicos en salud alineados a las necesidades	Instituciones Formadoras que adecuan sus planes de estudios	4	DIRESA, MINSA, Instituciones Formadoras

⁷ Gobierno Regional del Callao, Resolución Ejecutiva Regional N°000106, marzo 2023

⁸ Directiva administrativa N° 326-MINSA/OGPPM-2022

www.diresacallao.gob.pe

Jr. Colina N° 879 – Bellavista – Callao

Teléfono (01) 201 67





DIRESA Callao, contribuya a mejorar la calidad de las competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población, y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial.	sanitarias de la región y a la política sectorial, en el marco de la suscripción de convenios.			
	1.2 Organización e implementación de los procesos de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes, y aplicación de normativas que regulan la determinación de campos de formación y la suscripción de convenios marco y específico de cooperación docente asistencial.	IPRESS autorizadas como sedes docentes	13	COREPRES DIRESA redes de Salud
	1.3 Implementación de estrategias que promuevan la integración y gestión de los comités Regionales y subcomités locales para la conducción de las acciones de articulación docencia servicio e investigación, según documentos normativos, con énfasis en la programación conjunta.	Sedes docentes que promueven la implementación de acciones de articulación docencia servicio, según normativa	13	DIRESA COREPRES
	1.4 Aplicación en sedes docentes, procesos de desarrollo formativo establecidos en normativas vigentes, para el pregrado y segunda especialidad modalidad residenciado, e incorporación de metodologías educativas que promuevan el análisis crítico.	Sedes docentes autorizadas con determinación de campos de formación	13	COREPRES DIRESA
	1.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docencia – servicio, para promover mejoras en la calidad de formación profesional y técnica a nivel regional.	Sedes docentes con seguimiento y evaluación.	26	DIRESA, Redes de Salud, COREREME
2. Promover que la Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuya con el fortalecimiento de capacidades y con el desempeño laboral para el logro de los objetivos estratégicos, en el marco de la implementación de la política sectorial.	2.1 Planificación del desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, alineadas a los objetivos estratégicos de la institución y a las políticas del sector, para mejorar el desempeño laboral e institucional.	Unidades Ejecutoras con planes de formación de RHUS aprobados e implementados (PDP)	8	DIRESA/ Unidades Ejecutoras
	2.2 Gestión de la organización y requerimiento de recursos materiales, logísticos y académicos para el desarrollo de la formación laboral, en el marco del MCI y RIS a nivel regional	Unidades Ejecutoras con planes de requerimiento oficializado	8	DIRESA/ Unidades Ejecutoras
	2.3 Promover la integración y participación de las autoridades y gestores de la capacitación en la conducción del desarrollo de capacidades de los RHUS	Unidades ejecutoras con gestores capacitados	8	DIRESA
	2.4. Desarrollo de procesos de formación laboral en el marco de la política sectorial, con aplicación de metodologías educativas, que promuevan el análisis crítico de los RHUS.	Unidades ejecutoras con RHUS capacitados	8	DIRESA y Unidades ejecutoras





	2.5. Seguimiento y evaluación de los procesos estratégicos de la formación laboral, que garantice el cumplimiento de metas e indicadores de resultados para la toma de decisiones oportunas.	Unidades ejecutoras con seguimiento y evaluación.	8	DIRESA/ Unidades Ejecutoras
--	--	---	---	-----------------------------------

7.4.2 Costeo de las Actividades por tarea

OBJETIVO	ACTIVIDADES	TAREAS	COSTO
1. Promover que la Formación Profesional de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuyan a mejorar la calidad de competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población, y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial.	1.1 Articulación docencia servicio entre las Instituciones prestadoras y formadoras de la Región Callao, para promover planes de estudio de los profesionales y técnicos en salud alineados a las necesidades sanitarias de la región y a la política sectorial, en el marco de la suscripción de convenios.	1.1.1 Reuniones de socialización de los perfiles de competencias esenciales que orientan la formación de los profesionales en salud aprobados por el MINSA.	0.00
		1.1.2 Difusión de los documentos técnicos regulatorios de la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030, MCI y RIS, entre otros para su implementación.	0.00
		1.1.3 Conformación e instalación de mesas de trabajo con las instituciones formadoras (universidades e institutos de educación superior con carreras y programas de estudio en ciencias de la salud), con suscripción de actas de acuerdos y compromisos.	480.00
		1.1.4 Elaboración de una hoja de ruta con un plan de seguimiento de los compromisos asumidos.	0.00
	1.2 Organización e implementación de los procesos de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes, y aplicación de normativas que regulan la determinación de campos de formación y la suscripción de convenios marco y específico de cooperación docente asistencial.	1.2.1 Difusión y socialización del marco normativo que establece los procedimientos de autorización de sedes docentes y de la determinación de campos de formación de las carreras de ciencias de la salud en el pregrado	0.00
		1.2.2 Elaboración de un plan anual regional, para la evaluación de los procesos de autorización de las instituciones prestadoras de servicios de salud como sedes docentes.	0.00
		1.2.3 Acompañamiento técnico a las redes con IPRESS, que inician procesos de evaluación y autorización de sedes docentes	0.00
		1.2.4 Reuniones entre instituciones prestadoras y formadoras para la determinación de campos de formación	0.00
		1.2.5 Reuniones técnicas para socializar los procesos de suscripción de convenios marcos y específicos de cooperación docente asistencial, uniformizados.	0.00
		1.2.6 Diseño de flujos de mejora para agilizar los procesos de gestión de convenios específicos de cooperación docente asistencial a nivel interinstitucional.	0.00
	1.3 Implementación de estrategias que	1.3.1 Conformación e instalación de subcomités de sedes docentes reconocidos por COREPRES.	0.00





	promuevan la integración y gestión de los comités Regionales y subcomités locales para la conducción de las acciones de articulación docencia servicio e investigación, según documentos normativos, con énfasis en la programación conjunta.	1.3.2 Asistencia técnica modalidad virtual a los coordinadores de Redes de Salud y Hospitales sobre la regulación del Sistema Nacional de Articulación Docencia -Servicio e investigación en pre grado de salud en marco al Decreto Supremo N° 021-2005-SA, entre otros documentos regulatorios.	0.00
		1.3.3 Reuniones de trabajo para la aplicación de la programación conjunta, en coordinación con los espacios de articulación local y regional DIRESA-IPRESS e instituciones formadoras	0.00
	1.4 Aplicación en sedes docentes, procesos de desarrollo formativo establecidos en normativas vigentes, para el pregrado y segunda especialidad modalidad residentado, e incorporación de metodologías educativas que promueva el análisis crítico.	1.4.1 Reuniones de coordinación con los responsables de OADI y sedes de formación, para la determinación de campos de formación, según normativa.	0.00
		1.4.2 Taller de aplicación de enfoques educativos con énfasis en la metodología de la problematización en los procesos de formación educativa, que permita el desarrollo de capacidad crítica y la formación de agentes de cambio.	0.00
		1.4.3 Definición de rotaciones intra y extramurales en campos socio sanitarios con enfoque territorial, para los estudiantes de pregrado, con tutoría permanente.	0.00
	1.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docencia – servicio, para promover mejoras en la calidad de formación profesional y técnica a nivel regional.	1.5.1 Desarrollo de monitoreo y supervisión para verificar el avance y cumplimiento de actividades programadas en articulación docencia - servicio, a nivel integral.	0.00
		1.5.2 Desarrollo de evaluaciones con la participación de involucrados para el análisis de resultados de las actividades de articulación docencia servicio.	0.00
		1.5.3 Elaboración de un sistema de base de datos de los profesionales (segunda especialidad modalidad residentado), para el monitoreo.	0.00
2. Promover que la Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuyan con el fortalecimiento de capacidades y con el desempeño laboral para el logro de los objetivos estratégicos, en el marco de la	2.1 Planificación del desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, alineadas a los objetivos estratégicos de la institución y a las políticas del sector, para mejorar el desempeño laboral e institucional.	2.1.1 Asistencia técnica virtual en elaboración del DNC, incorporando prioridades de capacitación, según funciones del puesto y temas vinculadas a la PNMS.	0.00
		2.1.2 Coordinaciones con los responsables de las estrategias sanitarias para priorizar necesidades de capacitación.	0.00
		2.1.3 Implementación del PLANES DIRESA Callao	0.00
	2.2 Gestión de la organización y requerimiento de recursos materiales, logísticos y académicos para el desarrollo de la formación laboral, en el marco del MCI y	2.2.1 Taller sobre elaboración de un plan de requerimiento de materiales y equipos logísticos e informáticos para el desarrollo de capacidades de los RHUS, por unidades ejecutoras.	0.00
		2.2.2 Coordinaciones con las entidades proveedoras de capacitación para el desarrollo de un curso taller de facilitadores en el marco del MCI y RIS	0.00





Implementación de la política sectorial.	RIS a nivel regional	2.2.3 Reuniones de concertación con instituciones intra y extra institucionales para mejorar los escenarios de aprendizaje de los RHUS.	0.00
		2.2.4 Coordinaciones para la selección de una IPRESS como Centro Modelo de desarrollo de capacidades en MCI y RIS, como referente a nivel de región.	
		2.2.5 Coordinaciones para la implementación de ambientes de simulación intrahospitalaria.	0.00
	2.3 Promover la integración y participación de las autoridades y gestores de la capacitación en la conducción del desarrollo de capacidades de los RHUS	2.3.1 Reunión técnica virtual de socialización de documentos normativos vinculados al desarrollo de capacidades de los RHUS, a nivel de unidades ejecutoras.	0.00
		2.3.2 Reuniones virtuales para establecer acuerdos y compromisos con respecto a la implementación de los documentos normativos de desarrollo de capacidades.	0.00
		2.3.3 Coordinación de un curso para autoridades y gestores en gestión de recursos humanos y salud pública.	0.00
		2.3.4 Asistencia técnica virtual para establecer mecanismos de financiamiento que garantice el desarrollo de los procesos de formación laboral a nivel inter y extra institucional.	0.00
	2.4. Desarrollo de procesos de formación laboral en el marco de la política sectorial, con aplicación de metodologías educativas, que promuevan el análisis crítico de los RHUS.	2.4.1 Desarrollo de un curso de capacitación de los RHUS en manejo de paquetes informáticos básicos, en coordinación con la Universidad de la Región.	0.00
		2.4.2 Coordinación con la instancia responsable la implementación de salas virtuales de capacitación por unidades ejecutoras.	0.00
		2.4.3 Talleres de intercambio de experiencias en aplicación de metodologías educativas en los procesos de formación laboral de los RHUS.	0.00
		2.4.4 Coordinación para la implementación de programas de estímulos en las unidades ejecutoras que desarrollan cambios innovadores en los procesos de formación laboral.	0.00
	2.5. Seguimiento y evaluación de los procesos estratégicos de la formación laboral, que garantice el cumplimiento de metas e indicadores de resultados para la toma de decisiones oportunas.	2.5.1 Desarrollo de monitoreo y supervisiones integrales a nivel institucional para verificar el cumplimiento de las actividades programadas, según metas físicas y presupuestales.	0.00
		2.5.2 Reuniones técnicas para evaluar y analizar los avances y resultados de indicadores logrados en formación laboral.	0.00
		2.5.3 Coordinación para la implementación de planes de mejora según nudos críticos identificados durante los procesos de control.	0.00





7.4.3 Cronograma de Actividades

Actividad	Cronograma					
	2024		2025		2026	
	I Sem	II Sem	I Sem	II Sem	I Sem	II Sem
OE1. Promover que la Formación Profesional de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuyan a mejorar la calidad de competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población, y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial.						
1.1 Articulación docencia servicio entre las Instituciones prestadoras y formadoras de la Región Callao, para promover planes de estudio de los profesionales y técnicos en salud alineados a las necesidades sanitarias de la región y a la política sectorial, en el marco de la suscripción de convenios.			X	X	X	X
1.2 Organización e implementación de los procesos de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes, y aplicación de normativas que regulan la determinación de campos de formación y la suscripción de convenios marco y específico de cooperación docente asistencial.		X	X	X	X	X
1.3 Implementación de estrategias que promuevan la integración y gestión de los comités Regionales y subcomités locales para la conducción de las acciones de articulación docencia servicio e investigación, según documentos normativos, con énfasis en la programación conjunta.		X	X	X	X	X
1.4 Aplicación en sedes docentes, procesos de desarrollo formativo establecidos en normativas vigentes, para el pregrado y segunda especialidad modalidad residenciado, e incorporación de metodologías educativas que promueva el análisis crítico.			X	X	X	X
1.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docencia – servicio, para promover mejoras en la calidad de formación profesional y técnica a nivel regional.	X	X	X	X	X	X
OE2. Promover que la Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuyan con el fortalecimiento de capacidades y con el desempeño laboral para el logro de los objetivos estratégicos, en el marco de la implementación de la política sectorial.						
2.1 Planificación del desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, alineadas a los objetivos estratégicos de la institución y a las políticas del sector, para mejorar el desempeño laboral e institucional.		X	X	X	X	X





2.2 Gestión de la organización y requerimiento de recursos materiales, logísticos y académicos para el desarrollo de la formación laboral, en el marco del MCI y RIS a nivel regional			X	X	X	X
2.3 Promover la integración y participación de las autoridades y gestores de la capacitación en la conducción del desarrollo de capacidades de los RHUS			X	X	X	X
2.4. Desarrollo de procesos de formación laboral en el marco de la política sectorial, con aplicación de metodologías educativas, que promuevan el análisis crítico de los RHUS.			X	X	X	X
2.5. Seguimiento y evaluación de los procesos estratégicos de la formación laboral, que garantice el cumplimiento de metas e indicadores de resultados para la toma de decisiones oportunas.	X	X	X	X	X	X

7.4.4. Responsables por Actividades

La identificación de responsables para el cumplimiento de las actividades es fundamental, dado que el plan Regional de formación profesional y formación laboral del personal de salud, responde a una problemática de carácter política, económica y social, donde su intervención implica acciones conjuntas con actores involucrados, en ese contexto se hizo el análisis de involucrados (Anexo 3), para identificar en primera línea quienes serían los principales actores claves que asumirán responsabilidades en esta tarea, para dimensionar el alcance real y viabilizar el cumplimiento de las actividades del plan de la DIRESA Callao.

Actividades	Responsables
OE1. Promover que la Formación Profesional de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuyan a mejorar la calidad de competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población, y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial.	
1.1 Articulación docencia servicio entre las Instituciones prestadoras y formadoras de la Región Callao, para promover planes de estudio de los profesionales y técnicos en salud alineadas a las necesidades sanitarias de la región y a la política sectorial, en el marco de la suscripción de convenios	DIRESA, MINSA, Instituciones Formadoras
1.2 Organización e implementación de los procesos de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes, y aplicación de normativas que regulan la determinación de campos de formación y la suscripción de convenios marco y específico de cooperación docente asistencial.	COREPRES DIRESA redes de Salud
1.3 Implementación de estrategias que promuevan la integración y gestión de los comités Regionales y subcomités locales para la conducción de las acciones de articulación docencia servicio e investigación, según documentos normativos, con énfasis en la programación conjunta.	DIRESA COREPRES





1.4 Aplicación en sedes docentes, procesos de desarrollo formativo establecidos en normativas vigentes, para el pregrado y segunda especialidad modalidad residentado, e incorporación de metodologías educativas que promueva el análisis crítico.	COREPRES DIRESA
1.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docencia – servicio, para promover mejoras en la calidad de formación profesional y técnica a nivel regional.	DIRESA, Redes de Salud, COREREME
OE2. Promover que la Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuyan con el fortalecimiento de capacidades y con el desempeño laboral para el logro de los objetivos estratégicos, en el marco de la implementación de la política sectorial.	
2.1 Planificación del desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, alineadas a los objetivos estratégicos de la institución y a las políticas del sector, para mejorar el desempeño laboral e institucional.	DIRESA/ Unidades Ejecutoras
2.2 Gestión de la organización y requerimiento de recursos materiales, logísticos y académicos para el desarrollo de la formación laboral, en el marco del MCI y RIS a nivel regional	DIRESA/ Unidades Ejecutoras
2.3 Promover la integración y participación de las autoridades y gestores de la capacitación en la conducción del desarrollo de capacidades de los RHUS	DIRESA
2.4. Desarrollo de procesos de formación laboral en el marco de la política sectorial, con aplicación de metodologías educativas, que promuevan el análisis crítico de los RHUS.	DIRESA y Unidades ejecutoras
2.5. Seguimiento y evaluación de los procesos estratégicos de la formación laboral, que garantice el cumplimiento de metas e indicadores de resultados para la toma de decisiones oportunas.	DIRESA/ Unidades Ejecutoras





GOBIERNO
REGIONAL
DEL CALLAO

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



DIRESA
CALLAO

7.5 PRESUPUESTO

El presupuesto para la ejecución de las actividades del Plan Regional de Formación Profesional y Formación laboral del Personal de la Salud de la DIRESA Callao es limitado por no contar con presupuesto definido, siendo CUATRO CIENTOS OCHENTA Y 00/100 SOLES (480.00), de acuerdo al siguiente detalle:

PRESUPUESTO POR ACTIVIDADES

Actividad operativa	Categoría Presupuestal	Producto	Actividad Presupuestal	Objetivos específicos	Actividad	Genérica de Gasto	Descripción del servicio	Unidad de Medida	Tipo de Servicio	Costo total
AO1000077400362	9001	30999999	5000005	1. Promover que la Formación Profesional de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuya a mejorar la calidad de las competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población, y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial.	1.1 Articulación docencia servicio entre las Instituciones prestadoras y formadoras de la Región Callao, para promover planes de estudio de los profesionales y técnicos en salud alineados a las necesidades sanitarias de la región y a la política sectorial, en el marco de la suscripción de convenios.	2.3	Coffee break participantes en reunión	Servicios	Atención de Coffee Break	480.00
AO1000077400362	9001	30999999	5000005		1.2 Organización e implementación de los procesos de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes, y aplicación de normativas que regulan la determinación de campos de formación y la suscripción de convenios marco y específico de cooperación docente asistencial.	2.3				0.00
AO1000077400362	9001	30999999	5000005		1.3 Implementación de estrategias que promuevan la integración y gestión de los comités Regionales y subcomités locales para la conducción de las acciones de articulación docencia servicio e investigación, según documentos normativos, con énfasis en la programación conjunta.	2.3				0.00
AO1000077400362	9001	30999999	5000005		1.4 Aplicación en sedes docentes, procesos de desarrollo formativo establecidos en normativas vigentes, para el pregrado y segunda especialidad modalidad residenciado, e incorporación de metodologías educativas que promuevan el análisis crítico.	2.3				0.00





GOBIERNO
REGIONAL
DEL CALLAO

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



AO100077400392	9001	3999999	5000005		1.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docencia – servicio, para promover mejoras en la calidad de formación profesional y técnica a nivel regional.	2.3				0.00
AO100077400392	9001	3999999	5000005		2.1 Planificación del desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, alineadas a los objetivos estratégicos de la institución y a las políticas del sector, para mejorar el desempeño laboral e institucional.	2.3				0.00
AO100077400392	9001	3999999	5000005		2.2 Gestión de la organización y requerimiento de recursos materiales, logísticos y académicos para el desarrollo de la formación laboral, en el marco del MCI y RIS a nivel regional.	2.3				0.00
AO100077400392	9001	3999999	5000005		2.3 Promover la integración y participación de las autoridades y gestores de la capacitación en la conducción del desarrollo de capacidades de los RHUS.	2.3				0.00
AO100077400392	9001	3999999	5000005		2.4 Desarrollo de procesos de formación laboral en el marco de la política sectorial, con aplicación de metodologías educativas, que promuevan el análisis crítico de los RHUS.	2.3				0.00
AO100077400392	9001	3999999	5000005		2.5 Seguimiento y evaluación de los procesos estratégicos de la formación laboral, que garantice el cumplimiento de metas e indicadores de resultados para la toma de decisiones oportunas.	2.3				0.00
TOTAL										400.00



www.diresacallao.gob.pe Jr. Colina N° 879 – Bellavista – Callao
Teléfono (01) 201 57





7.6 FINANCIAMIENTO

El financiamiento del presente plan será gestionado por la DIRESA Callao, para su incorporación en el POI Institucional, dado que a la fecha no cuenta con presupuesto definido para la ejecución de las actividades, así mismo se implementará estrategias y mecanismos para su financiamiento con otras entidades públicas y privadas.

7.7 ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La DIRESA Callao, a través de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos o el que haga sus veces, de la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, son los responsables de la conducción del Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud de la DIRESA Callao 2024 – 2026, por lo tanto, es responsable de realizar el monitoreo trimestral, del cumplimiento de metas físicas y ejecución presupuestal del presente plan.

La Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos o el que haga sus veces, de la Oficina Ejecutiva de Gestión de desarrollo de Recursos Humanos, promoverá la conformación e instalación de un comité conductor y articulador del PLANDES, con integración de representantes de las direcciones Claves del equipo de gestión de la DIRESA, con funciones definidas.

La Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos de la DIRESA, realizará la evaluación semestral y anual del PLANDES, aplicando los formatos: Formato 2: "Matriz de Seguimiento y Evaluación de Metas Físicas y Presupuestales", y Formato 3 "Matriz de Indicadores del Plan Específico" y enviará copia de informe a la DIGEP/MINSA.

Las unidades ejecutoras a través de la unidad de capacitación serán los responsables de ejecutar y monitorear el desarrollo y cumplimiento de las actividades comprendidas en cada objetivo específico, para lo cual la DIRESA deberá proporcionar instrumentos diseñados (formatos de recolección de información), para la elaboración del informe de avance físico y financiero, de corresponder.

Elaboración del informe final de cierre del Plan al 2026, valorando los factores que dificultaron y contribuyeron en el cumplimiento de metas e indicadores, en relación a objetivos y resaltando también las lecciones aprendidas a nivel de procesos de gestión implementados.

VIII. RESPONSABILIDADES

Nivel Nacional

El Ministerio de Salud a través de la Dirección General del Personal de la Salud-Dirección Ejecutiva de Fortalecimiento de Capacidades, brindará asistencia técnica modalidad virtual y presencial al equipo de la DIRESA Callao, durante las siguientes fases: formulación, aprobación, implementación, seguimiento y evaluación del PLANDES DIRESA Callao.

Nivel Regional

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

Promoverá su difusión y socialización del PLANDES aprobado y brindará asistencia técnica modalidad virtual y presencial a las unidades ejecutoras para el cumplimiento de las actividades, metas e indicadores del plan.

Así mismo promoverá coordinaciones permanentes con otros órganos de línea del MINSA, unidades ejecutoras, actores involucrados, promoviendo la mejora de la formación profesional y laboral de los RHUS, entre otras instituciones.

Nivel Local





Las Unidades Ejecutoras/Redes de Salud, en coordinación y articulación con las IPRESS, Sedes Docentes, Subcomités, aplicarán e implementarán acciones programadas de formación profesional y formación laboral según sea el caso 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.
- Anexo 7: Costeo de Actividades

X. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Acuerdo Nacional 2002 – 2014, Descentralización de la función de los Recursos Humanos.
2. Agenda Territorial Hambre Cero, Provincia de Callao, marzo 2023.
3. Boletín, Perfil de Situación de Salud, Provincia Constitucional del "Callao", 2023.
4. Directiva Administrativa N° 326-MINSA/OGPPM-2022, Directiva Administrativa para la Formulación, Seguimiento y Evaluación de los Planes Específicos en el Ministerio de Salud.
5. Documento Técnico: Análisis de Situación de Salud, Región Callao 2022, de la Oficina de Epidemiología DIRESA Callao
6. Plan Estratégico Institucional 2019 – 2026, Ampliado del Gobierno Regional. Resolución Ejecutiva Regional N°000106, Gobierno Regional del Callao marzo 2023
7. INEI, Perú: Indicadores de resultados de los Programas Presupuestales, 2022 y 2023
8. Programa Multianual de Inversión Pública del Gobierno Regional del Callao 2024 – 2026, enero 2023





XI. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AN	Acuerdo Nacional
ADS	Articulación Docencia- Servicio
APS	Atención Primaria de Salud
CDC	Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades
DIFOR	Dirección de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la salud.
CONAPRES	Comité Nacional de Pre-Grado en Salud
COREPRES	Comité Regional de Pre-Grado en Salud
DIGEP	Dirección General de Personal de la Salud.
DNC	Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
DM	Diabetes Mellitus
DIRESA	Dirección Regional de Salud
DIRIS	Dirección de Redes Integradas de Salud
DSS	Determinantes Sociales de la Salud
ENSAP	Escuela Nacional de Salud Pública
ENT	Enfermedades No Transmisibles
EPS	Educación Permanente en Salud
EsSalud	Seguro Social de Salud
IAFAS	Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud
IEST	Instituto de Educación Superior Técnica
INFORHUS	Registro Nacional de Personal de la Salud
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IMA	Infarto Agudo de Miocardio
IPRESS	Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud
MCI	Modelo de Cuidado Integral de Salud
MINSA	Ministerio de Salud
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OMS	Organización Mundial de la Salud
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PDP	Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado
PEAS	Plan esencial de aseguramiento en salud
PEI	Plan Estratégico Institucional
PLANDES	Plan Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud
PNMS	Plan Nacional Multisectorial de Salud
PNP	Policía Nacional del Perú
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
TIC	Tecnología de la Información y Comunicación en Salud



ANEXO 1
Árbol de Problemas

Consecuencia		
Insuficiente capacidad de respuesta de los servicios de salud de la DIRESA Callao, para implementar cuidados integrales de salud, evidenciado por incremento de enfermedades infecciosas y no transmisibles ocasionados por causas prevenibles, así como determinantes sociales que incrementan el riesgo ambiental en la región.		
Problema Central:		
<i>Débil fortalecimiento de las capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, las necesidades de salud de la población y las políticas del sector salud están alineadas parcialmente a los procesos de formación profesional y laboral, para el logro de los objetivos institucionales.</i>		
	1. Formación Profesional	2. Formación Laboral
Causas Directas del problema	1. La Formación Profesional de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuye parcialmente a mejorar la calidad de competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población, y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial.	2. La Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuye parcialmente con el fortalecimiento de capacidades y con el desempeño laboral para el logro de los objetivos estratégicos, en el marco de la implementación de la política sectorial.
Causas Indirectas	1.1. Débil articulación docencia servicio entre las Instituciones prestadoras y formadoras de la Región Callao, para promover planes de estudio de los profesionales y técnicos en salud alineadas a las necesidades sanitarias de la región y a la política sectorial.	2.1 Débil planificación del desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, las prioridades de capacitación no están alineadas a los objetivos estratégicos de la institución en el marco de las políticas del sector, que les permita un mejor desempeño en la atención y cuidado, enfatizando las necesidades de la población.
	1.2. Débil organización e implementación de los procesos de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes, e insuficiente implementación de los documentos normativos para la determinación de campos de formación y la suscripción de convenios marco y específico de cooperación docente asistencial.	2.2. Débil organización, con insuficiente disponibilidad de recursos estratégicos, de escenarios de aprendizaje y ausencia de presupuesto, que dificulta el desarrollo de la formación laboral del personal de salud, a nivel regional.
	1.3. Limitada capacidad de gestión de los espacios de articulación para la integración y conducción efectiva de las acciones de articulación docencia servicio, establecidas en documentos normativos, con énfasis en la programación conjunta.	2.3. Limitada capacidad de gestión en la conducción de la formación laboral de los RHUS, con escasa participación e integración de las autoridades e insuficiente implementación de mecanismos de financiamiento, para la mejora del desempeño institucional.
	1.4. La formación de los profesionales de la salud está mayormente focalizada al desarrollo en campos clínicos con manejo de metodologías que no promueven el análisis crítico de los estudiantes de pregrado y residente.	2.4. Débil aplicación de las metodologías educativas y de los niveles de evaluación durante el desarrollo de las acciones de capacitación, que contribuye parcialmente con la formación laboral y el buen desempeño de los RHUS.
	1.5. Insuficiente implementación de procesos de control, que garanticen el seguimiento y evaluación de las acciones de articulación docencia servicio, para la mejora de la calidad de la formación profesional y técnica a nivel regional.	2.5. Débil implementación de las acciones de seguimiento y evaluación de los procesos estratégicos de la formación laboral, que no garantiza el cumplimiento de metas e indicadores y el análisis de resultados para la toma de decisiones oportunas.





ANEXO 2

ARBOL DE OBJETIVOS

FINALIDAD		
Contribuir con el fortalecimiento de la capacidad de respuesta de los servicios de salud de la DIRESA Callao, para implementar cuidados integrales de salud, promoviendo disminución de las enfermedades infecciosas y de las no transmisibles ocasionados por causas prevenibles, así como los determinantes sociales para prevenir el riesgo ambiental en la región.		
Objetivo General:		
<i>Fortalecer las capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, promoviendo que las necesidades de salud de la población y las políticas del sector salud estén alineadas a los procesos de formación profesional y laboral, para el logro de los objetivos institucionales.</i>		
	1. Formación Profesional	2. Formación Laboral
Objetivos Específicos	1. Promover que la Formación Profesional de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuya a mejorar la calidad de las competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población, y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial.	2. Promover que la Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuya con el fortalecimiento de capacidades y con el desempeño laboral para el logro de los objetivos estratégicos, en el marco de la implementación de la política sectorial.
Alternativas de Solución	1.1. Fortalecimiento de la articulación docencia servicio entre las Instituciones prestadoras y formadoras de la Región Callao, en el marco de la suscripción de convenios, para promover planes de estudio de los profesionales y técnicos en salud alineados a las necesidades sanitarias de la región y a la política sectorial.	2.1 Planificación del desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, con prioridades de capacitación alineadas a los objetivos estratégicos de la institución, en el marco de las políticas del sector, que permita un mejor desempeño en la atención y cuidado, enfatizando las necesidades de la población.
	1.2. Fortalecimiento de la organización e implementación de los procesos de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes, e implementación de documentos normativos para la determinación de campos de formación y la suscripción de convenios marco y específico de cooperación docente asistencial.	2.2. Suficiente disponibilidad de recursos estratégicos y de escenarios de aprendizaje que facilite el desarrollo de la formación laboral del personal de salud, en respuesta a las necesidades de capacitación identificadas a nivel regional.
	1.3. Mayor capacidad de gestión de los espacios de articulación para la integración y conducción efectiva de las acciones de articulación docencia servicio e investigación, establecidas en documentos normativos, con énfasis en la programación conjunta.	2.3. Mayor capacidad de gestión en la conducción de la formación laboral de los RHUS, con participación e integración de las autoridades y gestores de la capacitación y con implementación de mecanismos de financiamiento, para la mejora del desempeño institucional.
	1.4. Programación y desarrollo formativo en campos de formación según normativa vigente y con aplicación de metodologías que promueven el análisis crítico de los estudiantes de pregrado y residentado.	2.4. Promover la aplicación de las metodologías educativas y de los niveles de evaluación durante el desarrollo de las acciones de capacitación, que contribuya con la formación laboral y el buen desempeño de los RHUS.
	1.5. Suficiente implementación de procesos de control, que garanticen el seguimiento y evaluación de las acciones de articulación docencia servicio, para la mejora de la calidad de la formación profesional y técnica a nivel regional.	2.5. Implementación de las acciones de seguimiento y evaluación de los procesos estratégicos de la formación laboral, que garantice el cumplimiento de metas e indicadores y el análisis de resultados para la toma de decisiones oportunas.





Anexo 3

Análisis de Involucrados					
ACTORES INVOLUCRADOS	ESPECTATIVA		FUERZA	RESULTANTE	POSICION POTENCIAL
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	Apreciación de la importancia que el involucrado da a la ejecución de la Propuesta de intervención (o mejora) planteado por el grupo		Capacidad de influir de alguna forma en la ejecución de la Propuesta de intervención (o de mejora)		Capacidad de influir de alguna forma en la ejecución de la propuesta de intervención (o de mejora)
	Positiva (+) si percibe beneficios de la implementación de la propuesta.	Negativa (-) si percibe que la implementación de la Propuesta, le causará problemas o lesionará sus intereses.	Valoración de la fuerza	Multiplicación entre el valor de la Expectativa x el valor de la Fuerza	Favorecedores = de +9 a +25
	Valoración positiva:	Valoración negativa:	1 = Muy poca influencia en la ejecución de la propuesta de intervención;		Neutros = de 0 a +8
	+1 = muy poca importancia;	-1 = la ejecución del plan causará muy pocos problemas;	+5 = Muchísima influencia en la ejecución de la propuesta de intervención		Opositores = todo valor negativo
	+5 = Muy alta importancia	-5 = la ejecución del plan causará muchísimos problemas			
MINSA (Órganos de línea)	5		5	25	Favorecedor a
SERVIR	2		2	4	Neutro b
GOBIERNO REGIONAL	3		2	6	Neutro b
DIRESA (Direcciones ejecutivas/áreas usuarias)	4		4	16	Favorecedor a
REDES DE SALUD	5		4	20	Favorecedor a
HOSPITALES	5		4	20	Favorecedor a
INSTITUCIONES FORMADORAS (UNIVERSIDADES)	4		4	16	Favorecedor a
COLEGIOS PROFESIONALES	3		3	9	Favorecedor a
ORGANIZACIONES SOCIALES	2		2	4	Neutro b
GREMIOS PROFESIONALES	3		2	6	Neutro b
SINDICATOS DE ASISTENCIALES	2		1	2	Neutro b
SINDICATO DE ADMINISTRATIVOS	2		1	2	Neutro b
EMPRESAS PROVEDORES DE SERVICIO DE CAPACITACIÓN	1		1	1	Neutro b
INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES DE LAS CARRERAS TÉCNICAS EN SALUD	4		4	16	Favorecedor a
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION	3		3	9	Favorecedor a
GOBIERNOS LOCALES	3		3	9	Favorecedor a
CONSEJO REGIONAL DE SALUD	4		4	16	Favorecedor a
INSTANCIAS OPERADORAS DE LA CAPACITACIÓN (ENSAF, TELESALUD)	4		4	16	Favorecedor a
INSTITUCIONES DE LAS SANIDADES DE LA FF.AA Y POLICIAL	4		4	16	Favorecedor a

ANEXO 4

FORMATO 1: MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE METAS FÍSICAS Y PRESUPUESTALES (2024 - 2026)

Fase de Formulación

Unidad Orgánica: DIRESA CALLAO

Estructura programática operativa			Estructura Programática del Presupuesto												
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Actividades	Unidad de Medida (UM)	PROGRAMACIÓN DE METAS FÍSICAS				PROGRAMACIÓN PRESUPUESTAL								
			2024	2025	2026	Total de Metas	Categoría Presupuestal	Producto	Actividad Presupuestal	Genérica de Gasto	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	Total de Presupuesto \$10	Responsables
1. Promover que la Formación Profesional de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuya a mejorar la calidad de las competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población, y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial.	1.1 Articulación docente servicio entre las Instituciones prestadoras y formadoras de la Región Callao, para promover planes de estudio de los profesionales y técnicos en salud alineados a las necesidades sanitarias de la región y a la política sectorial, en el marco de la suscripción de convenios.	Instituciones Formadoras que adecúan sus planes de estudios		2	2	4	9001 Acciones Centrales	3999999 Sin Producto	5000005 Gestión de Recursos Humanos	2.3	0.00	240.00	240.00	480.00	DIRESA, MINSA, Instituciones Formadoras
	1.2 Organización e implementación de los procesos de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes, y aplicación de normativas que regulan la determinación de campos de formación y la suscripción de convenios marco y específico de cooperación docente asistencia.	IPRESS autorizadas como sedes docentes	-	7	6	13	9001	3999999	5000005	2.3	0.00	0.00	0.00	0.00	COREPRES DIRESA, redes de Salud



2. Promover que la Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuya con el fortalecimiento de capacidades y con el desempeño laboral para el logro de los objetivos estratégicos, en el marco de la	1.3 Implementación de estrategias que promuevan la integración y gestión de los comités Regionales y subcomités locales para la conducción de las acciones de articulación docente servicio e investigación, según documentos normativos, con énfasis en la programación conjunta.	Sedes docentes que promueven la implementación de acciones de articulación docente servicio, según normativa	7	6	13	9001	3999999	5000005	2.3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	DIRESA COREPRES
	1.4 Aplicación en sedes docentes, procesos de desarrollo formativo establecidos en normativas vigentes, para el pregrado y segunda especialidad modalidad residencial, e incorporación de metodologías educativas que promuevan el análisis crítico.	Sedes docentes autorizadas con determinación de campos de formación	7	6	13	9001	3999999	5000005	2.3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	COREPRES DIRESA
2. Promover que la Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuya con el fortalecimiento de capacidades y con el desempeño laboral para el logro de los objetivos estratégicos, en el marco de la	1.5 Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docente – servicio, para promover mejoras en la calidad de formación profesional y técnica a nivel regional.	Sedes docentes con seguimiento y evaluación.	13	13	26	9001	3999999	5000005	2.3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	DIRESA Redes de Salud COREME
	2.1 Planificación del desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, alineadas a los objetivos estratégicos de la institución y a las políticas del sector, para mejorar el desempeño laboral e institucional.	Unidades Ejecutoras con planes de formación de RHUS aprobados e implementados (PDP)	4	4	8	9001	3999999	5000005	2.3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	DIRESA/ Unidades Ejecutoras
2. Promover que la Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuya con el fortalecimiento de capacidades y con el desempeño laboral para el logro de los objetivos estratégicos, en el marco de la	2.2 Gestión de la organización y requerimiento de recursos materiales, logísticos y académicos para el desarrollo de la formación laboral, en el marco del MCI y RIS a nivel regional	Unidades Ejecutoras con planes de requerimiento oficializado	4	4	8	9001	3999999	5000005	2.3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	DIRESA/ Unidades Ejecutoras

Implementación de la política sectorial	2.3 Promover la integración y participación de las autoridades y gestores de la capacitación en la conducción del desarrollo de capacidades de los RHUS.	Unidades ejecutoras con gestores capacitados	4	4	8	9001	39999999	50000005	2.3	0.00	0.00	0.00	0.00	DIRESA
	2.4. Desarrollo de procesos de formación laboral en el marco de la política sectorial, con replicación de metodologías educativas, que promuevan el análisis crítico de los RHUS.	Unidades ejecutoras con RHUS capacitados	4	4	8	9001	39999999	50000005	2.3	0.00	0.00	0.00	0.00	DIRESA y Unidades ejecutoras
	2.5. Seguimiento y evaluación de los procesos estratégicos de la formación laboral, que garantice el cumplimiento de metas e indicadores de resultados para la toma de decisiones oportunas.	Unidades ejecutoras con seguimiento y evaluación.	4	4	8	9001	39999999	50000005	2.3	0.00	0.00	0.00	0.00	DIRESA/ Unidades Ejecutoras



ANEXO 05

FORMATO 2 – MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE METAS FÍSICAS Y PRESUPUESTALES - 2024

Unidad Ortolina: DIRESA CALLAO

Objetivo General del Plan: Fortalecer las capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud de la OIRFSA Callao, promoviendo que las necesidades de salud de la población y las políticas del sector salud estén alineadas a los procesos de formación profesional y laboral, para el logro de los objetivos institucionales.

CUMPLIMIENTO DE METAS FÍSICAS - 2024													EJECUCIÓN PRESUPUESTAL (\$/.)									
OBJETIVO OS ESPECÍFICOS	Actividad	Unidad de Medida	I SEMESTRE			II SEMESTRE			ANUAL			I SEMESTRE			II SEMESTRE			ANUAL				
			Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecutado		
1. Promover que la Formación Profesional de los Recursos Humanos en Salud de la DHRSA Calles, contribuya a mejorar la calidad de las competencias requeridas por los servicios de salud según las necesidades de la población, y el cuidado integral de la salud en el marco de la política sectorial.	1.1 Articulación docente servicio entre las Instituciones prestadoras y formadores de la Región Calles, para promover planes de estudio de profesionales y técnicos en salud afines a las necesidades sanitarias de la región y a la política sectorial	Instituciones Formadoras o zonas que adecuan sus planes de estudio	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1.2 Organización e implementación de los procesos de evaluación y autorización de las IPRES como sedes docentes, y aplicación de normativas que regulan la determinación de campos de formación y la tutorización de convenios marco y específico de cooperación	IPRES autorizadas como sedes docentes	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

[illegible]

Unidad	Indicador	Valor	Unidad	Indicador	Valor	Unidad	Indicador	Valor	Unidad	Indicador	Valor
2.1 Planificación del desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, alineadas a los objetivos estratégicos de la institución y a las políticas del sector, para mejorar el desempeño laboral e institucional	2.1.1 Planificación del desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, alineadas a los objetivos estratégicos de la institución y a las políticas del sector, para mejorar el desempeño laboral e institucional	0	Unidad es Ejecuto	Unidad es Ejecuto	0	Unidad es Ejecuto	Unidad es Ejecuto	0	Unidad es Ejecuto	Unidad es Ejecuto	0
2.2 Gestión de la organización y requerimiento de recursos materiales, logísticos y académicos para el desarrollo de la formación laboral, en el marco del MCI y RS a nivel regional	2.2.1 Gestión de la organización y requerimiento de recursos materiales, logísticos y académicos para el desarrollo de la formación laboral, en el marco del MCI y RS a nivel regional	0	Unidad es Ejecuto	Unidad es Ejecuto	0	Unidad es Ejecuto	Unidad es Ejecuto	0	Unidad es Ejecuto	Unidad es Ejecuto	0
2.3 Promover la integración y participación de las autoridades y gestores de la capacitación en la conducción del desarrollo de capacidades de los RH-US	2.3.1 Promover la integración y participación de las autoridades y gestores de la capacitación en la conducción del desarrollo de capacidades de los RH-US	0	Unidad es Ejecuto	Unidad es Ejecuto	0	Unidad es Ejecuto	Unidad es Ejecuto	0	Unidad es Ejecuto	Unidad es Ejecuto	0
2.4 Desarrollo de procesos de formación laboral en el marco de la política sectorial, con aplicación de metodologías educativas, que promueven el análisis crítico de los RH-US	2.4.1 Desarrollo de procesos de formación laboral en el marco de la política sectorial, con aplicación de metodologías educativas, que promueven el análisis crítico de los RH-US	0	Unidad es Ejecuto	Unidad es Ejecuto	0	Unidad es Ejecuto	Unidad es Ejecuto	0	Unidad es Ejecuto	Unidad es Ejecuto	0

[illegible]

Fuente: Directiva Administrativa para la Formulación, Seguimiento y Evaluación de los Planes Específicos en el Ministerio de Salud

FORMATO 2 - MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE METAS FÍSICAS Y PRESUPUESTALES - 2025

Unidad Orgánica: DIRESA CALLAO

Objetivo General del Plan: Fortalecer las capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, promoviendo que las necesidades de salud de la población y las políticas del sector salud estén alineadas a los procesos de formación profesional y laboral, para el logro de los objetivos institucionales.

CUMPLIMIENTO DE METAS FÍSICAS - 2025			EJECUCIÓN PRESUPUESTAL																	
			(S/)																	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Actividad	UM	I SEMESTRE			II SEMESTRE			ANUAL			I SEMESTRE			II SEMESTRE			ANUAL		
			Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% de avance Meta Física Anual	Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecución Presupuestal
1. Promover que la Formación Profesional de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao contribuya a mejorar la calidad de las competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población, y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial.	1.1 Atracción docente servicio entre las Instituciones prestadoras y formadoras de la Región Callao, para promover planes de estudio de los profesionales y técnicos en salud alineados a las necesidades sanitarias de la región y a la política nacional	Instituciones formadoras que ofrecen sus planes de estudios	1			1			2		0	0	0	0		240.00		240.00	0	
	1.2 Organización e implementación de los procesos de evaluación y autorización de las IPRESS como sedes docentes, y aplicación de normativas que regulan la determinación de campos de formación y la autorización de convenios marco y espacios de cooperación docente asistencial	IPRESS autorizadas como sedes docentes	4	-		3			7		0	-	0	0.00		0.00		0.00	- 0	



GOBIERNO
REGIONAL
DEL CALLAO



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

1.3	Implementación de estrategias que promuevan la integración y gestión de los comités Regionales y subcomités locales para la conducción de las acciones de articulación docente a servicio e investigación, según documentos normativos, con énfasis en la programación conjunta.	Sedes docentes que promueven la implementación de acciones de articulación docente a servicio, según normativa	4	3	7	0	0	0.00	0.00	0
1.4	Aplicación en sedes docentes, procesos de desarrollo formativo establecidos en normativas vigentes, para el pregrado y segunda especialidad modalidad residencial, e incorporación de metodologías educativas que promuevan el análisis crítico.	Sedes docentes autorizadas con determinación de campos de formación	4	3	7	0	0	0.00	0.00	0
1.5	Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docente - servicio, para promover mejores en la calidad de formación profesional y técnica a nivel regional.	Sedes docentes con seguimiento o evaluación	13	13	26	0	0	0.00	0.00	0
2	Promover que la Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, implemente las políticas del	Unidades Ejecutoras con planes de formación de RH-US aprobados e implementados (POP)	2	2	4	0	0	0.00	0.00	0



contribuya con el fortalecimiento de la capacidad institucional y con el desempeño laboral para el logro de los objetivos estratégicos, en el marco de la implementación de la política sectorial	sector, para mejorar el desempeño laboral e institucional	Unidades Ejecutoras con planes de requerimientos académicos para la formación laboral, en el marco del MCI y RDS a nivel nacional	2	2	2	4	0	0	0.00	0.00	240.00	240.00
	2.2 Gestión de la organización y requerimiento de recursos materiales, logísticos y académicos para el desarrollo de la formación laboral, en el marco del MCI y RDS a nivel nacional	Unidades Ejecutoras con planes de requerimientos académicos para la formación laboral, en el marco del MCI y RDS a nivel nacional	2	2	2	4	0	0	0.00	0.00	240.00	240.00
	2.3 Promover la integración y participación de las autoridades y gestores de la capacitación en la conducción del desarrollo de capacidades de los RH-US	Unidades Ejecutoras con planes de requerimientos académicos para la formación laboral, en el marco del MCI y RDS a nivel nacional	2	2	2	4	0	0	0.00	0.00	240.00	240.00
	2.4 Desarrollo de procesos de formación laboral en el marco de la política sectorial, con aplicación de metodologías educativas, que promuevan el análisis crítico de los RH-US	Unidades Ejecutoras con planes de requerimientos académicos para la formación laboral, en el marco del MCI y RDS a nivel nacional	2	2	2	4	0	0	0.00	0.00	240.00	240.00
	2.5 Seguimiento y evaluación de los procesos estratégicos de la formación laboral, que garanticen el cumplimiento de metas e indicadores de resultados para la toma de decisiones oportunas	Unidades Ejecutoras con planes de requerimientos académicos para la formación laboral, en el marco del MCI y RDS a nivel nacional	2	2	2	4	0	0	0.00	0.00	240.00	240.00
	TOTAL		35	35	35	73	0	0	0.00	0.00	240.00	240.00

FORMATO 2 - MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE METAS FÍSICAS Y PRESUPUESTALES - 2026

Unidad Orgánica: DIRESA CALLAO

Objetivo General del Plan: Fortalecer las capacidades y competencias de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, promoviendo que las necesidades de salud de la población y las políticas del sector salud estén alineadas a los procesos de formación profesional y laboral, para el logro de los objetivos institucionales.

			CUMPLIMIENTO DE METAS FÍSICAS - 2026									EJECUCIÓN PRESUPUESTAL								
OBJETIVO 5 ESPECÍFICO 05	Actividad	UM	I SEMESTRE			II SEMESTRE			ANUAL			I SEMESTRE			II SEMESTRE			ANUAL		
			Programa ado	Ejecuta do	% Ejecuta do	Programa ado	Ejecuta do	% Ejecuta do	Programa ado	Ejecuta do	% de avance hasta Meta Física a Anual 1	Programa ado	Ejecuta do	% Ejecuta do	Programa ado	Ejecuta do	% Ejecuta do	Programa ado	Ejecuta do	% ejecución Presupue stal
1. Promover que la formación profesional de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuya a mejorar la calidad de las competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población, y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial	1.1. Actualización docente servicio entre las Instituciones prestadoras y formadoras de la Región Callao, para promover planes de estudio de los profesionales y técnicos en salud alineados a las necesidades sanitarias de la región y a la política sectorial	Instituciones Formadoras que adecúan sus planes de estudios	1			1	0		2	0	0	240.00			0.00			240.00		0

Sectorial	1.2 Organización e implementación de los procesos de evaluación y autorización de las IPRES como sedes docentes, y aplicación de normativas que regulan la determinación de campos de formación y la suscripción de convenios marco y específico de cooperación docente institucional	3																0.00	0.00	0	
	IPRES autorizadas como sedes docentes																				
Sectorial	1.3 Implementación de estrategias que promuevan la integración y gestión de los comités Regionales y subcomités locales para la conducción de las acciones de articulación de servicios de atención a la investigación documental, según normativas	3																0.00	0.00	0	
	Sedes docentes que promueven la implementación de acciones de articulación de servicios de atención a la investigación documental, según normativas																				

[Firma]



1.4	Aplicación en todos los establecimientos de salud, procesos de desarrollo formativo establecidos en normativas vigentes, para el pregrado y segunda especialidad de modalidad residencial, a incorporación de metodologías educativas que promueva el análisis crítico.	3					6	0	0	0	0	0.00	0
1.5	Seguimiento y evaluación de las actividades de articulación docente - servicio, para promover mejoras en la calidad de formación profesional y técnica a nivel regional.	13					20	0	0	0	0	0.00	0
2.1	Planificación del desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud a nivel regional, alineadas a los objetivos estratégicos de la institución y a las políticas del	2					4	0	0	0	0	0.00	0

los objetivos estrategicos en el marco de la implementa ción de la política sancional	sector, para mejor el desempeño laboral e institucional.	2. 2 Gestión de la organización y requerimen to de recursos materiales, logísticos y académicos para el desarrollo de la formación laboral, en el marco del MCI y RES a nivel regional	2	2	0	4	0	0	0	0	0.00	0.00	0
		Unidades Ejecutorias con planes de requerimen to oficializado	2	2	0	4	0	0	0	0	0.00	0.00	0
		Unidades ejecutorias con gestores capacitados	2	2	0	4	0	0	0	0	0.00	0.00	0
		Unidades ejecutorias con RHUS capacitados	2	2	0	4	0	0	0	0	0.00	0.00	0



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres*
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la
comemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



2.5.	Seguimiento y evaluación de los procesos estratégicos de la formación laboral, que permitan el cumplimiento de metas e indicadores de resultados para la toma de decisiones operativas	4	4	0	0	0	0.00	0.00	0
TOTAL			35	0	0	0	0.00	0.00	0



ANEXO 06

Formato 3: MATRIZ DE INDICADORES DEL PLAN

Unidad Orgánica: DIRESA CALLAO	Declaración de Objetivos	Indicador	UM	Meta Programada			Fuente de Información	Responsable
				Año 1	Año 2	Año 3		
	Objetivo General: Fortalecer las capacidades y competencias de los RHUS en salud de la DIRESA Callao, promoviendo que las necesidades de salud de la población y las políticas del sector salud estén alineadas a los procesos de formación profesional y laboral, para el logro de los objetivos institucionales	Porcentaje de recursos humanos que se capaciten en el cuidado integral de salud, acorde a la implementación de las Políticas Nacionales y las necesidades de la población de la DIRESA Callao.	RHUS de la red Ventanilla que se capaciten en cuidado integral de salud		35%	35%	Ficha de monitoreo y supervisión	DIRESA
	OE1. Promover que la formación profesional de los RHUS en salud de la DIRESA Callao contribuya a mejorar la calidad de las competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial.	Número de IPRESS autorizadas como sedes docentes.	Número de IPREES, que implementan procesos de Evaluación para sedes docentes	7		6	Informe, registros, actas	COREPRES/Unidades ejecutoras/Redes de Salud
	OE2. Promover que la formación laboral de los RHUS en salud de la DIRESA Callao contribuyen en el fortalecimiento de capacidades y con el desempeño laboral para el logro de los objetivos estratégicos en el marco de la implementación de la política sectorial.	Número de Unidades ejecutoras que implementan sus Planes de Desarrollo de las Personas (PDP), en el marco de política sectorial.	Unidades ejecutoras que desarrollan fortalecimiento de capacidades de los RHUS		5	5	Informe, registros, actas	DIRESA/Unidades ejecutoras

Fuente: Directiva Administrativa para la Formulación, Seguimiento y Evaluación de los Planes Específicos en el Ministerio de Salud.

RHUS:



ANEXO 7

OE1: Promover que la Formación Profesional de los Recursos Humanos en Salud de la DIRESA Callao, contribuya a mejorar la calidad de las competencias que requieren los servicios de salud, según las necesidades de la población, y el cuidado integral de salud en el marco de la política sectorial.

Estructura Presupuestal									
Tareas	Categoría Presupuestal	Fuente de financiamiento	Producto	Actividad Presupuestal	Genérico de gastos	Clasificador de Gasto		Descripción de los Recursos	Unidad de Medida
						Código	Descripción		
1.1.3 Conformación e instalación de mesas de trabajo con las instituciones formadoras (universidades e institutos de educación superior con carreras y programas de estudio en ciencias de la salud).	9001 Acciones Centrales	RO	3999999 Sin Producto	5000005 Gestión de Recursos Humanos	2.3	2.3.27.11.5	Atención de Coffee Break	Coffee break (6 representantes de instituciones formadoras + 14 representantes de redes y hospitales + 4 representantes de la DIRESA x 1 día x 2 años)	Servicio
									48
									10.00
									480.00
Subtotal SI.									480.00
Total									480.00



RESOLUCION DIRECTORAL

Callao, 05 de Diciembre del 2024

Visto el Informe N°854-2024-GRC/DIRESA/OEGDRH/UC de fecha 28 de noviembre del 2024, emitido por el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, sobre aprobación del documento técnico "Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de Salud DIRESA Callao - PLANDES 2024 - 2026"; y

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, modificado por el artículo 2 de la Ley 30895, Ley que fortalece la función rectora del Ministerio de Salud, establece que son funciones del Ministerio de Salud promover y participar en el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y competencias de los recursos humanos en salud; determina y regula el ámbito de competencia y su función rectora como único ente que establece políticas en materia de salud a nivel nacional y determina sus relaciones de articulación y coordinación con otras entidades;

Que, en el marco de sus competencias compartidas el Ministerio de Salud cumple sus funciones específicas conforme a lo previsto en la Ley 27783, Ley de Bases de la Descentralización y la Ley 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, específicamente en los literales siguientes:

- h) Promover la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos en salud.
- i) Promover la calidad del servicio en salud.
- j) Promover la investigación en salud.

Que, mediante documento técnico: "Lineamientos de Política de los Recursos Humanos en Salud 2018 - 2030", aprobado con Resolución Ministerial N°1357-2018, 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", determina los siguientes lineamientos: a) conducir la articulación docencia - servicio, para aumentar la calidad en la formación de los estudiantes de pregrado y segunda especialidad, b) Contar con equipos multidisciplinarios con las competencias adecuadas, c) Implementar procesos eficientes de monitoreo y evaluación del desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud;

Que, el Decreto Supremo N°021-2005-SA y su modificatoria, crea el Sistema Nacional de Articulación Docencia - Servicio e Investigación en Pregrado en Salud - SINAPRES, como parte de la formación de los recursos humanos en salud - RHUS y que tiene por finalidad coordinar y regular las actividades de docencia en servicio e investigación en los servicios de salud, con respeto a la dignidad de las personas y los derechos de los pacientes; con el objetivo de promover la formación profesional, humanística y científica en el marco de las políticas y planes del sector salud;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas, la cual tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el artículo 5° de la Ley N°27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, en relación a la misión del Gobierno Regional, establece que la misión de los Gobiernos Regionales es organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas,

compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la Región; asimismo, el inciso g) del artículo 9 de la citada Ley, en cuanto a competencias constitucionales dispone que los gobiernos regionales son competentes para dictar las normas inherentes a la gestión regional, entre otros;

Que, mediante Resolución Ministerial N°513-2023-MINSA, de fecha 19 de mayo del 2023 se aprueba 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 capacidades y a la gestión de recursos humanos acorde a las necesidades, demandas y expectativas de salud en coordinación con las instituciones formadoras;

Que, la Dirección General de Personal del Ministerio de Salud, a través de la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la Salud, en coordinación con la Dirección Regional de Salud del Callao, ha cumplido con realizar las reuniones de asistencia técnica en el proceso de formulación y aprobación del PLANDES 2024 - 2026 de la Región Callao;

Que, mediante Informe N°854-2024-GRC/DIRESA/OEGDRH/UC se ha dado a conocer detalladamente al Director Regional de Salud del Callao sobre el proceso de formulación del PLANDES 2024 - 2026 de la Región Callao, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de competencias y a la gestión del desempeño de los Recursos Humanos en Salud;

Con el visado del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos y la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Dirección Regional de Salud del Callao;

En uso de las atribuciones y facultades conferidas al Director Regional de Salud del Callao, mediante Resolución Gerencial General Regional N°172-2024-Gobierno Regional del Callao-GGR, de fecha 31 de julio del 2024;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Aprobar el "Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud DIRESA Callao 2024 - 2026", el cual consta de 07 Secciones y 07 Anexos, que forman parte de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- Encargar a la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud del Callao, el seguimiento, supervisión y cumplimiento de la ejecución del Plan aprobado.

ARTICULO TERCERO.- Encárguese a la Oficina de Informática, Telecomunicaciones y Estadística la publicación del Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud DIRESA Callao 2024 - 2026 en el Portal de Internet de la Dirección Regional de Salud del Callao.

ARTICULO CUARTO.- Notifíquese la presente Resolución Directoral a los estamentos administrativos correspondientes y a los interesados para los fines de Ley.

Regístrese, comuníquese y publíquese

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
DR. ROBERTO BERNALDO ATÓUCHI
DIRECTOR REGIONAL
C.A.M.P. 02-4583