

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

N° 1160-2024-GRL-GERESA-L/30.01

Resolución Gerencial

Punchana, 02 AGO 2024

Visto, el Memorando N° 818-2024-GRL-GRSL/30.01, de fecha 10 de julio del 2024, Oficio N° 226-2024-GRL-DRSL/30.05.02, de fecha 08 de julio del 2024, solicitan aprobación del "Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud" PLANDES LORETO 2024-2026, de la Gerencia Regional de Salud de Loreto.

CONSIDERANDO:

Que, conforme lo establece la Constitución Política del Perú, en el artículo 191°, en concordancia con la Ley de Reforma Constitucional N° 27680, se dispone crear los Gobiernos Regionales, y conforme a lo dispuesto por el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, estos emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos Presupuestal;

Que, la Gerencia Regional de Salud de Loreto, en el marco de la Resolución Ministerial N° 405-2005/MINSA, es un órgano descentralizado del Gobierno Regional de Loreto, encargado de conducir, normar, regular, implementar y controlar el funcionamiento del Sistema Regional de Salud, en cumplimiento a la Política Regional y Nacional de Salud, enmarcado en la visión, misión y objetivos estratégicos, para tal efecto ejecuta políticas de gestión acorde a las necesidades y demandas de la población;

Que, mediante Ordenanza Regional N° 008-2023-GRL-CR, que aprueba el Plan del Desarrollo Regional Concertado Loreto al 2030, con la finalidad de ir resolviendo los problemas más urgentes, entre los cuales se encuentran la percepción negativa que tienen la ciudadanía respecto a la Gestión Pública y el desempeño del Estado Peruano.

Que, mediante Resolución Gerencial N° 197-2024-GRL-GERESA-L/30.01, se aprueba el "Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2024", que tiene por finalidad de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos y contribuir a mejorar la calidad de atención.

Que, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842 - Ley General de Salud, disponen que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, y que es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla.

Que, mediante Ley N° 30885, Ley de conformación y funcionamiento de las Redes Integradas de Salud, que tiene como función proveer servicios de salud integrales a la población de su ámbito, mediante intervenciones de salud individual y salud pública, con abordaje de los determinantes sociales de la salud, que permita mejores condiciones de gestión con la participación activa y competente de los recursos humanos en salud.

Que, mediante Decreto Supremo N° 026-2020-SA, se aprobó la Política Nacional Multisectorial de Salud – PNMS al 2030, con un enfoque territorial, que en materia de recursos humanos señala para que puedan desempeñar efectivamente sus funciones, necesitan un salario adecuado, condiciones de trabajo seguras y saludables, un desarrollo profesional continuo, oportunidades profesionales, igualdad de trato y

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

N°-2024-GRL-GERESA-L/30.01

Resolución Gerencial

Punchana, 2 AGO 2024

protección social, considerando que personal de la salud es esencial para el desarrollo de los sistemas de salud y que la salud de la población conlleva a su vez a fortalecer la riqueza de las sociedades.

Que, mediante Resolución Ministerial N° 1357-2018/MINSA, se dispone en 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, y con respecto a la disponibilidad de los Recursos Humanos en Salud;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 030-2020/MINSA, se aprueba el "Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida para la Persona, Familia y Comunidad (MCI)", que tiene por finalidad mejorar con equidad las condiciones o el nivel de salud de la población peruana, y que entre sus cuatro dimensiones de prestación, gobernanza, gestión y financiamiento, la de gestión está relacionada con el desarrollo de las competencias de los recursos humanos para brindar a los ciudadanos, en las Redes Integradas de Salud.

Que, mediante Resolución Ministerial N° 513-2023/MINSA, se aprueba el Plan de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud PLANDES 2023-2026, que tiene por finalidad contribuir al fortalecimiento de competencias y a la gestión del desempeño de los recursos humanos en salud para responder a las necesidades de salud de la población peruana en coordinación con las instituciones involucradas en la formación profesional y laboral, en el marco de las políticas del sector.

Que, mediante Resolución Directoral N° 1489-2023-GRL.GERESA-L/30.01, se conformó el Equipo de Gestión encargado de conducir la formulación e implementación del Plan de Formación Laboral y Formación Profesional del Personal de la Salud-PLANDES GERESA 2024-2026

Que, mediante Resolución Directoral N° 1490-2023-GRL.GERESA-L/30.01, se conformó el Comité Regional de Recursos Humanos del Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud-PLANDES GERESA LORETO 2023-2026.

Que, en ese contexto, resulta necesaria la aprobación del Plan de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud PLANDES LORETO 2024-2026, el cual tiene por objetivo fortalecer el desarrollo de los recursos humanos en salud desde el proceso de formación hasta la prestación de servicio de salud, acorde al contexto sanitario regional y la política nacional de salud.

Al amparo del Artículo 9° de la Constitución Política del Perú, TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su Modificatoria por Ley N° 27902, concordante con la Resolución Ejecutiva Regional N° 164-2015-GRL-P que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia Regional de Salud de Loreto y con Ordenanza Regional N° 008-2023-GRL-CR aprueba ratificar la modificación del reglamento de organización y Funciones, Resolución Ejecutiva Regional N° 012-2024-GRL-GR, de fecha 04 de enero del 2024, que faculta al Gerente Regional de Salud de Loreto emitir Resoluciones.

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

N°-2024-GRL-GERESA-L/30.01

Resolución Gerencial

Punchana, 02 AGO 2024

Estando a lo informado por la Unidad de Selección y Control de la Oficina de Administración de Recursos Humanos;

Con la visación de la Sub Gerente Regional, Jefe de la Oficina Ejecutiva de Administración, Jefe de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, Jefe de la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, Jefe de la Oficina Administración de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud de Loreto y;

En uso de las atribuciones y facultades conferidas mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 061-2024-GRL-GR, de fecha 08 de enero del 2024 y Manual de Organización y Funciones aprobado por Resolución Directoral N° 1899-2015-GRL-DRS-L/30.01, de fecha 16 de noviembre de 2015;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: APROBAR el "Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud" – **PLANDES LORETO 2024-2026**.

ARTICULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Oficina de Estadística, Informática y Telecomunicaciones, la publicación de la presente Resolución en la página Web y en los ambientes de la GERESA LORETO.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR la presente Resolución a los actores involucrados, en la formación profesional y formación laboral, instancias pertenecientes de la Gerencia Regional de Salud de Loreto y representantes de la formación profesional y técnica profesional en salud, para su conocimiento y fines de Ley.

Regístrese, Comuníquese,



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
Gerencia Regional de Salud Loreto

J. Alegre Palomino
Med. Pam. Juri A. Alegre Palomino
GERENTE REGIONAL

YAAP/CHMI/UZCP/BJLLZ/KKRP/BAA//AVT/GCRS/grb



GERESA
GERENCIA REGIONAL
DE SALUD LORETO

DOCUMENTO TÉCNICO:
**“PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN
LABORAL DEL PERSONAL DE LA SALUD”**
PLANDES LORETO 2024 – 2026



Fotografías bajadas de Internet

LORETO, PERÚ

PLANDES LORETO

Índice		
I.	INTRODUCCIÓN	01
II.	FINALIDAD	02
III.	OBJETIVOS	02
	3.1. Objetivo General	02
	3.2. Objetivos Específicos	02
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	02
V.	BASE LEGAL	02
VI.	CONTENIDO	04
	6.1. ASPECTOS TÉCNICOS CONCEPTUALES	04
	6.1.1. Definiciones operativas	04
	6.2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL ASPECTO SANITARIO O ADMINISTRATIVO	06
	6.2.1. Antecedentes	06
	6.2.1.1. A nivel nacional	06
	6.2.1.2. A nivel regional	06
	6.2.2. Contexto demográfico	07
	6.2.2.1. Ubicación Geográfico y división política	07
	6.2.2.2. Población asignada por redes según etapa de vida	09
	6.2.3. Contexto sanitario	09
	6.2.3.1. Indicadores de las prioridades sanitarias de la región	09
	6.2.3.2. Principales causas de morbilidad por etapas de vida	11
	6.2.3.3. Principales causas de mortalidad por tipos	11
	6.2.3.4. Cobertura de atendidos y atenciones en consulta externa	12
	6.2.3.5. Aseguramiento en salud	13
	6.2.3.6. Población con discapacidad	13
	6.2.4. Determinantes sociales	13
	6.2.5. Respuesta del sistema de salud	14
	6.2.6. Disponibilidad de Recursos Humanos	15
	6.2.6.1. De profesionales, personal técnico y auxiliar asistencial por grupo ocupacional y régimen	15
	6.2.6.2. De médicos especialistas	16
	6.2.6.3. De Serums y Residentes	17
	6.2.7. Brecha de Recursos Humanos	18
	6.2.7.1. Brecha de Recursos Humanos por unidad ejecutora	18
	6.2.7.2. Brecha de Recursos Humanos por niveles de atención	18
	6.2.7.3. Brecha de Recursos Humanos por provincia en la Región Loreto	19
	6.2.7.4. Brecha de médicos especialistas en la región por unidad ejecutora	20
	6.3. Problema (magnitud y caracterización)	20
	6.3.1. Estado situacional de la formación profesional	20
	6.3.1.1. Prácticas de formación y especialización	21
	6.3.1.2. Determinación de campos de formación	22
	6.3.2. Estado situacional de la Formación Laboral	25
	6.4. Identificación del Problema central de la formación profesional y formación laboral	26
	6.4.1. Problema Central	27
	6.4.2. Alternativas de solución	28
	6.4.3. Población o entidades objetivo	28
	6.5. Articulación Estratégica con los Objetivos y acciones del PEI Y POI	29
	6.6. Actividades por objetivos	30
	6.6.1. Descripción Operativa: Unidad de Medida, metas y responsables	30

PLANDES LORETO

6.6.2.	Costeo de las actividades por tarea	31
6.6.3.	Cronograma de Actividades por tarea	34
6.6.4.	Responsables	37
6.7.	Presupuesto	37
6.8.	Financiamiento	38
6.9.	Acciones de Monitoreo, supervisión y evaluación del Plan	39
VII.	RESPONSABILIDADES	39
7.1.	A nivel nacional	39
7.2.	A nivel regional	39
7.3.	A nivel local	39
VIII.	ANEXOS	40
IX.	BIBLIOGRAFÍA	40

I. INTRODUCCIÓN

La salud es un derecho humano fundamental que debe garantizarse con el acceso oportuno, aceptable y asequible a servicios de atención de salud de calidad suficiente, sin embargo, se observa que los grupos sociales vulnerables y marginados suelen tener menos probabilidad de disfrutar el derecho a la salud.

Los recursos humanos en salud son pieza clave en la prestación de servicios de salud; sin embargo, en nuestro país no hay una distribución equitativa de los mismos, la brecha cuantitativa en cuanto a disponibilidad es evidente, siendo la región Loreto la que presenta la menor densidad de recursos humanos en nuestro país. Para abordar esta problemática es necesario tomar en cuenta que Loreto se caracteriza por su compleja geografía, diversidad étnica e intercultural, que hace una región particular, haciendo necesario una adecuada planificación que tome en cuenta estos aspectos.

En ese contexto, la Gerencia Regional de Salud de Loreto, presenta el "Plan de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud"- PLANDES LORETO 2024-2026, el cual propone alternativas de solución a fin de contribuir con unos de los objetivos institucionales del Gobierno Regional el de "Mejorar el acceso a servicios de salud para la población, toda vez que del análisis realizado se identificó como problema central que el "Desarrollo de las competencias y capacidades de los recursos humanos en salud responden parcialmente a las necesidades de salud de la población, en el marco de las políticas del sector".

El PLANDES LORETO 2024-2025, describe los procesos realizados a partir de la recolección y análisis de datos con respecto al contexto epidemiológico, determinantes sociales, y de la organización y respuesta de los servicios de salud a nivel regional; así mismo se identificaron problemas en materia de fortalecimiento de capacidades de los recursos humanos en salud-RHUS, en cuanto a los ejes de formación profesional y laboral, generando el planteamiento de alternativas de solución, objetivos, programación de metas físicas y presupuestales de las actividades y tareas a ejecutar, así como los indicadores alineados a los objetivos propuestos¹.

Durante esta fase de formulación y validación del presente documento ha implicado programar reuniones de trabajo presenciales y virtuales con el acompañamiento técnico del Ministerio de Salud, y participación del Equipo de Gestión de la Gerencia Regional de Salud de Loreto, responsables las unidades orgánicas o funcional de capacitación y de docencia e investigación de las redes de salud y hospitales (Dirección Ejecutiva Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud, Dirección Ejecutiva de Salud Individual (DESI), Dirección Atención Integral de Salud (DAIS), Dirección de Promoción de la Salud (PROMSA), SERUMS, Hospital Regional de Salud Loreto - Felipe Arriola Iglesias, Hospital Regional de Salud Loreto; Hospital Santa Gema, Red de Salud Alto Amazonas, Institución Prestadora de Servicios de Salud Estrecho) y representantes de las Instituciones Formadoras de Profesionales de la Salud (Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Universidad Científica del Perú e Instituto Superior Tecnológico "Gabriela Porta de Power", Instituto Superior Tecnológico "Caballococha", Instituto Superior Tecnológico "Damanso Lanberge-Indiana", Instituto Superior Tecnológico "Estrecho" entre otras entidades e instancias que realizan actividades vinculadas al eje de formación profesional y laboral del personal de la salud.

¹ Anexo 06, 07 y 08.

II. FINALIDAD

Contribuir con el fortalecimiento del desarrollo de capacidades y el desempeño de los recursos humanos de la salud, para mejorar las intervenciones y abordaje de las demandas sanitarias y epidemiológicas de la población de la región Loreto.

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Fortalecer la gestión de la formación profesional y formación laboral de los recursos humanos en salud para que respondan integralmente a las necesidades sanitarias y epidemiológicas de la población, en el marco de las políticas del sector.

3.2. Objetivos Específicos

- Mejorar la conducción de la formación profesional implementando procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.
- Mejorar la gestión de formación laboral de los recursos humanos en salud implementando acciones estratégicas, que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento técnico es de aplicación obligatoria a todas las instituciones prestadoras de servicios de salud de la región Loreto.

V. BASE LEGAL

- Ley N° 26842, Ley General de Salud y sus modificatorias.
- Ley N° 27658, Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización
- Ley N° 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° 28044, Ley General de Educación
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 30885, Ley de conformación y funcionamiento de las Redes Integradas de Salud y su reglamentación.
- Decreto Supremo N° 030-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 021-2005-SA, que aprueba la creación del Sistema Nacional de Articulación Docencia Servicio e Investigación en Pregrado en Salud y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 013-2006-SA, Reglamento de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo.
- Decreto Supremo N° 09-2013-SA, que aprueba Reglamento del Residentado Odontología.

PLANDES LORETO

- Decreto Supremo N° 037-2014-SA, que aprueba el Reglamento del Residentado Químico Farmacéutico.
- Decreto Supremo N° 031-2015-SA, que aprueba el Reglamento del Residentado en Enfermería.
- Decreto Supremo N° 026-2016-SA, que aprueba el Reglamento del Residentado en Obstetricia.
- Decreto Supremo N° 007-2017-SA, que aprueba Reglamento de Residentado Médico.
- Decreto Supremo N° 026-2020 -SA, que aprueba la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030.
- Decreto Supremo N° 003-2008-TR, Dictan medidas sobre jornadas máximas de modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518 así como de las prácticas preprofesionales de Derecho y de internado en Ciencias de la Salud.
- 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.
- Decreto Supremo N° 103-2023-PCM, que aprueba la actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050.
- Resolución Suprema N° 032-2005-SA, que aprueba las Bases para la celebración de Convenios de Cooperación Docente Asistencial entre el Ministerio de Salud, 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 del Comité Nacional de Pregrado de Salud-CONAPRES.
- Resolución Ministerial N° 1357-2018-MINSA, que aprueba el Documento Técnico: "Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030".
- 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° 516-2021/MINSA, Aprobar el modelo de convenio marco de cooperación docente asistencial entre el Ministerio de Salud, el Gobierno Regional y las Universidades que cuenten con Facultades y Escuelas de Ciencias de la Salud.
- 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 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.
- Ordenanza Regional N° 008-2023-GRL-CR, que aprueba el Plan del Desarrollo Regional Concertado Loreto al 2030.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 512-2023-GRL-GR, que aprueba el Plan Estratégico Institucional Gobierno Regional de Loreto 2019-2027 ampliado.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 116-2023-GRL-GR, que aprueba el Plan Operativo Institucional año fiscal 2023, pliego 453 Gobierno Regional de Loreto, unidad ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud Loreto.
- Resolución Ejecutiva Regional N°1980-2023-GRL-GERESA/L 30.01, que aprueba el Análisis de Situación de Salud de la Región Loreto.

PLANDES LORETO

- Resolución Gerencial N° 197-2024-GRL-DIRESA-L/30.01, se aprueba el “Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2024”.
- Resolución Directoral N° 1489-2023-GRL.GERESA-L/30.01, se conforma el Equipo de Gestión encargado de conducir la formulación e implementación del Plan Regional de Formación Laboral y Formación Profesional del Personal de la Salud-PLANDES GERESA 2023-2026.
- El 05/09/2023, con Resolución Directoral N° 1490-2023-GRL.GERESA-L/30.01, se conforma el Comité Regional de Recursos Humanos del Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud-PLANDES GERESA 2023-2026.

VI. CONTENIDO

6.1. ASPECTOS TÉCNICOS CONCEPTUALES

6.1.1. Definiciones Operativas

- **Actividades de docencia en servicio:** Actividades que se realizan en la sede docente (intramurales) o fuera de la sede docente con la población asignada (extramurales), donde se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje, siendo el objetivo lograr competencias para el ejercicio de la profesión.
- **Articulación de docencia servicio e investigación:** Acciones que se realizan entre las instituciones formadoras de profesionales de la salud y las sedes docentes, en el marco de los convenios, para la adecuada programación de acciones conjuntas, para que la formación de profesionales responda a las necesidades de la comunidad.
- **Asistencia Técnica:** Es el proceso planificado, permanente e interactivo mediante el cual se fortalecen los conocimientos, habilidades y destrezas de una unidad de organización que requiere de ella, por parte de otra unidad de organización con experiencia técnica y competencias funcionales para hacerlo.
- **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.
- **Campo de formación:** Espacio real de aprendizaje en salud. Los conceptos de campo clínico, sociosanitario y de gestión se encuentran incluidos en esta definición. Su determinación y distribución está regulada por el Sistema Nacional de Articulación de Docencia-Servicio e Investigación en Pregrado de Salud (SINAPRES).
 - **Campo clínico:** Espacio de prestación de atención de salud individual en una Sede Docente, para el desarrollo de experiencias de aprendizaje que contribuyan al logro de las competencias de un estudiante de pregrado.
 - **Campo sociosanitario:** Espacio de prestación de atención de salud comunitaria en el ámbito de responsabilidad de una Sede Docente, para el desarrollo de experiencias de aprendizaje que contribuyan al logro de las competencias de un estudiante de pregrado.
 - **Campos de gestión:** Espacio para actividades de gestión en una Sede Docente, para el desarrollo de experiencias de aprendizaje que contribuyan al logro de las competencias de un estudiante.
- **Convenio de cooperación docente asistencial:** Acuerdo de las partes que intervienen en la suscripción del convenio, que tiene por finalidad articular las estrategias de atención de salud con los programas de docencia, investigación y proyección social, según norma vigente.

PLANDES LORETO

- **Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud:** 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.
- **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.
- **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”.
- **Instituciones prestadoras de servicios de salud (IPRESS):** Son aquellos establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo, públicos, privados o mixtos, creados o por crearse, que realizan atención de salud con fines de prevención, promoción, diagnóstico, tratamiento y/o rehabilitación; así como aquellos servicios complementarios o auxiliares de la atención médica, que tienen por finalidad coadyuvar en la prevención, promoción, diagnóstico, tratamiento y/o rehabilitación de la salud.
- **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.
- **Plan anual de programación conjunta:** Documento en el que se programan las actividades de docencia-servicio en salud, en el ámbito de la sede docente.
- **Redes Integradas de Salud (RIS):** 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.
- **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).

PLANDES LORETO

- **Sede Docente:** Establecimiento de salud que cumple los requisitos académicos y asistenciales para la docencia en servicio, autorizado de acuerdo a estándares aprobados.

6.2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL ASPECTO SANITARIO O ADMINISTRATIVO

6.2.1. Antecedentes

A nivel nacional

En el Perú se han establecido derroteros que buscan mejorar la calidad de vida de la población, tales como el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050², que implementa la Visión de País, las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional y los compromisos asumidos por el Perú en el ámbito internacional. Busca contribuir con el desarrollo pleno de las personas y sus capacidades, asegurando servicios de salud con calidad y pertinencia cultural, aspirando al 2050 que el acceso al cuidado y a la atención pública de la salud sea universal, equitativo, oportuno y de calidad, con enfoque intercultural, en todo el territorio.

Por otro lado, se ha establecido la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 denominada “Perú, País Saludable”³, que establece lineamientos para mejorar los hábitos, conductas y estilos de vida saludables de la población, asegurar el acceso a servicios integrales de salud de calidad y oportunos a la población, y mejorar las condiciones de vida de la población que generan vulnerabilidad y riesgos en la salud.

En ese mismo orden se tiene, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030⁴, tiene cinco pilares, Primer pilar: Políticas públicas, Planes estratégicos y operativos; Segundo pilar: Presupuestos para resultado; Tercer pilar: Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional; Cuarto pilar: Servicio civil meritocrático y Quinto pilar: Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento.

Sobre en particular, respecto al Cuarto pilar: Servicio civil meritocrático, se tiene que las capacitaciones planificadas por las entidades públicas deben contribuir al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, lo cual responde al objetivo institucional; pilar fundamental en el marco del PLANDES.

Así mismo, el Documento Técnico: “Lineamientos de Políticas de RHUS 2018 – 2030”⁵ en su objetivo 3, indica: Fortalecer las competencias profesionales y humanas de los RHUS, para responder eficazmente a las necesidades, demandas y expectativas en salud de la población peruana.

Del mismo modo, el documento Técnico: Plan Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud PLANDES 2023-2026⁶, tiene por finalidad contribuir al fortalecimiento de competencias y a la gestión del desempeño de los recursos humanos en salud para responder a las necesidades de salud de la población peruana en coordinación con las instituciones involucradas en la formación profesional y laboral, en el marco de las políticas del sector.

A nivel Regional

El Gobierno Regional de Loreto, en materia de salud, centra sus esfuerzos en brindar servicios de calidad con pertinencia cultural, priorizando y asegurando el acceso de la

² Decreto Supremo N° 103-2023-PCM

³ Decreto Supremo N° 026-2020-SA

⁴ Decreto Supremo N° 103-2022- PCM

⁵ Resolución Ministerial N°1357-2018/MINSA

⁶ Ministerial N° 513-2023-MINSA

PLANDES LORETO

población en situación de vulnerabilidad de las comunidades indígenas, rurales y de frontera.

En el marco de las funciones y competencias del Gobierno Regional, aprobó el Plan de Desarrollo Concertado al 2033, con la finalidad de ir resolviendo los problemas más urgentes, entre los cuales se encuentran la percepción negativa que tienen la ciudadanía respecto a la Gestión Pública y el desempeño del Estado Peruano. Entre las principales deficiencias de la gestión pública en el Perú, está la inadecuada política y gestión de recursos humanos, con distintos regímenes laborales y por la falta de un marco legal e institucional que, en lugar de otorgar la flexibilidad que se necesita para atender las diferentes necesidades de recursos humanos de entidades heterogéneas, con inadecuados procesos de planificación, selección, contratación, evaluación del desempeño, incentivos, desarrollo de capacidades y desincorporación de las personas.

Además, el Gobierno Regional de Loreto a través de la Gerencia Regional de Salud, conduce, regula, organiza y promueve el desarrollo de las funciones de salud pública, en las redes de salud, hospitales y demás organizaciones de salud del sector público y privado, que tienen impacto directo e indirecto en la salud de las personas.

Sobre esa base, en el marco de las disposiciones nacional de planeamiento⁷, la Gerencia Regional de Salud en su Plan Operativo Institucional de la Gerencia Regional de Salud, alineado al Plan Estratégico Institucional del Gobierno Regional, tienen como uno de sus estratégicos “Mejorar el acceso a servicios de salud para la población”, a través de la ejecución de distintos programas de salud, mejorando la infraestructura de las instituciones prestadoras de servicios de salud y desarrollar programas de fortalecimiento de capacidades intercultural para los profesionales de salud.

En lo tocante al componente de Recursos Humanos, la Gerencia Regional de Salud y sus unidades ejecutoras a través de las Oficinas de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, tienen entre sus funciones “programar y ejecutar la capacitación y evaluación del desempeño, para desarrollar en el personal las capacidades y habilidades requeridas para el puesto”, lo que conlleva a formulación e implementación de los Planes de Desarrollo de Personas (PDP), que contienen una lista de talleres, seminarios, o cursos dictados a su personal, con la finalidad fortalecer las competencias de su capital humano, sin embargo la no evaluación posteriormente a los participantes en el desempeño de sus funciones, limita conocer la eficacia en el cumplimiento de los objetivos del Plan.

6.2.2. Contexto demográfico

6.2.2.1. Ubicación geográfica y división política

El departamento de Loreto, tiene como capital, a la ciudad de Iquitos, está situado en la parte nororiental del territorio del Perú, y ocupa una extensión de 368 851.95 km², que representa el 28.7 % del territorio nacional y el 51 % de la superficie de la región amazónica del Perú.

Se divide y subdivide en 8 provincias, 53 distritos y 2375 centros poblados, de los cuales en la provincia de Maynas habita el 54.3 % de la población, en Alto Amazonas el 13.9 %, en Loreto el 7.1 % y en Requena 6.6 %. En el interior de Loreto se reportan 1642 comunidades que albergan 160 240 personas pertenecientes a diferentes familias etnolingüísticas. La población urbana alcanza el 68.7 % del total de la población, siendo la provincia de Maynas y Alto Amazonas las que determinan el mayor peso de dicha área con el 55.4 % del total de la población.

⁷ Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN.

PLANDES LORETO

Tabla N° 01: Demarcación política del departamento de Loreto

N°	PROVINCIAS	CAPITAL	N° DE DISTRITOS
1	MAYNAS	IQUITOS	11
2	ALTO AMAZONA	YURIMAGUAS	6
3	LORETO	NAUTA	5
4	MARISCAL RAMÓN CASTILLA	CABALLOCOCHA	4
5	REQUENA	REQUENA	11
6	UCAYALI	CONTAMANA	6
7	DATEM DEL MARAÑÓN	SAN LORENZO	6
8	PUTUMAYO	SAN ANTONIO DEL ESTRECHO	4
Total distritos			53

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017

La ciudad de Iquitos, conocida como la “isla bonita”, es la sexta ciudad más poblada del Perú y la ciudad más grande de la Amazonia peruana, está constituida por cuatro distritos: Iquitos, Belén, Punchana, y San Juan Bautista.

La población censada de Loreto, al año 2017, según el INEI, registra 883 510 habitantes, albergando el 3.0 % de la población nacional.

Tabla N° 02: Población censada urbana y rural, 2017

Año	Total	Población	
		Urbana	Rural
2017	883 510	606 743	276 767

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017

Bosques

Los bosques de la región Loreto, son los más extensos del Perú (95 % de la región es bosque amazónico), pero en términos forestales por el volumen de madera/hectárea no son los más ricos.

Clima

Loreto, presenta cinco tipos de clima según la clasificación climática de Thornthwaite (El sistema de clasificación climática de Charles Warren Thornthwaite es una alternativa con respecto a los sistemas de clasificación climática), siendo el dominante el clima muy lluvioso, cálido y húmedo (83%), aunque presenta alta variabilidad espacial y temporal.

Fauna

La fauna en la región Loreto es variada y se encuentran especies como Lagarto, otorongo, boa, anaconda (*Eunectes murinus*), sajino, sachavaca, venado, ronsoco, mono, **perezoso**, tortuga, loros, delfín rosado (*Inia geoffrensis*), etc. Entre las especies amenazadas en peligro de extinción están el jaguar, el lagarto negro, el manatí, diversas tortugas de río, la nutria de río, el guacamayo rojo, el delfín rosado y el piache. Estas especies habitan en la reserva nacional Pacaya-Samiria.

Hidrografía

El sistema hidrográfico del Departamento de Loreto, está constituido por una red de caudalosos y pequeños ríos, riachuelos y quebradas que van a confluir en cinco vertientes formada por los ríos Ucayali, Huallaga, Marañón, Napo y Yaraví, los que a su vez van a confluir en la cuenca del río Amazonas, llamado "Río Mar".

PLANDES LORETO

6.2.2.2. Población asignada por redes según etapa de vida

En la tabla N°02 se puede observar que la Red de salud Maynas Ciudad concentra el mayor porcentaje del total de la población asignada según etapas de vida, representada por un 44.65 por ciento, seguido de la Red Alto Amazonas representado con un 11.80 por ciento, seguidamente en un tercer lugar se encuentre la Red Maynas periferia con un 8.83 por ciento.

Tabla N° 03: Población asignada por redes según etapas de vida, 2023

Redes/Provincias	Número de población asignada por redes según etapas de vida						Total	
	Niño	Adolescente	Joven	Adulto	Adulto Mayor	N°	% por redes	
	RED MAYNAS CIUDAD	133,119	66,266	89,990	147,210	44,288	480875	44.65
RED MAYNAS PERIFERIE	26,326	13,105	17,797	29,112	8,758	95098	8.83	
RED RAMON CASTILLA	20,157	10,034	13,626	22,291	6,706	72814	6.76	
RED LORETO	20,048	9,979	13,551	22,167	6,869	72414	6.72	
RED UCAYALI	20,082	9,997	13,576	22,208	6,681	72544	6.74	
RED REQUENA	20,573	10,421	13,907	22,750	8,844	74495	6.92	
RED ALTO AMAZONAS	35,175	17,510	23,779	38,898	11,702	127064	11.80	
RED DATEM	18,614	9,267	12,584	20,584	20,585	81634	7.58	
Total	294,094	146,581	198,810	325,220	112,233	1,076,938	100.00	
% por etapas de vida	27.3	13.6	18.5	30.2	10.4	100.0		

Fuente: Oficina de Estadística e Informática.

6.2.3. Contexto sanitario**6.2.3.1. Indicadores de las prioridades sanitarias de la región**

Los indicadores de las prioridades sanitarias que afecta la salud y vida de la población del departamento de Loreto, predispone una urgente intervención de la autoridad sanitaria regional y local de salud, en articulación y coordinación con las entidades que tienen responsabilidad directa e indirecta en la salud individual y colectiva de la región, para el abordaje de estos problemas sanitarios en el marco de las políticas del sector; para lo cual presentamos un breve análisis epidemiológico de la región, correspondiente al año 2022:

- La prevalencia de anemia en niños de 6 meses a 36 meses sigue siendo elevada, reportando una prevalencia de 63.1% de niños con anemia
- La desnutrición crónica infantil (DCI) también sigue siendo uno de los principales problemas nutricionales en la región, con reporte de un 21.8% de niñas y niños menores de cinco años.
- La mortalidad materna también se encuentra como prioridad de vigilancia regional, reportándose en el año 2022 la RMM de 82.7 x cada cien mil Nacidos Vivos, atribuyendo a causas directas (hemorragias, Hipertensivas y sepsis) e indirectas (Anemia, Derrame Pleural, VIH, hepatitis crónica, entre otros), según ASIS 2022.
- La tasa de mortalidad infantil (TMI) en el año 2022, fue de 15 x mil NV (28 muertes), aunque esta tasa ha ido disminuyendo en estos últimos años, se sigue considerando una tasa de mortalidad alta.
- El número de embarazos en adolescentes según reporte HIS, el año 2022 registró 1944 embarazos de 12 a 17 años de edad.
- En relación a las enfermedades transmisibles, la incidencia de casos de tuberculosis (TBC), se reportó 109 casos por cien mil hab.; reporte de VIH 699 casos y SIDA 61 casos confirmados; e incidencia acumulada de Hepatitis B 8.2 x cien mil hab.

PLANDES LORETO

- En cuanto a las enfermedades No transmisibles, en el año 2022, la prevalencia de hipertensión arterial en personas de 15 a más años se reportó 14.7%, de Diabetes Mellitus de 15 a más años 1.08%, Sobrepeso 36.3%, obesidad 13%, Riesgo Cardiovascular Alto (15 a + años) 5%, Prevalencia de Salud Mental (Trastornos depresivos) 17.6%.
- En lo que respecta a casos de cáncer reportados en la región, registrados en el sistema de vigilancia son 197 muertes por cada 100 mil habitantes. Estos casos son: 13 muertes por tumor maligno del cuello de útero sin otra especificación; 12 muertes por tumor maligno del estómago parte no específica; 11 muertes por tumor maligno del hígado no especificado; 9 muertes por carcinoma in situ del cuello del útero parte no específica/neoplasia intraepitelial; 8 muertes por tumor maligno del encéfalo parte no especificada; 7 muertes por tumor maligno de mama parte no especificada; 6 de leucemia linfoblástica aguda (ALL O LLA); 6 muertes por tumor maligno del páncreas parte no especificada; 6 muertes por tumor maligno de los bronquios o del pulmón parte no especificada y 5 muertes por tumor maligno de la próstata, se observa la mayor ocurrencia de mortalidad por causa del cánceres es de mujeres.
- La incidencia de malaria fue de 20.1 casos por 1000 habitantes, de los cuales (18,728 casos corresponden a malaria vivax, 3966 casos a malaria falciparum y 31 casos a malaria malariae); la incidencia acumulada de dengue fue de 854,23 casos por cien mil habitantes, resaltando que de 53 distritos que cuenta la Región 49 han reportado casos de Dengue; la incidencia acumulada de Leptospirosis fue 204.4 casos x cien mil hab., siendo el distrito de San Juan Bautista de la provincia de Maynas el que reportó mayor porcentaje (16.88%); así mismo el reporte COVID-19 con complicaciones fue de 7% casos; y por exposición e intoxicación por metales pesados se brindaron 3891 atenciones.

Tabla N° 04: Indicadores de las prioridades sanitarias regional, 2022

Indicadores de Prioridades Sanitarias	Porcentaje o Número de casos
Prevalencia de anemia (Niños de 6 meses a 35 meses)	63.1%
Prevalencia de DCI (Niños Menores de 5 años)	21.8%
Tasa de mortalidad Materna (RMM)	82.7 x cien mil NV
Tasa de Mortalidad Infantil	15 x mil NV
Prevalencia Embarazo en Adolescentes (12 a 17 años)	1944 embarazos
Tasa de Incidencia de TBC x cien mil hab.	172 x Cien Mil hab.
Casos de VIH /sida	VIH 699 casos
	SIDA 61 casos
Incidencia de Hepatitis B x cien mil hab.	8.2 x cien mil hab.
Prevalencia de Hipertensión Arterial (15 a más años)	14.07%
Prevalencia de Diabetes Mellitus (15 a más años)	1.08%
Incidencia de Cáncer x cien mil hab. (2022)	181 casos
Prevalencia de Sobrepeso	36.3%
Prevalencia de Obesidad	13%
Prevalencia de Riesgo Cardiovascular Alto en 15 a más años	5%

PLANDES LORETO

Prevalencia de Salud Mental (Trastornos mentales y psicosociales)	17.6%
Incidencia de Malaria	20.1 x mil habitantes
Incidencia Acumulada de Dengue	854.23 x cien mil habitantes
Incidencia Acumulada de Leptospirosis	204.4 x 100,000 hab.
Número de casos de exposición e intoxicación por metales pesados ⁸ (Indicador: cantidad de gestantes y niños menores de 12 años que han recibido evaluación integral de salud en los establecimientos de salud del primer nivel de atención).	3891 atenciones
Incidencia de COVID 19 con Complicaciones	7 %

Fuente: DESI-GERESA

6.2.3.2. Principales causas de morbilidad por etapas de vida

En el 2022, las cinco primeras causas que determinan el perfil epidemiológico sanitario, por etapa de vida son: rinofaringitis aguda rinitis aguda, seguido por fiebre no específica, faringitis aguda no especificada e infección de vías urinarias sitio no especificado, cefalea, anemia por deficiencia de hierro sin especificación, otras faltas del desarrollo fisiológico normal, parasitosis intestinal sin otra especificación.

Tabla N° 05: Cinco primeras causas de morbilidad por etapas de vida

Causas de morbilidad	ETAPAS DE VIDA				
	Etapa de Vida Niño (0 – 11 años)	Etapa de Vida Adolescencia (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 RINOFARINGITIS AGUDA RINITIS AGUDA	1 CARIES DE LA DENTINA	1 INFECCIÓN DE VÍAS URINARIAS SITIO NO ESPECIFICADO	1 INFECCIÓN DE VÍAS URINARIAS NO ESPECIFICADAS	1 INFECCIÓN DE VÍAS URINARIAS SITIO NO ESPECIFICADO	
2 ANEMIA POR DEFICIENCIA DE HIERRO SIN ESPECIFICACIÓN	2 FIEBRE NO ESPECIFICADA	2 FIEBRE NO ESPECIFICADA	2 FIEBRE NO ESPECIFICADA	2 LUMBAGO NO ESPECIFICADO	
3 FIEBRE NO ESPECÍFICA	3 RINOFARINGITIS AGUDA-RINITIS AGUDA	3 CARIES DE LA DENTINA	3 LUMBAGO NO ESPECIFICADO	3 RINOFARINGITIS AGUDA-RINITIS AGUDA	
4 FARINGITIS AGUDA NO ESPECIFICADA	4 PARASITOSIS INTESTINAL SIN OTRA ESPECIFICACIÓN	4 RINOFARINGITIS AGUDA RINITIS AGUDA	4 RINOFARINGITIS AGUDA RINITIS AGUDA	4 FIEBRE NO ESPECIFICADA	
5 OTRAS FALTAS DEL DESARROLLO FISIOLÓGICO NORMAL	5 INFECCIÓN DE VÍAS URINARIAS SITIO NO ESPECIFICADO	5 CEFALEA	5 CEFALEA	5 CEFALEA	

Fuente: Informática/Estadística

6.2.3.3. Principales causas de mortalidad por tipos

En el 2022, las principales causas de mortalidad general, recaen en enfermedades del sistema circulatorio, respiratorio, digestivo entre otros, siendo las cinco primeras causas la neumonía no específica, hipertensión esencial (primaria), septicemia no especificada infarto agudo de miocardio sin otra especificación y sida; en mortalidad materna las cinco primeras causas son hemorragia, sepsis, anemia de tipo no especificado y dengue pleural en atención transferido en otra parte; y en mortalidad infantil son: causas

⁸ Informe de Supervisión Nacional sobre el nivel de implementación del Plan de Acción Integral de Salud, elaborado por la Defensoría del Pueblo.

PLANDES LORETO

relacionados a otras síntomas y signos generales especificados, insuficiencia respiratoria aguda, síndrome de respuesta inflamatoria sistémica de origen infeccioso, insuficiencia respiratoria del recién nacido y sepsis bacteriana del recién nacido.

Tabla N° 06: Cinco primeras causas de mortalidad por tipo

TIPOS DE MORTALIDAD						
Causas de mortalidad	Mortalidad General	Mortalidad Materna	Mortalidad Infantil			
	1 NEUMONÍA NO ESPECÍFICA	1 HEMORRAGIA	1 OTRAS SÍNTOMAS Y SIGNOS GENERALES ESPECIFICADOS			
	2 HIPERTENSIÓN ESENCIAL (PRIMARIA)	2 TRASTORNOS	2 INSUFICIENCIA RESPIRATORIA AGUDA			
	3 SEPTICEMIA NO ESPECIFICADA	3 SEPSIS	3 SÍNDROME DE RESPUESTA INFLAMATORIA DE RESPUESTA INFLAMATORIA SISTÉMICA DE ORIGEN INFECCIOSO			
	4 INFARTO AGUDO DEL MIOCARDIO SI OTRA ESPECIFICACIÓN.	4 ANEMIA DE TIPO NO ESPECIFICADO	4 INSUFICIENCIA RESPIRATORIA DEL RECIÉN NACIDO			
	5 SIDA	5 DENGUE PLEURAL EN ATENCIÓN TRANSFERIDO EN OTRA PARTE	5 SEPSIS BACTERIANA DEL RECIÉN NACIDO			

Fuente: Informática/Estadística

6.2.3.4. Cobertura de atendidos y atenciones en consulta externa

En el 2023, se atendieron 499 760 personas usuarias por consulta externa, en relación a la población asignada (1062 366), representan un 47.04% de cobertura con acceso a los servicios de salud, siendo la etapa de vida niño niña los que accedieron con un 57.9%, adolescentes con un 45.4%, joven con un 44.9%, adulto con un 41.1% y adulto mayor con un 40.9%.

En lo que respecta al número de atenciones fue de 3'988,676, siendo la intensidad de uso 8 veces que un usuario recibió atención por consulta externa en los servicios de salud, al año, y el grupo etario que recibió mayor número de atenciones, fue el grupo etario niño niña en promedio 9 veces al año.

Tabla N° 07: Atendidos y Atenciones en Consulta Externa

Etapas de Vida	Población asignada	Número de atendidos	%	Número de atenciones	Promedio de veces que recibió atención
Niño	294,091	170,297	57.91	1,547,683	9.09
Adolescente	146,402	66,517	45.43	449,052	6.75
Joven	198,810	89,298	44.92	649,620	7.27
Adulto	325,221	133,633	41.09	1,009,159	7.55
Adulto Mayor	97,842	40,015	40.9	333,162	8.33
Total	1062366	499760	47.04	3988676	7.98

Fuente: Informática/Estadística

PLANDES LORETO

Aseguramiento en Salud

En la región Loreto existe 1 051 418 afiliados al seguro integral de Salud, siendo la Red Maynas Ciudad el que cuenta con mayor número de afiliados al Seguro Integral de Salud (375 645), seguido de la Red Alto Amazonas, (159 847), y en tercer lugar está la Red Maynas periferia (101 258)

En cuanto a asegurados por EsSALUD existen 268 646 afiliados, el mayor número corresponde a Red Maynas Ciudad 195 328 seguido de la Red Alto Amazonas con 28 758 y en tercer lugar está Red Loreto con 13 706 afiliados.

Tabla N° 08: Número y tipo de seguro al que accede la población

Redes	Seguro Integral de Salud	EsSalud	Seguro FFAA y PNP	Seguro Privado	Otro tipo de seguro
RED ALTO AMAZONAS	159,847	28,758	1,980	99	6
RED DATEM	97,030	8,448	595	59	4
RED LORETO	91,200	13,706	978	75	5
RED MAYNAS CIUDAD	375,645	195,328	1583	87	5
RED MAYNAS PERIFERIE	101,268	1,337	135	15	1
RED RAMON CASTILLA	84,730	7,741	295	35	2
RED REQUENA	69,680	12,324	540	42	3
RED UCAYALI	72,018	1,001	789	65	4
Total	1051418	268643	6895	477	30

Fuente: Oficina del SIS

6.2.3.5. Población con discapacidad

El CONADIS nos muestra la proyección de personas con algún tipo de discapacidad en la región Loreto del 2018 a 2022; Observando que, la proyección fue al incremento, desde 36 108 en el 2018 a 43 652 en las 2021; luego decreciendo a 32 258 para el año 2022 de personas con algún tipo de discapacidad, incrementándose 7 544 personas con algún tipo de discapacidad en los 5 años evaluados.

Del año 2018 a 2022 se emitieron un total de 7388 certificados de discapacidad: 2018 (1235), 2019 (1299), 2020 (990), 2021 (1519), incrementándose en el 2022 a 2345.

Durante el año 2021, de la población que tiene algún tipo de discapacidad, el 40.0% se presenta en mujeres y el 60% en varones. El 20% de las personas con discapacidad entre las edades de 30 - 44 años fueron registradas en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad.

6.2.4. Determinantes sociales

Los determinantes sociales de salud explican las circunstancias o condiciones que presenta la población con respecto al acceso a la atención sanitaria, la educación, condiciones de trabajo, el estado de las viviendas y entornos físicos en los que viven.

En ese contexto, se presenta una breve descripción de los principales determinantes sociales de la región Loreto:

- **Estilos de vida (alimentación, actividad física, consumo de alcohol, tabaco y drogas)**

PLANDES LORETO

Inadecuada alimentación saludable en incremento, situación que puede aumentar la probabilidad de padecer enfermedades crónicas no transmisibles.

Desconocimiento de la importancia de las actividades físicas, el sedentarismo y/o la falta de actividad física trae como consecuencia: obesidad, disminución de la elasticidad y movilidad articular, tendencia a enfermedades crónico-degenerativas como la hipertensión, diabetes, poca autoestima relacionada a imagen corporal, disminuye el nivel de concentración y altera el sistema nervioso.

Malas relaciones sociales (problemas con parejas, familiares y económicos) puede mantener dependencia alcohólica y tabaquismo.

- **Redes sociales y comunitarias (organización de la sociedad civil, agentes comunitarios, comités de vaso de leche, comedores populares, etc.)**

Las redes de experiencias de salud comunitaria promueven la interacción y la gestión del conocimiento en promoción de la salud entre sus participantes.

Estas redes integran a profesionales y agentes sociales que trabajan directamente sobre el terreno en pequeños entornos, con objetivos y criterios de inclusión definidos y participación voluntaria.

Las redes de experiencias, impulsan la participación ciudadana, influyen en el cambio de los determinantes sociales y contribuyen en la formulación de planes y estrategias regionales.

- **Condiciones generales, socioeconómicas, culturales y medioambientales (ejemplo: educación, vivienda, condiciones de vida y trabajo, agua potable y disposición de excretas, pobreza, etc.)**

Articulación con los gobiernos locales, regional y salud ambiental. La disponibilidad y calidad de agua, el saneamiento, la gestión de los residuos sólidos, la higiene, los entornos saludables y la planificación urbana.

6.2.5. Respuesta del Sistema de Salud

La Gerencia Regional de la Salud, adscrita al Gobierno Regional de Loreto, cuenta con 493 IPRES, distribuidos en los 3 niveles de atención en salud, según se indica: 5 hospitales, 74 centros de salud y 396 puesto de salud, el 71% de los establecimientos pertenecen a la categoría I-1 es decir que no cuenta con profesional médico, siendo atendidos por un técnico en enfermería o licenciado(a) en enfermería, mientras que el 3% son de categoría I-4 que son establecimientos que realizan actividades de internamiento. Los 5 hospitales son: dos de categoría II-1 y II-2 (2) y 1 de categoría III-1 que se encuentra ubicado en la provincia de Maynas.

Además, cuenta con 9 establecimiento sin categoría, (laboratorio salud pública o ver infra; 8 Redes, 35 Microredes y 33 son asociaciones ACLAS, uno por provincia a excepción de la provincia de Maynas que tiene dos Redes (Maynas Periferia y Maynas ciudad)

Así mismo, en la actualidad la infraestructura de la Gerencia Regional de Salud de Loreto no cuenta con la suficiente capacidad resolutive para brindar una atención oportuna y de calidad a la población, sobre todo en las zonas de difícil acceso, zona de frontera y comunidades indígenas.

PLANDES LORETO

Tabla N° 09: Disponibilidad de IPRESS publica a nivel de Gobierno Regional

Redes	Número de Establecimientos de Salud por Redes/Nivel										Sin Categoría	Total General
	I-1	I-2	I-3	I-4	II-1	II-2	II-E	III-1	III-2	III-E		
RED MAYNAS CIUDAD	28	14	15	3							5	65
RED MAYNAS PERIFERIE (No UE)	50	7	7									64
RED RAMON CASTILLA	20	10	4	1								36
RED LORETO	40	10	7	2								59
RED UCAYALI	46	4	5	2								57
RED REQUENA (No UE)	25	3	5	1								34
RED ALTO AMAZONAS	88	3	13	3	1						2	110
RED DATEN	48	10	4	2								64
LABORATORIO DE SALUD PUBLICA											1	1
BANCO DE SANGRE											1	1
HOSPITAL REGIONAL DE LORETO									1			
HOSPITAL DE APOYO IQUITOS						1						
HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS						1						
HOSPITAL DE CONTAMANA					1							
Total	346	61	60	14	2	2	0	0	0	0	9	493

Fuente: DESI-RENIPRES

La disponibilidad de estos servicios de salud, se encuentra organizada por subsistemas, entre los cuales se tiene que el Gobierno Regional cuenta con 484 EESS, seguido los privados con 233 EESS, Sanidad de la Marina de Guerra del Perú con 28 EESS, el menor número de EESS se encuentra la sanidad de la Policía Nacional del Perú.

Tabla N° 10: Disponibilidad de subsistema de salud

Institución	N° EESS
ESSALUD	12
GOBIERNO REGIONAL	484
INPE	3
PRIVADOS	233
SANIDAD DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ	1
SANIDAD DEL EJERCITO DEL PERÚ	17
SANIDAD DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ	28
SANIDAD DE LA FUERZA AEREA DEL PERÚ	2
TOTAL	780

Fuente: DESI-RENIPRES

6.2.6. Disponibilidad de Recursos Humanos

6.2.6.1. De profesionales, personal técnico y auxiliar asistencial por grupo ocupacional y régimen

Con relación al recurso humano en salud por grupo ocupacional y régimen, la región Loreto cuenta con un total de 9737, entre los cuales 7827 es personal asistencial (3780 del régimen 276, 3975 del régimen 1057, 29 del régimen 728 y 46 de servicios de terceros), y 1910 son personal administrativo (493 del régimen 276, 1234 del régimen 1057, 21 del régimen 718 y servicios de terceros 162).

PLANDES LORETO

Tabla N° 11: Total de número de profesionales, personal técnico y auxiliar asistenciales, por régimen

GRUPO / CARGO	Régimen 276	Régimen 1057 (CAS)	Régimen 728	Servicio de terceros / Locación de servicios	Total general
Profesional Asistencial	1531	1610	5	26	3172
Técnico Asistencial	1911	1938	24	11	3884
Auxiliar Asistencial	338	427		6	771
Total	3780	3975	29	43	7827

Tabla N° 12: Total de número de personal administrativo por régimen

GRUPO / CARGO	Régimen 276	Régimen 1057 (CAS)	Régimen 728	Servicio de terceros / Locación de servicios	Total general
Profesional Administrativo	88	266	1	13	368
Técnico Administrativo	299	523	16	82	920
Auxiliar Administrativo	106	445	4	67	622
Total	493	1234	21	162	1910

Tabla N° 13: Total de número de personal asistencial y administrativo por régimen de contratación

GRUPO / CARGO	Régimen 276	Régimen 1057 (CAS)	Régimen 728	Servicio de terceros / Locación de servicios	Total general
Médico	419	262		2	683
Enfermero	567	534	2	7	1110
Obstetra	326	301	2	4	633
Odontólogo	84	132	1	4	221
Biólogo	48	100		3	151
Ingeniero Sanitario		9		1	10
Médico Veterinario	2				2
Nutricionista	5	25		2	32
Psicólogo	19	99		1	119
Químico		2			2
Químico Farmacéutico	41	91			132
Tecnólogo Médico	11	47		2	60
Trabajadora Social	4	7			11
Técnicos Especializados	5				5
Profesional Asistencial no especificado		1			1
Profesional Administrativo	88	266	1	13	368
Técnico Asistencial	1911	1938	24	11	3884
Técnico Administrativo	299	523	16	82	920
Auxiliar Asistencial	338	427		6	771
Auxiliar Administrativo	106	445	4	67	622
Total general	4273	5209	50	205	9737

Fuente: INFORHUS GERESA Loreto

6.2.6.2. De médicos especialistas

La disponibilidad de médicos especialistas es de 197 para un total de 1062 366 de población asignada. El mayor número son de la especialidad de ginecología y obstetricia (34), seguido por pediatría (33), anestesiología (16), medicina familiar y comunitaria (15), cirugía general (13), medicina interna (11), medicina de enfermedades infecciosas y tropicales y ortopedia y traumatología (8), cardiología (7), gastroenterología, medicina física y rehabilitación, oftalmología, psiquiatría, radiología (4 especialistas por cada especialidad), anatomía patológica, endocrinología, medicina intensiva, neurología, (3 especialistas por cada especialidad), epidemiología, medicina de emergencias y

PLANDES LORETO

desastres, neumología, otorrinolaringología, reumatología (2 especialistas por cada especialidad) y cirugía plástica y reconstructiva, dermatología, geriatría, ginecología oncológica, medicina de rehabilitación, nefrología, nefrología, neurocirugía, patología clínica, radioterapia, urología (1 especialista por cada especialidad).

Tabla N° 14: Total de número de médicos especialistas, según régimen de contratación

ESPECIALIDAD	Régimen 276	Régimen 1057 (CAS)	Total general
ANATOMÍA PATOLÓGICA	1	2	3
ANESTESIOLOGÍA	10	6	16
CARDIOLOGÍA	4	3	7
CIRUGÍA GENERAL	7	6	13
CIRUGÍA PLÁSTICA Y RECONSTRUCTIVA		1	1
DERMATOLOGÍA	1		1
ENDOCRINOLOGÍA	2	1	3
EPIDEMIOLOGÍA	2		2
GASTROENTEROLOGÍA	3	1	4
GERIATRÍA	1		1
GINECOLOGÍA ONCOLÓGICA	1		1
GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA	21	13	34
MEDICINA DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	1	1	2
MEDICINA DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y TROPICALES	6	2	8
MEDICINA DE REHABILITACION		1	1
MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	10	5	15
MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACION	3	1	4
MEDICINA INTENSIVA	3		3
MEDICINA INTERNA	11		11
NEFROLOGÍA	1		1
NEUMOLOGÍA	1	1	2
NEUROCIRUGÍA	1		1
NEUROLOGÍA	3		3
OFTALMOLOGÍA	4		4
ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGÍA	6	2	8
OTORRINOLARINGOLOGÍA	2		2
PATOLOGÍA CLÍNICA	1		1
PEDIATRÍA	29	4	33
PSIQUIATRÍA	1	3	4
RADIOLOGÍA	3	1	4
RADIOTERAPIA		1	1
REUMATOLOGÍA	2		2
UROLOGÍA	1		1
Total general	142	55	197

Fuente: INFORHUS GERESA Loreto

6.2.6.3. De Serums y Residentes

En el año 2023 el Registro Nacional de Personal de la Salud (INFORHUS), registró 280 SERUMS de distintas carreras profesionales, de los cuales las plazas de enfermería son las que más se programan (109), seguido de las plazas de medicina humana con (81) plazas, obstetras (42), odontólogos (21) y en menor número de plazas es la carrera profesional de tecnología médica (4).

PLANDES LORETO

Tabla N° 15: Disponibilidad SERUMS en la Región Loreto

GRUPO / CARGO	SERUMS 2023-I	SERUMS 2023-II	Total general
Médico	39	42	81
Enfermero	47	62	109
Obstetra	25	17	42
Odontólogo	16	5	21
Biólogo	4	3	7
Psicólogo	7		7
Químico Farmacéutico	8	1	9
Tecnólogo Médico	3	1	4
Total general	149	131	280

Fuente: Base INFORHUS diciembre 2023

6.2.7. Brecha de Recursos Humanos

6.2.7.1. Brecha de recursos humanos por unidad ejecutora

- Además de la brecha cualitativa, también adolece de brecha cuantitativa, tanto en número de profesionales y técnicos asistenciales como de especialistas en salud, siendo insuficiente, la capacidad de respuesta para brindar atención de salud a la población, resaltamos además que esta dotación está concentrada en algunas provincias y distritos, siendo las zonas alejadas que solo cuentan con personal técnico asistencial.

Según registro de INFORHUS MINSA en el 2023, reporta una brecha de 3309 recursos humanos en salud, comprendidos en seis unidades ejecutoras de la Gerencia Regional de Salud.

Tabla N° 16: Brecha de Recursos Humanos por unidad ejecutora

EJECUTORA	N° PRES	MEDICO CRUJANO	MEDICO ESPECIALISTA	PROFESIONAL UNIDAD SALUD	TECNICOS ASISTENCIALES	TOTAL
RED DE SALUD DATEM DEL MARAÑON	66	11	6	154	53	224
RED DE SALUD UCAYALI-CONTAMANA	59	16	46	262	88	412
RED DE SALUD LORETO - NAUTA	59	17	4	130	58	209
RED DE SALUD LORETO	184	22	53	426	218	719
RED DE SALUD YURIMAGUAS	104	16	9	264	56	345
HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS	1	0	116	42	18	176
HOSPITAL DE APOYO QUITOS	1	0	65	45	17	127
HOSPITAL REGIONAL LORETO	1	0	368	486	243	1097
Total general	475	72	667	1999	751	3399

Fuente: Brecha noviembre 2023 – DIPLAN

6.2.7.2. Brecha de recursos humanos por niveles de atención

Esta brecha de recursos humanos, además del primer nivel de atención, también se ve reflejada en el segundo y tercer nivel de atención, lo cual debilita la atención y el cumplimiento del cuidado integral de salud a través de intervenciones de (promoción, prevención, recuperación, rehabilitación y cuidados paliativos), incluyendo la satisfacción de los usuarios.

En el primer nivel de atención de salud, la brecha total es de 1537, mientras que en segundo nivel de atención es de 741 y del tercer nivel de atención es de 1721 haciendo un total de 3399 de brecha existente de recursos humanos en salud, para atender la demanda de atención de la población.

PLANDES LORETO

Tabla N° 17: Brecha de recursos humanos por niveles de atención

UNIDAD EJECUTORA	1er Nivel	2do Nivel	3er Nivel	Total general
RED DE SALUD LORETO	476	244		720
RED DE SALUD YURIMAGUAS	353			353
RED DE SALUD DATEM DEL MARAÑON	221			221
RED DE SALUD UCAYALI-CONTAMANA	276	146		422
RED DE SALUD LORETO - NAUTA	211			211
HOSPITAL DE APOYO IQUITOS		128		128
HOSPITAL REGIONAL LORETO			1121	1121
HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS		223		223
Total general	1837	741	1121	3399

Fuente: Brecha agosto 2023 – DIPLAN

6.2.7.3. Brecha de recursos humanos por provincia en la región loreto

La brecha de recursos humanos en la provincia de Maynas resulta la más elevada (1732), seguido por las provincias de Alto Amazonas (580), Ucayali (422), Datem Marañon (217), Loreto (211), Requena (131), Mariscal Ramon Castilla (73), y Putumayo (33).

Tabla N° 18: Brecha de recursos humanos por provincia en la región loreto

PROVINCIA	N° IPRESS	MEDICO CIRUJANO	MEDICO ESPECIALISTA	PROFESIONA L SALUD	TECNICOS ASISTENCIALES	TOTAL
ALTO AMAZONAS	107	14	131	353	82	580
DATEM DEL MARAÑON	64	10	6	144	57	217
LORETO	59	16	5	133	57	211
MARISCAL RAMON CASTILLA	25	1	3	60	9	73
MAYNAS	110	11	479	791	451	1732
PUTUMAYO	15	1	0	24	8	33
REQUENA	36	6	3	94	28	131
UCAYALI	59	16	46	264	96	422
Total general	475	75	673	1863	788	3399

Fuente: Brecha agosto 2023 – DIPLAN

PLANDES LORETO

6.2.7.4. Brecha de médicos especialistas en la región por unidad ejecutora

Respecto a la disponibilidad existente de médicos especialistas en la región, existe una diferencia de 673 médicos especialistas para atender la demanda existencial.

Tabla N° 19: Brecha de médicos especialistas en la región por unidad ejecutora

ESPECIALIDAD	RED DE SALUD DATUM DEL MARAÑON	HOSPITAL DE APOYO KUITOS	HOSPITAL REGIONAL LORETO	HOSPITAL SANTA GEMA DE YURMAGUAS	RED DE SALUD LORETO HAUTA	RED DE SALUD LORETO	RED DE SALUD UCAYALI CONTAMANA	RED DE SALUD YURMAGUAS	Total general
Medicina Familiar y Comunitaria	2	0	0	0	2	2	2	3	11
Medicina Interna	0	7	33	26	0	7	7	0	80
Pediatría	1	4	11	13	1	13	11	3	57
Cardiología	0	1	15	9	0	0	0	0	25
Neurología	0	2	4	0	0	0	0	0	6
Neumología	0	2	10	6	0	0	0	0	18
Reumatología	0	0	3	0	0	0	0	0	3
Psiquiatría	1	2	7	0	1	2	1	0	14
Medicina Física y Rehabilitación	0	2	5	2	0	0	0	0	9
Radiología	0	3	22	13	0	0	0	0	38
Patología Clínica	0	2	18	5	0	0	0	0	25
Anatomía Patológica	0	1	6	2	0	0	0	0	9
Medicina Oncológica	0	1	4	0	0	0	0	0	5
Medicina Intensiva	0	3	16	0	0	0	0	0	19
Gastroenterología	0	2	4	4	0	0	0	0	10
Medicina De Emergencias y Desastres	0	0	7	0	0	0	0	0	7
Hematología	0	0	4	0	0	0	0	0	4
Medicina Nuclear	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Radioterapia	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Nefrología	0	0	9	0	0	0	0	0	9
Neonatología	0	0	16	0	0	0	0	0	16
Endocrinología	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Geriatría	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Dermatología	0	0	3	3	0	0	0	0	6
Medicina De Enfermedades Infecciosas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ginecología y Obstetricia	2	6	34	12	1	13	11	3	82
Cirugía General	0	9	29	8	0	9	8	0	63
Cirugía De Cabeza y Cuello	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Cirugía De Tórax	0	0	12	0	0	0	0	0	12
Cirugía Oncológica	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Cirugía Pediátrica	0	0	6	0	0	0	0	0	6
Cirugía Plástica y Reconstructiva	0	0	5	0	0	0	0	0	5
Neurocirugía	0	0	10	0	0	0	0	0	10
Urología	0	2	6	0	0	0	0	0	8
Otorrinolaringología	0	1	5	5	0	0	0	0	11
Oftalmología	0	0	6	4	0	0	0	0	10
Ortopedia y Traumatología	0	6	17	3	0	0	0	0	26
Anestesiología	0	6	34	7	0	7	6	0	60
Genética Médica	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	6	62	370	122	6	33	46	9	673

Fuente: Brecha agosto 2023 – DIPLAN

6.3. PROBLEMA (MAGNITUD Y CARACTERIZACIÓN)

6.3.1. Estado situacional de la formación profesional

La Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), es la única en la Región Loreto autorizada para formar médicos cirujanos. Se crea en el año 1980, como programa académico de Medicina Humana, con la finalidad de cubrir las necesidades sociales integrales en el campo de la salud, en especial de la Región Loreto.

PLANDES LORETO

Actualmente la UNAP oferta los programas de ciencias de la salud: Medicina Humana, Enfermería, Farmacia y Bioquímica, Odontología, Ciencias Biológicas y Bromatología y Nutrición Humana.

De los cuales, se observa que el total de matriculados 2340 estudiantes en los diferentes programas, lo que más predomina es el género femenino con un total de 1432 matriculados, seguidos del género masculino con un número de 908.

Tabla N° 20: Total de estudiantes matriculados por programa de ciencias de salud ofertados por la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana

Universidad	Periodo	Programa	Total de Estudiantes	Numero de Matriculados mujeres	Numero de Matriculados varones
Universidad Nacional de la Amazonía Peruana	2022 - I	Bromatología y Nutrición Humana	441	351	90
		Ciencias Biológicas	414	206	208
		Enfermería	432	338	94
		Farmacia y Bioquímica	453	256	197
		Medicina Humana	314	127	187
		Odontología	286	154	132
Total			2340	1432	908

Fuente: Sistema de Información Universitaria-SUNEDU

6.3.1.1. Prácticas de formación y especialización

La participación en programas de formación o especialización en los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo del Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales, requiere la suscripción de convenios con instituciones formadoras de profesionales de salud, además de ser supervisadas.⁹

En ese contexto, el Gobierno Regional de Loreto a través de la Gerencia Regional de Salud, ha suscrito **Convenios Marco** de Cooperación Docente Asistencial con seis (6) universidades, dos de las cuales son universidades nacionales y cuatro privadas¹⁰.

Tabla N° 21: Convenios Marcos suscrito con el Ministerio de Salud, Gerencia Regional y Universidades con Facultades de Ciencias de la Salud

CONVENIO	UBICACIÓN	UNIVERSIDAD	FECHA DE SUSCRIPCIÓN	FECHA DE VIGENCIA
Convenio N° 050-2022/MINSA	Loreto	Universidad Peruana Cayetano Heredia	29/04/2022	29/04/2026
Convenio N° 093-2022/MINSA	Loreto	Universidad Nacional de la Amazonía Peruana	24/08/2022	27/08/2026
Convenio N° 173-2022/MINSA	Loreto	Universidad Privada Antenor Orrego	27/09/2022	27/09/2026
Convenio N° 183-2022/MINSA	Loreto	Universidad César Vallejo	28/10/2022	28/10/2026
Convenio N° 148-2023/MINSA	Loreto	Universidad Científica del Perú	31/10/2023	31/10/2027
Convenio N° 005-2024/MINSA	Loreto	Universidad Nacional de San Martín	16/01/2024	16/01/2028

Fuente: Oficina Desarrollo de Recursos Humanos GERESA Loreto

La suscripción de Convenios Marco de Cooperación Docente Asistencia, se efectivizan a través de la suscripción de **Convenios Específicos** entre instituciones prestadoras de servicios de salud de la Gerencia Regional de Salud de Amazona con Universidades que cuentan con Facultades de Ciencia de la Salud, para el desarrollo de las acciones de docencia-servicio en las IPRESS de Gerencia Regional de salud Loreto, a la fecha aún

⁹ Artículo 117° del DS N° 013-2006-SA que aprueba el Reglamento de Establecimiento de Salud y Centros Médicos de Apoyo; Resolución Suprema N° 032-2005-SA que aprueba las Bases para Celebrar Convenios de Cooperación Docente Asistencial entre el Ministerio de Salud, el Gobierno Regional de Salud y la Universidad con Facultad de Ciencias de la Salud.

¹⁰ Convenio N° 153-2023/MINSA, vigente hasta el 13/11/2027

PLANDES LORETO

no se descentraliza la firman convenios en las Redes, por no contar con funciones asignadas para tal fin. Es preciso señalar que los convenios específicos de cooperación docente asistencial deben estar enmarcados en la normatividad vigente.

6.3.1.2. Determinación de campos de formación

• Para las prácticas de formación de pregrado

Para las prácticas de formación y especialización, la Gerencia Regional de Loreto, a través de sus instituciones prestadoras de servicios de salud, pone a disposición los campos de formación (clínicos, socio sanitarios y de gestión) a las universidades con facultades de ciencias de la salud, que cuentan con convenio de cooperación docente asistencial; donde los estudiantes de distintos programas de las carreras profesionales de ciencias de la salud, realizan sus prácticas desarrollando capacidades y competencias en salud.

Para el año 2024, se determinaron 921 campos de formación, en los tres niveles de atención de los centros de salud de Maynas, Putumayo, Requena, Ucayali, Hospitales Santa Gema de Yurimaguas, Iquitos "Cesar Garayar García", Regional de Loreto "Felipe Santiago Arriola Iglesias", para las carreras profesionales de medicina humana (216), enfermería (257), obstetricia (184), odontología (41), nutrición (28), tecnología médica (27), farmacia y bioquímica (48), psicología (57), trabajo social (3), biología (17) e ingeniería sanitaria (3). En los centros de salud de Alto Amazonas, Datem del Marañón, Loreto y Mariscal Ramón Castilla, Hospitales Santa Clotilde, Contamana, no reportaron determinación de campos de formación.

Tabla Nº 22: Oferta del número total de campos de formación – Pregrado

ESES por provincia y categoría	Campos de formación disponibles. Pregrado en ciencias de la salud													Total por ESES		
	MEDICINA HUMANA	ENFERMERÍA	OBS. GINECOLOGÍA	ODONTOLÓGICA	NUTRICIÓN	TECNOLOGÍA MÉDICA							INGENIERÍA SANITARIA			
						Uka, casero y salud psicosocial	Terapias físicas y rehabilitación	Psicología	Terapia ocupacional	Terapia psicológica	Optometría	FARMACIA Y BIOQUÍMICA			PSICOLOGÍA	TRABAJO SOCIAL
MAYNAS																
M																
RUMOCOCHA	1	1	1	1												4
VARILLAL	1	1		1												3
PEÑA NEGRA	1	1	1	1												4
CAHUIDE	1	1	1	1												4
REQUENA																
LOS DELFINES	1	1														2
QUISTOCOCHA	1	1			1							1				4
SANTO TOMAS DE SAN JUAN BAUTISTA	1	1										1				3
PROGRESO DE SAN JUAN BAUTISTA	1	1	1	1								1				5
MODELO	1	1	1													3
PALUL	1	1	1	1												4
ZUNGAROCOCHA		2	1													3
CERTI SAN JUAN	1	1	1		1							1				5
UCAYALI																
8 DE OCTUBRE	4	4	4		1	2						1	1		2	19
ACIAS BELEN DE VILLA BELEN		2	2									1				5
AMERICA DE SAN JUAN BAUTISTA	2	2	1	1								1	1			8
C.S. I-3 8 DE OCTUBRE	4	4	4		1	2						1	1		1	18
C.S. I-3 SANTA MARIA DE NANAY																0
CARDOZO	4	6	4	2												16
CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO IQUITOS													4			4
CENTRO DE SALUD COMUNITARIO UKA YAKI TSA YA													4			4
CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO. PUNCHANA													4			4

PLANDES LORETO

EES por provincia y categoría	Campos de formación disponibles. Previsto en Escuelas de la salud													Total por EES			
	MEDICINA HUMANA	ENFERMERÍA	OBSTETRICIA	ODONTOLOGIA	NUTRICIÓN	TECNOLOGIA MEDICA							PSICOLOGIA		TRABAJO SOCIAL	BIOLOGIA	INGENIERIA SANITARIA
						Lab. clínico y anal. patológicos	Terapias físicas y rehabilitación	Radiofísica	Terapia de lenguaje	Terapia ocupacional	Otorrinolaringología	FARMACIA Y BIOTECNOLOGIA					
CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO CARDOZO													4				4
FRANCISCO DE ORELLANA																	0
INDIANA																	0
IMPRESIONAZAN																	0
SAN ANTONIO DE KUITOS	2	8	5	1								0	1				17
SANTA CLARA DE NANAY	2	3	3	1											1		10
TANSHIYACU																	0
TUPAC ANARU DE KUITOS	3	5	4	1		1						1	1				16
YANASHI																	0
BELLAVISTA NANAY	5	10	8	2	1							1	2		2		31
MORONA COCHA "JORGE AREVALO MELHO"	6	10	8	2		4						2	2		2		36
SAN JUAN DE MIRAFLORES	4	10	8	2	2	2						1	1		1		31
MUTUMAYO																	0
C.S. I-3 ELESTRECHO																	0
REQUENA																	0
ANGAMOS																	0
CENTRO DE SALUD I-3 BRETAÑA																	0
FLOR DE PUNGA																	0
GENARO HERRERA																	0
SAN ROQUE DE MAQUA																	0
C.S. I-4 REQUENA																	0
MAYALI																	0
CENTRO DE SALUD I-3 TERRA BLANCA																	0
CENTRO DE SALUD I-3 PAMPA HERMOZA DE PAMPA HERMOZA																	0
CENTRO DE SALUD I-3 TRINTAN																	0
CENTRO DE SALUD I-3 JUANCITO DE SARA YACU																	0
CENTRO DE SALUD I-3 ORELLANA																	0
HOSPITALES																	0
HOSPITAL I-1 SANTA CLOTILDE																	0
HOSPITAL I-1 CONTAMANA																	0
HOSPITAL SANTA OEMA DE YURIMAQUAS	5	15	10	1	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	75
HOSPITAL KUITOS "CESAR GARAYAR GARCIA"	14	15	15	8	8	8						12	12				92
HOSPITAL REGIONAL DE LORETO "FELIPE SANTIAGO ARRIOLA IGLESIAS"	150	150	100	14	10	14	10					22	12		5		487
LABORATORIO REFERENCIAL DE SALUD PUBLICA																	0
SAMU - CP CED																	0
CENTRO DE MODADOR REGIONAL DE LORETO - BS-TIPO I																	0
Total	216	257	184	41	28	40	15	3	3	3	3	48	57	3	17	3	921

Fuente: Oficina Desarrollo de Recursos Humanos GERESA Loreto

PLANDES LORETO

- **Para las prácticas de formación para el internado**

En cuanto a la oferta de los campos de formación para el desarrollo de las prácticas de internado en ciencias de la salud, en la tabla se puede observar que la carrera profesional de ciencias de la salud que más campos de formación oferta de la de enfermería, se observa que cada año aumenta haciendo con un total de 888 campos clínicos, seguido del campo de formación de Medicina Humana con un total 696, luego sigue la carrera profesional de Obstetricia un total 547 campos, el menor número de campos de formación es en la carrera de Química 6 y para Ingeniería Sanitaria no se cuenta con campos de formación.

Tabla N° 23: Oferta del número total de campos de formación – Internado

N°	Carrera profesionales de ciencias de la salud	2021	2022	2023	2024	total
1	MEDICINA HUMANA	125	130	206	235	696
2	ENFERMERÍA	169	205	224	290	888
3	OBSTETRICIA	113	115	127	192	547
4	ODONTOLOGÍA	71	76	100	103	350
5	NUTRICIÓN	23	35	58	44	160
6	TECNOLOGIA MEDICA					0
	Lab. clínico y anatomía y patológica	38	60	58	22	178
	Terapia física y rehabilitación	10	18	20	11	59
	Radiología	0	4	5	2	11
	Terapia de lenguaje	0	4	1	1	6
	Terapia ocupacional	0	4	5	0	9
	Optometría	0	3	2	0	5
7	FARMACIA Y BIOQUÍMICA	27	67	80	74	248
8	PSICOLOGÍA	57	69	93	76	295
9	TRABAJO SOCIAL	0	15	0	0	15
10	MEDICINA VETERINARIA	0	0	0	0	0
11	BIOLOGÍA	18	35	39	35	127
12	INGENIERÍA SANITARIA	0		0	0	0
13	QUIMICA	0	6	0	0	6
	Total	651	845	1018	1065	3600

Fuente: Desarrollo de Recursos Humanos GERESA Loreto

- **Para el desarrollo de prácticas para la segunda especialidad**

Según la base de datos del Registro Nacional de Personal de la Salud (INFORHUS), el Hospital Iquitos "Cesar Garayar García" tiene 16 plazas libres y el Hospital Regional de Loreto "Felipe Santiago Arriola Iglesias" tiene 66 plazas de las cuales 4 son plazas cautivas.

Tabla N° 24: Número de plazas de especialistas en la Región Loreto

DESIGNACIÓN DE LA ESPECIALIDAD	CATEGORÍA	ESPECIALIDAD	PLAZAS LIBRES	PLAZAS CAUTIVAS	TOTAL
HOSPITAL IQUITOS "CESAR GARAYAR GARCIA"	II-2	GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA	9		9
		PEDIATRÍA	7		7
HOSPITAL REGIONAL DE LORETO "FELIPE SANTIAGO ARRIOLA IGLESIAS"	III-1	ANESTESIOLOGÍA	10	1	11
		CIRUGÍA GENERAL	5		5
		GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA	13		13
		MEDICINA DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	3		3
		MEDICINA DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y TROPICALES	11	1	12
		MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA		1	1
		MEDICINA INTERNA	5		5
		ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGÍA	3		3
		PEDIATRÍA	16	1	17

Fuente: INFORHUS

PLANDES LORETO

- **Formación Técnica**

De otro lado, la formación técnica en Loreto, reporta un total de 14 Institutos de Educación Superior Tecnológico que ofertan carreras de ciencias de la salud (9 públicos y 5 privados).

Tabla N° 25: Oferta de carreras técnicas en la Región Loreto por provincia

PROVINCIA	Programa de estudio ofertado	IES Público	IES Privado
Maynas	Enfermería Técnica	1	2
	Laboratorio Clínico	1	1
	Técnica en Farmacia		1
Alto Amazonas	Enfermería Técnica	2	1
Loreto	Enfermería Técnica	1	
Mariscal Ramón Castilla	Enfermería Técnica	1	
Ucayali	Enfermería Técnica	1	
Datem del Marañón	Enfermería Técnica	1	
Putumayo	Enfermería Técnica	1	
		9	5

Fuente: MINEDO – DIGE-SUTPA

- **Convenios de cooperación interinstitucional**

La Gerencia Regional de Loreto, ha suscrito convenios de cooperación interinstitucional con 5 Institutos de Educación Superior Tecnológico, que ofertan carreras técnicas de salud, estos convenios se mantienen vigentes.

Tabla N° 26: Número de convenios de cooperación interinstitucional suscritos con Instituto Tecnológico de Educación Superior

PROVINCIA	DISTRICTO	CONVENIO	Institución	Programa de estudio ofertado	Fecha de inicio	Fecha de término
MAYNAS	IQUITOS	Convenio N° 001-2022/GERESA LORETO	Instituto Superior Tecnológico Privado "Reynas de las Américas"	Enfermería Técnica	07/11/2022	07/11/2025
				Laboratorio Clínico		
				Técnica en Farmacia		
		Convenio N° 004-2022/GERESA LORETO	Instituto Superior Tecnológico Privado "Gabriela Porto de Power"	Enfermería Técnica	02/11/2022	02/11/2025
	INDIANA	Convenio N° 005-2022/GERESA LORETO	Instituto Superior Tecnológico Público "Damasco Laberge"	Enfermería Técnica	07/11/2022	07/11/2025
PUTUMAYO	PUTUMAYO	Convenio N° 003-2022/GERESA LORETO	Instituto Superior Tecnológico Público "Del Estrecho - Río Putumayo"	Enfermería Técnica	02/11/2022	02/11/2025
RAMON CASTILLA	CABALLO COCHA	Convenio N° 002-2022/GERESA LORETO	Instituto Superior Tecnológico Público "Mariscal Ramon Castilla"	Enfermería Técnica	07/11/2022	07/11/2025

Fuente: Oficina Desarrollo de Recursos Humanos

6.3.2. Estado situacional de la Formación Laboral

Eje estratégico vinculado al desarrollo de capacidades y competencias de los recursos humanos, se identificó que la asignación presupuestal para el desarrollo de la gestión de formación laboral, históricamente resulta insuficiente; asimismo el diagnóstico de necesidades de capacitación, no se encuentra alineado al Modelo de Cuidado Integral de Salud de la persona, familia y comunidad por curso de vida (MCI) y Redes Integradas de Salud (RIS); Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) con insuficiente capacidad de implementación, con barreras de conectividad e insuficiente disponibilidad

PLANDES LORETO

de equipos y materiales informáticos; escenarios de aprendizaje que no cuentan con suficiente recursos humanos y materiales para el desarrollo de las acciones de capacitación; con limitadas acciones de monitoreo, supervisión y evaluación del desarrollo de capacidades, para la toma de decisiones oportunas.

Ausencia de políticas de capacitación y de desarrollo de capacidades y competencias a nivel de sector, ya sea porque las autoridades no priorizan la gestión de desarrollo de capacidades del personal o porque la entidad no cuenta con recursos destinados para ello.

Se agrega a esta problemática la débil planificación ejecución y evaluación de los procesos de capacitación, esto se ve reflejado en el Plan de Desarrollo de las Personas, aprobados anualmente, contienen una lista de talleres, seminarios, o cursos dictados a su personal, sin la tarea de evaluar posteriormente a los participantes en el desempeño de sus funciones. La inobservancia a un sistema de meritocracia, constituye uno de los principales problemas que afronta la administración pública y la gestión pública en el país, debilitando la capacidad para implementar políticas públicas y la prestación de servicios a la población.

El Decreto Supremo N° 091-2021-PCM, establece el ámbito, fases y cronograma para impulsar el tránsito de los servidores civiles al régimen del servicio civil, Ley N° 30057, ha sido modificado por el Decreto Legislativo N°1602 para Fortalecer la Gestión Pública a través del Tránsito de las Entidades Públicas y Promover el Acceso Meritocrático de los Servidores Civiles al Régimen del Servicio Civil y Dicta otras Disposiciones, para lo cual el servidor público debe contar con las capacidades y competencias para su participación en los concursos públicos para su traslado al nuevo régimen.

Uno de los pilares centrales de la Política de Modernización de la Gestión Pública, aprobada por el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, es el servicio civil meritocrático, el cual asegura la profesionalización de la función pública a fin de contar con funcionarios/as y servidores/as idóneos/as para el puesto y las funciones que desempeñan. (PDRC 2033).

6.4. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN LABORAL

La identificación de los problemas vinculados a la formación profesional y la formación laboral, en el ámbito regional, se logró gracias al análisis minucioso de las causas indirectas y directas de los problemas identificados en el Plan Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud 2024-2026¹¹

Esto, con el propósito de realizar la evaluación de los problemas relacionados a la planificación, organización, conducción, ejecución y control de la Formación Profesional y Laboral del Personal de la Salud del ámbito de la GERESA LORETO, para la intervención con alternativas de solución, para que en corto tiempo se pueda evidenciar resultados con la finalidad de fortalecer el desarrollo de capacidades y el desempeño de los recursos humanos de la salud, para mejorar las intervenciones y abordaje de las demandas sanitarias y epidemiológicas de la población de la región Loreto.

¹¹ Resolución Ministerial N° 513-2023/MINSA, que aprueba el Plan de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud PLANDES 2023-2026.

6.4.1. Problema central

“Desarrollo de las competencias y capacidades de los recursos humanos en salud responden parcialmente a las necesidades de la población, en el marco de las políticas del sector”.

Formación Profesional

Causa directa

Débil planificación y acciones conjuntas entre entidades formadoras y prestadoras de servicios de salud, limitan la aplicación de procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud.

Causas indirectas

- Débil acciones de comunicación para fomentar la implementación de las políticas del sector en la formación de profesionales de ciencias de la salud.
Ej. Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030¹², "Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030"¹³, Implementación del Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida para la persona, familia y comunidad (MCI)¹⁴, "Plan Nacional de Implementación de Redes Integradas de Salud"¹⁵, Perfil de competencias esenciales que orientan la formación de los profesional de la salud, entre otras, que limitan el reforzamiento de competencias de los estudiantes de ciencias de la salud durante su proceso formativo, requerido por el Sistema de Salud.
- Débil organización y conducción de los comités de sedes docentes para la aplicación del marco normativo de docencia en servicio e investigación en salud.
- Desarrollo de prácticas pre profesionales en escenarios o IPRESS no autorizadas como sedes docentes.
- Parcial implementación de la directiva administrativa de determinación de campos de formación de las sedes docentes.
- Escasa articulación para desarrollo de actividades conjuntas de docencia en servicio e investigación en salud entre las sedes docentes y las entidades formadoras que permita identificar nudos críticos e implementar la programación conjunta.
- Insuficiente asignación presupuestal, que impide programar en el Plan Operativo Institucional-POI acciones de articulación docencia en servicio e investigación en salud.
- Lentitud en procedimientos para la suscripción de convenios de cooperación docente asistencial en el nivel central.
- Débil seguimiento y evaluación de las actividades de docencia-servicio e investigación en salud.

¹² Decreto Supremo N° 026-2020-SA

¹³ Resolución Ministerial N° 1357-2018-MINSA

¹⁴ Resolución Ministerial N° 220-2021-MINSA

¹⁵ Resolución Ministerial N° 969-2021.MINSA

Formación Laboral

Causa directa

La formación laboral contribuye parcialmente con el desarrollo de los recursos humanos, para responder integralmente a las necesidades de salud de la población.

Causas Indirectas

- Insuficiente distribución del presupuesto para el desarrollo de las acciones de capacitación de los recursos humanos (administrativos y asistenciales) en salud.
- Débil capacidades de gestión en salud en el marco de las políticas del sector salud.
- Limitada implementación de metodologías educativas, uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y contenidos temáticos del Modelo del Cuidado Integral de Salud por cursos de vida (MCI) y conformación de las Redes Integrales de Salud (RIS), en los programas de fortalecimiento de capacidades de los Recursos Humanos en Salud (RHUS).
- Débil seguimiento y evaluación de las acciones de desarrollo de capacidades de los RHUS.

Efecto del problema

De mantenerse el problema la inadecuada atención de salud, incrementaría la insatisfacción en la atención de las necesidades en salud de la población.

6.4.2. Alternativas de solución

Se propone un conjunto de acciones a llevarse a cabo por los actores involucrados en el ámbito regional y local, a fin de atender el problema identificado tanto en el eje de formación profesional y formación laboral.

Formación Profesional

- Implementación acciones de comunicación para promover la implementación de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias de la región.
- Fortalecimiento de capacidades de los gestores de docencia en servicio e investigación en salud.
- Adecuada programación de acciones conjuntas.
- Desarrollo de los procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud.
- Implementar acciones de control de las actividades conjuntas de docencia en servicio e investigación en salud.

Formación Laboral

- Fortalecimiento de capacidades y competencias de los gestores de recursos humanos en salud.
- Implementación de acciones estratégicas y metodológicas que garanticen el desarrollo de capacidades.
- Implementación acciones se control del desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud.

6.4.3. Población o entidades objetivo

- Instituciones prestadoras de servicios de salud pública.
- Recursos Humanos en Salud del primer y segundo nivel de atención de las entidades de salud pública.

PLANDES LORETO

- Gobierno Regional y Gerencia de Desarrollo Social.
- Comités de pregrado y segundas especialidades de ciencias de la salud.
- Universidades con Facultades y Escuelas de Ciencias de la Salud e Institutos de Educación Superior con Carreras en Ciencias de la Salud.
- Asociaciones de Facultades de Ciencias de la Salud.
- Colegios Profesionales en Ciencias de la Salud.
- Entre otras entidades que ofrecen servicios vinculados a la salud.

6.5. ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA CON LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PEI Y POI

Articulación estratégica con los objetivos y acciones del PEI

PLIEGO	Gobierno Regional del Departamento de Loreto
UNIDAD EJECUTORA	453
UNIDAD ORGÁNICA	Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL-PEI (OEI)	OEI.007 Modernización de la Gestión Pública Regional
ACCIÓN ESTRATÉGICA PEI (AEI)	AEI.02.05 Programa de fortalecimiento de capacidades intercultural para los profesionales de salud.
INDICADORES AEI	Número de profesionales de la salud capacitados con el Plan de Desarrollo de Personal.

Articulación estratégica con los objetivos y acciones del POI

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL-POI	Mejorar el acceso a los Servicios de Salud
ACCIÓN ESTRATÉGICA (AEI)	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ACCIONES ESTRATÉGICAS POI	
00011	Preparación y mejoramiento de recursos humanos

PLANDES LORETO

6.6. ACTIVIDADES POR OBJETIVOS

6.6.1. Descripción Operativa: Unidad de Medida, metas y responsables

Descripción programática operativa y presupuestal del eje estratégico de formación profesional y formación laboral, relacionado con los objetivos y actividades necesarias y suficientes para el logro de las acciones estratégicas planteadas, contribuyendo al logro de los objetivos estratégico institucional.

Matriz de programación de metas física y presupuestales

ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA OPERATIVA													ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA DEL PRESUPUESTO			
Objetivo General: Fortalecer la gestión de la formación profesional y formación laboral de los recursos humanos en salud para que respondan integralmente a las necesidades sanitarias y epidemiológicas de la población, e implemente las políticas del sector.																
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Actividades	Unidad de Medida (U.M.)	PROGRAMACIÓN DE METAS FÍSICAS			PROGRAMACIÓN PRESUPUESTAL								Responsables		
			2024	2025	2026	Categoría Presupuestal	Producto	Actividad Presupuestal	Generador de Datos	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	Total Presupuestal			
OE1: Mejorar la calidad de la formación profesional implementando procesos y procedimientos de servicios de atención e investigaciones en salud que contribuya al cuidado integral de la población, e implemente las políticas del sector.	Implementación de acciones de capacitación para la promoción de las políticas del sector de salud en las unidades de atención y de atención de salud.	Accesados	2	4	4	9001 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2,3	S/0,00	S/0,00	S/0,00	S/0,00	DIRESA, IPRESS/RIS		
	Coordinación de comités de articulación de comités de atención e investigaciones en salud.	Comités coordinados	4	0	0	9001 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2,3	S/0,00	S/0,00	S/0,00	S/0,00	DIRESA, COREPRES, COMITES DE SEDES DOCENTES		
	Aplicación de procedimientos para la autorización de IPRESS como sedes docentes.	Sedes docentes autorizadas	5	4	0	9001 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2,3	S/1,215,00	S/20,160,00	S/0,00	S/21,375,00	DIRESA, COREPRES, COMITES DE SEDES DOCENTES		
	Implementación de procedimientos para la implementación de los campos de trabajo de las sedes docentes autorizadas.	Sedes docentes con campos de trabajo autorizadas	5	4	0	9001 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2,3	S/1,215,00	S/20,160,00	S/0,00	S/21,375,00	DIRESA, COREPRES, SUBCOMITESE DE DOCENTE, COMITES		
	Implementación de la programación de actividades de docencia en el servicio e investigaciones en salud.	Sedes docentes con planes implementado	1	9	9	9001 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2,3	S/0,00	S/450,00	S/450,00	S/900,00	DIRESA, SEDE DOCENTE, COMITES		
	Implementación de acciones de seguimiento y evaluación de los procesos y procedimientos de docencia en el servicio e investigaciones en salud.	Informe	3	5	5	9001 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2,3	S/512,00	S/13,540,00	S/13,540,00	S/28,092,00	DIRESA, SEDE DOCENTE, COMITES		
OE2: Mejorar la gestión de la formación profesional y laboral de los recursos humanos implementando acciones estratégicas que contribuya al cuidado integral de la población, e implemente las políticas del sector.	Implementación de planes de formación profesional y laboral de los recursos humanos (PLANDES).	Planes implementados	5	12	12	9001 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2,3	S/0,00	S/0,00	S/0,00	S/0,00	DIRESA/IPRESS/RIS		
	Implementación de acciones estratégicas para el desarrollo integral de las capacidades de los Recursos Humanos en Salud (RHUS).	UE que implementa acciones estratégicas	0	6	6	9001 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2,3	S/0,00	S/5,760,00	S/5,760,00	S/11,520,00	DIRESA/IPRESS/RIS		
	Implementación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión de las estrategias de formación laboral.	Informe	3	5	5	9001 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2,3	S/0,00	S/0,00	S/0,00	S/0,00	DIRESA/IPRESS/RIS		
TOTAL:										S/3,215,00	S/60,770,00	S/19,250,00	S/83,265,00			

PLANDES LORETO

6.6.2. Costeo de las actividades por tarea

Objetivo General:				
Fortalecer la gestión de la formación profesional y formación laboral de los recursos humanos en salud para que respondan integralmente a las necesidades sanitarias y epidemiológicas de la población, en el marco de las políticas del sector.				
Objetivos específicos	Actividades	Tareas	COSTOS SI.	
OE1: Mejorar la conducción de la formación profesional implementando procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	Implementación de acciones de comunicación para promover la incorporación de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias y epidemiológicas de la región en la formación de estudiantes de ciencias de la salud.	Elaboración e implementación del programa de socialización de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias y epidemiológicas de la región.	0,00*	
		Conducir reuniones de difusión de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias de la región.		
		Consensuar con actores involucrados la implementación de las políticas del sector en la formación profesional.		
	Conformación de comités de articulación docencia en servicio e investigación en salud.	Asistencia técnica: Organización y funcionamiento de los comités de articulación docencia en servicio e investigación en salud.	Conformación y oficialización de los comités de las sedes docentes.	0,00*
	Aplicación de procedimientos para la autorización de las IPRESS como sedes docentes.	Asistencia técnica: Implementación del procedimiento de evaluación y autorización de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPRESS) como sedes docentes.	Auto evaluación de criterios y estándares para calificar como sede docente. Solicitar la calificación como sede docente. Organizar la recepción de la Comisión evaluadora de sede docente del Comité Nacional de Pregrado de Salud (COREPRES). Recepcionar el pronunciamiento oficial del COREPRES.	21,678,00

Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud, 2024 – 2026

PLANDES LORETO

	Implementación de procedimientos para la determinación de los campos de formación en sedes docentes autorizadas.	Asistencia técnica: Implementación del procedimiento de determinación de campos de formación de sedes docentes.	21,678,00
		Aplicar el procedimiento para la identificación preliminar de campos de formación.	
		Solicitar al COREPRES la determinación de campos de formación.	
		Organizar la recepción de la Comisión del COREPRES para la determinación de campos de formación.	
		Recepcionar el pronunciamiento oficial del COREPRES.	
	Implementación de la programación conjunta de las actividades de docencia en servicio e investigación en salud.	Asistencia técnica: Programación conjunta de articulación docencia en servicio e investigación en salud, que incluya actividades, asignación de campos de formación, cronograma, presupuesto, fuentes de financiamiento y responsables.	900.00
		Formulación-aprobación e implementación del plan anual de programación conjunta de articulación docencia en servicio e investigación en salud, que incluya actividades, asignación de campos de formación, cronograma, presupuesto, fuentes de financiamiento y responsables.	
		Evaluar el desarrollo de especialidades que incluya la planificación, programación, presupuesto y conducción.	
		Reuniones con autoridades de educación técnica para incidir en la regulación específica de las prácticas preprofesionales para carreras técnica en salud.	
		Desarrollo de talleres de procesos educativos, como sus respectivas metodologías, medios y pedagogías promoviendo su incorporación durante la formación de profesionales de la salud.	
	Implementación de acciones de seguimiento y evaluación de los procesos y procedimientos de docencia en servicio e investigación en salud.	Monitorear la ejecución de las actividades operativas y tareas programadas, a fin de verificar el avance de la ejecución de las metas programadas.	28,092.00
		Supervisar el correcto desarrollo de las actividades, el avance del cumplimiento de actividades operativas y tareas programadas, con el fin de detectar oportunamente inconvenientes o necesidades de ajuste para el logro de los objetivos.	
		Verificar los resultados y la ejecución de las metas programadas.	
OE2: Mejorar la gestión de formación laboral de los recursos	Implementación del plan de formación profesional y laboral	Elaboración del plan de implementación del PLANDES regional, que incluya su programación de actividades.	0,00*
		Elaborar el programa de socialización del PLANDES regional.	

Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud, 2024 – 2026

PLANDES LORETO

humanos en salud implementando acciones estratégicas, que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	del personal de la salud (PLANDES).	Convocar a actores involucrados, para difundir el PLANDES regional.		
		Suscribir acuerdos de compromisos para la implementación del PLANDES regional.		
	Implementación de acciones estratégicas para el desarrollo integral de las capacidades de los recursos humanos en salud (RHUS).		Coordinaciones con la Escuela Nacional de Salud Pública (ENSAP-MINSA) para el desarrollo del programa de formación laboral en planificación y gestión de salud dirigida a responsables de recursos humanos.	11,520.00
			Desarrollo de talleres de capacitación para tutores/facilitadores regionales en metodología educativa e implementación del Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida para la Persona, Familia y Comunidad (MCI) y Redes Integradas de Salud (RIS), uso y manejo de herramientas tecnológicas de información y comunicación.	
			Coordinaciones con la Dirección de Atención Integral de Salud (DAIS) y la Dirección de Servicios de Salud para socializar contenidos del MCI y RIS.	
			Incorporar en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), contenidos con respecto a prioridades sanitarias, MCI y RIS.	
			Programación de pasantías para los gestores de recursos humanos en las Unidades Ejecutoras u otras entidades con mayor experiencia en gestión.	
			Promover la participación de los responsables de capacitación/docencia o los que hagan sus veces en el fortalecimiento de competencias.	
	Implementación de acciones de seguimiento y evaluación del desarrollo de las estrategias de formación laboral.		Monitorear la ejecución de las actividades operativas y tareas programadas, a fin de verificar el avance de la ejecución de las metas programadas.	0.00
			Supervisar el correcto desarrollo de las actividades, el avance del cumplimiento de actividades operativas y tareas programadas, con el fin de detectar oportunamente inconvenientes o necesidades de ajuste para el logro de los objetivos.	
		Verificar los resultados y la ejecución de las metas programadas.		

(*) Las actividades que generan costo cero, es porque se realizarán virtualmente o actividades conjuntas con el eje de formación profesional o con cooperación interinstitucional.

PLANDES LORETO

6.6.3. Cronograma de Actividades por tarea

Objetivo General:					
Fortalecer la gestión de la formación profesional y formación laboral de los recursos humanos en salud para que respondan integralmente a las necesidades sanitarias y epidemiológicas de la población, en el marco de las políticas del sector.					
Objetivos específicos	Actividades	Tareas	COSTOS S/.		
			2024	2025	2026
OE1: Mejorar la conducción de la formación profesional implementando procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	Implementación de acciones de comunicación para promover la incorporación de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias y epidemiológicas de la región en la formación de estudiantes de ciencias de la salud.	Elaboración e implementación del programa de socialización de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias y epidemiológicas de la región.	0.00*	0,00*	0,00*
		Conducir reuniones de difusión de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias de la región.			
		Consensuar con actores involucrados la implementación de las políticas del sector en la formación profesional.			
	Conformación de comités de articulación docencia en servicio e investigación en salud.	Asistencia técnica: Organización y funcionamiento de los comités de articulación docencia en servicio e investigación en salud.	0.00*	0.00*	0.00*
		Conformación y oficialización de los comités de las sedes docentes.			
	Aplicación de procedimientos para la autorización de IPRESS como sedes docentes.	Asistencia técnica: Implementación del procedimiento de evaluación y autorización de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPRESS) como sedes docentes.	1218.00	20.460.00	0.00
		Auto evaluación de criterios y estándares para calificar como sede docente.			
		Solicitar la calificación como sede docente.			
		Organizar la recepción de la Comisión evaluadora de sede docente del Comité Nacional de Pregrado de Salud (COREPRES).			
	Implementación de procedimientos para la determinación de los campos de formación en sedes docentes autorizadas.	Recepcionar el pronunciamiento oficial del COREPRES.	1218.00	20.460.00	0.00
		Asistencia técnica: Implementación del procedimiento de determinación de campos de formación de sedes docentes.			
		Aplicar el procedimiento para la identificación preliminar de campos de formación.			
		Solicitar al COREPRES la determinación de campos de formación.			
		Organizar la recepción de la Comisión del COREPRES para la determinación de campos de formación.			
Recepcionar el pronunciamiento oficial del COREPRES.					

Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud, 2024 – 2026

PLANDES LORETO

	Implementación de la programación conjunta de las actividades de docencia en servicio e investigación en salud.	Asistencia técnica: Programación conjunta de articulación docencia en servicio e investigación en salud, que incluya actividades, asignación de campos de formación, cronograma, presupuesto, fuentes de financiamiento y responsables.	0.00	450.00	450.00
		Formulación-aprobación e implementación del plan anual de programación conjunta de articulación docencia en servicio e investigación en salud, que incluya actividades, asignación de campos de formación, cronograma, presupuesto, fuentes de financiamiento y responsables.			
		Evaluar el desarrollo de especialidades que incluya la planificación, programación, presupuesto y conducción.			
		Reuniones con autoridades de educación técnica para incidir en la regulación específica de las prácticas preprofesionales para carreras técnica en salud.			
		Desarrollo de talleres de procesos educativos, como sus respectivas metodologías, medios y pedagogías promoviendo su incorporación durante la formación de profesionales de la salud.			
	Implementación de acciones de seguimiento y evaluación de los procesos y procedimientos de docencia en servicio e investigación en salud.	Monitorear la ejecución de las actividades operativas y tareas programadas, a fin de verificar el avance de la ejecución de las metas programadas.	812.00	13.640.00	13.640.00
		Supervisar el correcto desarrollo de las actividades, el avance del cumplimiento de actividades operativas y tareas programadas, con el fin de detectar oportunamente inconvenientes o necesidades de ajuste para el logro de los objetivos.			
		Verificar los resultados y la ejecución de las metas programadas.			
OE2: Mejorar la gestión de formación laboral de los recursos humanos en salud implementando acciones estratégicas, que contribuyan al cuidado integral de	Implementación del plan de formación profesional y laboral del personal de la salud (PLANDES).	Elaboración del plan de implementación del PLANDES regional, que incluya su programación de actividades.	0,00*	0,00*	0,00*
		Elaborar el programa de socialización del PLANDES regional.			
		Convocar a actores involucrados, para difundir el PLANDES regional.			
		Suscribir acuerdos de compromisos para la implementación del PLANDES regional.			

Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud, 2024 – 2026

PLANDES LORETO

salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	Implementación de acciones estratégicas para el desarrollo integral de las capacidades de los RHUS.	Coordinaciones con la Escuela Nacional de Salud Pública (ENSAP-MINSA) para el desarrollo del programa de formación laboral en planificación y gestión de salud dirigida a responsables de recursos humanos.	0.00	5760.00	5760.00
		Desarrollo de talleres de capacitación para tutores/facilitadores regionales en metodología educativa e implementación del Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida para la Persona, Familia y Comunidad (MCI) y Redes Integradas de Salud (RIS), uso y manejo de herramientas tecnológicas de información y comunicación.			
		Coordinaciones con la Dirección de Atención Integral de Salud (DAIS) y la Dirección de Servicios de Salud para socializar contenidos del MCI y RIS.			
		Incorporar en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), contenidos con respecto a prioridades sanitarias, MCI y RIS.			
		Programación de pasantías para los gestores de recursos humanos en las Unidades Ejecutoras u otras entidades con mayor experiencia en gestión.			
		Promover la participación de los responsables de capacitación/docencia o los que hagan sus veces en el fortalecimiento de competencias.			
Implementación de acciones de seguimiento y evaluación del desarrollo de las estrategias de formación laboral.		Monitorear la ejecución de las actividades operativas y tareas programadas, a fin de verificar el avance de la ejecución de las metas programadas.	0,00*	0,00*	0,00*
		Supervisar el correcto desarrollo de las actividades, el avance del cumplimiento de actividades operativas y tareas programadas, con el fin de detectar oportunamente inconvenientes o necesidades de ajuste para el logro de los objetivos.			
		Verificar los resultados y la ejecución de las metas programadas.			

(*) Las actividades que generan costo cero, es porque se realizarán virtualmente o actividades conjuntas con el eje de formación profesional o con cooperación interinstitucional.

PLANDES LORETO

6.6.4. Responsables

Según el análisis de involucrados que corresponde al (Anexo 3), desarrollado en los talleres de la fase de formulación del plan, se identificó a aquellos actores (grupos o instituciones) interesados y que muestran poder de influenciar dando alternativas de solución a los problemas a enfrentar para el cumplimiento del presente plan de formación profesional y formación laboral del personal de la salud; así como también a aquellos actores considerados como intermedio (neutros) que, si aplicamos una buena alianza estratégica, pueden sumarse para influenciar positivamente en la implementación del plan; en éste caso no se llegó a identificar a actores opositores.

- Entre los actores favorecedores se identifica: al Ministerio de Salud del MINSA, a las empresas proveedoras de servicios de capacitación.
- Entre los actores neutros identificados tenemos a Servir, el Gobierno Regional, las Direcciones ejecutivas/áreas usuarias de la GERESA, Redes de Salud, Hospitales, Colegios Profesionales, Instituciones Formadora (universitaria y técnica), Dirección Regional de Educación, Gobiernos Locales e Instancias operadoras de la capacitación - ENSAP/Telesalud.
- En base al análisis de involucrados se plantea fortalecer la articulación con las Instituciones formadoras de las carreras en ciencias de la salud (Universidades e Institutos tecnológicos superiores de las carreras técnicas) y otras instituciones que tienen impacto directo e indirecto con la salud de las personas.

6.7. PRESUPUESTO

La formulación e implementación del Plan de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud 2024 – 2026, corresponde a la acción estratégica Modernizar la gestión institucional del Plan Estratégico del Gobierno Regional, correspondiente al objetivo estratégico Institucional de Presupuestos orientados a resultados ejecutados en beneficio de la población, para mejorar el acceso a salud integral y de calidad en la población del departamento de Loreto.

El presupuesto total comprende las actividades por fases de implementación del Plan regional.

La fase de implementación comprende el costo de las actividades por tareas y es de responsabilidad de los actores participantes, las mismas que serán ejecutadas a partir del año 1 y 2.

Presupuesto por fases del plan	Actividades	Programación presupuestal			Presupuesto
		2024	2025	2026	
Implementación del Plan	Difusión y publicación del PLANDES regional	0.00	0.00	0.00	0.00
	Desarrollo de las actividades planteadas en el PLANDES regional	2,436.00	47,370.00	6,210.00	55,776.00
Seguimiento y evaluación del Plan	Monitoreo y supervisión de la implementación del plan	812.00	13,640.00	13,640.00	28,092.00
Total, general		3,248.00	66,770.00	19,850.00	83,868.00

6.8. FINANCIAMIENTO

Para el financiamiento de la implementación del presente plan específico, la Gerencia Regional de Salud, gestiona la incorporación en el Plan Operativo Institucional (POI).

Complementariamente, se gestionará la implementación de mecanismos de financiamiento a través de la gestión de convenios con las Instituciones Formadoras, espacios de articulación o con otras entidades públicas o privadas.

PLANDES LORETO

6.9. ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento tiene dos fases de monitoreo y supervisión:

- Monitorear continua y sistemáticamente la ejecución de las actividades operativas y tareas programadas de ambos ejes estratégicos de formación profesional y formación laboral, a fin de verificar el avance de la ejecución de las metas físicas y presupuestales sobre, realizada por el órgano proponente responsable de la ejecución del plan específico.
- Supervisar el correcto desarrollo de las actividades, el avance del cumplimiento de metas físicas y presupuestales y tareas programadas de ambos ejes estratégicos de formación profesional y formación laboral, con el fin de detectar oportunamente inconvenientes o necesidades de ajuste para el logro de los objetivos.

En esta acción de seguimiento, el órgano proponente eleva el informe trimestral a la oficina de planeamiento y presupuesto de la Gerencia Regional de Salud.

La oficina de planeamiento y presupuesto, analiza y evalúa el cumplimiento de las metas físicas y la ejecución presupuestal planteado del presente plan específico, realizando observaciones y medidas de corrección de ser necesarios.

Además, se realiza la verificación de los resultados y la ejecución de las metas programadas, dicha acción permite la elaboración del informe final, realizado por el órgano proponente.

Adicionalmente, para la implementación del PLANDES LORETO, el MINSA, a través de sus Sectoristas - Equipo Técnico brinda, asistencia técnica y realiza el monitoreo y evaluación correspondiente.

6.10. RESPONSABILIDADES

Las responsabilidades en la implementación del PLANDES LORETO son compartidas, entre la Gerencia Regional de Salud, las Redes de Salud, Hospitales, con el acompañamiento del Ministerio de Salud, y participación activa de los actores involucrados. La Gerencia Regional de la Salud, a través de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humano como órgano proponente a nivel regional lidera la conducción de la implementación, seguimiento y evaluación del presente plan.

Nivel	Responsabilidades
<p>Nivel Nacional</p> <p>Dirección General de Personal de la Salud (DIGEP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conducción y regulación de la implementación del Plan nacional de formación profesional y formación laboral del personal de la salud. • Brindar asistencia técnica permanente durante la implementación del plan. • Coordinación con el área respectiva para el cumplimiento de las actividades programadas. • Realizar seguimiento y evaluación del avance de la implementación del plan. • Evaluar periódicamente el cumplimiento de indicadores de proceso y resultados en coordinación con los órganos del MINSA.
<p>Nivel Regional</p> <p>Gerencia Regional de la Salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conduce a nivel regional y elabora estrategias y herramientas regionales para la implementación de los planes regionales de formación profesional y formación laboral del personal de la salud 2024 - 2026. • Conformar el Comité Regional de Desarrollo de los RHUS para la operatividad de las acciones programadas en el plan. • Participa y desarrolla en el proceso de calificación y autorización de las sedes docentes de formación y capacitación con cumplimiento de criterios y requisitos. • Garantiza la participación y permanencia del personal de salud, involucrándose en las actividades de formación profesional y formación laboral para el fortalecimiento de competencias. • Fortalece la articulación docencia en servicio e investigación en salud. • Participa en la identificación de los temas prioritarios, según diagnóstico situacional, eventos prevalentes de la región, prioridades sanitarias

PLANDES LORETO

	<p>regionales, programas educativos estratégicos en salud (PEES), y según las necesidades de la población y las políticas del sector salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Promueve la conformación de los espacios de articulación docencia en servicio e investigación en salud regional. ● Promueve la articulación de los involucrados en la formación profesional y laboral, para la concertación de actividades, incrementar la oferta de formación de pregrado y residentado, y la toma de decisiones oportunas. ● Evalúa los avances de la implementación del PLANDES LORETO 2024 - 2026 y sistematiza información.
<p>Nivel Regional Instituciones prestadoras de servicios de salud de la GERESA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Participa de las actividades programadas en el PLAN LORETO 2024-2026. ● Conformar los comités de sedes docentes. ● Determina los campos de formación. ● Implementa la programación conjunta. ● Participa en el programa de formación laboral en gestión de salud. ● Envía información a la GERESA.

6.11. ANEXOS

Anexo 01: Árbol de problemas.

Anexo 02: Matriz de análisis de involucrados.

Anexo 03: Árbol de objetivos.

Anexo 04: Matriz de metas físicas y metas presupuestales.

Anexo 05: Matriz de seguimiento y evaluación de metas físicas y presupuestales - 2024.

Anexo 06: Matriz de seguimiento y evaluación de metas físicas y presupuestales - 2025.

Anexo 07: Matriz de seguimiento y evaluación de metas físicas y presupuestales - 2026.

Anexo 08: Matriz de Indicadores del plan.

Anexo 09: Ficha técnica de indicador – Eje estratégico Formación Profesional.

Anexo 10: Ficha técnica de indicador – Eje estratégico Formación Profesional.

6.12. BIBLIOGRAFÍA

- Plan de Desarrollo Regional Concertado LORETO 2023 – 2033¹⁶.
- Instituto Nacional de Investigación -Censo Nacional 2017
- Ministerio de Educación¹⁷
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria¹⁸.
- Plan Estratégico Institucional de Loreto¹⁹.
- Plan Operativo Institucional de la Gerencia Regional de Salud de Loreto.
- Visión del Perú al 2050²⁰.
- Base de datos de articulación docencia servicio de la DIFOR²¹.

¹⁶ <https://www.gob.pe/institucion/regionloreto/informes-publicaciones/4588260-plan-de-desarrollo-regional-de-loreto-al-2033>

¹⁷ <https://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/consulta-instituto.php>

¹⁸ <https://www.tuni.pe/comunidad/estudiantes>

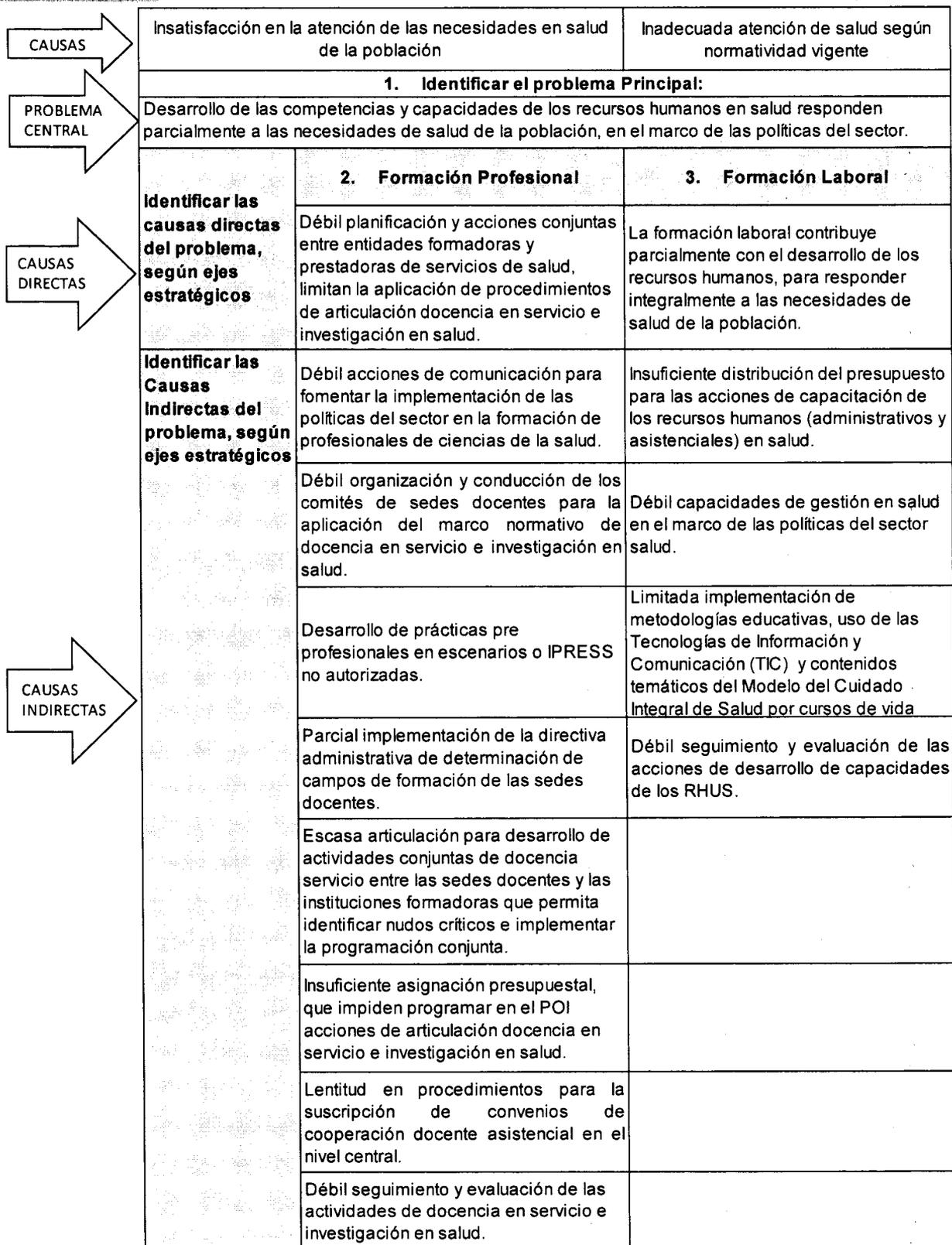
¹⁹ Plan Estratégico Institucional PEI (2019-2025) - Informes y publicaciones - Gobierno Regional Loreto - Plataforma del Estado Peruano (www.gob.pe)

²⁰ <https://www.ceplan.gob.pe/visionperu2050/>

²¹ https://drive.google.com/drive/folders/17zdBkC_SADtHhMD-zv6ayOtLyEUz-sHE?usp=sharing

ANEXO 01

Árbol de Problemas



PLANDES LORETO

ANEXO 02

ACTORES INVOLUCRADOS

MATRIZ N°03: Análisis de involucrados	ESPECTATIVA		FUERZA	RESULTANTE	POSICION POTENCIAL	ACCIONES ESTRATEGICAS
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)	Multiplicación entre el valor de la Expectativa x el valor de la Fuerza	Capacidad de influir de alguna forma en la ejecución de la propuesta de Intervención (o de mejora)	Acciones de impacto estratégico para modificar la posición potencial identificada en el actor respectivo: a.- Que permita producir un cambio (neutros) b.- Fortalecimiento (favorecedores)
	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		Favorecedores = de +9 a + 25	c.- Neutralización (opositores)
	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	FORTALECIMIENTO
SERVIR	5		5	25	FAVORECEDOR	FORTALECIMIENTO
GOBIERNO REGIONAL	1		1	1	NEUTRO	ALIANZAS ESTRATEGICAS
DIRESA (Direcciones ejecutivas/áreas usuarias)	2		3	6	NEUTRO	ALIANZAS ESTRATEGICAS
REDES	1		1	1	NEUTRO	ALIANZAS ESTRATEGICAS
HOSPITALES	3		3	9	FAVORECEDOR	FORTALECIMIENTO

Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud, 2024 – 2026

PLANDES LORETO

MATRIZ N°03: Análisis de involucrados	ESPECTATIVA		FUERZA	RESULTANTE	POSICION POTENCIAL	ACCIONES ESTRATEGICAS
Institución, entidad, organización de la sociedad civil, poder del Estado, órgano, unidad orgánica, área, etc. relacionada al proceso de articulación docente-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)	Multiplicación entre el valor de la Expectativa x el valor de la Fuerza	Capacidad de influir de alguna forma en la ejecución de la propuesta de intervención (o de mejora)	Acciones de impacto estratégico para modificar la posición potencial identificada en el sector respectivo:
	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			a.- Que permita producir un cambio (neutros)
	Valoración positiva:	Valoración negativa:	1 = Muy poca influencia en la ejecución de la propuesta de intervención;			b.- Fortalecimiento (favorecedores)
	+1 = muy poca importancia;	-1 = la ejecución del plan causará muy pocos problemas;	+5 = Muchísima influencia en la ejecución de la propuesta de intervención			c.- Neutralización (opositores)
	+5 = Muy alta importancia	-5 = la ejecución del plan causará muchísimos problemas				
INSTITUCIONES FORMADORAS (UNIVERSIDADES)	3		3	9	FAVORECEDOR	FORTALECIMIENTO
COLEGIOS PROFESIONALES	1		1	1	NEUTRO	ALIANZAS ESTRATEGICAS
ORGANIZACIONES SOCIALES	1		1	1	NEUTRO	ALIANZAS ESTRATEGICAS
GREMIOS PROFESIONALES	1		1	1	NEUTRO	ALIANZAS ESTRATEGICAS
SINDICATOS DE ASISTENCIALES	1		1	1	NEUTRO	ALIANZAS ESTRATEGICAS
EMPRESAS PROVEDORES DE SERVICIO DE CAPACITACIÓN	3		3	9	FAVORECEDOR	FORTALECIMIENTO
INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES DE LAS CARRERAS TÉCNICAS EN SALUD	3		3	9	FAVORECEDOR	FORTALECIMIENTO
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION	3		3	9	FAVORECEDOR	FORTALECIMIENTO
GOBIERNOS LOCALES	1		1	1	NEUTRO	ALIANZAS ESTRATEGICAS
MESA DE CONCERTACION DE LUCHA CONTRA LA POBREZA	1		1	1	NEUTRO	ALIANZAS ESTRATEGICAS
CONSEJO REGIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN CORCYTED	1		1	1	NEUTRO	ALIANZAS ESTRATEGICAS
Instancias operadoras de la capacitación (ENSAP, Telesalud)	3		3	9	FAVORECEDOR	FORTALECIMIENTO
CÓRERES	5		5	25	FAVORECEDOR	FORTALECIMIENTO
CÓREREME	5		5	25	FAVORECEDOR	FORTALECIMIENTO
CÓREREN	5		5	25	FAVORECEDOR	FORTALECIMIENTO

ANEXO 03

Árbol de Objetivos

Objetivo General:		
Fortalecer la gestión de la formación profesional y formación laboral de los recursos humanos en salud para que respondan integralmente a las necesidades sanitarias y epidemiológicas de la población, en el marco de las políticas del sector.		
	2.1 Formación Profesional	3.1 Formación Laboral
Objetivos específicos	OE1: Mejorar la conducción de la formación profesional implementando procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	OE2: Mejorar la gestión de formación laboral de los recursos humanos en salud implementando acciones estratégicas, que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.
Actividades	Implementación de acciones de comunicación para promover la incorporación de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias y epidemiológicas de la región en la formación de estudiantes de ciencias de la salud.	Implementación del plan de formación profesional y laboral del personal de la salud (PLANDES).
	Conformación de comités de articulación docencia en servicio e investigación en salud.	Implementación de acciones estratégicas para el desarrollo integral de las capacidades de los Recursos Humanos en Salud (RHUS).
	Aplicación de procedimientos para la autorización de IPRESS como sedes docentes.	Implementación de acciones de seguimiento y evaluación del desarrollo de las estrategias de formación laboral.
	Implementación de procedimientos para la determinación de los campos de formación en sedes docentes autorizadas.	
	Implementación de la programación conjunta de las actividades de docencia en servicio e investigación en salud.	
	Implementación de acciones de seguimiento y evaluación de los procesos y procedimientos de docencia en servicio e investigación en salud.	

Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud, 2024 – 2026

PLANDES LORETO

ANEXO 05

MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE METAS FÍSICAS Y PRESUPUESTALES, AÑO 2024

Unidad Orgánica: Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos

Objetivo General: Fortalecer la gestión de la formación profesional y formación laboral de los recursos humanos en salud para que respondan integralmente a las necesidades sanitarias y epidemiológicas de la población, en el marco de las políticas del sector.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Actividad	UM	CUMPLIMIENTO DE METAS FÍSICAS (Monitoreo por año)									EJECUCIÓN PRESUPUESTAL								
			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	% Ejecución Presupuestal
															I SEMESTRE			II SEMESTRE		
OE1: Mejorar la conducción de la formación profesional implementando procesos y procedimientos de articulación de acciones en servicio e investigación en salud que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	Implementación de acciones de comunicación para promover la incorporación de las políticas del sector a cargo a las prioridades sanitarias y epidemiológicas de la región en la formación de estudiantes de ciencias de la salud.	Acuerdos	0			2			2											
	Conformación de comités de articulación de acciones en servicio e investigación en salud.	Comités conformados	0			4			4											
	Aplicación de procedimientos para la autorización de IPRESS como sedes docentes.	Sedes docentes autorizadas	0			5			5											
	Implementación de procedimientos para la determinación de los campos de formación en sedes docentes autorizadas.	Sedes docentes con campos determinados	0			5			5											
	Implementación de la programación conjunta de las actividades de docencia en servicio e investigación en salud.	Sedes Docentes con Planes implementado	0			1			1											
	Implementación de acciones de seguimiento y evaluación de los procesos y procedimientos de docencia en servicio e investigación en salud.	Informe	0			3			3											
OE2: Mejorar la gestión de formación laboral de los recursos humanos en salud implementando acciones estratégicas, que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	Implementación del plan de formación profesional y laboral del personal de la salud (PLANDES).	Plan implementado	0			5			5											
	Implementación de acciones estratégicas para el desarrollo integral de las capacidades de los Recursos Humanos en Salud (RHUIS).	UE que implementan acciones estratégicas	0			0			0											
	Implementación de acciones de seguimiento y evaluación del desarrollo de las estrategias de formación laboral.	Informe	0			3			3											
TOTAL			0			28			28											

PLANDES LORETO

ANEXO 06

MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE METAS FÍSICAS Y PRESUPUESTALES, AÑO 2025

Unidad Orgánica: Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos

Objetivo General: Fortalecer la gestión de la formación profesional y formación laboral de los recursos humanos en salud para que respondan integralmente a las necesidades sanitarias y epidemiológicas de la población, en el marco de las políticas del sector.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Actividad	UM	CUMPLIMIENTO DE METAS FÍSICAS (Monitoreo por año)									EJECUCIÓN PRESUPUESTAL								
			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
												[S/]								
OE1: Mejorar la conducción de la formación profesional implementando procesos y procedimientos de articulación docente en servicio e investigación en salud que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	Implementación de acciones de comunicación para promover la incorporación de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias y epidemiológicas de la región en la formación de estudiantes de ciencias de la salud.	Acuerdos	2			2			4			S/0.00				S/0.00			S/0.00	
	Confirmación de comités de articulación docente en servicio e investigación en salud.	Comités conformados	0			0			0			S/0.00				S/0.00			S/0.00	
	Aplicación de procedimientos para la autorización de PRESS como sedes docentes.	Sedes docentes autorizadas	2			2			4			S/10,230.00				S/10,230.00			S/20,460.00	
	Implementación de procedimientos para la determinación de los campos de formación en sedes docentes autorizadas.	Sedes docentes con campos determinados	2			2			4			S/10,230.00				S/10,230.00			S/20,460.00	
	Implementación de la programación conjunta de las actividades de docencia en servicio e investigación en salud.	Sedes Docentes con Planes Implementado	0			0			0			S/460.00				S/0.00			S/460.00	
	Implementación de acciones de seguimiento y evaluación de los procesos y procedimientos de docencia en servicio e investigación en salud.	Informe	2			3			5			S/6,820.00				S/6,820.00			S/13,640.00	
OE2: Mejorar la gestión de formación laboral de los recursos humanos en salud implementando acciones estratégicas, que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	Implementación del plan de formación profesional y laboral del personal de la salud (PLANDES).	Plan implementado	6			6			12			S/0.00				S/0.00			S/0.00	
	Implementación de acciones estratégicas para el desarrollo integral de las capacidades de los Recursos Humanos en Salud (RRHS).	UE que implementan acciones estratégicas	0			0			0			S/0.00				S/5,700.00			S/5,700.00	
	Implementación de acciones de seguimiento y evaluación del desarrollo de las estrategias de formación laboral.	Informe	2			3			5			S/0.00				S/0.00			S/0.00	
TOTAL			25			24			49			S/27,730.00				S/33,040.00			S/60,770.00	

Plan Regional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud, 2024 – 2026

PLANDES LORETO

ANEXO 07

MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE METAS FÍSICAS Y PRESUPUESTALES, AÑO 2026

Unidad Orgánica: Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos

Objetivo General: Fortalecer la gestión de la formación profesional y formación laboral de los recursos humanos en salud para que respondan integralmente a las necesidades sanitarias y epidemiológicas de la población, en el marco de las políticas del sector.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Actividad	LIM	CUMPLIMIENTO DE METAS FÍSICAS (Monitoreo por año)									EJECUCIÓN PRESUPUESTAL (S/)								
			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
OE1: Mejorar la conducción de la formación profesional implementando procesos y procedimientos de articulación docente en servicio e investigación en salud que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	Implementación de acciones de comunicación para promover la incorporación de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias y epidemiológicas de la región en la formación de estudiantes de ciencias de la salud.	Acuerdos	2			2			4			S/0.00			S/0.00			S/0.00		
	Conformación de comités de articulación docente en servicio e investigación en salud.	Comités conformados	0			0			0			S/0.00			S/0.00			S/0.00		
	Aplicación de procedimientos para la autorización de IPRESS como sedes docentes.	Sedes docentes autorizadas	0			0			0			S/0.00			S/0.00			S/0.00		
	Implementación de procedimientos para la determinación de los campos de formación en sedes docentes autorizadas.	Sedes docentes con campos determinados	0			0			0			S/0.00			S/0.00			S/0.00		
	Implementación de la programación conjunta de las actividades de docencia en servicio e investigación en salud.	Sedes Docentes con Planes implementado	0			0			0			S/450.00			S/0.00			S/450.00		
	Implementación de acciones de seguimiento y evaluación de los procesos y procedimientos de docencia en servicio e investigación en salud.	Informe	2			3			5			S/0.00			S/13,840.00			S/13,840.00		
OE2: Mejorar la gestión de formación laboral de los recursos humanos en salud implementando acciones estratégicas que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	Implementación del plan de formación profesional y laboral del personal de la salud (PLANDES).	Plan implementado	6			6			12			S/0.00			S/0.00			S/0.00		
	Implementación de acciones estratégicas para el desarrollo integral de las capacidades de los Recursos Humanos en Salud (RHUS).	UE que implementan acciones estratégicas	0			0			0			S/0.00			S/5,760.00			S/5,760.00		
	Implementación de acciones de seguimiento y evaluación del desarrollo de las estrategias de formación laboral.	Informe	2			3			5			S/0.00			S/0.00			S/0.00		
TOTAL			21			20			41			S/450.00			S/19,400.00			S/19,850.00		

ANEXO 08

INDICADORES

Objetivo General: Fortalecer la gestión de la formación profesional y formación laboral de los recursos humanos en salud para que respondan integralmente a las necesidades sanitarias y epidemiológicas de la población, en el marco de las políticas del sector.

Declaración de Objetivos	Indicador	UM	Meta Programada			Fuente de Information	Responsable
			Año 1	Año 2	Año3		
OE1: Mejorar la conducción de la formación profesional implementando procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	% de sedes docentes que implementan procesos y procedimientos de docencia en servicio e investigación en salud.	Sedes docentes que implmentan procesos y procedimientos de docencia en servicio e investigación en salud.	33%	45%	22%	Informe	DIRESA/IPRESS (Sedes Docentes)
OE2: Mejorar la gestión de formación laboral de los recursos humanos en salud implementando acciones estratégicas, que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	% de IPRESS que implementan acciones estratégicas	IPRESS que implentan acciones estratégicas	33%	45%	22%	Informe	DIRESA/IPRESS

Año 2024: 3 (33%)

Año 2025: 4 (45%)

Año 2026: 2 (22%)

ANEXO 09

FICHA TÉCNICA DE INDICADOR – EJE ESTRATÉGICO FORMACIÓN PROFESIONAL

OE1: Mejorar la conducción de la formación profesional implementando procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	
Nombre del indicador	Porcentaje de sedes docentes que implementan procesos y procedimientos de docencia en servicio e investigación en salud.
Definición del indicador	Permite medir el número de sedes docentes que aplican procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud, en atención a las acciones de intervención: <ul style="list-style-type: none"> ● Implementación acciones de comunicación para promover la implementación de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias de la región. ● Fortalecimiento de capacidades de los gestores de docencia en servicio e investigación en salud. ● Adecuada programación de acciones conjuntas. ● Desarrollo de los procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud. ● Implementar acciones de control de las actividades conjuntas de docencia en servicio e investigación en salud.
Tipo del indicador	Indicador de resultado
Unidad de medición	Expresada en porcentaje
Fuente del numerador	Nº de sedes docentes que implementan procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud.
Fuente del denominador	Nº de IPRESS de la GERESA
Fórmula o método de cálculo	$\frac{\text{Nº de sedes docentes que implementan procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud.}}{\text{Nº de IPRESS de la GERESA}} \times 100$
Periodicidad de la medición	Trimestral
Periodicidad para el análisis	Anual
Responsable de la medición	Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos Oficina de Administración de Recursos Humanos – GERESA LORETO.
Responsable del análisis	Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos Oficina de Administración de Recursos Humanos – GERESA LORETO.
Línea de base	En 9 IPRESS se desarrolla la docencia en servicio e investigación en salud.
Meta	Año 2024: 3 (33%) Año 2025: 4 (45%) Año 2026: 2 (22%)

ANEXO 10

FICHA TÉCNICA DE INDICADOR – EJE ESTRATÉGICO FORMACIÓN LABORAL

OE2: Mejorar la gestión de formación laboral de los recursos humanos en salud implementando acciones estratégicas, que contribuyan al cuidado integral de salud de la población, en el marco de las políticas del sector.	
Nombre del indicador	Porcentaje de IPRESS que implementan acciones estratégicas
Definición del indicador	Permite medir la gestión laboral que desarrollan las IPRESS para el fortalecimiento de capacidades de los RHUS, en atención a las acciones de intervención: <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de capacidades y competencias de los gestores de recursos humanos en salud. • Implementación de acciones estratégicas y metodológicas que garanticen el desarrollo de capacidades. • Implementación acciones se control del desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud.
Tipo del indicador	Indicador de resultado
Unidad de medición	Expresado en porcentaje
Fuente del numerador	Nº IPRESS que implementan acciones estratégicas.
Fuente del denominador	Nº de IPRESS de la GERESA
Fórmula o método de cálculo	$\frac{\text{Nº de IPRESS que implementan acciones estratégicas}}{\text{Nº de IPRESS de la GERESA}} \times 100$
Periodicidad de la medición	Trimestral
Periodicidad para el análisis	Anual
Responsable de la medición	Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos Oficina de Administración de Recursos Humanos – GERESA LORETO.
Responsable del análisis	Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos Oficina de Administración de Recursos Humanos – GERESA LORETO.
Línea de base	Sin datos.
Meta	Año 2024: 3 (33%) Año 2025: 4 (45%) Año 2026: 2 (22%)