



**Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
República de Guatemala, Guatemala C. A.**

**Dirección General de Recursos Humanos.
Departamento de Formación.**

Guatemala agosto 2006



KM1

Esta es la presentación oficial del programa de Prevención y Control de la Enfermedad de Chagas en Guatemala, trabajada con los aportes de todas las instituciones que involucradas, llevada a la VII reunión de la IPCA Honduras 26 y 27 de octubre 2004

Keiko Mizuno, 11/10/2004



Directorio:
Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Ministro:

Ing. Marco Tulio Sosa.

Vice Ministros:

Dr. Salvador López.

Dr. Jaime Gómez Son.

Director General de Recursos Humanos:

Lic. Wiliam Sandoval Pinto

Departamento de Formación

Licda Ninette Sigui Fajardo.

Asistencia Técnica OPS/OMS: Dra. América de Fernández.



***PLAN NACIONAL DE DESARROLLO DE
RECURSOS HUMANOS
GUATEMALA, 2007-2015***

**Reunión Subregional, Copán,
Honduras
Agosto 2006**

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS GUATEMALA, 2007-2015

Reunión Subregional, Copán, Honduras
Agosto 2006

Política de Recursos Humanos en Salud 2015:

Existe una política de recursos humanos de salud que responde al sistema de salud vigente y tiene expresión operativa en planes nacionales e institucionales.

2010:

1. Se dispone de información permanente, pertinente, confiable y oportuna sobre las necesidades de personal de salud, expresada en cantidad, perfiles y competencias de los recursos requeridos, cambios demográficos y epidemiológicos, así como características y tendencias de la formación de nuevos recursos.

2. Existe una política nacional de recursos humanos para la salud.
3. Se han producido las adecuaciones técnicas, laborales, presupuestarias y académicas que la ejecución de la política requiere.
4. Las instituciones de servicio y de formación, en proceso permanente de adaptación a la política.

II. Distribución Equitativa de los Recursos Humanos

2015:

La disponibilidad de personal de salud permite que la población de todas las regiones del país, de diferentes grupos sociales y étnicos, tenga acceso a servicios de salud de manera equitativa.

2010:

1. Existe información oportuna sobre la disponibilidad de recursos humanos en términos de cantidad, competencias y características culturales de todos los espacios geo políticos del país.
2. Existe decisión política, sustento legal y presupuesto para movilizar e incentivar al personal de salud a regiones prioritarias.

III Formación de personal de salud. 2015.

Las universidades y escuelas formadoras han incrementado la oferta de formación en disciplinas y áreas prioritarias. Los perfiles de egreso han sido definidos por las necesidades de los servicios de salud y las competencias requeridas.

2010:

1. Se han consolidado los mecanismos de interacción entre las instituciones de servicios de salud y las universidades y escuelas formadoras, mediante la legitimación a nivel nacional de las instancias de coordinación y trabajo conjunto.
2. Las universidades han creado carreras de salud prioritarias a nivel técnico y profesional en las regiones donde se han identificado necesidades específicas.

- Se han identificado enfoques y contenidos mínimos para la formación profesional en salud, en respuesta a las características del sistema de salud, modelos de atención y competencias requeridas por las instituciones empleadoras.
- La formación de técnicos de salud se realiza en escuelas legalizadas y reguladas por el Ministerio de Salud.
- Existen mecanismos de regularización de la formación de recursos humanos en salud, para orientar nuevas carreras y evaluar la calidad académica.

IV. Fortalecimiento de la gestión en instituciones de servicio

2015:

Está vigente la carrera administrativa para el personal del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y la gestión de recursos humanos se realiza con base a competencias laborales, en un clima organizacional armonioso.

2010:

1. Personal reclasificado con base a perfiles ocupacionales actualizados.
2. Contratación, evaluación del desempeño y educación permanente, con base a competencias.
3. Carrera administrativa implementada sustentada en incentivos.
4. Entrega de servicios de calidad, sustentados en consensos entre la institución y los trabajadores.

V. Migración de personal de salud

2015:

Se mantiene el monitoreo permanente de las migraciones internacionales y nacionales de personal de salud y se han tomado acciones de regulación ante signos de incremento y efecto negativo sobre la disponibilidad y distribución de los recursos humanos.

2010.

Existe y funciona un sistema de detección y registro de los movimientos migratorios internos y externos de personal de salud en el país, que es analizado en el Observatorio de Recursos Humanos de Salud.

I. Política de Recursos Humanos para la Salud:

Iniciativa a dos años	Cambios esperados	Marcas de progreso	Línea de acción principal	Factibilidad y viabilidad
El Observatorio de RRHHS provee información sobre las necesidades de personal de salud, las tendencias en la oferta de formación, cambios demográficos y epidemiológicos, para la formulación de la política.	Se dispone de la información necesaria para la formulación de la política.	Informes del Observatorio de RRHHS al finalizar 2007.	Fortalecimiento del ORRHHS.	Convenio interinstitucional refrendado Compromisos Institucionales Recursos técnicos Recursos económicos.
El Ministerio de Salud Pública conduce el proceso participativo de formulación de la política nacional de recursos humanos para la salud.	El Ministerio asume su papel rector, inicia el proceso y convoca a mesas de trabajo.	- La política Nacional de Salud ha sido presentada al Congreso de la República para su aprobación al finalizar 2007.	Abogacía sobre la importancia de la política Apoyo técnico Asignación de recursos económicos.	Voluntad política. Recursos técnicos Recursos económicos.
Se gestionan los cambios técnicos, laborales y presupuestarios para sustentar la política.	El Ministerio de Salud Pública asegura en las instancias correspondientes las condiciones para la implementación de la política.	Documentos de acuerdos y decisiones en los sectores laborales, financieros e institucionales en relación a la política.	Abogacía	Voluntad política Compromisos institucionales

II. Distribución Equitativa de los Recursos Humanos

Iniciativa a dos años	Cambios esperados	Marcas de progreso	Línea de acción principal	Condiciones de factibilidad y viabilidad
Fortalecimiento del Observatorio de RRHHS para optimizar la recopilación de información básica sobre la distribución actual de personal de salud y las necesidades de personal por categorías, regiones del país y niveles de atención.	Se cuenta con información básica para la toma de decisiones.	Se dispone, en el primer semestre de 2007, de un documento publicado por el ORRHHS con recomendaciones precisas para la distribución equitativa del personal.	Abogacía para la participación institucional Apoyo técnico Dotación de recursos	Voluntad política Las instituciones que conforman el observatorio fortalecen el compromiso. Se incrementan recursos financieros.
Plan de incentivos para la movilización de personal de salud a regiones prioritarias.	Claridad en el proceso de movilización, sustento legal y condiciones económicas para la ejecución.	El plan de movilización ha sido aprobado, los recursos asignados al finalizar 2007 y se inicia en 2008.	Fortalecimiento institucional Movilización de recursos Readecuación de presupuesto.	Voluntad política Recursos financieros

III. Formación de personal de salud.

Iniciativa en dos años 2007-2008	Cambios esperados	Marcas de progreso	Línea de acción principal	Condiciones de factibilidad y viabilidad
Análisis de los requerimientos de formación de personal de salud para llenar los vacíos en la disponibilidad cuantitativa para la entrega de servicios equitativos y de calidad en todas las regiones del país.	Las instituciones formadoras y de servicio analizan en forma conjunta la situación y tendencia en la formación de personal de salud y las necesidades inmediatas	Disponibilidad de un documento que puntualiza las necesidades de formación de personal de salud en el país en cada región, por categorías de personal, con competencias y características culturales específicas.	Fortalecimiento del Observatorio de Recursos Humanos y de la Comisión Interinstitucional de Acciones Conjuntas del Sector Académico y de Servicios. Abogacía, Apoyo técnico.	Las instituciones que conforman el observatorio fortalecen el compromiso. Se Amplía la participación académica en la Comisión Interinstitucional.
Plan de formación de personal de salud para cubrir las necesidades y demandas identificadas,	Existe consenso sobre las acciones inmediatas a tomar en la formación de personal de salud, reflejado en un plan de acción elaborado de manera interinstitucional	Plan nacional de formación de personal de salud formulado en 2007 y puesto en marcha en 2008.	Abogacía Apoyo técnico Movilización de recursos institucionales y extrapresupuestarios	Interés y compromiso de las instituciones formadoras. Se obtienen recursos para la extensión de actividades educativas a las regiones alejadas y marginadas. Acciones paralelas para asegurar la absorción local del recurso formado
Transferencia de la formación de	La formación de técnicos en salud se	Acuerdos bilaterales para la formación de	Abogacía	Voluntad política

<p>Identificación de enfoques y contenidos mínimos para la formación de personal técnico y profesional en salud, con base a competencias.</p>	<p>Se ha estandarizado la formación profesional por categorías de personal. Se han identificado las competencias mínimas del personal profesional y técnico de salud, de acuerdo al modelo de atención. Se homogenizaron los contenidos mínimos en la formación, con base en competencias.</p>	<p>Hay acuerdos entre instituciones de servicio y de formación sobre las categorías de personal a formar en los próximos 10 años al finalizar el 2007. Existe un documento de competencias para cada categoría de personal técnico y profesional al finalizar el primer semestre de 2008. Se dispone de contenidos mínimos para cada carrera profesional al finalizar 2008.</p>	<p>Capacitación Fortalecimiento institucional Recursos económicos</p>	<p>Decisión institucional Incremento presupuestario</p>
<p>Aprobación de mecanismos de regulación de la formación técnica y profesional de salud.</p>	<p>Se han consensuado mecanismo de regulación de la calidad de la formación, con apego a las disposiciones nacionales.</p>	<p>Existe la base legal e instrumental para la regulación de la calidad y pertinencia de la formación de salud. Al finalizar el 2008</p>	<p>Abogacía en las instancias más altas de la academia. Creación de espacios de diálogo y consenso Fortalecimiento Institucional</p>	<p>Decisión institucional</p>

IV. Gestión de los recursos humanos

Iniciativa a dos años	Cambios esperados	Marcas de progreso	Línea de acción principal	Factibilidad y viabilidad
Reclasificación de puestos y salarios con base a perfiles ocupacionales	Existe claridad en puestos y salarios	Documento de clasificación de puestos	Reclasificación de puestos	Asignación presupuestaria.
Implementación de la carrera administrativa	Base legal para la administración y desarrollo del personal.	Documento de carrera administrativa	Fortalecimiento institucional, abogacía, cooperación técnica .	Voluntad política
Educación permanente	Procesos de capacitación con enfoque de educación permanente , sustentados en competencias laborales	Documento de competencias laborales. planificación de educación permanente Documentos de contratación y evaluación del desempeño	Capacitación y asistencia técnica, asignación de recursos	Voluntad política, recursos financieros.

V. Migración de personal

Iniciativa a dos años	Cambios esperados	Marcas de progreso	Línea de acción principal	Factibilidad y viabilidad
Diseño de un sistema de registro de movimientos migratorios internos y externos del personal de salud.	Existe un sistema de monitoreo de desplazamientos internos y externos de personal de salud incorporado al Observatorio de RRHHS.	Informes semestrales del sistema a partir de 2008.	Intercambio de experiencias. Cooperación técnica	Voluntad política



Por su atención



Gracias