

# GUATEMALA



**COMISIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS -  
COMISCA**



## GUÍA DE TRABAJO NO. 1: BALANCE DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE RHUS EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN (DESAFÍOS CRÍTICOS)

**El objetivo de este ejercicio de análisis es identificar la capacidad de incidencia en los temas de política de Recursos Humanos para los sistemas de salud de cada uno de los países de la Región CA DOR y establecer el escenario al cual deberá contribuir el plan de trabajo regional.**

AREAS	DEBILIDADES	FORTALEZAS	DESAFIOS CRITICOS
Posicionamiento político del tema desarrollo de RHUS como prioridad para el sistema nacional de salud	Débil posicionamiento por el constante cambio de autoridades, según el gobierno de turno. Vulnerabilidad laboral	El gobierno de turno cumple los compromisos, si éstos se asumen como País.	Definir a mediano plazo, política institucional para el desarrollo de recursos humanos en salud.
Gobernanza: estructura de conducción nacional y mecanismos de consenso entre los sectores para decidir en temas de RHUS	Existe estructura, pero el trabajo es fragmentado, no sistematizado. La información disponible no es actualizada y está diluida sectorialmente.	Comisión interinstitucional de acciones conjuntas del sector académico y sector salud.	Fortalecer a mediano plazo, mecanismos de comunicación interinstitucional y sectorial, a través de un sistema único de información sobre RRHHS para la toma de decisiones. Consensuar sectorialmente temas de RHS, a través de la Comisión interinstitucional de acciones conjuntas del sector académico y sector salud.
Desarrollo institucional: Capacidad instalada, recursos físicos, financieros, de comunicación (nivel central y desconcentrado) de la unidad de conducción nacional.	Débil e inadecuada infraestructura del MSPAS. Bajo presupuesto de gastos asignado al Ministerio. Débil capacidad de respuesta del personal ubicado en las unidades ejecutoras descentralizadas.	Existencia de marco jurídico nacional y propuestas elaboradas para favorecer el desarrollo institucional.	Implementar a corto plazo un nuevo Reglamento Orgánico Interno del MSPAS, que permita viabilizar las propuestas elaboradas. Establecer a corto plazo, política de personal para ubicar a las personas idóneas en los lugares adecuados
Financiamiento: tendencia en la asignación en el presupuesto nacional para garantizar la suficiencia de cobertura en salud para el país	No se realiza análisis objetivo de las necesidades de salud por las entidades que aprueban el presupuesto del Ministerio de Salud.	Priorización del gasto en función de necesidades	Incidencia y abogacía ante el Ministerio de Finanzas Públicas y el Congreso de la República, para que se valore la salud como una prioridad y se autorice aumento al presupuesto de gastos para fortalecer los servicios de salud y aumentar la cobertura.
Capacidades: Experticia técnica para la conducción y gestión de RHUS en la unidad de conducción nacional (nivel nacional y desconcentrado) y en las instituciones del campo de RHUS.	Alta rotación de personal con experiencia técnica. La estructura orgánica de RHUS limita acciones para la conducción de RHUS de manera integrada, debido a que no se realizan acciones puntuales de formación, capacitación y administración de personal.	Compromiso del personal para la realización de su trabajo	Implementación a corto plazo de la Unidad Tipo de RHUS a nivel central. A mediano plazo, a nivel nacional, orientada al reordenamiento del personal y funciones, de acuerdo a la capacidad instalada.



AREAS	DEBILIDADES	FORTALEZAS	DESAFIOS CRITICOS
Pertinencia de las acciones que actualmente impulsa el país en RHUS. Valoración de cómo estas acciones impactan en la mejoría del cuidado de la salud a la población.		Se implementó la estrategia de fortalecimiento del primer nivel de atención en salud. Reducción de muertes del grupo materno e infantil.	Incrementar a corto plazo la cobertura de servicios de salud en el primer nivel de atención, con pertinencia cultural
Intervenciones que se demandan desde el nivel político a RHUS	Desde diferentes sectores de la sociedad: Contratación de personal - Aumentos salariales - Implementación de carrera administrativa - Abastecimiento de insumos - Evaluación del desempeño	Capacidad de negociación. De acuerdo a la capacidad financiera del Ministerio de Salud se Cumple el Pacto Colectivo y las diferentes acciones.	Empoderar a niveles decisorios de alto nivel gubernativo para el cumplimiento racional de las demandas realizadas por diferentes sectores de la sociedad.
Alianzas interinstitucionales e intersectoriales para el desarrollo de intervenciones de política en RHUS que se tiene al momento	Incumplimiento de compromisos de algunas contrapartes, lo que limita el alcance de objetivos y metas.	Comisión interinstitucional de acciones conjuntas del sector académico y sector salud. Organizaciones de la Sociedad civil (OSAR, CONASIDA). Consejo Nacional de Salud	Implementar a corto plazo a nivel nacional la estrategia de fortalecimiento del primer nivel de atención en salud, con enfoque intercultural y amplia participación de actores sociales locales.
Visibilidad del impacto del trabajo realizado en RHUS a nivel político y valoración social		Reducción de la precariedad laboral, al trasladar a personal temporal a permanente. Cumplimiento del pacto colectivo de condiciones de trabajo, con el pago del bono de antigüedad real.	Que el impacto económico, se transforme en valoración social y se traduzca en mejor desempeño laboral.
Otros			



**GRACIAS**

