

Instrumento N° 1

Inventario de Programas Nacionales

GUATEMALA

Cuestionario Base para la Evaluación de Programas de Recursos Humanos en Salud

INTRODUCCIÓN

Este instrumento tiene como objetivo registrar los programas que cada país ha implementado para enfrentar los problemas de recursos humanos, esto permitirá establecer un inventario de “programas” en RH que puedan ser analizados y estudiados en profundidad y se constituya en conocimiento nuevo para responder a los desafíos de la gestión de la política de RHUS en nuestra región.

El presente documento deberá ser completado por el/la Director de RHS o su equivalente de la Autoridad Sanitaria, quien podrá proporcionar la información nacional, en consulta con las instituciones nacionales que considere necesario.

País	Guatemala
Nombre y Cargo del entrevistado	<ul style="list-style-type: none"> • Lic. Jorge Luis Pérez, Director General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, MSPAS • Dra. Mayarí Centeno, Coordinadora Interinstitucional de RRHH y punto focal de la Comisión Técnica Regional de RH • Licda. Alicia Ruano: Jefa del Departamento de Formación de Recursos Humanos, MSPAS • Dr. Mario Figueroa: Apoyo técnico de la Coordinación Interinstitucional del MSPAS • Licda. Elizabeth Solís: Apoyo técnico de la Coordinación Interinstitucional, MSPAS • Licda. Rhina Orantes: Apoyo técnico de la Coordinación Interinstitucional, MSPAS • Dra. Yohana Díaz de Valle, Consultora de RHUS de OPS/OMS

1. ¿Utilizando la información obtenida en la II Medición de las Metas Regionales cuales fueron las tres prioridades de RHS para el Ministerio de Salud?

Clasificarlos por orden de prioridad. /

Desafíos	Priorización	Metas	Priorización
1 Políticas y planes	1 (54.5)	1 Densidad/distribución geográfica	8
		2 Proporción médicos en APS	16
		3 Existencia de Equipos de APS	4
		4 Razón enfermera / médico	6
		5 Unidad de conducción nacional de RHUS con capacidad de rectoría nacional	3
2 Personas adecuadas en lugares adecuados	3 (40.5)	6 brecha urbano / rural de médicos y enfermeras	14
		7 Proporción de trabajadores de APS con competencias en salud pública	2

		8 Proporción de personal técnico y auxiliar con procesos de educación permanente	9
		9 Personal de APS reclutado en sus propias comunidades	19
3 Migración	5 (33)	10 Adopción del código internacional de reclutamiento en salud	17
		11 Política de autosuficiencia en RH	11
		12 Acuerdos mutuos para el reconocimiento profesional	1
4 Condiciones de trabajo	2 (45.5)	13 Proporción de empleo precario	7
		14 Política de salud y seguridad para los trabajadores	10
		15 Gerentes con competencias en salud pública y gestión	5
		16 Negociación de conflictos	1
5 Vínculos educación - servicios	4 (35)	17 Reorientación de la formación en salud hacia la APS	13
		18 Programas de formación en salud para poblaciones subatendidas	15
		19 Tasa de deserción de escuelas de medicina	12
		20 Acreditación de facultades y escuelas de medicina y salud pública	18

Prioridad 1

Prioridad 2

2. ¿Qué programas e iniciativas claves de RHS fueron desarrolladas para hacer frente a estas prioridades, subraye aquellos que se encuentran en marcha?

Para elaborar este listado utilizamos la siguiente definición operacional:

a) DEFINICIÓN OPERACIONAL DE PROGRAMA
Se define como un conjunto de acciones coherentes, actividades o intervenciones que están vinculados a un objetivo final y a uno o varios objetivos de política, que tengan recursos determinados (humanos, financieros, materiales) para alcanzar los objetivos y contribuir al logro de metas concretas, implementadas por un gobierno específicamente en materia de Recursos Humanos en Salud con el objetivo de mejorar las condiciones sanitarias de la población.

Nombre	Descripción	Meta Relacionada
Programa de EPS para especialidades médicas	Se desarrolla en las residencias médicas de las especialidades más importantes (Ginecobstetricia, Pediatría, Medicina Interna, Cirugía, Traumatología, Anestesiología y Radiología) del Ministerio del Salud Pública y Asistencia Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; consiste en extender paulatinamente la atención especializada a todo el territorio nacional en el último año de la especialización, desconcentrando la densidad de especialidades, y contribuyendo a incrementar la capacidad resolutoria de Hospitales Departamentales, Distritales y más recientemente a servicios de segundo nivel de atención, específicamente a los Centros de Atención Integral Materno Infantil - CAIMI; fortaleciendo a su vez la red de referencia y respuesta.	6, 17
Programa de formación de técnicos universitarios de	Programa a nivel técnico universitario para formar un proveedor calificado con competencias técnicas en atención prenatal, del parto y manejo de complicaciones materno-neonatales y post parto; con el	1,6,17,18

Partería	propósito de atender el desafío de reducir la muerte materna y neonatal. Este programa está diseñado también para incrementar la densidad del recurso humano, para formar a personal que se integre al equipo de los servicios de salud, que permanezca en sus propias comunidades, incluyendo elementos esenciales de Atención Primaria en Salud Renovada, interculturalidad y derecho a la salud.	
----------	---	--

Proceso de revisión curricular, para la formación de recurso humano del nivel técnico universitario de enfermería	Proceso encaminado a analizar los contenidos curriculares de los distintos pensum de estudios de los programas de formación de recurso humano en enfermería a nivel técnico universitario. Inicialmente el proceso fue concebido para evaluar la pertinencia de contenidos, actualizar los mismos y definir los elementos mínimos comunes necesarios a ser incluidos en los planes de estudios, con el objeto de que se cuente con una base común que responda a las características del perfil del recurso humano en enfermería necesario en el país. Adicionalmente contempla el proceso de monitoreo de la implementación de los contenidos base y finalmente la evaluación que estos cambios producirán en la formación de este técnico. El eje transversal de revisión fue la Atención Primaria Renovada, incluyendo también elementos de interculturalidad, género y derechos, entre otros.	1,3,4,7,17,18
Redes de capacitación permanente	Proceso de gestión de capacitación permanente en forma descentralizada y desconcentrada en las áreas de salud y hospitales a nivel nacional, coordinado por el departamento de Capacitación del Ministerio de Salud y Asistencia Social; con el fin de dar respuesta a las necesidades de innovación, actualización y estandarización de la capacitación en el recurso humano. A través de las redes de capacitación se realizan los procesos de análisis de clima organizacional, evaluación de desempeño y detección de necesidades de capacitación que dan origen a un programa de capacitación anual, a partir del cual las redes gestionan, implementan, monitorean y evalúan la capacitación del recurso humano a su cargo.	7,8
Ley de Carrera Sanitaria	Iniciativa encaminada a brindar el marco legal necesario para que la gestión del recurso humano del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social permita apoyar eficazmente al cumplimiento de la función esencial de atención en salud. Incluye el diseño de un proceso administrativo dentro del Ministerio de salud que por una parte responda al modelo de gestión del ministerio, y por otra, asegure las condiciones de desarrollo profesional necesarias para el bienestar del personal que labora en el mismo.	1,5,6,13,14,15,

SELECCIÓN DEL PROGRAMA A SER EVALUADO

Del listado de programas elaborado seleccione el que será evaluado en profundidad utilizando los siguientes criterios:

CRITERIOS
- Relación don los desafíos y metas priorizadas
- Efecto (impacto) sobre el sistema de salud

- Monto del financiamiento del programa
- Alcance del programa (población, área geográfica)
- Extensión temporal (más de un año)
- Disponibilidad de información

	Programa/iniciativa	Etapas	Relación con los desafíos y metas prioritizadas	Efecto (impacto) sobre el sistema de salud	Monto del financiamiento del programa	Alcance del programa (población, área geográfica)	Extensión temporal (más de un año)	Disponibilidad de información	Total
1	Programa de EPS para especialidades médicas	Implementado	4	4	5	5	5	5	28
2	Programa de formación de técnicos universitarios de partería	En diseño	4	3	2	4	5	5	23
3	Proceso de revisión curricular, para la formación de recurso humano del nivel técnico universitario de enfermería	Parcialmente implementado	4	3	3	4	5	5	24
4	Redes de capacitación permanente	En proceso	3	3	1	3	5	4	19
5	Ley de Carrera Sanitaria	En proceso	5	5	1	5	5	1	22

Programa Seleccionado: **Programa de EPS para especialidades médicas**

VALORACION GENERAL DE LA IMPLEMENTACION DEL CONJUNTO DE PROGRAMAS EN DESARROLLO EN EL PAIS

¿Cuáles son los **principales éxitos** del proceso de implementación de los programas de RHS en relación con los objetivos generales de la salud?

- **Trabajo conjunto y coordinado** entre las instituciones formadoras (Universidades, Escuelas de Enfermería, Asociaciones Nacionales e instituciones prestadoras de servicios (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social), tras haber **sensibilizado a actores clave** de la necesidad de una visión de país ha permitido fortalecer las instancias para llegar a consensos y acuerdos para impulsar las iniciativas de RHS.
- Existe la **voluntad política para las iniciativas**, lo cual se traduce en apoyo presupuestario, apoyo técnico, apoyo jurídico y apoyo de recursos humanos calificados para integrar las comisiones que se encargan de elaborar las propuestas técnicas.
- Las iniciativas de formación de RHS impulsan la mejora en los lugares de práctica (servicios de salud) generando gestión para un adecuado equipamiento y modernización; de esta forma se amplía **la cartera y calidad de los servicios**.

- El sistema de salud en general se ha visto beneficiado de estos programas lo cual **genera una expectativa de extenderlos** a nivel nacional.

3. ¿Cuáles son las principales **lecciones aprendidas** en el proceso de implementación de programas de RHS?

- El MSPAS debe asumir un **rol protagónico y liderar** la planificación, coordinación e implementación de las iniciativas en RHS, asumiendo la rectoría de la salud.
- Para que las iniciativas de RHS funcionen, es necesario identificar, sensibilizar e involucrar a los distintos actores del **sistema de salud**, tomando en cuenta los desafíos que se prevean. Esta preparación no solo implica aspectos de infraestructura, equipamiento y logística, si no también implica involucrar a los miembros de los equipos de salud en sus distintos niveles.
- Los procesos de RHS en general requieren una **visión común de los actores**. En el caso de Guatemala el funcionamiento coordinado de la Comisión Interinstitucional de Acciones Conjuntas del Sector Académico y el Sector Salud conformada por representantes de las universidades (pública y privadas), Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Cooperación Técnica de OPS/OMS y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social como rector; ha generado un espacio de coordinación de donde emanan lineamientos, acuerdos y convenios orientados a mejorar las condiciones del recurso humano en salud en todo el sector.

4. ¿Cuáles son los mayores desafíos?

Programa/iniciativa	Desafíos
Programa de EPS para especialidades médicas	<ul style="list-style-type: none"> - Llevar este proceso a otros niveles de atención, es decir trascender los espacios hospitalarios y poder hacer medidas de APS renovada con especialistas en el segundo nivel de atención. - Obtener recursos financieros necesarios para la ampliación del programa a otras especialidades de las ciencias de la salud. - Monitoreo de la calidad de formación - Medición de impacto en la calidad de atención - Adecuación de los servicios con las condiciones necesarias para asegurar un buen programa de formación
Programa de formación de Técnicas Universitarias de Partería	<ul style="list-style-type: none"> - La aceptación de este nuevo profesional por otros profesionales dentro del sistema (obstetras o médicos especialistas) - Incorporación de los profesionales a la red de servicios (creación de los espacios profesionales de trabajo y creación de una escala salarial específica dentro del marco legal, asegurando su contratación para la función específica para la que es formado. - Regulación de la prestación de servicios de estas técnicas universitarias, creación de las instancias pertinencias pertinentes. - Esfuerzo sostenido en tiempo y recursos para la formación y para que su trabajo impacte en la salud de las comunidades.

	<ul style="list-style-type: none"> - Extensión del programa a nivel nacional o al menos a las comunidades priorizadas por problemas de mortalidad materna-infantil y baja densidad de recurso humano calificado, entre otros.
Revisión curricular para la formación de Técnicos Universitarios de Enfermería	<ul style="list-style-type: none"> - Llevar los resultados de la revisión curricular hacia la integración en los programas de las distintas universidades, respetando los contenidos mínimos, a fin de garantizar la implementación de lo acordado. - Desarrollar e implementar un plan de monitoreo, a fin de evidenciar el cumplimiento de los acuerdos en el pensum y sus avances en el desarrollo de las competencias. - Fortalecer el monitoreo y seguimiento a la calidad de los programas de formación desde el MSPAS para que los perfiles de los egresados correspondan a las necesidades del perfil epidemiológico del país.

5. ¿Cómo podría mejorar el actual proceso de implementación de programas?

Describe en relación con los desafíos identificados anteriormente.

Programa/iniciativa	
Programa de EPS para especialidades médicas	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir sistemáticamente los contenidos de la APS renovada en el pensum de acuerdo a cada especialidad y asociarlo a la práctica. - Asumir el rol rector por parte del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en la administración del programa para asegurar que la formación responda las necesidades y prioridades del país. - Definir y unificar los mecanismos de monitoreo de la formación, del desempeño de los residentes, de los resultados e impacto del programa.
Programa de Partería	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar el programa en la planificación presupuestaria del Ministerio de Salud y que dicha asignación sea permanente. - Procurar la formación descentralizada en las áreas de mayor prioridad para el país según indicadores de salud. - Facilitar el intercambio de experiencias con otros países para la inclusión de este técnico en los servicios de salud. - Monitoreo del proceso y la calidad de la formación, a fin de garantizar que se obtienen los resultados esperados.
Revisión curricular para la formación de Técnicos Universitarios de Enfermería	<ul style="list-style-type: none"> - Institucionalizar los mecanismos de monitoreo y evaluación de la formación - Trasladar el seguimiento de este proceso a la Subcomisión de Integración Docente Asistencial para que desde esta instancia se asegure la implementación de los acuerdos y su seguimiento, lo cual requiere la representación de esta disciplina en dicha subcomisión.

RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS

6. ¿Cuáles son las dificultades que aún persisten con respecto a la consecución de los objetivos de RHS?

Enumerar y describir.

El apoyo político _____
 Los niveles de participación _____
 El presupuesto del programa _____ XX
 La coordinación del programa _____ X
 La implementación del programa _____ XX
 Claridad de los objetivos _____
 Diseño del programa _____
 La falta de claridad de rol _____
 La falta de apoyo de datos / información _____ XX
 Otro _____

7. ¿En qué medida los programas RHS han contribuido al fortalecimiento del personal de salud?

Describir.

Programa/iniciativa	¿En qué medida los programas RHS han contribuido al fortalecimiento del personal de salud?
Programa de EPS para especialidades médicas	<ul style="list-style-type: none"> - A través de las acciones de Docencia y Gerencia que son parte del programa, se ha fortalecido a los equipos de salud con conocimientos más actualizados. Las acciones de Gestión se orientan a resolver problemas de operación que los EPS de especialidades detectan en su inicio de práctica; así como a darle continuidad a proyectos multianuales de EPS previos. - Los especialistas y Jefes de los servicios a donde van a rotar los Residentes (EPS) de último año, se ven motivados a actualizarse ante la presencia de otros profesionales. - Algunos Hospitales donde se realiza el EPS de especialidades, han descubierto su potencial para formar especialistas, lo que ha trascendido y se han convertido en Hospitales Escuela de Especialidades básicas; incrementando con ello, la cantidad de especialistas para brindar atención.
Programa de Partería	- Este programa se encuentra en fase de diseño, por lo que aun no se puede describir su contribución al fortalecimiento del personal de salud.
Revisión curricular para la formación de Técnicos Universitarios de Enfermería	- La reorientación a los contenidos propuestos está encaminada a mejorar el perfil de los egresados impactando directamente en su desempeño.

8. ¿En qué medida los programas han mejorado la prestación de los servicios de salud?

Las mejoras señaladas corresponden al Programa de EPS para especialidades médicas, ya que las otras iniciativas están en proceso de implementación.

La atención primaria se expandió _____ XX _____

La eficiencia del programa aumentó _____ XX _____

La efectividad del programa ha mejorado _____ XX _____

Equidad de los servicios _____ *XX* _____

El acceso a servicios ha mejorado _____

La integralidad de la atención mejoró _____ *XX* _____

La satisfacción del paciente aumentó _____

Los tiempos de espera de los pacientes se han reducido _____

Las tasas de reingreso de pacientes se han reducido _____

Porcentaje de los servicios prestados por personal cualificado aumentó _____ *XX* _____

Otro _____

9. ¿Qué nuevos programas o intervenciones son necesarias para seguir avanzando en la agenda RHS?

- Continuar con las revisiones curriculares en distintos niveles y disciplinas de salud basadas en el perfil epidemiológico y las necesidades del país.
- Programas encaminados a la mejora de condiciones de trabajo del recurso humano en salud (ambientes laborales adecuados, equipamiento, higiene y seguridad laboral, entre otros)
- Programa de desarrollo de gestión en recurso humano en salud para personal clave del Ministerio de Salud