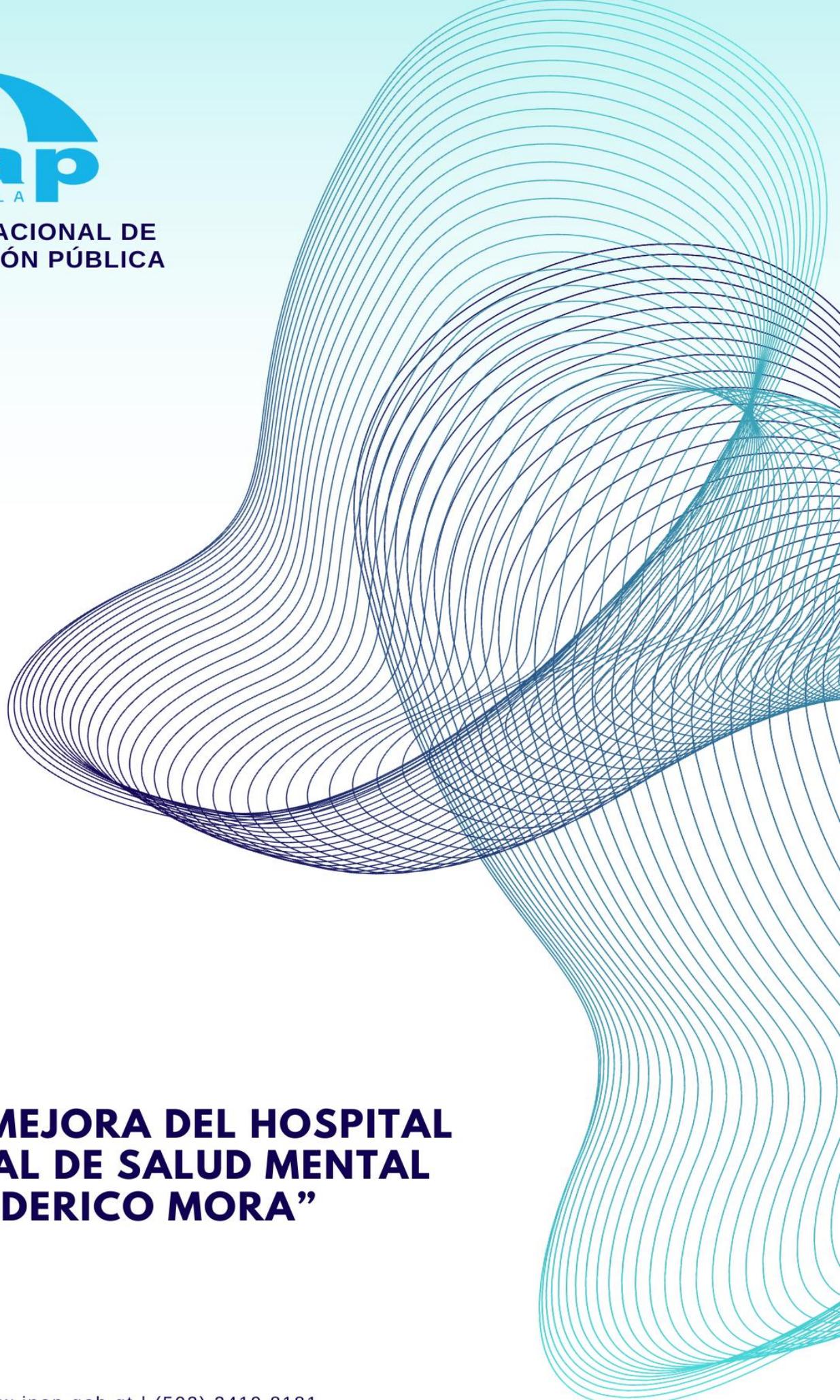




**INSTITUTO NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



**PLAN DE MEJORA DEL HOSPITAL
NACIONAL DE SALUD MENTAL
“FEDERICO MORA”**

Nombre: Hospital de Salud Mental Dr. Federico Mora

Año de fundación: 1983

Tipo de institución: Gobierno Central, pertenece al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

Número de trabajadores: 549 ¹

Presupuesto 2023: 79,137,403.00 ²

Objetivo General: Garantizar la atención de la población del territorio guatemalteco en problemas psiquiátricos y psicológicos, que permita mejorar su salud y convivir dignamente en la sociedad.

¹ Información Pública Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social – Septiembre 2023

² Portal de Transparencia Presupuestaria, Ministerio de Finanzas Públicas, noviembre 2023

PROPUESTA DE MEJORA DEL HOSPITAL DE SALUD MENTAL FEDERICO MORA

Área de oportunidad	Principales Resultados	Población Objetivo	Propuesta de fortalecimiento
<p>Mecanismos de Comunicación y Coordinación</p>	<p>Debilidad en los mecanismos de comunicación institucional.</p> <p>Falta de mecanismos de seguimiento al cumplimiento de acuerdos entre jefes y subalternos.</p> <p>Débil comunicación formal vertical y horizontal de las instrucciones y el traslado de la información técnica necesaria y suficiente para la ejecución efectiva de los procesos sustantivos de la institución y prestación de servicios.</p>	<p>1) Personal estratégico</p> <p>2) Personal táctico</p>	<p>Asistencia Técnica/Asesoría:</p> <p>1) Asistencia técnica para implementar mecanismos de seguimiento a los acuerdos entre jefes y subalternos</p> <p>Capacitación/Formación:</p> <p>1) Estrategias de comunicación escrita en la Administración Pública</p> <p>2) Curso sobre estrategias de negociación</p> <p>3) Curso para mejorar las habilidades de comunicación</p> <hr/> <p>Atención:</p> <p>Estratégica <input checked="" type="checkbox"/> Táctica <input checked="" type="checkbox"/> Operativa <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Temporalidad</p>

Área de oportunidad	Principales Resultados	Población Objetivo	Propuesta de fortalecimiento
			Corto <input checked="" type="checkbox"/> Mediano <input checked="" type="checkbox"/> Largo <input type="checkbox"/>
Innovación y Disposición al cambio	<p>Falta de prácticas a nivel gerencial para establecer cultura de innovación,</p> <p>Falta de gestión de cooperación e identificación de actores para establecer alianzas.</p> <p>Ausencia de sistemas de información estratégicos, tácticos y operativos que permitan la toma de decisiones basada en evidencia objetiva.</p>	<p>1) Personal estratégico</p> <p>2) Personal táctico</p>	<p>Asistencia Técnica/Asesoría:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Asistencia técnica para implementar sistemas de información 2) Asistencia técnica para desarrollar indicadores de desempeño 3) Implementación de datos abiertos 4) Asistencia técnica para la toma de decisiones basada en evidencia <p>Capacitación/Formación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) El valor de la creatividad y la innovación 2) Liderazgo y trabajo en equipo en la Administración Pública 3) Atención al Ciudadano 4) Cambio de mentalidades 5) Transformación Digital

Área de oportunidad	Principales Resultados	Población Objetivo	Propuesta de fortalecimiento
			<p>6) Curso sobre innovación médica</p> <p>7) Curso para potenciar la creatividad</p> <p>8) Curso sobre Balanced scorecard u otra herramienta de cuadro de mando integral</p> <p>Atención: Estratégica <input checked="" type="checkbox"/> Táctica <input checked="" type="checkbox"/> Operativa <input type="checkbox"/></p> <p>Temporalidad Corto <input checked="" type="checkbox"/> Mediano <input checked="" type="checkbox"/> Largo <input checked="" type="checkbox"/></p>
Visión Prospectiva	<p>Débil vinculación entre la gestión por procesos, productos y subproductos del hospital Federico Mora y la del ente rector.</p> <p>Inexistencia de herramientas de direccionamiento no oficiales.</p> <p>Escasa capacidad de respuesta de la institución ante situaciones planificadas y eventuales.</p>	<p>1) Personal estratégico</p> <p>2) Personal táctico</p>	<p>Asistencia Técnica/Asesoría:</p> <p>1) Asistencia Técnica en gestión estratégica</p> <p>2) Generar el análisis de la dimensión gestión financiera pública</p> <p>Capacitación/Formación:</p> <p>1) Políticas públicas y planificación</p> <p>2) Pensamiento estratégico</p>

Área de oportunidad	Principales Resultados	Población Objetivo	Propuesta de fortalecimiento
			<p>3) Gestión por procesos en la administración pública</p> <p>Atención: Estratégica <input checked="" type="checkbox"/> Táctica <input checked="" type="checkbox"/> Operativa <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Temporalidad Corto <input checked="" type="checkbox"/> Mediano <input checked="" type="checkbox"/> Largo <input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>Compromiso Institucional con el Interés Público</p>	<p>Baja capacidad para optimizar los recursos y dirigirlos a la efectiva reinserción social de los pacientes.</p> <p>Incipientes mecanismos para satisfacer la disponibilidad y acceso a la información pública del quehacer institucional.</p> <p>Escasa capacitación y sensibilización sistemática al personal de la institución con enfoque incluyente y respeto a los derechos humanos.</p>	<p>1) Personal estratégico</p> <p>2) Personal táctico</p>	<p>Asistencia Técnica/Asesoría: 1) Gestión financiera (gestión plan-presupuesto)</p> <p>Capacitación/Formación: 1) Curso para mejorar habilidades de comunicación</p> <p>2) Planeación estratégica y gestión pública</p> <p>3) Atención al paciente adulto</p> <p>4) Derechos humanos con equidad de género</p> <p>5) Curso para la inclusión de personas con discapacidad</p>

Área de oportunidad	Principales Resultados	Población Objetivo	Propuesta de fortalecimiento
			<p>Atención: Estratégica <input checked="" type="checkbox"/> Táctica <input checked="" type="checkbox"/> Operativa <input type="checkbox"/></p> <p>Temporalidad Corto <input checked="" type="checkbox"/> Mediano <input checked="" type="checkbox"/> Largo <input type="checkbox"/></p>
Clima Organizacional	El clima organizacional es susceptible de ser mejorado sustantivamente, partiendo de los niveles estratégicos.	1) Personal estratégico 2) Personal táctico	<p>Asistencia Técnica/Asesoría: 1) Programa permanente para establecer una nueva cultura organizacional</p> <p>Capacitación/Formación: 1) Sensibilización de valores 2) Inteligencia emocional 3) Buenas prácticas de comunicación efectiva 4) Fomento del liderazgo transformacional</p>

Área de oportunidad	Principales Resultados	Población Objetivo	Propuesta de fortalecimiento
			<p>Atención: Estratégica <input checked="" type="checkbox"/> Táctica <input checked="" type="checkbox"/> Operativa <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Temporalidad Corto <input checked="" type="checkbox"/> Mediano <input checked="" type="checkbox"/> Largo <input checked="" type="checkbox"/></p>