

Silvia Verónica Etec Avila

Elaboración de normativo y capacitación a recursos humanos de
Fundación Carroll Behrhorst.

Asesora: Licenciada Nirma Delfina Ramírez Ovalle



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de humanidades
Departamento de pedagogía

Guatemala, Octubre de 2013

Este informe fue presentado por la autora como trabajo del - EPS - previo a optar al grado de licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Guatemala, octubre de 2013

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

i

CAPÍTULO I DIAGNÓSTICO

1.1 Datos Generales De La Institución	1
1.1.1 Nombres De La Institución	1
1.1.2 Tipo De Institución	1
1.1.3 Ubicación Geográfica	1
1.1.4 Visión	1
1.1.5 Misión	1
1.1.6 Políticas	1
1.1.7 Objetivos	2
1.1.8 Metas	3
1.1.9 Recursos	3
1.1.10 Estructura Organizacional	4
1.2 Técnicas Utilizadas Para El Diagnóstico	5
1.3 Lista De Necesidades / Carencias	5
1.4 Cuadro De Análisis De Problemas	6
1.5 Análisis De Viabilidad Y Factibilidad	8
1.6 Problemas Seleccionados	10

CAPÍTULO II PERFIL DEL PROYECTO

2.1 Aspectos Generales Del Proyecto	11
2.1.1 Nombre Del Proyecto	11
2.1.2 Problema	11
2.1.3 Localización	11
2.1.4 Tipo De Proyecto	11
2.2 Descripción Del Proyecto	11
2.3 Justificación	11
2.4 Objetivo Del Proyecto	12
2.4.1 Objetivo General	12
2.4.2 Objetivo Especifico 1	12
2.4.3 Objetivo Especifico 2	12
2.5 Metas	12
2.6 Beneficiarios (Directos E Indirectos)	12
2.7 Fuente De Financiamiento	12
2.8 Cronograma De Actividades De Ejecución De Proyecto	13
2.9 Recursos (Humanos Materiales Físicos Y Financieros)	14

CAPÍTULO III	
PROCESO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO	
3.1 Actividades Y Resultados	15
3.2 Productos Y Logros	15
ELABORACIÓN DE NORMATIVO Y MÓDULO PARA	
RECURSOS HUMANOS DE FUNDACIÓN CARROLL BEHRHOST.	

CAPÍTULO IV	
PROCESO DE EVALUACIÓN	
4.1 Evaluación De Diagnóstico	38
4.2 Evaluación Del Perfil	38
4.3 Evaluación De La Ejecución	39
4.4 Evaluación Final	39

Conclusiones
Recomendaciones
Bibliografía
Apéndice
Anexos

INTRODUCCIÓN

En el Ejercicio Profesional Supervisado, se llevó a cabo la elaboración de Normativo y Capacitación a recursos humanos de la fundación Carroll Behrhorst. Para la ejecución de dicho proyecto se contó con el apoyo de la Fundación Carroll Behrhorst quien financió el trabajo para culminar satisfactoriamente.

El informe cuenta con cuatro capítulos los cuáles se detallan de la siguiente manera.

Capítulo I Diagnóstico.

Como base fundamental para ejecutar el proyecto, se necesitó utilizar diferentes técnicas entre ellas: La observación, la entrevista que permitió conocer el campo para iniciar con una mejor perspectiva, matriz FODA, la cual permitió conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas existentes en la fundación Carroll Behrhorst. Guía de Ocho Sectores la cual está dividida en: sector comunidad, sector finanzas, sector recursos humanos, sector currículum, sector administrativo, sector relaciones, y sector filosófico político legal, se desarrolló a través de entrevistas, consulta de diferentes documentos propios de la fundación y otros, luego se realizó el estudio; lista de necesidades y carencias, análisis de viabilidad y factibilidad, así como la selección del problema.

Capítulo II Perfil del proyecto.

Diseño del proyecto a ejecutar, donde se especifica la manera en que se realizó el proyecto; nombre del proyecto, problema seleccionado, la localización geográfica de la fundación, tipo de proyecto, que en este caso fue comunitario social, descripción del proyecto, en que consistió, quienes fueron los beneficiarios: recursos humanos y financieros. La justificación donde se detalla el porque del proyecto, los objetivos trazados, cronograma de actividades con sus respectivas fechas. Esta planificación dio el paso a la ejecución del proyecto.

Capítulo III Ejecución del proyecto.

Fue la realización detallada y ordenada cronológicamente, secuencia de actividades que se predeterminaron en el perfil del proyecto. En esta parte del informe se llevó a cabo el cumplimiento de los objetivos, actividades contempladas y logros alcanzados durante su ejecución. Se concluyó con la elaboración del normativo y capacitación a recursos humanos de fundación Carroll Behrhorst.

Capítulo IV Proceso de Evaluación.

Verificación de resultados obtenidos y aplicación de instrumentos de evaluación, que verificaron el avance de objetivos para encontrar los errores antes, durante y después de la ejecución del proyecto y adquirir soluciones, finalmente se dan las conclusiones y recomendaciones que tienen la sostenibilidad al proyecto.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

1.1 Datos Generales de la Institución

1.1.1 Nombre de la institución

Fundación Guatemalteca para el desarrollo Carroll Behrhorst

1.1.2 Tipo de institución

Es una institución no lucrativa.

1.1.3 Ubicación geográfica

2da. calle 1-55 Zona 2 Chimaltenango.

1.1.4 Visión

“Mantener el liderazgo y la preferencia como organización no gubernamental que ofrece alternativas de servicios de salud preventiva y curativa con calidad, para contribuir a la solución efectiva de los problemas de salud y promover la autogestión del desarrollo integral de la población de Chimaltenango y la población en general. Ser sostenible a través de la ampliación de cobertura, actualización tecnológica de sus servicios y la participación activa de un equipo multidisciplinario comprometido con los valores institucionales” (2:1)

1.1.5 Misión

“Promover la autogestión del desarrollo integral y brindar servicios de consulta externa y hospitalaria, medicina comunitaria y alternativa dirigida a la población de Chimaltenango y sus áreas de influencia, a través de personal calificado y uso efectivo de la tecnología para la atención de calidad de sus usuarios y usuarias.” (2:1)

1.1.6 Políticas

“Solidaridad con los menos favorecidos por el sistema social. Igualdad de oportunidades y rechazo a cualquier tipo de discriminación. Autodeterminación en sus decisiones y acciones.” (2:1)

1.1.7 Objetivos estratégicos por área de trabajo.

- **“Área de autogestión de desarrollo integral. Mejorar el nivel de vida de las comunidades a través de la implementación de programas de formación de capital humano y social, y del desarrollo de oportunidades para la autogestión del desarrollo integral.” (2:1)**

- **Área de servicio de consulta.**

“Mejorar la capacidad de uso de respuestas en tiempo y calidad de los servicios de consulta externa y hospitalaria, lo que implica desarrollar sistemas de apoyo óptimo. Mejorar la atención con el uso de protocolos y normas para la atención de pacientes, y adoptar la infraestructura a los estándares de atención humanizada que caracteriza a la fundación Carroll Behrhorst”. (2:1)

- **Área de servicio de salud comunitaria.**

“Contribuir a mejorar la salud de la población de escasos recursos y la formación de capital humano y social, oportunidad de acceso a servicios médicos, de salud preventiva por medio de programas y proyectos, se busco alternativas de sostenibilidad financiera y promovió la participación responsable mediante estrategias de información, educación y comunicación para el cambio de comportamiento.” (2:1)

- **Área de medicina alternativa.**

“Contribuir a la valoración y uso de la medicina natural y tradicional por medio de la formación del personal de salud y de la población, así como la creación y comercialización de medicamentos naturales de bajo costo, contribuye a la creación de alternativas de empleo para la población de Chimaltenango y fuentes de financiamiento para la fundación Carroll Behrhorst.” (2:1)

- **Área de fortalecimiento institucional.**

“Apoyar la presentación de servicios con calidad y efectiva gestión del sistema de recursos humanos de la Fundación”
Carroll Behrhorst.

La actualización e innovación del equipo técnico administrativo, hospitalario de consulta externa y comunitaria, la eficiencia interna, y el desarrollo de una imagen corporativa.” (2:1)

1.1.8 Metas

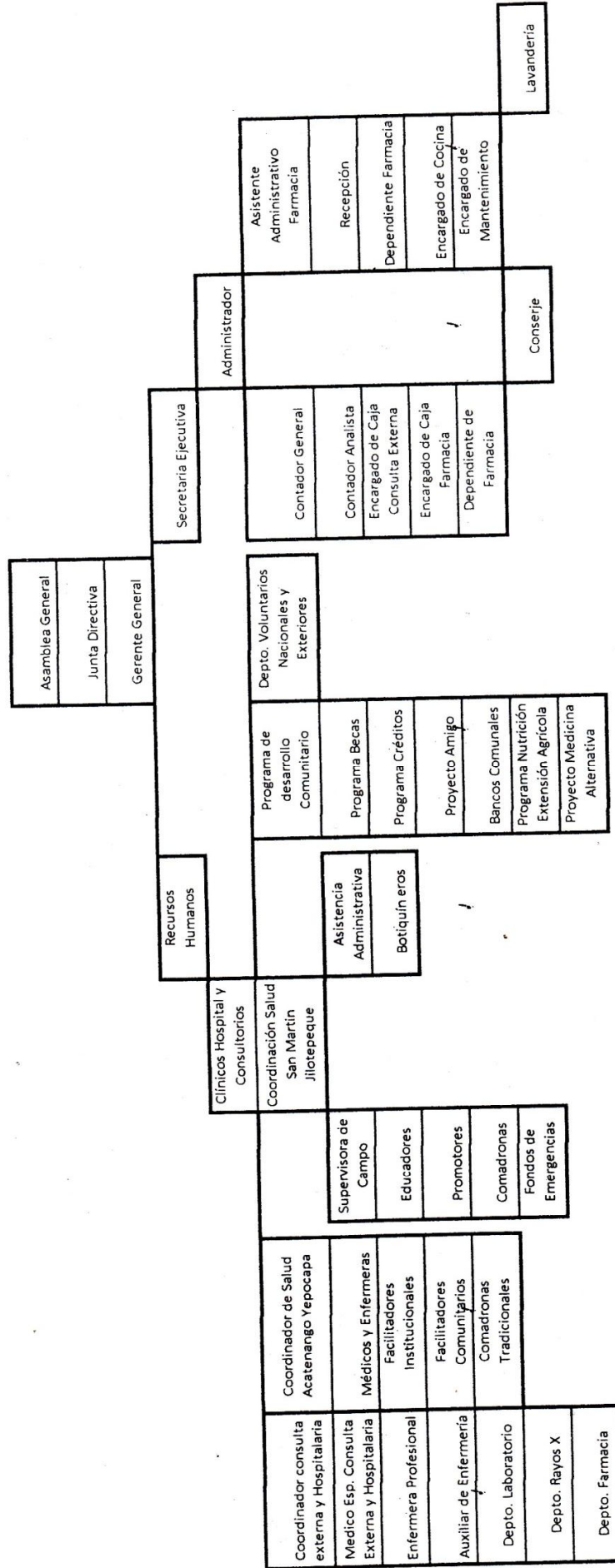
- “Desarrollo humano integral, propicio de procesos autogestionarios congruentes con las necesidades de la comunidad y se aplican estrategias administrativas, económicas, educativas, y de salud” (2:2)

1.1.9 Recursos

(Materiales, humanos, financieros)

- **Materiales:**
Establecimiento de fundación Guatemalteca
Carroll Behrhorst 2da. Calle 1-55 zona 2 Chimaltenango,
Laboratorio Clínico
Laboratorio Rayos X
- **Humanos:**
Asamblea general, junta directiva, gerente general,
administrador de recursos humanos y coordinación de
áreas de trabajo.
- **Financieros:**
Venta de servicios de salud, venta de medicamentos
naturales y químicos, laboratorios

1.1.10 Estructura Organizacional



Fuente (5:1)

1.2 Técnicas utilizadas para efectuar el diagnóstico

Se utilizó la guía de ocho sectores, matriz FODA, entrevistas, lluvia de ideas análisis documental, y observaciones para ello fue necesario los siguientes instrumentos: cuestionarios, fichas, listas de cotejo que permitió encontrar las carencias de la institución, la guía de ocho sectores fue la base para la ejecución del diagnóstico, y la investigación de diferentes documentos.

1.3 Listado de necesidades o carencias

1. No se cuenta con normativo
2. Des actualización de tecnología (informática)
3. Disfuncionalidad del manual de funciones
4. Mobiliario en mal estado
5. Pocos instrumentos quirúrgicos
6. Falta de personal altamente calificado en algunas áreas
7. No existe sucursales
8. Pocos servicios ante la demanda
9. Falta de publicidad
10. No hay planes de evaluación
11. No hay señalización para evacuaciones en caso de emergencia
12. No hay sistema de control de (ingreso y egreso de personal)
13. Poco alumbrado
14. No existe plan de contingencia
15. Espacio hospitalario reducido
16. Techo en mal estado
17. No existe planes estratégicos ni planes operativos
18. La pintura del hospital esta deteriorada
19. Sala de espera muy pequeña
20. La cobertura regional es escasa
21. No tienen relación con otras Instituciones
22. La bodega no cuenta con suficiente ventilación

1.4. Cuadro de análisis de problemas

PROBLEMAS	FACTORES QUE LOS PRODUCEN	SOLUCIONES
1. Desconocimiento Administrativo.	1.1. Desconocimiento de derechos y obligaciones por parte del personal de recursos humanos de fundación Carroll Behrhorst. 1.2. Disfuncionalidad del Manual de funciones. 1.3. No existe plan de contingencia 1.4. No existen planes estratégicos ni planes operativos.	1.1.1. Elaborar un normativo que contenga los derechos y obligaciones del personal de la Fundación Carroll Behrhorst. Esta solución resuelve el factor 1.1 y 1.2. 1.3.3. Elaborar plan de contingencia. 1.4.4. Elaborar un plan anual para La Fundación Carroll Behrhorst.
2. Infraestructura deficiente	2.1. Poco alumbrado. 2.2. Espacio hospitalario reducido. 2.3. Techo en mal estado. 2.4. La pintura del hospital esta deteriorada. 2.5. La bodega no cuenta con suficiente ventilación 2.6. Mobiliario en mal estado 2.7. Pocos instrumentos quirúrgicos.	2.1.1. Instalación de lámparas de forma estratégica para alcanzar una mejor iluminación. 2.2.2 Ampliar las instalaciones. 2.3.3. Reparación de techo. 2.4.4. Pintar las paredes del hospital. 2.5.5 Instalar aire acondicionado 2.6.6 Adquisición de mobiliario. 2.7.7. Implementación de instrumentos quirúrgicos.

	<p>2.8. No hay sistema de control de ingreso y egreso del personal.</p> <p>2.9. Sala de espera reducida.</p>	<p>2.8.8. Gestionar un sistema de control para el personal</p> <p>2.9.9. Ampliar la sala de espera.</p>
3. Inconsistencia institucional	<p>3.1. No existen sucursales.</p> <p>3.2. Falta de Publicidad.</p> <p>3.3. No hay señalización de evacuación en casos de emergencias.</p> <p>3.4. Des actualización de tecnología (informática)</p> <p>3.5. La cobertura es escasa.</p> <p>3.6. No tienen relación con otras instituciones</p>	<p>3.1.1. Descentralizar el servicio.</p> <p>3.2.2. Implementar campañas de publicidad de la Fundación.</p> <p>3.3.3. Señalar rutas de evacuación.</p> <p>3.4.4. Actualizar la cobertura tecnológica de la fundación.</p> <p>3.5.5. Ampliar la cobertura.</p> <p>3.6.6. Generar enlaces interinstitucionales.</p>

1.5 Análisis de viabilidad y factibilidad

Opción 1

Elaboración de normativo y capacitación a recursos humanos de fundación Carroll Behrhorst.

Opción 2

Creación de plan de contingencia a largo plazo para remodelación del edificio.

Opción 3

Creación de 2 sucursales en municipios vecinos para evitar la Inconsistencia institucional.

No.	Indicadores	Opciones para la solución de los problemas					
		1		2		3	
	Financieros	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Se cuenta con suficientes recursos.	X		X			X
2	Se cuenta con suficientes fondos.	X		X			X
3	Se cuenta con fondos extras para imprevistos.	X			X		X
Administrativo							
4	Se tiene representación legal.	X			X		X
5	Existen leyes que amparen la ejecución del proyecto.	X			X		X
6	Se tiene bien definida la cobertura del proyecto.	X			X		X
7	Se han definido claramente las metas.	X		X			X
8	Se manifiesta la necesidad en la Fundación Carroll Behrhost.	X			X	X	
Mercadeo							
9	El proyecto tiene aceptación de la región.	X			X	X	
10	El proyecto satisface las necesidades de la población.	X			X	X	
11	El proyecto es accesible a la población en general.	X			X	X	
12	Se cuenta con la persona capacitada para la ejecución del proyecto.	X		X			X

13	Tendrá Índice hacia el público.	X		X		X	
Político							
14	La institución se hará responsable del proyecto.	X			X		X
15	Existen intereses por parte de la Asamblea de Fundación Carroll Behrhost.	X		X			X
16	La Asamblea General le dará Sostenibilidad.	X			X		X
17	Es de vital importancia para la población.	X			X		X
Cultural							
18	El proyecto responde a las expectativas culturales de la población.	X			X		X
19	El proyecto impulsa la equidad de género.	X		X			X
Social							
20	El proyecto genera conflictos entre los grupos sociales.		X		X		X
21	Toma en Cuenta a las personas no importando el nivel académico	X		X		X	
Total		20	1	8	13	6	15

Resultado de las opciones

Opciones	Sí	No
Opción 1	20	01
Opción 2	08	13
Opción 3	06	15

1.6 Problema Seleccionado.

Priorización del Problema

Posterior a la aplicación de las técnicas para la recopilación de datos en el diagnóstico, el problema que urge resolver para el beneficio de recurso humano de fundación Carroll Behrhorst, es el desconocimiento Administrativo.

Problema

Desconocimiento de derechos y obligaciones de un normativo que rija los deberes normas y obligaciones del personal que labora en fundación Carroll Behrhorst

Solución

Elaboración de normativo y capacitación a recursos humanos de fundación Carroll Behrhorst

Solución propuesta como viable y factible

La solución consiste en que este proyecto es viable, porque se sostiene en el Código de trabajo, normas y reglamentos legales e institucionales. Tiene la aprobación de las autoridades responsables de conducir las políticas institucionales.

Es factible por ser un proyecto rentable desde el punto de vista de los recursos técnicos, financieros y que genera conocimiento de las obligaciones y derechos del recurso humano que labora en dicha institución. Además las autoridades estuvieron de acuerdo con el proyecto.

CAPÍTULO II PERFIL DEL PROYECTO

2.1 Aspectos Generales

2.1.1 Nombre del Proyecto

Elaboración de normativo y capacitación a recursos humanos de Fundación Guatemalteca para el desarrollo Carroll Behrhorst.

2.1.2 Problema

Desconocimiento de derechos y obligaciones de un normativo que rija los deberes normas y obligaciones del personal que labora en fundación Carroll Behrhorst.

2.1.3 Localización

2da. Calle 1-55 Zona 2 Chimaltenango.

2.1.4 Tipo de Proyecto

Comunitario Social

2.2 Descripción del Proyecto.

El proyecto consiste en la Elaboración de un Normativo y Capacitación al personal que trabajan en Fundación Guatemalteca para el desarrollo Carroll Behrhorst. El Normativo, Beneficiara tanto a la Fundación como al personal, serán más serviciales, Competentes, al momento de ejecutar su trabajo, conocerá sus derechos y obligaciones. Permitiendo que más clientes puedan recurrir a la fundación pues el personal será Apto para atenderlos.

2.3 Justificación

La base fundamental de elaborar el perfil, ha sido la falta de conocimientos de derechos y obligaciones que presentan, las personas que labora en la Fundación Carroll Behrhorst. Para lograr obtener este resultado se elaboró un diagnóstico institucional fue la base fundamental para ejecutar el proyecto, para ello fue necesario utilizar algunas técnicas y métodos, entre ellas está la guía de Ocho Sectores, que contiene. Sector Comunidad, Sector Institucional Sector Financiero, Sector Administrativo, Sector Relaciones, Sector Filosófico, Sector Político y Sector Legal esto se realizó a través de entrevistas con las personas que laboran en dicha Institución y se consultó algunos documentos. Se obtuvo como resultado varias hipótesis de la cual se tomó la más dominante, que fue el desconocimiento de derechos y obligaciones que rijan a dicha fundación.

Se analizado el resultado del diagnóstico y se tomó la decisión de efectuar un Normativo. Se basó en el código de trabajo, es de suma importancia que todos conozcan sus deberes y obligaciones

2.4 Objetivos del Proyecto.

2.4.1 Objetivo General

Fortalecer el proceso Administrativo e inter institucional de la Fundación Guatemalteca para el desarrollo Carroll Behrhorst.

2.4.2 Objetivo Específico.

Elaboración de Normativo y Capacitación a personal que labora en Fundación Carroll Behrhorst para un mejor desarrollo.

2.4.3 Objetivo Específico.

Socialización de Normativo al personal de recursos humanos de fundación guatemalteca para el desarrollo Carroll Behrhorst.

2.5 Metas.

1. Elaboración de normativo para recursos humanos de Fundación Guatemalteca para el desarrollo Carroll Behrhorst.
2. 30 copias del normativo para hacer la capacitación en Fundación Carroll Behrhorst, 1 para la publicación.

2.6 Beneficiarios.

Directos: Personal que labora en Fundación Carroll Behrhorst.

Indirectos: Comunidad que requiere de los servicios de la Fundación.

2.7 Fuentes de Financiamiento y Presupuesto.

Fundación Carroll Behrhorst

Presupuesto Q500.00

2.8

Cronograma de actividades de ejecución del proyecto 2007

No.	Actividades a Realizar	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				RESPONSABLE
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Presentación del plan y perfil del proyecto al gerente general de recursos humanos de fundación Carroll Behrhorst.																	Epesista
2	Reunión con junta directiva y presentación del proyecto																	Epesista
3	Recopilación de datos y políticas que rigen en La fundación																	Epesista y gerente general
4	Ejecución del proyecto para fundación Carroll Behrhorst.																	Epesista gerente general y trabajadores
5	Planificación para capacitar a personal de fundación Carroll Behrhorst.																	Epesista
6	Presentación del proyecto a la junta directiva de fundación Carroll Behrhorst.																	Epesista
7	Capacitar al personal de fundación Carroll Behrhorst.																	Epesista
8	Entrega del proyecto a asamblea general de fundación Carroll Behrhorst.																	Epesista y asamblea general

2.9 Recursos (humanos, materiales, físicos, financieros)

Recursos humanos:

Asamblea general, junta directiva, gerente general recursos humanos, personal administrativo, personal operativo, médicos, enfermeros, enfermeras, encargado de caja, dependiente de farmacia, rayos x, contador, recepcionista, Epesista.

Recursos materiales:

Computadora, hojas de papel bon, folder, gancho, agenda, lapicero, escritorio, impresora, fotocopidora, sacabocados, engrapadora, libros, folletos, diccionario, revistas, cañonera, monografía de Chimaltenango.

Recursos físicos:

La fundación Carroll Behrhorst, computadora, escritorios salón de retro proyección, sillas, impresora, fotocopidora.

Recursos financieros:

Financiado por fundación Carroll Behrhorst. Los servicios de impresora, fotocopias, tinta, hojas, fólderes, ganchos, encuadernados.

CAPÍTULO III

3. Proceso de ejecución del proyecto

3.1. Actividades y resultados

Actividades	Resultados
Presentación de plan y perfil del proyecto, al gerente general de recursos humanos de Fundación Carroll Behrhorst.	Como resultado se obtuvo, la aprobación de dicho plan y perfil por el gerente general.
Se efectuó una reunión con la junta directiva y se presentó el proyecto.	Como resultado se generó una reunión, el 1 de agosto de 2007 con la junta directiva y se presentó el proyecto el cual fue aprobado.
Se procedió a recopilar datos, así como diferentes políticas que rigen en dicha fundación.	Obteniéndose el apoyo favorable.
Se indicó la ejecución del proyecto para la fundación.	Se logró finalizar de la mejor forma.
Planificación para capacitar a personal de fundación.	Se logró la aceptación de la planificación para capacitar al personal de la fundación Carroll Behrhorst.
Presentación del proyecto a junta directiva de fundación.	La cual fue aprobado con éxito.
Se realizó la capacitación al personal de la fundación.	Fue satisfactorio para dicho personal.
Entrega del proyecto a asamblea general de fundación.	Como resultado se logró un agradecimiento afectuoso.

3.2 Productos y logros.

Producto:

Impresión de normativos.

Se realizó y concluyó de forma satisfactoria el proyecto destinado para fundación Carroll Behrhorst, que beneficiara al personal que labora en la fundación y población que la frecuenta.

Logros:

Se logró finalizar exitosamente el proyecto.

Se logró capacitar al personal de Carroll Behrhorst.

Se logró que el personal conociera sus derechos y obligaciones.

Se logró un mejor servicio para la población que frecuenta dicha fundación.

**FUNDACIÓN GUATEMALTECA PARA EL DESARROLLO CARROLL
BEHRHORST**

**Elaboración de normativo y capacitación a recursos humanos de
fundación Carroll Behrhorst.**

"AMANECER"

**Epesista: Silvia Verónica Etec Avila
Carné: 200250476**

Chimaltenango, Enero de 2007

ÍNDICE

Introducción

i

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1 Objetivo	1
Artículo 2 Definición	1
Artículo 3 Base legal	1
Artículo 5 Conocimiento del normativo	1
Artículo 6 Estipulación e normas	1
Artículo 7 Organización, dirección y administración	1
Artículo 8 La costumbre como un derecho adquirido	1
Artículo 9 Prestaciones otorgadas	2
Artículo 10 Rendimiento exigible	2

Capítulo II

Condiciones de ingreso

Artículo: 11 De la relación laboral	2
Artículo: 12 Requisitos para ingreso a Carroll Behrhors	2
Artículo: 13 Contratos a plazo fijo o para obra determinada	
Artículo: 14 Trabajadores extranjeros	3

Capítulo III

Categorías de trabajo, tipo de salario y forma de pago

Artículo: 15 Categorías y tipo de salario	3
Artículo: 16 Trabajadores contratados temporalmente	4
Artículo: 17 Jornada de trabajo	4
Artículo: 18 Horario de trabajo	4
Artículo: 19 trabajo extraordinario	5
Artículo: 20 Lineamientos horas extras	5
Artículo: 21 Puntualidad labora	6
Artículo: 22 Lineamiento en el horario laboral	6
Artículo: 23 Justificación de inasistencia	6
Artículo: 24 Sanciones por falta de justificación	6
Artículo: 25 Avisospor inasistencia	6
Artículo: 26 Horario de almuerzo	6

Capítulo XI		
Prohibición de los trabajadores		
Artículo: 48	Prohibición de los trabajadores	16
Capítulo XII		
Prohibiciones al patrono		
Artículo: 49	Prohibiciones al patrono	17
Capítulo XIII		
Medidas de seguridad e higiene en el trabajo		
Artículo: 50	Medidas de seguridad e higiene en el trabajo	18
Capítulo XIV		
Medidas disciplinarias		
Artículo: 51	Infracciones	19
Capítulo XV		
Terminación del contrato por voluntad del trabajador		
Artículo: 52	Terminación de contrato	19
Capítulo XVI		
Disposiciones finales		
	Disposiciones	20
	Resolución de conflictos	20
	Otros derechos y obligaciones	20
	Capacitación o adiestramiento	
Atribuciones especiales de los trabajadores		
Artículo: 47	Atribuciones	13

Normativo y capacitación a recursos humanos de fundación Carroll Behrhorst

Datos generales de la fundación

Nombre: Fundación guatemalteca para el desarrollo "Carroll Behrhorst"
Nit: 421342-4
Dirección: 2ª. calle 1-55 zona 2 Chimaltenango.
Municipio: Chimaltenango
Departamento: Chimaltenango
Teléfonos: 7839 1356/2244

Introducción

El presente normativo para el personal de fundación Carroll Behrhorst es un conjunto de normas elaboradas conforme a la ley, se utilizó como base el código de trabajo. Tiene por objeto presidir y regular las normas a que obligadamente se debe sujetar, la fundación Carroll y los trabajadores con motivo técnico y administrativo, para la buena marcha de la fundación, las cuales incluye lo siguientes:

Capítulo I. Disposiciones generales capítulo II. Condiciones de ingreso capítulo III. Categorías de trabajo, tipos de salario y formas de pago. Capítulo IV. Jornadas de trabajo capítulo V. Salario capítulo VI. Licencias, descansos semanales, asuetos, vacaciones, aguinaldo y bonificaciones capítulo VII. Peticiones y reclamos. Capítulo VIII. Obligaciones de los trabajadores. Capítulo IX. Obligaciones de la fundación. Capítulo X. Obligaciones y atribuciones especiales de los trabajadores capítulo XI. Prohibiciones de los trabajadores. Capítulo XIII. Medidas de seguridad e higiene en el trabajo. Capítulo XIV. Medidas disciplinarias XV. Terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador XVI. Disposiciones finales.

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1 Objetivo:

El objeto del normativo para el personal de fundación "Carroll Behrhorst" es precisar y regular las normas que obligadamente deben sujetar a esta Fundación, con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Artículo 2 Definición:

El normativo para el personal de fundación Carroll Behrhorst es el conjunto de normas, elaboradas por la fundación de acuerdo con las leyes y contratos vigentes, que los afecten a fin de precisar y regular las normas a que obligadamente se debe sujetar esta fundación, con el motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Artículo 3 Bases legales:

El presente normativo para fundación, se formula de conformidad con lo establecido por el título II Capítulo 4 artículo del 57 al 60 del código de trabajo, con el objeto de regular las condiciones precisas y obligatorias que regirán la prestación de los servicios y realizaciones concretas de los trabajadores.

Artículo 5 Conocimiento del normativo:

El presente normativo, de conformidad con la ley de la materia será fijado en dos sitios de los más visibles del lugar, centro de trabajo o lugar o centros que consten en la fundación que sean fácilmente conocidos por las personas a quienes se refiere y obliga o se imprimirá en un folleto que se suministrara a todos los trabajadores de la fundación.

Artículo 6 Estipulación de normas:

En el presente normativo se estipulan las reglas que sujetan las prestaciones y ejecución de los servicios de los trabajadores de la fundación sus disposiciones son de cumplimiento obligatorio y las infracciones que se causen darán lugar a la aplicación de sanciones respectivas disciplinarias.

Artículo 7 Organización, dirección y administración

La organización, dirección, administración y fijación de políticas técnicas, materiales, de personal y sistemas, son facultades exclusivas de la gerencia general de la Fundación, quienes las ejercerán sin más limitaciones que las que determinan el normativo, reglas, Leyes Laborales, código de trabajo y Disposiciones Legales aplicables e inherentes a su actividad.

Artículo 8. La costumbre como un derecho adquirido:

Son nulas las costumbres y no obligan a los trabajadores, cualquier disposición contenida en el presente normativo que sea contraria a la costumbre imperante en la

Fundación y disminuya derechos previamente adquiridos por ellos y/o que las leyes laborales les confieran.

Artículo 9 Prestaciones otorgadas:

En este normativo se estipula el mínimo de prestaciones otorgadas por el empleador a los trabajadores, sin perjuicio de una superación posterior de las mismas, bien por voluntad de éste o por disposición legal.

Artículo 10 Rendimiento Exigible:

El principio de rendimiento es exigible, en consecuencia todo trabajador debe realizar la actividad que ha aceptado desempeñar, tener un buen rendimiento y adecuado de su categoría o especialización Profesional.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE INGRESO

Artículo 11 De la relación laboral:

La relación laboral de trabajadores y empleador, se formalizará a través de la celebración de un Contrato, Individual de Trabajo, de conformidad con las leyes laborales respectivas y una vez el trabajador haya llenado los requisitos establecidos en este normativo, y por lo establecido en el manual de La Fundación, específico del puesto y políticas de contratación de personal. Los dos primeros meses de trabajo, para los contratos por tiempo indefinido, se reputan de prueba conforme a la Ley, por lo que durante dicho periodo la terminación de la relación laboral se produce sin responsabilidad de las partes.

Artículo 12 Requisitos a ingreso a fundación Carroll Behrhorst:

Toda persona para ingresar como trabajador en la Fundación, Deberá haber cumplido con el proceso de selección, de conformidad a las políticas de recursos humanos y además los requisitos siguientes:

1. Presentar cédula de vecindad, antecedentes penales y policíacos.
2. Todo trabajador deberá llenar un formulario de solicitud de empleo que le será proporcionado por la Fundación, para que dicha solicitud sea considerada, el trabajador deberá llenar todos los renglones y contestar con veracidad todas las preguntas que el formulario contiene, de lo contrario incurrirá en la causa de despido prevista por el inciso (i) del Artículo 77 del Código de Trabajo vigente, que faculta al patrono a dar por terminada la relación de! trabajo sin responsabilidad de su parte posteriormente, siempre y cuando halla sido contratado y se descubra posteriormente que falsedad de información.
3. Pasar satisfactoriamente un reconocimiento medico practicado por el centro médico de la institución cuando esta así lo estimé conveniente.

4. Demostrar su capacidad para el trabajo que solicite sometiéndose a las pruebas que la Fundación determine, la calificación de dichas pruebas es inapelable y la selección del personal es un derecho de la Fundación.
5. Suscribir el Contrato de Trabajo respectivo.
6. Acompañar dos fotografías recientes, tamaño cédula.
7. Acompañar dos cartas de recomendación.

La Fundación además, se reserva el derecho de exigir la presentación de otros documentos que estime pertinentes, para comprobar la buena conducta y estudios realizados por el solicitante y todo lo relativo a su buena salud.

Artículo 13. Contratos a plazo fijo o para obra determinada:

Los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada terminarán su relación laboral con la empresa al vencimiento del plazo estipulado o conclusión de la obra para el que fueron contratados, sin responsabilidad para las partes.

Artículo 14 Trabajadores extranjeros

Si el trabajador a contratarse es de Nacionalidad extranjera, la Fundación previamente obtendrá la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social requisito imprescindible e indispensable para el inicio de la relación de trabajo.

CAPÍTULO III

CATEGORÍAS DE TRABAJO, TIPOS DE SALARIOS Y FORMA DE PAGO

Artículo 15. Categorías de trabajo, tipos de salarios:

Las categorías de trabajo del personal que presta sus servicios en La Fundación Guatemalteca para el desarrollo Carroll Behrhorst así como el tipo de salario pactado y forma de pago que a cada uno de ellos correspondan, se determinan a continuación.

CATEGORIAS	TIPO DE SALARIO	FORMA DE PAGO
Gerente general	Por unidad de tiempo	mensual
Secretaria	Por unidad de tiempo	mensual
Administrador	Por unidad de tiempo	mensual
Coordinador de recursos humanos	Por unidad de tiempo	mensual
Contadores	Por unidad de tiempo	mensual
Técnico de rayos X	Por unidad de tiempo	mensual
Coordinador de programa niña mujer	Por unidad de tiempo	mensual
Recepcionista	Por unidad de tiempo	mensual
Cajero	Por unidad de tiempo	mensual
Dependiente de farmacia	Por unidad de tiempo	mensual
Bodegueros de farmacia	Por unidad de tiempo	mensual
Médicos	Por unidad de tiempo	mensual

Enfermeras	Por unidad de tiempo	mensual
Técnicos de laboratorios	Por unidad de tiempo	mensual
Encargada de lavandería	Por unidad de tiempo	mensual
Conserjes	Por unidad de tiempo	mensual
Técnicos del SIAS	Por unidad de tiempo	mensual

Las categorías antes enumeradas no constituyen "números clausus" es decir, son meramente enunciativas y no limitativas y así mismo no supone necesariamente la inclusión de todas las categorías existentes, ni la obligación de la Fundación de tener limitadas y provistas todas las categorías enumeradas. En consecuencia, dicha clasificación no impedirá crear o suprimir alguna o algunas categorías de trabajo, si las necesidades de la misma así lo requieren.

Artículo 16. Trabajadores contratados temporalmente:

La Fundación en la época de mayor volumen de trabajo movimiento, por emergencias, necesidad urgente de servir pedidos, podrá contratar trabajadores temporalmente y/o de tiempo parcial. Dichos trabajadores tendrán la condición de eventuales y únicamente retribuirá económicamente al tiempo de trabajo que realice.

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17. Jornada de trabajo

De las jornadas:

1. La jornada ordinaria diurna de trabajo efectivo semanal no será mayor de 44 horas semanales, ni de 8 horas diarias, computables para los efectos exclusivos de su pago de 48 horas semanales.
2. La jornada ordinaria mixta de trabajo semanal no será mayor de 42 horas semanales, ni de 7 horas diarias, computables para los efectos exclusivos de su pago de 48 horas semanales.
3. La jornada ordinaria nocturna Semanal no será mayor de 36 horas semanales, ni de 6 horas diarias, computables para los efectos exclusivos de su pago de 48 horas semanales.

Artículo 18. Horario de trabajo:

El horario a que estarán sujetos los trabajadores de La Fundación Guatemalteca para el Desarrollo Carroll Behrhost, es de la siguiente manera:

Personal Administrativo;

De lunes a viernes:

De 08:00 a 13:00 y de 14:00 a 17:00 horas

Sábado

De 07:00 a 11:00 horas

Personal Medico:

Médicos de Consulta Externa, de 08:00 a 13:00 y de 14:00 a 18:00 horas Médicos Residentes: rol de turnos de 18:00 horas de un día para 08:00 de otro día, con forma a turnos que se establezcan y no contradigan la ley.

Personal paramédico:

Enfermeras: rol de turnos de 08:00 a 13:00 horas y de 13:00 a 18:00 horas de 18:00 de un día y a 08:00 del otro día. Con forma a Conforme a los turnos que se establezcan y no contradigan a la ley.

Personal de farmacia:

Farmacia: rol de turnos de 08:00 a 13:00 horas y de 13:00 a 18:00 horas de 18:00 de un día y a 08:00 del otro día. Con forma a Conforme a los turnos que se establezcan y no contradigan a la ley.

Personal de laboratorio:

Rol de turnos: de 08:00 a 13:00 horas y de 13:00 a 18:00 horas de 18:00 de un día y a 08:00 del otro día. Con forma a Conforme a los turnos que se establezcan y no contradigan a la ley.

Personal de mantenimiento:

Rol de Turnos: de 08:00 de un día para las 08:00 del otro día. Su jornada de trabajo es de 24Hrs. Por 48 de descanso. Conforme a los turnos que se establezcan y no contradigan a la ley.

Los trabajadores que laboren Jornada Continua gozarán de descanso para tomar sus alimentos, el cual será remunerada como trabajo efectivo.

Artículo 19. Trabajo extraordinario:

El trabajo que se ejecute fuera de los límites de las jornadas establecidas constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado por lo menos con 50% de incremento sobre el salario ordinario devengado por el trabajador. Los que trabajan en asueto o séptimos días, se les pagan horas extras y se les computa el tiempo con el 100% más de los salarios mínimos.

Para el trabajo extraordinario debe haber un previo convenio entre trabajador y empleador.

Todos los trabajadores tienen derecho a cobrar horas extras, sin discriminación alguna.

El tiempo de trabajo extra que sea necesario e imprescindible para prevenir daños, por ocurrir siniestros o riesgos inminente, que hagan peligrar a las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando, es de obligado cumplimiento, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 20. Lineamientos horas extras

No se considera horas extras las que el trabajador utilice fuera de Jornada Ordinaria para subsanar errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Artículo 21 Puntualidad laboral:

Todos los trabajadores deben observar puntualidad tanto al ingreso como en la salida de sus labores, de conformidad con el presente normativo, para dichos efectos la Fundación instalará o establecerá controles que estime convenientes.

Los trabajadores que no observen lo anterior serán sancionados de conformidad a las medidas disciplinarias dispuestas en este normativo, salvo que mediare causa justa que excuse el atraso a juicio del jefe inmediato superior.

Ningún trabajador debe dejar sus labores antes de terminar su jornada de trabajo, a menos que obtenga autorización de su Jefe Inmediato superior.

Artículo 22. Lineamiento en el horario laboral.

Una vez terminada la jornada de trabajo, todos los trabajadores deben abandonar los locales en que laboran, salvo que hayan sido autorizados por el jefe inmediato superior, para permanecer en ellos laborando tiempo extraordinario o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 23. Justificación de inasistencia

El trabajador que se encuentre imposibilitado para asistir a sus labores, deberá justificar su inasistencia al patrono ó quien así lo estima necesario. Establecerá por los medios legales a su alcance la veracidad de los motivos expresados. El simple aviso no implica que la falta sea justificada.

Artículo 24. Sanciones por falta de justificaciones:

Si el trabajador no cumpliera con dar el aviso a que se refiere el artículo anterior, al volver a su trabajo dentro de las primeras horas del mismo, deberá comprobar la justa causa que originó su inasistencia. Si ésta no es justificada, el trabajador puede ser sancionado de conformidad con el presente normativo y/o las Leyes Laborales aplicables

Artículo 25. Avisos por inasistencia:

Cuando la inasistencia se deba a motivos de enfermedad, el trabajador debe presentar el Certificado Médico o constancia de haber asistido al I.G.S.S., pudiendo exceptuarse casos muy calificados a criterio del patrono.

Artículo 26. Horario de almuerzo:

El horario para almuerzo se puede dar dentro del periodo de 12:00 a 14:00 horas. No esta autorizado almorzar después de esta hora, salvo que se demuestre que halla recargo de trabajo y no se puede abandonar. En los casos **de los departamentos** en

donde hay dos o más trabajadores, deben turnarse para los almuerzos. Se autoriza una hora para cada trabajador.

Los empleados que tienen turnos por la tarde, deben almorzar antes de ingresar a su trabajo y los que hacen turnos por la noche deben cenar antes de iniciar sus labores. Para este personal es prohibido almorzar o cenar cuando ya esta en horario de sus labores, debido a la naturaleza de sus funciones.

El tiempo máximo para ocupar en la refacción es de 15 min. Los departamentos donde hay dos o más de tres empleados deben turnarse.

CAPÍTULO V SALARIOS

Artículo 27. Salario:

El salario esta constituida por la suma total devengada durante la jornada ordinaria y extraordinario. La bonificación incentivo no cuenta con sueldo ordinario.

Para el pago de las prestaciones no cuenta el bono incentivo.

Artículo 28. Pago del salario ordinario y extraordinario:

Los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por los trabajadores, le serán pagados personalmente o bien a una persona de su familia que indiquen por escrito o en acta levantada por autoridad del trabajador.

El pago se realizará en moneda de curso legal, cheque bancario nominativo o depósito en cuenta personal del trabajador en una entidad bancaria. El lugar de pago será en las oficinas de la Fundación, dentro de la jornada de trabajo.

Los que devenguen salario mensual se les pagará el última día del mes laborado.

Cuando el día de pago fuera inhábil, el mismo se verificará el día hábil inmediato anterior

Artículo 29. Constancia por prestaciones recibidas.

Todos los trabajadores están obligados a dejar constancia escrita de las sumas recibidas en cada período de pago, en concepto de salarios, prestaciones recibidas, salarios extraordinarios así como los descuentos que legalmente estén establecidos o pueden establecerse.

Los reclamos por falta de dinero en el pago se efectuarán inmediatamente en el momento de acreditarlo o recibirlo. Cuando la diferencia sea en el cómputo de trabajo realizado, podrán hacerlo en el transcurso de la semana siguiente.

CAPÍTULO VI LICENCIAS, DESCANSO SEMANALES, ASUETOS, VACACIONES, AGUINALDO Y BONIFICACIONES

Artículo 30. Permisos o licencia:

Los trabajadores que por asuntos de interés particular necesiten licencias o permisos para no concurrir a sus labores, lo solicitarán al empleador o Jefe inmediato superior personalmente ó por escrito y con la suficiente anticipación, debiendo el trabajador expresar el motivo que justifique este permiso para los efectos de su calificación.

Examinada la solicitud y según considere que el motivo lo amerita o no el responsable con facultades para la autorización, en caso de considerarla, deberá ser expresa y además deberá indicar si se concede con o sin goce de salario, según sea la política establecida por Fundación Guatemalteca para el Desarrollo Carroll Behrhorst. Sin esta constancia escrita el trabajador no podrá dejar de asistir al trabajo, y en caso de que no asistiera la Fundación podrá tomar las medidas disciplinarias pertinentes perdiendo además el derecho al pago del día de trabajo.

El trabajador que se encuentre imposibilitado podrá justificar su inasistencia al departamento de recursos humanos. Los trabajadores que por asunto de interés particular necesiten licencias o permisos para no concurrir a sus labores, deben presentar solicitud a recursos humanos con ocho días de anticipación, salvo caso fortuito o fuerza mayor puede hacerlo en el momento. Si el permiso no es justificado y la persona insiste por cuestiones personales, el permiso podrá otorgarse pero sin goce de salario por el tiempo que este ausente.

Los empleados en cada una de las áreas de trabajo, no podrán hacer arreglos para ausentarse o cambios de turno, si antes no está autorizado por el jefe inmediato superior.

Los permisos se otorgan a todos los que tengan interés y necesidad, pero en los casos de los servicios esenciales la persona interesada deberá dejar a otra persona en su lugar que este capacitada para ejecutar las funciones que conciernen a su cargo, en referencia a enfermería, farmacia, bodega de farmacia, recepción de consulta externa, caja de consulta externa, hospital, laboratorio, consulta externa, contabilidad, mantenimiento, rayos X y lavandería.

Cuando la ausencia es suplida por una persona que no es trabajadora de la fundación la persona debe avisar al jefe inmediato superior y dar referencia sobre la persona. En formulario de solicitud, debe anotar el nombre de la persona su dirección y teléfono.

El periodo pre y posnatal se computa en 84 días, 30 días pre y 50 días de post.

El empleador concederá las siguientes licencias con goce de sueldo, según establece el Artículo 61 inciso n del Código de Trabajo reformado por Decreto No. 64-92 del Congreso de la República

Cuando ocurriere el fallecimiento del Cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho al trabajador o de los padres o hijos, tres días.

Cuando contrajera matrimonio, cinco días.

Por nacimiento de hijo, dos días.

Para responder a citaciones Judiciales, por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de jurisdicción y un día fuera del Departamento que se trate. Cuando el gerente autorice expresamente otros permisos. En este caso cuando se trate de asuntos personales ya sea por estudios, tramites, sesiones, informes escolares, otro tipo de problemas, para ello se tendrá un formulario de aceptación y deberá estar debidamente justificado.

Por enfermedad.

Por asistencia al I.G.S.S.

Encaso de suspensión del I.G.S.S., el tiempo que determina el normativo, y sea este por enfermedad común, maternidad o invalidez.

Artículo 31. Días de descanso:

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo o después de cada jornada ordinaria semanal. La semana se computará de seis días, según costumbre en Fundación.

También tendrán derecho a este descanso los trabajadores que laboren conforme al horario o modo establecido en sus respectivos contratos individuales de trabajo, aunque las horas trabajadas no se efectúen en forma continua.

La fundación está obligada a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincida un día de asueto pagado y un día de descanso semanal,

Artículo 32. Días de asueto:

Todos(as) los(as) trabajadores (ras) tienen descanso los días de asueto, no así los que estén cumpliendo turnos o roles establecidos personas a quienes se les compensa con el pago de horas extraordinarias. Los únicos días de asueto especificados en el Artículo 127 del Código de Trabajo y Acuerdo No. 1974 son los siguientes

1° de enero

Jueves, viernes y sábado santo

1° de mayo.

10 de mayo, *día de la-Madre trabajadora (para las mujeres trabajadoras).*

30 de junio.

26 de julio (feria de Chimaltenango)

15 de septiembre.

20 de octubre.

1o. de noviembre.

24 de diciembre (medio día a partir de las 12:00 horas)

25 de diciembre

31 de diciembre (medio día a partir de las 12:00 horas)

Artículo 33. Labora en días de asueto

Cuando por la naturaleza del trabajo que se ejecute, sea necesario, se podrá trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, con anuencia de los trabajadores, previa autorización de Inspección General de Trabajo, teniendo el trabajador derecho a que por tal asueto o descanso semanal se le conceda el tiempo trabajado computándose como trabajo extraordinario sin perjuicio de los salarios ordinarios que tenga derecho.

Artículo 34. Pre y pos natal de trabajadora (embarazada)

Toda trabajadora embarazada deberá gozar de un descanso remunerado durante los 30 días anteriores y cincuenta y cuatro días posteriores al parto. Este descanso se rige por las reglas establecidas en el Artículo 152 del Código de trabajo, reformado por el Artículo 12 del decreto No. 61 92 del Congreso de la República

Artículo 35. Vacaciones:

Todo trabajador de Fundación Guatemalteca para el desarrollo Carroll Behrhorst tiene derecho a un periodo de vacaciones anual de (17) quince días hábiles con goce de salario, conforme al programa de vacaciones del personal que la Fundación fije en atención a las necesidades.

Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año.

Las personas que trabajan día sábado o domingo, se tomaran días hábiles para el cómputo de las vacaciones.

Artículo 36. Periodo de disfrute de vacaciones:

No hay necesidad de requerimiento previo por parte del trabajador para que el empleador señale el periodo de disfrute de las vacaciones, dentro de sus sesenta días siguientes en que se cumplió el año de servicio continuo.

Artículo 37. Cancelación a cambio de goce de vacaciones:

Cuando el trabajador cese en el trabajo, cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicio continuo o antes de adquirir el derecho a un nuevo periodo, el patrono deberá compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Artículo 38. Constancia de vacaciones:

El trabajador está obligado a otorgar constancia escrita de la concesión de vacaciones.

Artículo 39. Gestión de pago de vacaciones:

Para determinar el monto que Fundación Guatemalteca para el Desarrollo Carroll Behrhorst cancelará al trabajador en concepto de vacaciones, se tomara como base el promedio de salario ordinal y extraordinarios devengados en el último año. El importe de esta prestación debe cubrirse por anticipado.

Artículo 40. Aguinaldo

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto No 76-78 del Congreso de la República, los trabajadores de la empresa gozarán del pago de Aguinaldo Anual de la siguiente forma:

Anualmente Fundación Guatemalteca para el desarrollo Carroll Behrhorst otorgará a sus trabajadores en concepto de aguinaldo el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicio continuo o la parte del mes de diciembre de cada año y el 50% en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Sin embargo la Fundación costumbre cubre el 100% de Aguinaldo en el mes de diciembre, en este caso no esta obligado al pago de ningún complemento en el mes de enero.

Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo y el artículo 9 del decreto 76-78 se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio, o por el tiempo trabajado si los servicios no superan a seis meses.

Artículo 41. Bonificación anual:

Todos los Trabajadores de Fundación Guatemalteca para el desarrollo Carroll Behrhorst, de conformidad con lo establecido en el Decreto No.42-92 del Congreso de la Republica, gozarán de una Bonificación Anual (Bono 14) Equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes. Para determinar su monto se tomará como base el promedio devengado en el año que termina en junio de cada año. La bonificación deberá pagarse en la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminase, por cualquier causa la fundación deberá pagar al trabajador la parte proporcional al tiempo correspondiente de esta prestación se dejara constancia escrita para el calcula de la indemnización a la que se refiere el artículo 82 del código de trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador si este fuera menor de 6 meses.

Artículo 42. Bonificación incentivo

De conformidad con lo estipulado por el decreto 78-89 Reformado por los decretos 7-2000 y 37-2001, del Congreso de la República, se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñe, una bonificación incentivo de DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (250.00) que deberán ser pagados junto al sueldo mensual devengado.

CAPÍTULO VII PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 43. Peticiones y reclamos:

Todo trabajador podrá formular reclamos y peticiones relacionadas con las condiciones de trabajo. Estos reclamos podrán hacerse verbalmente o por escrito ante el departamento de recursos humanos, quien después de haber realizado las investigaciones pertinentes y analizado el caso lo elevara a la gerencia para la resolución resolutive.

Si los asuntos son de carácter colectivo o de interés general, podrán gestionarlo por medio de tres representantes debidamente facultados para aceptar cualquier decisión que se adopte.

CAPÍTULO VIII OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 44. Obligaciones de los trabajadores:

Además de las obligaciones que establece el código de trabajo están deberán cumplir con los estatutos de la Fundación, con el plan estratégico, normativo, horario, *cumplimiento de las funciones y políticas de recursos humanos.*

Marcar personalmente su tarjeta o el registro correspondiente a la entrada y salida de sus labores, en el reloj especial instalado para el efecto, o cualquier otro control.

El gafete de identificación es único e intransferible. Ninguna persona puede marcar el reloj en nombre de otra. Si en caso fueran sorprendidos, serán sancionados de conformidad al normativo de la Fundación.

Artículo 45. Obligaciones de los trabajadores:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la capacidad, intensidad, cuidado y eficiencia compatible con sus aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugares estipulados.
2. Acatar las órdenes e instrucciones de las autoridades respectivas, de acuerdo con las estipulaciones de este normativo y el Contrato Individual de Trabajo.
3. Observar buena conducta durante la prestación de sus servicios, así como *atender cortésmente a todas las personas que se presenten a los locales de la Fundación.*
4. Usar y manejar con cuidado los vehículos, objetos, aparatos, utensilios y demás implementos que se les facilite a los trabajadores para desempeño de sus labores, así como devolver aquellos que se les hayan proporcionado en el estado en que los recibieron, en la forma acostumbrada y convenida.
5. Marcar personalmente su tarjeta o el registro correspondiente a la entrada y salida de sus labores, en el reloj especial instalado para el efecto, o cualquier otro control.
6. Mantener perfectamente limpio sus respectivos lugares de trabajo, así como también lo que operan en alguna máquina, es su responsabilidad que se mantenga limpia y protegida.

- c) Llevar un registro exacto de todas las operaciones que efectúen.
- d) Otras atribuciones, referentes a su cargo.

RECEPCIONISTA

- a) Atender los teléfonos, tanto de llamadas entrantes como las salientes, siempre que sean al servicio de Fundación.
- b) Atender a las personas que visiten La Fundación con la debida cortesía del caso.
- c) Recibir la correspondencia y entregarlas a la secretaria encargada de la misma.
- d) *Todas las demás funciones que sean compatibles con su cargo.*

DEPENDIENTES DE FARMACIA

- a) Atender al público con cortesía y amabilidad.
- b) Recibir sus pedidos y despachar las medicinas que soliciten con la debida cortesía.
- c) Efectuar los cobros de los productos y entregárselos al cajero.
- d) Otras funciones que tengan relación con sus obligaciones.

CONSERJES

- a) Son los encargados de la limpieza de las instalaciones de La Fundación, tanto de oficinas como de corredores y pasillos o las áreas que específicamente se les asignen.
- b) En caso de agotarse los implementos que necesiten para el desempeño de sus labores, los deberán solicitar con anticipación, para evitar contratiempos.
- c) Efectuar los encargos que le sean ordenados por sus jefes superiores.
- d) Guardar el debido respeto a las personas con quienes tenga relación en su trabajo.
- e) Cumplir con otras funciones en el desempeño de su cargo.

DOCTORES

- a) Prestar sus servicios profesionales con los pacientes que tenga asignados.
- b) Otras que dentro de sus funciones compatibles estén a su cargo.

ENFERMERAS

- a) Prestar profesionalmente su colaboración al profesional que esté auxiliando.
- b) Llevar los controles necesarios de cada paciente con la mejor dedicación y esmero.
- c) Mantener al día el control de medicinas que se utilicen y en caso de que un producto se haya agotado, solicitarlo con la debida anticipación a donde corresponde.
- d) Otras funciones que estén acorde a sus actividades.

TÉCNICOS DE LABORATORIO

- a) Efectuar los análisis de laboratorio.
- b) Presentar los informes al profesional responsable del laboratorio.
- c) Mantener limpio el material y el área de trabajo.
- d) Otras acorde con sus labores y profesión.

TÉCNICO DE RAYOS X

- a) El objetivo principal de rayos X es la práctica de la toma y revelados radiológicos.

- i) Atender las visitas personales durante horas de trabajo, salvo en casos de emergencia, previa autorización de su jefe inmediato.
- j) Fumar o encender cerillos o fuegos en los lugares próximos a donde se encuentran materiales inflamables o donde este expresamente prohibido
- k) Ingresar o salir del trabajo portando paquetes, bolsas u otros objetos similares, salvo que muestren su contenido.
- l) Tomar sus alimentos en horas de trabajo o en lugar que no sea indicado para ello.
- m) Sustraer objetos de propiedad de la Fundación por cualquier causa, sin autorización previa por escrito del jefe.
- n) Proporcionar informes a personas extrañas de la Fundación, sobre datos confidenciales de la misma, tales como procedimientos y métodos trabajados, sin la autorización correspondiente.
- o) Faltarle el respeto a los demás compañeros o superiores y expresarse de manera inmoral.
- p) Hacer uso de los teléfonos de la Fundación para llamadas privadas y/o personales, salvo que se cuente con la autorización del Jefe respectivo.

CAPÍTULO XII PROHIBICIONES AL PATRONO

Artículo 49 Prohibición al patrono

Además de las prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo. Normativo y demás disposiciones legales en vigor, sé prohíbe al patrono (22)

- 1) Ejecutar cualquier acto que lleve como fin restringir los derechos que tienen los trabajadores de conformidad con el Código de Trabajo y demás leyes de la república
- 2) Autorizar o haber colectas a suscripciones obligatorias entre los trabajadores.
- 3) Hacer en el establecimiento en horas de trabajo, propaganda política electoral o de cualquier índole, que implique coacción a los trabajadores.
- 4) Hacer que los trabajadores tomen decisiones políticas o convicciones religiosas, o influir en las mismas
- 5) Permitir que los trabajadores duerman o coman en los lugares donde laboran, actos que deberán realizarse en recintos propios para tales efectos.
- 6) Hacer discriminación entre los trabajadores por razones de nacionalidad, raza, religión, sexo, estado civil y opiniones políticas de los mismos.
- 7) Permitir que los trabajadores laboren en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes u otra condición anormal.
- 8) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo periodo de lactancia, por gozar de inamovilidad, salvo que por causas justificada, originada en falta grave a los deberes del contrato, de conformidad con lo dispuesto en las medidas disciplinarias contenidas en el presente normativo y en el artículo 77 del Código de Trabajo, en cuyo caso, el patrono debe gestionar el despido ante los Juzgados de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el despido hasta no tener la autorización expresa y por escrito del juzgado respectivo.

CAPÍTULO VX MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 51. Infracciones:

Las infracciones o incumplimientos de los trabajadores a sus obligaciones, a las leyes de y previsión social y al presente normativo serán sancionadas de la forma siguiente:

AMONESTACIÓN VERBAL: La cual procede cuando el trabajador falte levemente a sus labores Esta amonestación se hará en privado, se tomará como falta también cuando el trabajador, llegue tarde a sus labores, pudiendo la Fundación aplicar las medidas disciplinarias de acuerdo con el procedimiento contenido en el presente Capítulo

AMONESTACIÓN ESCRITA: Se aplicará cuando el trabajador reincida en la falta leve o cuando la naturaleza de la misma lo amerite. De dicha sanción se enviará copia a la Inspección General de Trabajo. Este apercibimiento también procede cuando el trabajador viole alguna de las prohibiciones contenidas en este normativo.

SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO: La cual se aplicará de uno a ocho días sin goce de salario. Corresponderá esta medida cuando se reincida en las faltas que dieron lugar a la amonestación escrita o bien cuando la magnitud de la falta así lo requiera. En todo caso, la graduación de los días de suspensión atenderá a los siguientes factores.

- a) Tiempo de servicio
- b) Temeridad de la falta
- c) A la magnitud del daño
- d) Premeditación
- e) Comportamiento habitual
- f) A la gravedad de la falta.
- g) A la inmoralidad
- h) Reincidencia

Además antes de aplicar esta medida disciplinaria se oirá previamente al trabajador que resulte afectado, así como a los trabajadores que él indique, como prueba de descargo, corriéndole audiencia por 48 horas antes de aplicarla sanción.

Si la falta cometida fuere de tal magnitud que no amerite el despido se podrá suspender al trabajador, aunque no se le haya llamado la atención verbal o escrito,

EL DESPIDO: Se hará efectivo cuando el trabajador incurra en faltas graves y se den las causales establecidas en los artículos 64 y 77 del Código de Trabajo o en el presente normativo.

Para la aplicación de la medida de despido se requiere que el trabajador haya sido apercibido con anterioridad, salvo lo dispuesto en el último párrafo del inciso h) del artículo 77 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO XV

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

Artículo 52. Terminación de contrato:

Cualquier terminación del Contrato de Trabajo que provenga de la voluntad unilateral del trabajador o sin justa causa deberá dar aviso previo al empleador, de conformidad con las normas siguientes:

Bibliografía

Fuentes utilizadas

1. Méndez Pérez, José Bidel. **Proyectos (elementos propedéuticos) 7ma.** Edición La Antigua Guatemala. 2007
 2. **Propedéutica para el ejercicio Profesional Supervisado-EPS-/García García Edwin Roberto... (et al.)** Guatemala 2009. 94p.
 3. **Carta informativa de la fundación guatemalteca para el Desarrollo Carroll Behrhorst** enero, febrero, marzo de 2005. Pág. 1.2
 4. **Carta informativa de la fundación guatemalteca para el Desarrollo Carroll Behrhorst** enero, abril, mayo, junio de 2006. Pág. 1
 5. **Monografía de Chimaltenango, 2005**
-

Apéndice

4 Cronograma

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

No.	Actividades a realizar	AÑO 2006					RESPONSABLES
		NOVIEMBRE					
		SEMANAS					
1	2	3	4	5			
1	Presentación de la solicitud para realizar el diagnostico institucional						EPESISTA
2	Planeación de actividades para el diagnostico						EPESISTA
3	Observación de los diferentes del edificio						EPESISTA
4	Aplicación de instrumentos para identificar necesidades						EPESISTA
5	Culminación del diagnostico						EPESISTA
6	Realización del informe						EPESISTA
7	Presentación de diagnostico a la coordinadora de EPS						EPESISTA

5. Metodología

- Técnicas
- Entrevistas
- Dialogo
- Observación directa
- Aplicación de FODA
- Investigación (Bibliográfica)

6. Recursos

- Recursos humanos
- Personal administrativo

1.1.7 Objetivos estratégicos por área de trabajo.

Carroll Behrhorst. La actualización e innovación del equipo técnico administrativo, hospitalario de consulta externa y comunitaria, la eficiencia interna, y el desarrollo de una imagen corporativa. (2-1)

1.1.8 Metas

- Desarrollo humano integral, propicio de procesos autogestionarios congruentes con las necesidades de la comunidad y se aplican estrategias administrativas, económicas, educativas, y de salud (2-2)

1.1.9 Recursos

(Materiales, humanos, financieros)

- **Materiales:**
Establecimiento de fundación Guatemalteca
Carroll Behrhorst 2da. Calle 1-55 zona 2 Chimaltenango,
Laboratorio Clínico
Laboratorio Rayos X
- **Humanos:**
Asamblea general, junta directiva, gerente general,
administrador de recursos humanos y coordinación de
áreas de trabajo.
- **Financieros:**
Venta de servicios de salud, venta de medicamentos
naturales y químicos, laboratorios

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades Sección Chimaltenango
Epesista Silvia Verónica Etec Avila
Carne 200250476
Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-
Hoja de entrevista

GERENTE GENERAL

1. ¿Quién o quienes tiene la autoridad máxima?

2. ¿Existen junta directiva?

3. ¿Cuáles es la misión, visión de la institución?

4. ¿Normativo interno?

5. ¿Cuáles son los logros hasta hoy?

Guía de ocho Sectores

I Sector comunidad

AREAS	INDICADORES
1. Geográfica	<p>1.1 Nombre del lugar: Chimaltenango Cabecera Departamental.</p> <p>1.2 Localización: Zona Central, Kilómetro 50 Ruta al Occidente, Carretera interamericana.</p> <p>1.3 Tamaño: 212 km²</p> <p>1.4 Clima, suelo, principales accidentes: El clima es templado y frío en los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero; llegando en algunas zonas la temperatura a 4 grados bajo cero, sin que llegue a nevar. La temperatura media es de 18.5; la máxima de 24.8 y la mínima de 12.6 grados centígrados. La altura promedio es de 1800.17 metros sobre el nivel del mar; su latitud es de 14° 33' 20" y longitud de 90° 56' 35". El Suelo pertenece a los suelos de la altiplanicie central que se encuentra en un alto grado de erosión causada por las correntadas de invierno y el mal uso de la superficie de la tierra o la cubierta vegetal (humus), alterada por el excesivo uso y explotación de los suelos. Los accidentes se dividen en Ortográficos y se encuentran los Cerros; Alto y Cerro de Itzapa; lomas de Pérez y el Durazno; panes el Socorro y los Membrillales; por otro lado los accidentes hidrográficos en donde se encuentran los ríos siguientes: Pixcaya, Santo Domingo, Chajalgüen, Chalcaya' y Guacalate. Los Riachuelos son: Bola de Oro, Ciénaga Grande, La Felicidad, El Rosario, Las Colonias, Las Violetas, Matuloj, Ojo de agua. Las Quebradas son: De Muñoz, De San Jacinto y El Rastro.</p> <p>1.5 Recursos naturales: Posee extensos bosques de eucalipto y roble así como ciprés, pino, encino, a pesar que la tala ha sido inmoderada gracias a la fertilidad de la tierra aún se sigue conservando. Barios yacimientos, arroyos, pantanos, ríos, montañas donde favoreces el ciclo de la lluvia.</p>

2. Histórica

2.1 Primeros pobladores:

La localización del territorio de Chimaltenango esta localizado en la zona central considerada también como el área de Kaqchikel provenientes de Iximche la capital de los Kaqchikeles en el año de 1446 aproximadamente, se considera que los primeros pobladores son los Kaqchikeles y luego en la invasión española y posterior en la colonia fue fundada por Portocarrero en el año de 1526 como ciudad.

2.2 Sucesos históricos importantes:

Durante las diferentes etapas de la historia de Guatemala, como política de gobiernos incide a su municipio y la sociedad en general. Chimaltenango cabecera departamental en el año de 1753 en virtud de la "Ley de Indias" el departamento tenía una extensión de veinte leguas, siendo sus colindancias con Oeste con Sololá, Norte con Chiquimula, Sur es Escuintla y Este Sacatepéquez, sus cabeceras de curato fueron: Santa Ana Chimaltenango, Tecpán Guatemala, Patzún, San Andrés Itzapa y San Martín Xilotepeque. En 1825 dispuso la división del territorio nacional y este fue el octavo distrito siendo esto uno de Sacatepéquez y Chimaltenango. En el año de 1926 se le concedió el título de ciudad que orgullosamente ostenta en la actualidad. De acuerdo a la demarcación política de la República de Guatemala (La Oficina de Estadística) en el año de 1892 el departamento tenía 17 municipios pero que fue suprimido por acuerdo de fecha 3 de octubre de 1934 durante el gobierno de Jorge Ubico, este municipio que lo conformaba fue San Antonio Mejapa, que hoy es Aldea de Acatenango. Chimaltenango a sido afectado por varios terremotos, el 29 de Julio de 1773 convirtió a la ciudad en ruinas y en 1874, 1917, 1918, 1942 y el más reciente el 1976 el más destructivo y dejó el 70% de viviendas destruidas, pérdidas humanas 1121 muertos y 3837 heridos.

El nombre de Chimaltenango significa "Lugar amurallado con escudos". En la lengua Kaqchikel Chimaltenango se dice Boko que también significa Escudo o rodela.

Personalidades presentes y pasadas: Oscar de León Palacio

Nació el 20 de junio de 1909, hijo de Pilar Palacios y Jesús de León; estudio la educación primaria en la escuela "Justo Rufino Barrios de la Ciudad de Chimaltenango, su trayectoria se concentro en la Educación, obtuvo el título de Maestro Especializado en Educación Rural. Los cargos que obtuvo fueron los siguientes: 1930 fue nombrado como director de la Escuela Nacional de Varones de Coatepeque 1951 fue nombrado como catedrático de la Escuela Normal Rural Pedro Molina de Chimaltenango, catedrático de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, conferencista en el área de pedagogía en la Universidad Autónoma de Honduras. Mario Bolaño Posadas, nació 28 de diciembre de 1941, estudio en el Instituto Norma para Varones "Antonio Larrazábal" Antigua Guatemala, desde su juventud su inspiración en la poesía y la literatura fue evidente hecho lo que lo llevo a ganar grandes honores y homenajes como:

Cantón La Cruz
José Joaquín Pardo
Colonia Quinta Las Victorias
Colonia Santa Terecita
Aldea Buna Vista
Aldea Bola de Oro
Casería El Rosario, Aldea Ciénaga Grande
Colonia El Socobal
Aldea Santa Isabel
"Centro América" La Alameda
Aldea El Durazno
Aldea San Marcos Pacoc
Aldea Ciénaga Grande
Aldea San Jacinto
Comunidad Monte de los Olivos
Aldea Hierba Buena
Aldea Cerro Alto
Aldea Tona Juyú del Centro
Aldea San Luis Las Minas
Aldea San Antonio Las Minas
Colegios:
María Inmaculada
Monseñor Angélico Meiotto"
Evangélico América Latina
Liceo Santa Ana
Liceo Chimalteco
José Simeón Cañas y Villacorta
Alpha y Omega
Amor y Saber
Pop Wuj
Cristiano " Visión de Fé "

Escuelas Oficiales Nivel Párvulos

Ramona Gil
No.2 Anexa al Centro de Bienestar Social
Anexa Centro América, la Alameda
Anexa Oficial Bola de Oro
Anexa Colonia El Socobal
Anexa Colonia Santa Teresita
Escuelas e Institutos que imparten Educación Media
Leónidas Meneos Avila
Pedro Molina
Cooperativa municipal
Cooperativa de Chimaltenango
Aldea Bola de Oro

Colegios

María Inmaculada
Santa Ana

América
José Simeón Cañas Villacorta
Cien
Angélico Melotto
En Computación E & B
Técnico Industrial
Evangélico Alpha y Omega
Integral Científico
Preuniversitario
CETACH

4.4 Agencias sociales de salud y otros:

Chimaltenango como cabecera del departamento cuenta con magnificos servicios de salud, tanto nacionales como privados.

Estatal:

- La jefatura de área de salud del Ministerio de Salud
- Hospital Nacional Departamental (inaugurado el 23 de marzo de 1983)

Autónomas

- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-

ONGs

- Asociación de Servicios Comunitarios de Salud -ASECSA-
Entidad que aglutina más 25 de organización de Salud

Además de estos existen varios sanatorios de salud de forma privada como por ejemplo el Sanatorio San Francisco, entre otros

4.5 Viviendas (tipos)

Esta construidas de block, con piso de ladrillo, torta de cemento, con techo de lamina de Zinc y de terraza de concreto en un 70%, el resto esta construido de ladrillo, bahareque, madera, con piso con torta de cemento, tierra y con techo de lamina.

4.6 Centro de recreación:

Parque Nacional Los Aposentos
Turicentro La Joya (privado)

4.7 Transportes:

Los transportes son por medio de buses urbanos así como el servicio de taxis rotativas, además el acceso de transportes que transportan de la capital y todo el occidente, por ser una via y es donde pasa la carretera interamericana.

4.8 Comunicaciones:

Existen vias de acceso con los siguientes municipios; Zaragoza, Patzicia, Acatenango, Parramos. San Andrés Izapa, San Pedro Yepocapa, San Martín Jilotepeque, Comalapa, Antigua Guatemala, El Tejar y a la Ciudad Capital entre otras.

La única rutas pavimentadas son: es la Ruta C-A-I se llega directo al Tejar, Patzicia, Zaragoza, Tecpán, que conecta a Santa Cruz Balanya, Patzún, Acatenato y la Ruta Nacional No. 14 se llega a Parramos y se une

II SECTOR INSTITUCIÓN

AREAS	INDICADORES
1. Localización geográfica	<p>1.1 Ubicación Esta ubicado en la segunda calle 1 – 55 zona 2 Cabecera departamental de Chimaltenango.</p> <p>1.2 Vías de acceso Carretera interamericana Avenida que conduce al parque central de Chimaltenango.</p>
2. Localización Administrativa	<p>2.1 Tipo de Institución Privado Es una institución privada, de carácter civil no gubernamental y sin fines lucrativos se conforma por una red de programas comunitarios y Organizaciones de salud.</p> <p>2.2 Región. Región central</p>
3. Historia de la Institución	<p>3.1 Origen Fue fundada en 1962 por el medico norteamericano Carroll Behrhorst con el propósito de ayudar a la comunidad en ese tiempo las diferentes epidemias como el sarampión tuberculosis entre otras eran frecuentes, y esta fundación surge con el propósito de combatir dichas epidemias</p> <p>3.2 Fundadores u Organizadores Doctor Carroll Behrhorst</p> <p>3.3 Sucesos o Épocas Especiales Logros a partir de 1962 – 1980, se aprobó la personería jurídica Quinquenal se construyo el local de la fundación, se mantuvieron y se fortalecieron relaciones con ONGs internacionales de cooperación y solidaridad</p>
4. Edificio	<p>4.1 Área construida (Aproximadamente) El área construida es aproximadamente 1840 mts²</p> <p>4.2 Área descubierta (Aproximadamente) 800 mts²</p> <p>4.3 Estado de conservación Esta conservado</p> <p>4.4 Locales disponibles Salón de usos múltiples</p> <p>4.5 Condiciones y usos: La condiciones es considerablemente buena por su uso y mantenimiento que el edificio se le a brindado</p>

III SECTOR DE FINANZAS

<p>1. Fuentes de financiamiento</p>	<p>1.1 Presupuesto asignado por la nación: No existe presupuesto o subsidio por el Estado y se mantienen Por los servicios que ofrece.</p> <p>1.2 Iniciativa Privada: No existe solo la Cooperación Internacional y sus utilidades, ventas y servicios que ofrecen.</p> <p>1.3 Cooperativa: No</p> <p>1.3 Venta de productos y servicios: Servicios de Consulta externa Servicios de Laboratorio clínico, Citología, Raycs X, farmacia. Atención de emergencia Hospitalización Atención de partos simples, cesáreas y cirugía general (hernias, apéndices-tomías, histerectomías, etc)</p> <p>1.4 Rentas: El alquiler de un local a una Asociación</p> <p>1.5 Donación, otros... El ingreso de Utilidades y Servicios prestaciones que ofrece</p>
<p>2. Costo</p>	<p>2.1 Salarios: De acuerdo a sus funciones o área de trabajo</p> <p>2.2 Materiales y suministros Gastos de suministros: aproximadamente 2,000 quetzales. Recursos internos: muebles e Inmueble. Misceláneos o gastos varios: Compra de hojas, grapas, maskin tape, marcadores, almohadilla etc. Material de aseo: Toallas, jabones, detergentes, trapeadores, escobas, cuberas, etc.</p> <p>2.2 Servicios profesional: Consultoría, Auditoria, Estudio</p> <p>2.4 Reparaciones y construcciones Es asignado un pequeño rubro para la operación de la obras en mantenimiento del edificio</p> <p>2.5 Mantenimiento: No existe un normativo que permita que personal de fundación Carroll conozca sus deberes y obligaciones.</p> <p>2.6 Servicios generales Electricidad, teléfono, agua, recolector de basura, rubro determinado en</p>

IV RECURSOS HUMANOS

1. Person	1.1 Médicos, enfermeras
3. Usuario	<p>3.1 Cantidad de usuarios Un promedio de 50 al día, entre los servicios de consulta externa y hospitalaria, datos de forma aproximado.</p> <p>3.2 Compartimiento anual de usuarios No apor to detalles</p> <p>3.3 Clasificación de usuarios por sexo, edad, procedencia Existen un n70% mujeres. 30% de hombres. con una edad promedio de 25 a 50 años y la procedencia en su mayoría es el área rural.</p> <p>3.4 Situación socioeconómica Clase media. pero en su mayoría clase baja</p>
4. Person al de servicio	<p>4.1 Conserjes</p> <p>4.2 Lavanderas</p>

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
Existe el área de recursos humanos, pero no existe un normativo que guie al personal.	Desconocimiento de sus derechos y obligaciones.	Elaboración de normativo que rija a recursos humanos de fundación Carroll Behrhorst.

VI SECTOR ADMINISTRATIVO

1. Planeamiento	<p>1.1 Tipo de planes (corto, mediana, largo plazo) Son a largo plazo Quinquenales</p> <p>1.2 Elementos de los planes Marco Lógico, elemento estratégico</p> <p>1.3 Forma de implementar los planes A través de evaluaciones periódicas en el proceso A través de planes de Contingencias Planes operativos</p> <p>1.4 Base de los planes: políticas, estrategias, objetivos, actividades Política: Solidaridad con los menos favorecidos por el sistema social Estrategia: La promoción de la salud física y mental y social y a mejorar el nivel de vida de la población vulnerable a través de programas de salud y desarrollo.</p> <p>1.5 Planes de contingencia No hay</p>
------------------------	--

5. Supervisión	5.1 Mecanismo de supervisión Monitoreos programados de forma semanal y espontanea
	5.2 Periodicidad de supervisión Las programadas y las que necesitan de asistencia técnica
	5.3 Personal encargado de la supervisión El personal técnico de cada ares de trabajo
	5.4 Tipo de supervisión, instrumento de supervisión Formulario específico de supervisión de cada área de trabajo

VII SECTOR DE RELACIONES

1. Institución / usuarios	1.1 Estado / forma de atención a los usuarios De acuerdo a los servicios, productos y / o necesidades de ejecución de proyecto o asesoría requerida
	1.2 Intercambio deportivos En ocasiones
	1.3 Actividades sociales (fiesta, ferias...) Solo la fecha de aniversario de la Institución
	1.4 Actividades culturales (concursos, exposiciones
	1.5 actividades académicas (seminarios, conferencias, capacitaciones...) Se realiza seminario de forma anual para
2. Institución con otras instituciones	4.1 Cooperación No proporciono información
	4.2 Culturales No proporciono información

3. Institución con la comunidad	3.1	Con agencias locales y nacionales (municipales y otros) No proporciono información
	3.2	Asociaciones locales (clubes y otros)
	3.3	No proporciono información
	3.4	Proyección Promoción de la Salud Comunitaria formando un red de programas comunitarios
	3.5	Extensión Su extensión es a nivel departamental pero específicamente en la cabecera

VIII: SECTOR FILOSOFICO, POLÍTICO, LEGAL

1. Filosofía de la institución	1.1	Principios filosóficos de la institución:
	1.2	Visión "Mantener el Liderazgo y la preferencia como organización no gubernamental que ofrece alternativas de servicios de salud preventiva y curativa con calidad, para contribuir a la solución efectiva de los problemas de salud y promover la autogestión del desarrollo integral de la población de Chimaltenango y la población en general. Ser sostenible a través de la ampliación de cobertura, actualización tecnológica de sus servicios y la participación activa de un equipo multidisciplinario comprometido con los valores institucionales"
	1.3	Misión "Promover la autogestión del desarrollo integral y brindar servicios de consulta externa y hospitalaria, medicina comunitaria y alternativa dirigidos a la población de

1.5 Análisis de viabilidad y factibilidad a las soluciones propuestas.

Opciones.

1. Elaboración de normativo y capacitación a recursos humanos de fundación Carroll Behrhost.
2. Creación de plan de contingencia largo plazo para remodelación del edificio.

		OPCIONES PARA LA SOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS			
No.	Indicadores	1		2	
		SI	NO	SI	NO
Financieros					
1	Se cuenta con suficientes recursos.	X		X	
2	Se cuenta con suficientes fondos.	X		X	
3	Se cuenta con fondos extras para imprevistos.	X			X
Administrativo					
4	Se tiene representación legal.	X			X
5	Existen leyes que amparen la ejecución del proyecto.	X			X
6	Se tiene bien definido la cobertura del proyecto.	X			X
7	Se han definido claramente las metas.	X		X	
8	Se manifiesta la necesidad en la Fundación Carroll Behrhost.	X			X
Mercadeo					
9	El proyecto tiene aceptación de la región.	X			X
10	El proyecto satisface las necesidades de la población.	X			X
11	El proyecto es accesible a la población en general.	X			X
12	Se cuenta con la persona capacitada para la ejecución del proyecto.	X		X	
13	Tendrá índice hacia el público.	X		X	
Político					
14	La institución se hará responsable del proyecto.	X			X
15	Existen intereses por parte de la Asamblea de Fundación Carroll Behrhost.	X		X	
16	La Asamblea General le dará sostenibilidad.	X			X
17	Es de vital importancia para la población.	X			X
Cultural					
18	El proyecto responde a las expectativas culturales de la población.	X			X
19	El proyecto impulsa la equidad de género.	X		X	
Social					
20	El proyecto genera conflictos entre los grupos sociales.		X		X
21	Toma en cuenta a las personas no importante el nivel académico	X		X	
Total		21	2	9	14

	<p>> Área de Servicio de Salud Comunitario Contribuir a mejorar la salud de la población de escasos recursos y la formación de capital humano y social, oportunidad de acceso a servicios médicos, de salud preventiva por medio de programas y proyectos, buscando alternativas de sostenibilidad financiera y promoviendo la participación responsable mediante estrategias de información, educación y comunicación para el cambio de comportamiento.</p> <p>>Área de Medicina Alternativa Contribuir a la valoración y uso de la medicina natural y tradicional por medio de la formación del personal de salud y de la población; así como la creación de capital humano y social para la producción y comercialización de medicamentos naturales de bajo costo, contribuyendo a la creación de alternativas de empleo para la población de Chimaltenango y fuentes de financiamiento para la Fundación Carroll Behrhorst</p> <p>>Área de Fortalecimiento Institucional Apoyar la prestación de servicios con calidad con una efectiva gestión del sistema de recursos humanos de la FCB: la actualización e innovación del equipo técnico, administrativo, hospitalario, de consulta externa y</p>
3. Aspectos legales:	<p>3.1 Personería jurídica: Adquiere personería jurídica en mayo de 1980</p> <p>3.2 Marco Legal que abarca a la institución (leyes generales, acuerdos, reglamentos, otros...) Reglamento Interno de trabajo y manual de funciones (no esta actualizado)</p> <p>3.3 Reglamento Interno Se desglosa del código de trabajo y demás garantías</p>

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
Existe el área de recursos humanos, pero no existe un normativo que guie al personal.	Desconocimiento de sus derechos y obligaciones.	Elaboración de normativo que rija a recursos humanos de fundación Carroll Behrhorst.

Matriz FODA	
Fortalezas <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación al personal - Buen ambiente de trabajo - Prestaciones - Estabilidad laboral - Personal calificado - Amplias instalaciones - Buenas instalaciones - Actitud positiva del personal - Claridad de objetivos - Trabajo en equipo - Personal eficiente 	Debilidades <ul style="list-style-type: none"> - Carencia de normativo - Carencia de método inductivo - Falta de actualización de manual de funciones - Falta de tecnología moderna - Monopolización de cargos
Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> - Ayuda del Extranjero - Ayuda de ONGs.0 	Amenazas <ul style="list-style-type: none"> - Falta de cobertura - Falta de personal - Surgimiento de nuevas clínicas ONGs.

1.3 Lista de necesidades /carencias.

Necesidades	Carencias
<ul style="list-style-type: none"> - No se cuenta con normativo - No posee método inductivo - Actualización de tecnología (Informática) - Actualización de manual de funciones - Implementación de nuevo mobiliario - Incrementar instrumentos medico quirúrgicos - Incorporación de personal altamente calificado para el manejo del mismo - Mejoras en las instalaciones - Falta de relaciones sociales 	<ul style="list-style-type: none"> - No existen sucursales - Ampliación - Falta mercadotecnia - Planes de Evacuación - Señalizaciones para evacuaciones en caso de emergencia - Sistema de control de (Ingreso y Egreso) personal - Insuficiencia del alumbrado

1.6 Solución propuesta como viable y factible

La solución consiste en que este proyecto **es viable**, por que se sostiene en el Código de Trabajo y en las normas y reglamentos legales e institucionales y además tiene la aprobación de las autoridades responsables de conducir las políticas institucionales. **Es factible** por ser un proyecto rentable desde el punto de vista de los recursos técnicos, financieros y además genera un conocimiento de las obligaciones y derechos del Recurso Humano que labora en dicha institución.

Bibliografía

Fuentes utilizadas

- Méndez P., J. Bidel: **Proyectos (elementos propedéuticos)** 4ta. Edición. Antigua Guatemala, enero de 2003.
- Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Humanidades: **Propedéutica para el Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-** 6ta Edición. Guatemala 2004.
- **Monografía de Chimaltenango**, autor desconocido
- **Trifoliar de la Fundación Guatemalteca para el Desarrollo Carroll Behrhorst - FCB-**
- **Plan Estratégico de la Fundación Guatemalteca para el Desarrollo Carroll Behrhorst -FCB- año 2004-2007**
- **Copia del Organigrama de -FCB-**
- **Carta informativa de la Fundación Guatemalteca para el Desarrollo Carroll Behrhost, Abril, Mayo, Junio de 2004**
- **Carta Informativa de la Fundación Guatemalteca para el Desarrollo Carroll Behrhost. Enero, Febrero, Marzo de 2005**
- **Carta Informativa de la Fundación Guatemalteca para el Desarrollo Carroll Behrhost, Julio, Agosto, Septiembre de 2004**

Hospital Carroll Behrhorst
2ª calle 1-55 zona 2, Chimaltenango

Planificación de capacitación acerca del normativo elaborado para el personal que labora en Fundación Carroll Behrhost

Especialista Silvia Verónica Etec Ávila

Capacitación de Normativo para el Personal de Hospital Carroll Behrhorst

Justificación

La base fundamental de la presente capacitación es dar a conocer al personal que labora en F.C. B. su derecho, obligación y las diferentes normas que rigen en dicha fundación.

Para logra obtener este resultado fue necesario elaborar un previo estudio llegando a obtener la presente necesidad de capacitar al personal para ello se elaboraron fechas y guías de trabajo, para obtener un mejor resultado.

Objetivo General

Al culminar el personal de Hospital Carroll Behrhorst será capas de conocer y aplicar sus derechos, obligaciones y las diferentes normas que rigen en dicha fundación.

Actividades

1. Dinámica, rompecabezas
2. Exposición
3. Refrigerio
4. Dinámica encontrar el regalo perdido
5. Exposición con cañonera
6. Preguntas al azar al personal
7. Pequeña evaluación escrita.
8. Agradecimiento por la atención prestada y a Asamblea General
9. Moraleja

Contenidos

- Colecciones de ingresos
- Categorías de trabajo, tipo de salario y formas de pago
- Jornada de trabajo
- Salario
- Licencias descansos, asuetos, vacaciones, aguinaldo y bonificación

- Peticiones y reclamos
- Obligaciones de los rebajadores
- Obligaciones y tributaciones espectrales de los trabajadores
- Prohibiciones de los trabajadores
- Prohibiciones de los patronos
- Medidas de seguridad e higiene en el trabajo
- Medidas disciplinarias
- Terminación de contrato de trabajo pro voluntad del trabajador
- Disposiciones finales
- Explicación general

Recursos Humanos

Epista

Personal que labora en F.C.B.

Recursos Materiales

- Cartulina
- Lapiceros
- Marcadores
- Masquintape
- Hojas
- Computadora
- Retroproyector
- Pizarrón
- Borrador
- Sacapuntas
- Lápiz
- Regla

Evaluación

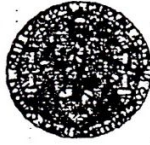
- Prueba escrita
- Preguntas al azar
- Lista de cotejo
- Cuestionario

Epista.



Anexo

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE HUMANIDADES
"Id y enseñad a todos"
Guatemala, Centroamérica
Ciudad Universitaria, zona 12

Guatemala, 19 de agosto de 2007

Señor(a) Director(a):
Director Administrativo
Santos Velásquez

Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objeto de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

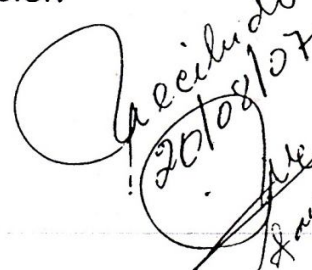
Por lo anterior solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado al (la) estudiante Silvia Verónica Etec Avila, carné 200250476 en la institución que usted dirige.


El supervisor asignado realizará visitas constantes, durante el desarrollo de las fases: diagnóstico, formulación del proyecto, ejecución y evaluación.

Esperamos contribuir con su institución de la manera más efectiva y eficaz.

ID Y ENSEÑAD A TODOS


Lic. María Teresa Gatica Secaida
DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN


Recibido
20/08/07
Santos Velásquez



FUNDACIÓN GUATEMALTECA PARA EL DESARROLLO CARROLL BEHRHORST
CHIMALTENANGO, CHIMALTENANGO

EL GERENTE GENERAL DE LA FUNDACION GUATEMALTECA PARA EL
DESARROLLO CARROLL BEHRHORST DE CHIMALTENANGO
.....

--- HACE CONSTAR---

Que la estudiante Silvia Verónica Etec Ávila, carné 200250476, quien en esta fecha hace entrega del documento titulado "ELABORACION DE NORMATIVO PARA FUNDACION CARROLL BEHRHORST Y CAPACITACION PARA LA APROVACION DEL MISMO", dicho trabajo es producto del ejercicio profesional supervisado realizado en el municipio de Chimaltenango departamento de Chimaltenango durante el ciclo 2007. -----

Y, A SOLICITUD DE LA INTERESADA EXTIENDO, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE CONSTANCIA EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, EN EL MUNICIPIO DE CHIMALTENANGO DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO. A LOS CATORCE DÍAS DEL MES DE JULIO DE 2008 -----



Santos Velásquez
Gerente General
Chimaltenango, Chimaltenango

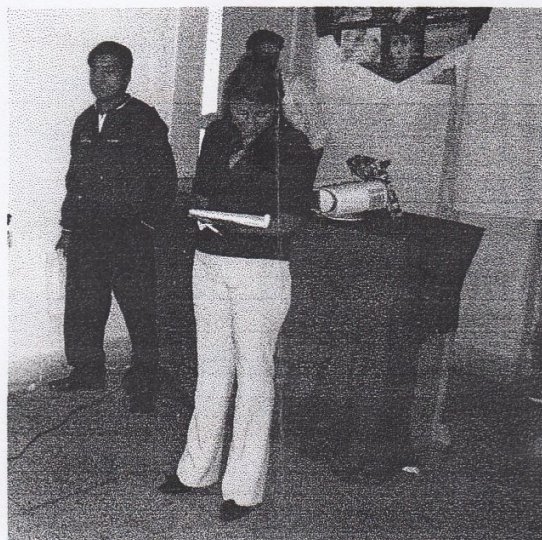




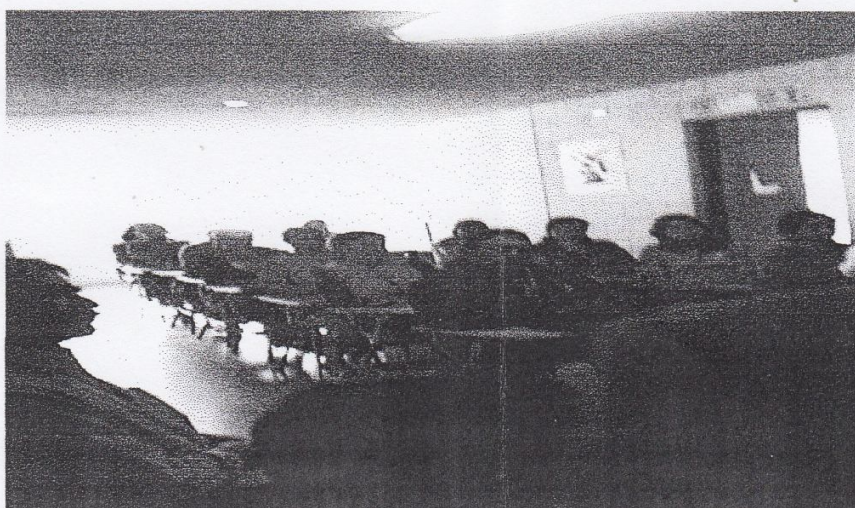
Fundación Guatemalteca para el desarrollo Carroll Behrhorst



Epesista al momento de dar la capacitación al personal de la fundación.

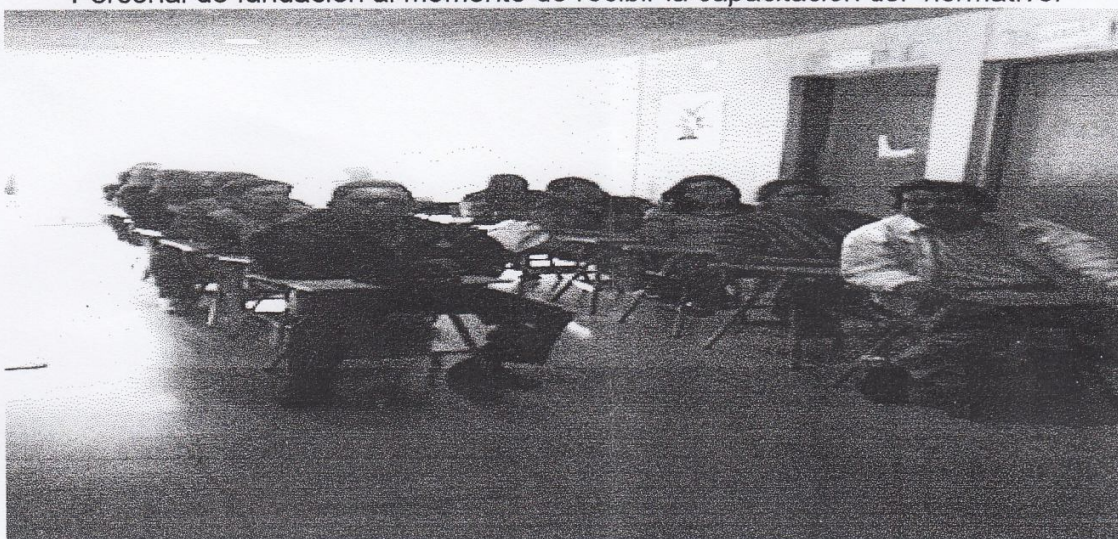


Personal de fundación al momento de recibir la capacitación.



Personal que labora en fundación Guatemalteca para el desarrollo Carroll Behrhorst.

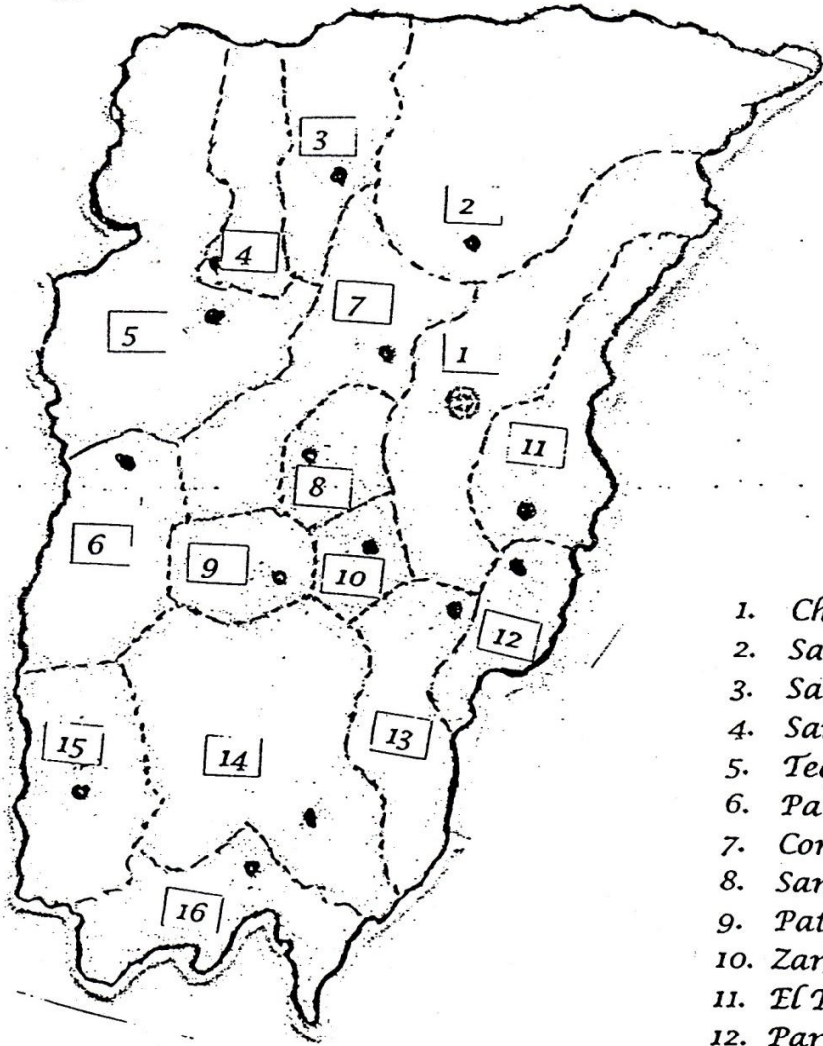
Personal de fundación al momento de recibir la capacitación del normativo.



Personal de Fundación Carroll Behrhorst al recibiendo 1 ejemplar del normativo



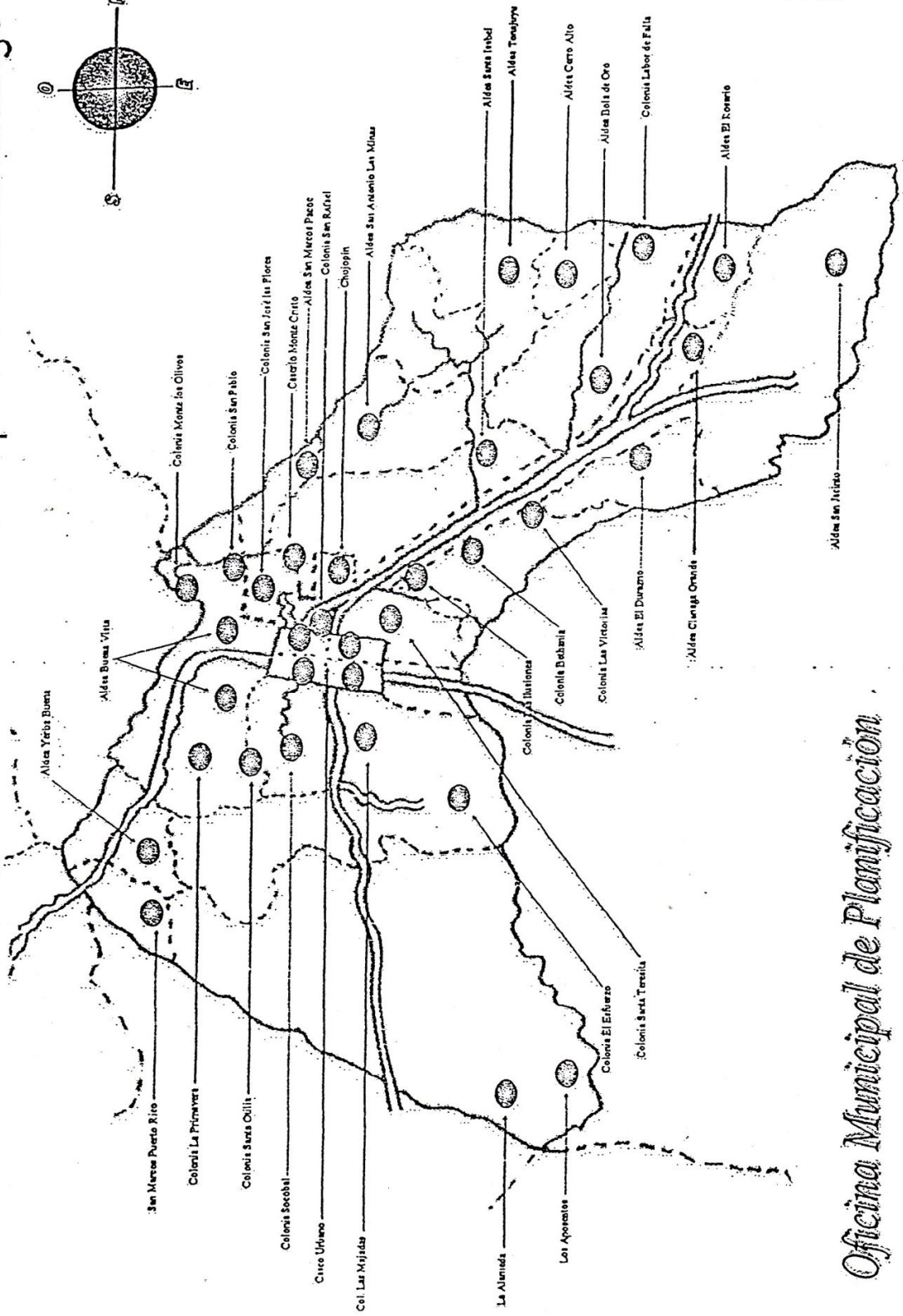
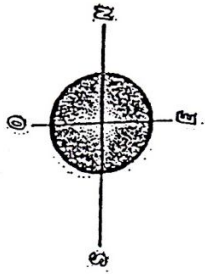
Departamento de Chimaltenango.



1. Chimaltenango
2. San Martín Jilotepeque
3. San José Poaquil
4. Santa Apolonia
5. Tecpán,
6. Patzún
7. Comalapa
8. Santa Cruz Balanyá
9. Patricia
10. Zaragoza
11. El Tejar
12. Parramos
13. San Andrés Itzapa
14. Acatenango
15. Pochuta
16. Yepocapa

Ubicación:
Zona del Altiplano Guatemalteco
Cabecera: Chimaltenango.

División Política Administrativa del Municipio de Chimaltenango



Oficina Municipal de Planificación



PRESENTACIÓN

preciables miembros Asambleístas, miembros de Junta Directiva, personal operativo, personas e instituciones afines a la Fundación Behrhorst.

Compartimos con ustedes la presente Carta Informativa, para mantenerlos al tanto del desarrollo de las principales actividades ejecutadas en los distintos programas de la Institución.

En el orden de los artículos hemos continuado con la interesante narración histórica del inicio de la obra del Dr. Behrhorst con sus programas de salud y desarrollo. Este artículo es la primera vez que se traduce al español y el motivo del presente artículo es para que la historia nos sirva de inspiración y motivación para cumplir con nuestras funciones y responsabilidades que benefician a nuestra población meta.

Seguimos también los avances que hemos obtenido en la salud comunitaria a través del Sistema Integral de Atención de Salud, AS como nuestra adjudicación en tres jurisdicciones de la aldea de Chupol del municipio de Chichicastenango, departamento de Santa Cruz del Quiché.

Interesante también conocer las actividades en el Programa de Salud Integral de la Mujer, con fondos convenionados por la entidad con sede en Nueva York llamada Planned Parenthood Federation of America International, PPFA-I, habilitado el año pasado para atender servicios de salud sexual y reproductiva y otros problemas relacionados principalmente con la salud de la mujer, aunque también incluye consultas relacionadas a este tema con el hombre.

Este programa incluye a nivel general: un objetivo general para mejorar la salud sexual y reproductiva de las mujeres y hombres de Guatemala; los resultados de medio plazo están: el incremento de la utilización de servicios de salud integrales para las mujeres y la capacidad instaladas para implementar y sostener a los

programas de salud sexual y reproductiva en la Fundación; los resultados de corto plazo contemplan: aumento del conocimiento de los servicios, incremento de acceso a los servicios, mejoramiento de la calidad de los servicios, personal contratado y capacitado, niveles de responsabilidad e implementación de la toma de decisiones. La metodología de aplicación se basa en: la provisión de los servicios, provisión de charlas educativas, modificación de los sistemas de información, repaso de los datos adquiridos y finalmente la contratación y entrenamiento de personal de manera eficiente en la provisión de los servicios. (Gerente General)

DOCTOR CARROLL BEHRHORST



1,922 1,990

HISTORIA DEL DR. BEHRHORST

Continuamos con la historia del Dr. Behrhorst de su llegada a Guatemala, en la primera carta informativa les presentamos parte de su historia ahora continuamos y así mismo les informamos que continuaremos publicándola en nuestras próximas cartas informativas para que conozcan un poco más sobre la vida de nuestro fundador.

Precisamente por sus sentimientos de confianza y fortaleza que manifiesta: los indígenas y por lo que él admira a la población Maya K'akchiquel, el Dr. Behrhorst está muy indignado con las personas que los obligan a comprometerse con los que les ayudamos. Él asegura que sus características de orgullo y dignidad deben ser preservadas, ya que si nosotros empañamos su dignidad y respeto,

entonces habremos fallado, aunque nuestros objetivos fueran buenos, a pesar de todo lo que hayamos realizado como construcción de letrinas, conversión de nuevos cristianos o a cuántas personas hayamos curado. Si absolutamente no podemos conservar la dignidad de los indígenas de aquí, entonces es mejor que regresemos a Kansas o Nueva York o a cualquiera que sea a nuestro lugar de origen.

Respecto a este tema, el Dr. Behrhorst podría ser predicador, pues él es muy elocuente y muy valiente, él sabe que todas estas actividades que realiza no son típicas de un médico misionero, y fue precisamente por su trato con la gente por lo que fue considerado por los Luteranos para enviarlo a Chimaltenango. Las misiones médicas de la Iglesia Luterana de Missouri, pagaron los primeros dos años de su estancia en Guatemala, es por eso que ahora él recibió mucho apoyo de los Luteranos. Hoy en día, sin embargo el Dr. Behrhorst se caracterizó como un hombre con una misión o mensaje, más que un misionero.

En la opinión del Dr. Behrhorst, el Dr. Albert Schweitzer (1875-1965), Premio Nobel de la Paz en 1935. Pastor protestante, médico y organista, quien alcanzó renombre por su labor en la población de Lambarene, Gabón, Estado del África Ecuatorial, donde fundó un hospital. También fue un representante de los misioneros luteranos, pero el Dr. Behrhorst descarta cualquier comparación entre él y este médico famoso, con quien lo compararon. El Dr. Behrhorst respetó al Doctor Schweitzer por sus cualidades de dedicación humanitaria, pero cree que su predecesor en África nunca respondió totalmente a las necesidades de los nativos de la comunidad. Es precisamente en este punto donde el Dr. Behrhorst es diferente a otros médicos que se salieron de casa y que sirvieron fuera de su país.

El Dr. Behrhorst dijo que no es suficiente un médico para curar, ya sea en América Central o África. En Guatemala, donde la mortalidad para niños menores de cinco años de edad es más del 50 %, es fácil que se olvide todo sin medicina preventiva y curativa.

Para el Dr. Behrhorst sería un error pensar en que un médico puede tratar a 300 pacientes cada día en Guatemala, durante 100 años y todavía así no disminuiría la incidencia de las enfermedades en la población. Pensó y creó entonces la manera y la forma de cómo hacer más saludables a las personas.

Al mismo tiempo pensó que era necesario hacer algo al respecto y fue cuando encontró un método muy eficaz para extender su ayuda médica a unos 50 pueblos y a varios cientos de miles de indígenas Mayas Cakchiqueles, a través de capacitaciones a promotores de salud y dirigiendo la formación de asistentes médicos indígenas, que se habían graduado en la Escuela de Medicina y a los de práctica en agricultura.

Pero antes de que el Dr. Behrhorst pudiera lograr algo en el altiplano de Guatemala, aunque ya se había ganado la confianza de los Indígenas y esto fue lo más difícil de todo. Durante dos años estuvo viajando por toda Centro América como estudiante y observador, aprendiendo y lentamente perfeccionando su español. También mejoró todas las frases médicas en Guatemala y después de un examen muy difícil, fue el primer norteamericano aceptado por la Junta del Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala para ser un médico colegiado activo que podía ejercer su profesión en Guatemala. (En la próxima Carta Informativa seguiremos con este interesante artículo a cerca de la vida del Dr. Behrhorst en Guatemala).

(Traducción, Florida Alma Chacón, Secretaria Ejecutiva)

PROGRAMA DE SALUD INTEGRAL DE LA MUJER (PROSIM)

Este programa fue habilitado el año pasado con fondos subvencionados por parte de la entidad estadounidense llamada Planned Parenthood Federation of America International, PPFA-I. Esta entidad fue contactada inicialmente por BPD; que después de establecer los términos de interés para ambas entidades Fundación Behrhorst y PPFA-I, se firmó un convenio para la iniciación de sus funciones, a partir del mes de mayo de 2005, pero debido que los fondos de subvención se depositaron a favor de la Fundación hasta el 19 de septiembre y como estaba contemplado la remodelación del área y contratación del personal, por lo que los servicios se iniciaron en el mes de diciembre del mismo año.

A este programa se monitorea y evalúa por sus directrices, que provienen de Nueva York, EEUU cada tres meses. Debido que no inició funciones a partir de mayo del año pasado, entonces decidieron prolongar a cuatro meses el convenio del primer año, para renovar contrato, siempre y cuando se cumplan las metas establecidas mes de octubre de 2006.

La sostenibilidad institucional será una de las áreas

largo de seis años de ayuda financiera y técnica por parte de PPFA-I en este Programa. El énfasis en la sostenibilidad institucional contribuirá al aumento de la capacidad de la Fundación para ofrecer programas y servicios cualitativos de desarrollo social. Guiándose por la misión y visión de la Fundación, la Junta Directiva creó un plan estratégico que ayudará a fortalecer más aún la capacidad institucional de la organización.

PREVENCIÓN DEL CÁNCER CERVICO UTERINO

Desde el año 1999, la Alianza para la Prevención del Cáncer Cérvico Uterino (ACCP) se ha interesado a evaluar enfoques nuevos y alternativos para la detección y tratamiento de lesiones pre cancerosas del cuello de la matriz, que sean seguros, efectivos, que puedan ser aplicados en comunidades de recursos económicos limitados.

Los proyectos de la Alianza se han centrado en regiones con una alta frecuencia de la enfermedad y de muerte producida por este tipo de enfermedad, en lugares como África, América Latina y el sur de Asia. En estos lugares la atención se ha centrado en las mujeres entre 30 y 50 años (debido a que en estos lugares es muy probable que las mujeres se sometan a pruebas de detección solo una o dos veces durante su vida).

Los proyectos de la Alianza en El Salvador, India, Kenya, Perú, África del Sur y Tailandia han integrado servicios de detección temprana del cáncer Cérvico uterino a los servicios de salud ya existentes.

El método de IVAA (Cito e Inspección Visual) permite con una sola visita a la clínica hacer el diagnóstico y si es necesario ofrecer el tratamiento a un costo accesible y con personal calificado. Actualmente la Fundación Carroll Behrhorst ofrece esta alternativa en la prevención del cáncer del cuello de la matriz. Durante el pasado mes de junio se realizaron 128 exámenes de los cuales fue necesario dar tratamiento a 5 mujeres con lesiones precancerosas y que son potencialmente peligrosas para la mujer. Ya que en un período de 5 a 10 años estas lesiones precancerosas puede progresar a un Cáncer.

regalos útiles escolares. Posteriormente a este evento, las alumnas degustaron de un almuerzo elaborado por sus propias madres de familia en las instalaciones de la Fundación.

En este trimestre se realizaron 12 visitas comunitarias a domicilios y a centros educativos de alumnas que manifestaron algún contratiempo en su rendimiento escolar.

PROGRAMA DE MICROCRÉDITOS

BANCO COMUNAL

Este es un proyecto que iniciamos desde hace siete años para otorgar préstamos a mujeres de las áreas urbanas marginales de la cabecera departamental de Chimaltenango. Estos fondos son destinados para mujeres que cuentan ya con una actividad productiva (tienda, venta de pollo, tortillería, etc.), los cuales ayudan a fortalecer su negocio y que tiene como principal objetivo el que ellas puedan contribuir a un ingreso económico familiar y ampliar sus espacios de participación en otras actividades económicas.

En este período beneficiamos a 7 mujeres, quienes iniciaron un ciclo de 12 meses dividido en periodos de 4 meses. Este grupo inicio este ciclo en el mes de agosto del año 2,005 y finalizará en agosto del presente año. En los 3 periodos de 4 meses se ha manejado un fondo revolvente de: Q.47,000.00, ya que se les concede un promedio de Q.15,000.00. En cada periodo (4 meses) efectúan la cancelación del préstamo y nuevamente se les vuelve a conceder un periodo más.

La tasa de interés para los créditos concedidos es del 2% mensual sobre el saldo generándose un promedio de: Q. 750.00 en cada período.

Dentro de las normas establecidas en un banco comunal contemplo que cada beneficiaria debe de efectuar un ahorro del 5% mensual, del capital otorgado, obteniendo un promedio de Q.3,133.00 en ahorros, en cada período.

Los beneficios principales que obtiene cada socia es a través de las ganancias que generan en sus diferentes actividades comerciales, en un promedio de Q. 500.00 mensuales. Estas ganancias las socias lo utilizan para diferentes necesidades que cubren por ejemplo: gastos escolares, consultas médicas y medicamentos, etc.

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Para mantener la motivación dentro de las mujeres beneficiadas se han programado reuniones quincenales, donde se tratan diversos temas: cumplimiento de compromisos adquiridos, impartición de charlas sobre Autoestima, Violencia Intrafamiliar, otros, y capacitación en la elaboración de manualidades y alimentos.

Por cada socia se realizan 2 visitas trimestralmente, para verificar el progreso de su negocio y a la vez cuantificar la productividad durante el ciclo de crédito.

CONCESION DE CRÉDITO PARA PROYECTO DE TEJIDOS ARTESANALES

El objetivo de este subprograma es conceder créditos a grupos de mujeres organizadas para fortalecer proyectos que contribuyan a la economía de sus ingresos familiares. Cada integrante del grupo realiza diferentes tipos de tejidos por ejemplo: tejidos manuales: en güpiles y fajas y tejidos en teja, siendo estos: servilletas, florecitas, panalitos y centros de mesa.

En este período se está apoyando a un grupo de mujeres artesanas en la cabecera municipal de San Juan Comalapa Chimaltenango. Este grupo lo integran 8 mujeres a quienes se les ha concedido el último crédito en Junio de 2,005 para finalizar en Junio 2,006. A cada integrante del grupo se le concedió un crédito de Q.2,500.00, haciendo un total de: Q.20,000.00, con interés del 2% mensual.

Para inculcarles el hábito del ahorro, como parte del requisito del crédito, cada una debe de ahorrar Q.50.00 mensuales, de manera que al año cada una debe de tener un monto de Q.600.00.

Cada integrante debe aportar entre Q.200.00 a Q.500.00 de ganancias mensualmente, monto que dispone para sufragar distintos gastos familiares.

A este grupo es la segunda vez que se le concede créditos debido a que no han tenido problemas de morosidad y de los buenos resultados obtenidos en el manejo de los mismos, según evaluación elaborada.

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

A este grupo se le visita localmente 1 vez al mes para la recaudación de ahorros, charlas motivacionales y capacitación sobre elaboración de diversidad de alimentos con recursos locales. Además se realiza una visita individual a cada socia cada bimestre para supervisar el proceso de la inversión de su crédito.

SERVICIOS BRINDADOS EN EL PROGRAMA DE SALUD INTEGRAL DE LA MUJER, PLANNED PARENTHOOD FEDERATION OF AMÉRICA INTERNACIONAL (PPFA-I)

TRIMESTRE	CONSULTAS MEDICAS POR ESPECIALISTAS	PAPANICOLAU	USUARIAS DE METODOS PARA ESPACIAMIENTO DE EMBARAZOS
ABRIL A JUNIO 2006	293	110	120
	AQV (Anticoncepción Quirúrgica Voluntaria)	IVAA (prueba rápida para detección del cáncer de la Matriz)	CRIO CIRUGIA (Procedimiento para el tratamiento de lesiones pre cancerosas)
	9	128	5

AQV: Anticoncepción quirúrgica voluntaria: se realizaron 6 laparoscopias en mujeres y 3 Vasectomía (nombre)

IVAA CRIO: (Método de Detección Rápida del Cáncer del cuello de la Matriz) IVAA (Inspección Visual) la segunda jornada esta programada para el día 13 de julio. Para mujeres entre 25 y 50 años de edad.

Dr. Derick Arreaga, Coordinador de PROSIM; Dr. Daniel Alazar, Gerente General)

Jornada de Detección de Cáncer Cervical



PROGRAMA DE LA NIÑA Y LA MUJER

Siguiendo con la ejecución del programa de la Niña y la Mujer en este trimestre hemos logrado los siguientes resultados:

No olvidemos que el objetivo general de este programa es Mejorar el nivel de vida de la niña y la mujer del área rural y urbana del departamento de Chimaltenango, a través de la ejecución de programas educativos, de capacitación y proyectos productivos.

Entre las áreas que desarrolla este Programa se tiene contemplado el Programa de Becas Rurales, Programa de Micro créditos para apoyar a mujeres organizadas y a familias que fueron afectadas por consecuencia de la tormenta Stan.

PROGRAMA DE BECAS RURALES

Como sabemos, este programa contribuye a facilitar el acceso a la educación a niñas de escasos recursos económicos, concediéndoles una cuota económica consistente en:

Nivel Básico: Q.80.00 a cada una y a Nivel Diversificado Q.120.00, a cada una mensualmente por un ciclo escolar de 10 meses.

Actualmente este beneficio lo reciben 47 alumnas. 12 alumnas pertenecientes a Primero Básico, 09 alumnas a Segundo Básico y 10 alumnas a Tercero Básico.

En el Nivel Diversificado, 7 alumnas pertenecen a Cuarto año Diversificado, 4 alumnas a Quinto Diversificado y 5 a Sexto Diversificado.

Durante el presente trimestre se otorgaron 2 becas en embolsos, por un monto total de Q.120.00 y Q.200.00 y una beca en el Nivel Básico por un monto de Q.80.00.

En esta ocasión se obtuvieron 47 alumnas de las cuales se premiaron a los primeros tres lugares, teniendo como

PROYECTO COMPRA DE TERRENO

A un grupo de vecinos habitantes de la comunidad de Chichoy Alto del municipio de Patzún, Chimaltenango se les concedió un crédito para la compra de un terreno. Estas familias, cuatro en su totalidad fueron afectadas por la tormenta Stan, debido a que sufrieron un desboronamiento del terreno en que habitaban por lo que se trasladaron a un área más segura, pero para esto necesitaron realizar la compra del terreno. Acudieron a varias instancias con la propuesta del crédito, pero al no conseguirlo recurrieron a la Fundación donde se les concedió la suma de Q.15, 000.00. Este crédito se les concedió por un año con un interés de 24%.

Para concederles el crédito se tuvo que aplicar el sistema que es aplicado a los demás créditos, consistente en que los grupos organizados deben de contar con inmueble que posea su escritura registrada la cual pasa a nombre de la Fundación como una compra venta en el tiempo en que se les concede el crédito. Al realizar la cancelación del capital por parte del grupo beneficiado se rescinde de este inmueble con su documentación legal para que pase nuevamente a nombre del propietario original.

APOYO A GRUPO DE DIABÉTICAS

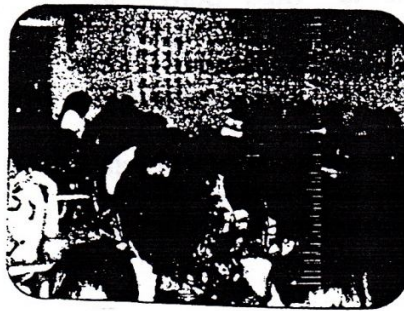
Desde hace 10 años se viene apoyando a un grupo organizado de personas con diabetes quienes reciben atención médica en los servicios de salud de la población.

Este grupo se reúne el primer jueves de cada mes, recibiendo charlas educativas relacionadas con esta enfermedad. Los profesionales que facilitan estos temas son patrocinados por las casas médicas que distribuyen en la Fundación medicamentos relacionados con la diabetes.

El apoyo que recibe de la coordinadora del Programa de La Niña y la Mujer es en la organización de estos eventos, actividades psicomotrices a través de la enseñanza de manualidades cuatro sesiones al mes.

El propósito de estas actividades es para contribuir a mantenerlas motivadas lo que mejora anímicamente su salud.

Profesora Wilda Marleni Chirix, Coordinadora del Programa de La Niña y La Mujer)



Niñas becadas en actividad educativa en la Fundación

TORMENTA STAN

Hace nueve meses, Guatemala sufrió gravemente por la Tormenta natural llamada STAN. Esta tormenta dejó a su paso desolación y tristeza debido a la pérdida de seres humanos y destrucción material.

En nuestra carta anterior informamos que la Fundación Behrhorst, a través de Behrhorst Partners For Development (BPD), apoyó en la reconstrucción de 9 sistemas de agua en 18 comunidades rurales de 3 municipios: Acatenango, San Pedro Yepocapa y Tecpán Guatemala. Las familias beneficiadas fueron 7,607 a quienes se apoyó con la cantidad de Q. 100,193.98. Este apoyo se concedió a través de la compra de materiales de construcción y en la compra de perforadores incluyendo sus respectivas tabletas de perforación. Estos equipos serán instalados en cada uno de los sistemas, previa inducción por parte del personal de Saneamiento Ambiental.

PAJE DE SEGUIMIENTO A LOS SISTEMAS DE AGUA

A través del equipo básico de Saneamiento Ambiental del Ministerio de Salud de Acatequingo y Yepocapa, también se ha estado acompañando y coordinando para no duplicar esfuerzos, un programa de capacitación para las comunidades con el fin de lograr el cuidado y mantenimiento de los sistemas de agua. Para ello se ha diseñado un programa de capacitación, el cual incluye los siguientes temas:

1. Responsabilidades del Encargado del sistema de Agua.
2. Responsabilidades del Presidente del Comité.
3. Atribuciones del Tesorero del Comité.
4. Fuentes de Agua y Deforestación.
5. Operaciones y Mantenimiento del Sistema de Agua.
6. Reforestación de las áreas de los nacimientos de agua y su entorno.

Dr. Waldemar Vélez Gaitán, director del Área de Salud de El Quiché, que cumplimos con todos los requerimientos y procedimientos formales para prestar servicios básicos de salud en las tres jurisdicciones de Chupol, en consecuencia se firmaron convenios de adjudicación para dichas jurisdicciones para iniciar el desarrollo del programa en el mes de julio de presente año. A partir de este mes se iniciará una fase de presentación de la información de la Fundación, su Visión, Misión, sus principios, su trayectoria en salud comunitaria. También hay que realizar una fase de trámites burocráticos de nuestra organización al Distrito de Salud de esta población y la incorporación del personal que forma parte del Equipo Básico de Salud, EBS; el trámite burocrático de transición está a cargo principalmente por la Unidad de Asistencia Técnica, UAT y la Dirección del Área de Salud del departamento de Quiché.

Inicialmente nos han asignado el siguiente presupuesto: Jurisdicción I Q. 340,686.18; Jurisdicción II Q. 365,212.22 y Jurisdicción III Q. 319,875.52, haciendo un total de Q. 1,025,773.92, para efectuar el programa durante un año.

JURISDICCIONES DE SAN PEDRO YEPOCAPA, ACATENANGO Y CABECERA MUNICIPAL DE CHIMALTENANGO

Como hemos informado con anterioridad, éste programa se evaluó trimestralmente técnica y financieramente en cada jurisdicción. En este Primer Trimestre (Enero a Marzo) en San Pedro Yepocapa, Acatenango y cabecera municipal de Chimaltenango (en esta última se tiene convenio provisional para el 30 de Junio), los resultados de dichas evaluaciones fueron satisfactorios, y aceptables, que comprende en el rango de 61 a 70 puntos, lo cual nos permitió continuar ejecutando los convenios en el Segundo trimestre.

Se han integrado nuevas actividades dentro del programa, entre estas están el inicio del Programa de Vitacereal, como un piloto, habilitado en la jurisdicción de Acatenango. Se recibió la cantidad de 6,750 kilos (148.5 quintales) de este cereal que está destinado para niños de 6 a 35 meses y 150 kilos (93.5 quintales) para mujeres embarazadas y lactantes. Este cereal proviene del Programa Mundial de Alimentos (PMA). Para la repartición de este alimento al comunitario, está contemplada la compra de vehículos de 4 ruedas, uno por cada jurisdicción, para su adquisición por parte de la Fundación, se cumplió con el proceso de licitación a través de GUATECOMPRAS, del Ministerio de Finanzas Públicas, con el apoyo del Área de Salud de Chimaltenango. Para este fin se conformó un comité calificador para la toma de decisiones de las ofertas presentadas por los proveedores y que efectivamente el comité calificador tomó la decisión de comprar los dos vehículos con el proveedor COFIÑO STHAL & CIA, vehículos

marca TOYOTA de la línea Hilux modelos 2007. Cada vehículo tiene un costo de Q.130,000.00. (Sr. Santos Velásquez, Administrador; Sr. Carlos Bacajol, Contador SIAS)



Repartición de vitacereal en las comunidades rurales

MANTENIMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA DEL ÁREA HOSPITALARIA

La infraestructura que ocupa el área hospitalaria de la Fundación tiene 36 años de haber sido construida, ya que su construcción finalizó en el año de 1970. Por tal razón está presentando un deterioro en su estructura principalmente en la madera, que aunque sea de ciprés y haya sido preparada antes de su construcción, ésta ya ha sobrepasado la edad promedio, que según los expertos la ubican en 33 años.

Hace dos años el estado de la construcción fue evaluado por un arquitecto y en donde más se comprobó su deterioro es en la madera, principalmente que soporta su techo de teja de barro. Esta madera es afectada por la polilla y el peligro inminente es que no pueda soportar un movimiento telúrico de regular intensidad.

El inconveniente que actualmente se presenta es que en sus salas, donde se atiende la población hospitalizada, se observa la caída de los restos del ataque de la polilla.

En agosto de 1998, por apoyo de BPD, cuando la Junta Directiva Guatemalteca aprobó para habilitar los servicios de cirugía y maternidad, se le hicieron remodelaciones, principalmente para la sala de cirugía y sala de atención de partos. En esta ocasión se logró cubrir 6 salas con duriplanel para evitar la caída del resto de la descomposición producida por la polilla.

De esta remodelación ya han pasado 8 años y actualmente necesita una nueva alternativa de reparación de la madera que forma parte del entrespacio como del tejado. El arquitecto también evaluó el estado de sus paredes y aunque están construidas de ladrillo horneado y colocados de punta, con un cimiento de 1.5 metros, lo que llama la atención es la condición en que se encuentra la estructura de hierro, pues ésta presenta estados de corrosión. Debido a estas características las paredes ya no soportan la construcción de un nuevo nivel, máxime si se construye de losa, al menos que se construyan nuevas columnas de soporte.

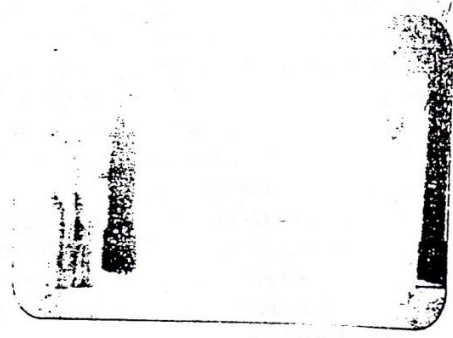
Esta información ha sido presentada oportunamente a las juntas directivas que han estado en funciones en los últimos cinco años, incluso se presentó a la Asamblea General celebrada el 13 de mayo de 2001, Acta No. 407, Punto Séptimo, a partir de la cual ya se dieron las primeras alternativas de búsqueda de soluciones al respecto. Una alternativa aprobada en dicha Asamblea es vender el patrimonio que la Fundación posee en la Antigua Guatemala, el cual tiene mayor valor por su ubicación y el producto de la venta que se utilice exclusivamente para reconstrucción o construcción de un nuevo edificio, como necesidad prioritaria.

En la Asamblea General Extraordinaria celebrada el 27 de mayo del presente año, nuevamente se presentó esta preocupación, que fue incluida en el Acta No. 614, Punto Tercero, en donde habla de los problemas del mal estado físico del techo del hospital, sugiriendo la búsqueda de alternativas de financiamiento, préstamo o donación de alguna entidad o a través de la venta de activos de la Fundación.

Posteriormente se inició el contacto con una entidad estatal, con el apoyo de un miembro de Asamblea General, (Perito Agrónomo Roberto Muj) para que tomaran en consideración nuestra propuesta, la cual fue bien recibida y actualmente la sometieron a análisis para tener una respuesta posterior.

(Gerente General)

Administración Hospitalaria



JUNTA DIRECTIVA

Lic. Homero Miscel Méndez Ángel
Presidente

TS. Felipa Xico Aiquejaj
Primera Vicepresidenta

Sr. José Luis Tubac Socoy
Segundo Vicepresidente

Prof. Mario Francisco Chacach Morales
Secretario

Prof. José Vicente Reyes Quino
Primer Vocal

Licda. Margarita Yoc Yool
Segunda Vocal

Sr. Felix Camey Calan
Tercer Vocal

Dr. Daniel David Salazar Gómez
Gerente General

Lic. Santos Velásquez Reynoso
Administrador

PC. César Augusto Alonzo Siquinajaj
Contador General

Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
Resultado 5.3 Los recursos técnicos y materiales para el funcionamiento de la FCB se mantienen actualizados y su uso es óptimo.	% del personal que ha participado en actividades de sensibilización para el manejo cuidadoso de los recursos materiales.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Fases ¹¹ del proceso de aprovechamiento de la capacidad instalada realizada	1	2	2 y 3	1	2	2 y 3
	% del personal que tiene una tarjeta de responsabilidad actualizada sobre equipo y mobiliario médico, laboratorio y administración	75%	100%	100%	100%	100%	100%
	Fases ¹¹ del proceso de mejoramiento de la infraestructura física instalada (pronozación de techo)	1	2	2 y 3	1	2	2 y 3

Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
Resultado 5.4 Se ha mejorado el funcionamiento interno y externo de la FCB a través de la mejora de su organización y la mejora de sus relaciones con el público.	% de personas que porta identificación y uniforme de la institución	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	% de agendas estratégicas (Resultados y Programa Consultivo) que muestran afines con la misión y visión de la FCB	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	% de infraestructura y áreas verdes que cuentan con mantenimiento oportuno.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Fases de la estrategia de mercado (1 Investigación; 2 Aplicación de recomendaciones; 3 Evaluación de resultados) desarrolladas.	1	2	2 y 3	1	2	2 y 3
Resultado 5.5 Se cuenta con la infraestructura apropiada para la FCB a través de la remodelación, construcción y equipamiento de hospitales y oficinas de consulta externa y la inversión de excedentes en el desarrollo de nueva infraestructura.	Fases del proceso de desarrollo de infraestructura física (1 Investigación; 2 Aplicación de recomendaciones; 3 Evaluación de resultados) desarrolladas.	1	2	2 y 3	1	2	2 y 3

6. Área: Sostenibilidad Financiera							
Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
	No de proyectos realizados por año	0	5	5	5	5	5
	No de proyectos que cuentan con financiamiento por año	0	2	3	3	3	3
	Fases de la estrategia de captación de donaciones y diseño de proyectos desarrolladas: Fases: 1 Instalación de instancia y contratación de pers. asal; 2 Captación de donantes; 3 Diseño de proyectos; 4 Ejecución de proyectos; 5 Evaluación.	1	2 y 3	2,3 y 4	2,3 y 4	5	2,3 y 4

Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
Resultado 6.2 Se ha implementado un programa de inversiones e innovación que garantiza el mejor uso posible de los recursos financieros de la FCB	Fases del programa de inversiones e innovación desarrolladas: 1 Análisis de Costos de Servicios; 2 Diseño del Programa; 3 Validación del Programa; 4 Capacitación de gerente y administrador en técnicas de mercado; 5 Implementación del Programa; 6 Ejecución del Programa; 7 Seguimiento al Programa.	1 y 2	3 y 4 y 5	6 y 7	5 y 7	6 y 7	6 y 7
Resultado 6.3 Se han implementado las políticas y estrategias para la venta de servicios a entidades externas y el cobro a particulares con capacidad de pago que permiten la recuperación de costos de servicios y el subsidio de otros servicios destinados a poblaciones de escasos recursos.	No de nuevos contratos para venta de servicios médicos a otras entidades (MSPAS, IGSS, y otros) por año	0	1	1	1	1	1
	No de acuerdos formales con diferentes instancias establecidas que generan ingresos a la FCB por año.	1	2	2	2	2	2
	No de servicios que permiten subsidiar otros servicios.	0	1	1	1	1	1

3. Elementos contextuales

Análisis de tendencias

En el análisis de las tendencias se estudió la situación de las variables más relevantes del contexto de la FCB. Se comparó su situación cinco años atrás y con la situación que podrían presentar las mismas cuando se duplique este período de tiempo. El análisis permitió identificar las siguientes tendencias:

Social y demográfico

Población en extrema pobreza

En el área social y demográfica el análisis muestra que debido al incremento del desempleo y la pobreza extrema existe menos acceso a los servicios de salud y educación; si estas situaciones van en aumen la FCB con el objeto de contrarrestar esta problemática buscará mantener o crear alternativas para brindar sus servicios a la población con menos recursos.

Salud e instituciones

Prestación de Servicios de Salud a nivel local

En lo que se refiere a la prestación de servicios de salud al nivel local el análisis reflejó que de manera sostenida se han incrementado los servicios prestados por la FCB tanto en cantidad como en tipo de servicios. A futuro se espera mantener la atención elevando la calidad de los servicios con el uso de equipo moderno, mejorar la infraestructura y capacitar al recurso humano, lo cual conlleva a ampliar la cobertura de los servicios, mantener el prestigio institucional y su sostenibilidad.

Se evidenció que desde hace cinco años se cuenta con las áreas de maternidad y cirugía general con horario de 24 horas y que en la actualidad se han incorporado nuevos servicios de especialidades médicas y se ejecutan jornadas de cirugía. Además se han incorporado 11 especialidades y los servicios de farmacia y de laboratorio cubren las 24 horas. En relación con la cobertura de servicios médicos, el análisis mostró que anteriormente la cobertura

3. Área: Servicios de Salud Comunitaria

Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
Resultado 3.1 La FCB dispone de financiamiento para programas de salud que permiten sostener acciones para mejorar la salud de la población en comunidades.	Informe de actualización de las bases de datos de donantes por año	1	1	1	1	1	1
	No. de proyectos o programas con financiamiento asegurado por año	1	2	2	2	2	2
	No. de facilitadores comunitarios remunerados capacitados por año	24	8	8	8	8	8
	Número de voluntarios de salud capacitado que trabaja en su comunidad durante el período.	No menos de 118	No menos de 118	No menos de 118	No menos de 118	No menos de 118	No menos de 118

Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
Resultado 3.2 La FCB dispone de capital humano capacitado en salud preventiva para trabajar en las comunidades	No. de comunidades beneficiadas con proyectos de salud financiados durante el período	No menos de 80	No menos de 80	No menos de 80	No menos de 80	No menos de 80	No menos de 80
Resultado 3.3 Las comunidades rurales cuentan con servicios de información, educación y comunicación para incorporar prácticas de salud preventiva.	% del personal de salud comunitario que cuenta con materiales educativos necesarios durante el período.	75%	75%	75%	75%	75%	75%
	No. de habitantes beneficiados (indirectos y directos) de los servicios de IEC por año	5,000	5,400	5,400	5,400	5,400	5,400

Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
	No. de investigaciones realizadas para evaluar cambios en los conocimientos, actitudes y prácticas saludables por año.	1	0	1	0	1	0
	No. de medios de comunicación utilizados en las comunidades por año (incluyendo los auto-nativos o tradicionales).	3	3	3	3	3	3
	No. de mujeres con PAPANICOLAOU realizados por año.	400	400	400	400	400	400
	% de pacientes con informes de PAPANICOLAOU recibidos.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	No. de comunidades que recibieron jornadas médicas al año.	20	20	20	20	20	20

4. Área: Medicina Alternativa

Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
Resultado 4.1 Se ha formado personal de salud y población en la valoración y uso de la medicina natural y tradicional como alternativa en la prestación de servicios de salud.	No. de visitas a centros exitosos de medicina natural por año	2	2	2	2	2	2
	Fases de ejecución del plan * de capacitación de empleados, ejecutivos y directivos de la FCB en medicina alternativa durante el período de ejecución.	1 y 2	2 y 3	4, 1 y 2	2 y 3	4, 1 y 2	2 y 3
	No de oportunidades identificadas en la prestación de los servicios de la FCB para ofrecer opciones en el uso de la medicina natural por año.	0	5	5	8	10	10

Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
Resultado 4.2 Se ha implementado un programa para la formación y organización comunal, especialmente en áreas rurales, para la producción y comercialización de medicina natural.	No. de grupos organizados en las comunidades capacitados en la medicina natural por año.	0	2	3	3	3	3
	No. de botiquines o ventas legales habilitados para la compra y venta de medicina natural por año.	0	2	3	3	3	3
	No. de responsables de botiquines rurales capacitados en el manejo de medicamentos naturales por año	0	2	3	3	3	3

5. Área: Fortalecimiento Institucional y de procesos administrativos y financieros

Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
Resultado 5.1 Se han implementado las políticas y sistemas que permiten una gestión eficiente y eficaz de los recursos humanos de la FCB	Fases (1 Instalación de la unidad; 2 Diseño de la política; 3 Implementación de política; 4 Evaluación y actualización de la política) de la institucionalización de políticas y unidad de Recursos Humanos por período de ejecución	1	2 y 3	3 y 4	3 y 4	3 y 4	3 y 4
	% de Procedimientos de la FCB que responden a Políticas de contratación y evaluación de personal institucionalizadas	50%	50%	75%	100%	100%	100%

Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
	% del personal de la FCB que ha sido atendido por Programa de inducción (con base en Documentación escrita del Historial del Dr. Carol Behrhorst y la Fundación)	50%	100%	100%	100%	100%	100%
Resultado 5.2 El personal de la FCB se mantiene altamente motivado y orientado para desarrollar sus actividades	% del personal que recibe beneficios del Plan de incentivos (recreativos, capacitación, culturales, becas, etc)	0	100%	100%	100%	100%	100%
	% de unidades de la FCB que cuentan con manuales de funciones actualizados.	0	100%	100%	100%	100%	100%
	% de Manuales de procedimientos administrativos actualizados al año	0	100%	100%	100%	100%	100%
	% del personal que recibió información sobre aspectos reglamentarios y administrativos de la FCB	0	100%	100%	100%	100%	100%

Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
Resultado 5.3 Los recursos Mónicos y materiales para el funcionamiento de la FCB se mantienen actualizados y su uso es óptimo.	% del personal que ha participado en actividades de sensibilización para el manejo cuidadoso de los recursos materiales.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Fases ^{***} del proceso de aprovechamiento de la capacidad instalada realizada	1	2	2 y 3	1	2	2 y 3
	% del personal que tiene una tarjeta de responsabilidad actualizada sobre equipo y mobiliario médico, laboratorio y administración	75%	100%	100%	100%	100%	100%
	Fases ^{***} del proceso de mejoramiento de la infraestructura física instalada (pintura de techo)	1	2	2 y 3	1	2	2 y 3

Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
Resultado 5.4 Se ha implementado un programa de mejoramiento de la organización y la mejora de sus relaciones con el público.	% de personal que porta identificación uniforme de la institución	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	% de lugares estratégicos (Hospital y Programa Comunitario) que muestran afiches con la misión y visión de la FCB	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	% de infraestructura y áreas verdes que cuentan con mantenimiento oportuno.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Fases de la estrategia de mercado (1 Investigación; 2 Aplicación de recomendaciones; 3 Evaluación de resultados) desarrolladas.	1	2	2 y 3	1	2	2 y 3
Resultado 5.5 Se cuenta con la infraestructura apropiada para la FCB a través de la remodelación, construcción y equipamiento del hospital y oficinas de consulta externa y la inversión de accionistas en el desarrollo de nueva infraestructura.	Fases del proceso de desarrollo de infraestructura física (1 Investigación; 2 Aplicación de recomendaciones; 3 Evaluación de resultados) desarrolladas.	1	2	2 y 3	1	2	2 y 3

6. Área: Sostenibilidad Financiera							
Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
	No de proyectos realizados por año	0	5	5	5	5	5
	No de proyectos que cuentan con financiamiento por año	0	2	3	3	3	3
	Fases de la estrategia de captación de donaciones y diseño de proyectos desarrolladas; Fases: 1 Instalación de instancia y contratación de pers. conal; 2 Captación de donantes; 3 Diseño de proyectos; 4 Ejecución de proyectos; 5 Evaluación.	1	2 y 3	2,3 y 4	2,3 y 4	5	2,3 y 4

Resultados	Indicadores	Meta 2004	Meta 2005	Meta 2006	Meta 2007	Meta 2008	Meta 2009
Resultado 6.2 Se ha implementado un programa de inversiones e innovación que garantiza el mejor uso posible de los recursos financieros de la FCB	Fases del programa de inversiones e innovación desarrolladas: 1 Análisis de Costos de Servicios; 2 Diseño del Programa; 3 Validación del Programa; 4 Capacitación de gerente y administrador en técnicas de mercado; 5 Implementación del Programa; 6 Ejecución del Programa; 7 Seguimiento al Programa.	1 y 2	3 y 5	6 y 7	5 y 7	6 y 7	6 y 7
Resultado 6.3 Se han implementado las políticas y acciones para la venta de servicios a entidades externas y el cobro a particulares con capacidad de pago, que permiten la recuperación de costos de servicios y el subdoteo de otros servicios destinados a poblaciones de escasos recursos.	No. de nuevos contratos para venta de servicios médicos a otras entidades (MSPAS, HGSS, y otros) por año	0	1	1	1	1	1
	No. De acuerdos formales con diferentes instancias establecidas que generen ingresos a la FCB por año.	1	2	2	2	2	2
	No. de servicios que permiten subsidiar otros servicios.	0	1	1	1	1	1

3. Elementos contextuales

Análisis de tendencias

En el análisis de las tendencias se estudió la situación de las variables más relevantes del contexto de la FCB. Se comparó su situación cinco años atrás y con la situación que podrían presentar las mismas cuando se duplique este período de tiempo. El análisis permitió identificar las siguientes tendencias:

Social y demográfico Población en extrema pobreza

En el área social y demográfica el análisis muestra que debido al incremento del desempleo y la pobreza extrema existe menos acceso a los servicios de salud y educación; si estas situaciones van en aumento la FCB con el objeto de contrarrestar esta problemática buscará mantener o crear alternativas para brindar sus servicios a la población con menos recursos.

Salud e instituciones Prestación de Servicios de Salud a nivel local

En lo que se refiere a la prestación de servicios de salud al nivel local el análisis reflejó que de manera sostenida se han incrementado los servicios prestados por la FCB tanto en cantidad como en tipo de servicios. A futuro se espera mantener la atención elevando la calidad de los servicios con el uso de equipo moderno, mejorar la infraestructura y capacitar al recurso humano, lo cual conlleva a ampliar la cobertura de los servicios, mantener el prestigio institucional y su sostenibilidad.

Se evidenció que desde hace cinco años se cuenta con las áreas de maternidad y cirugía general con horario de 24 horas y que en la actualidad se han incorporado nuevos servicios de especialidades médicas y se ejecutan jornadas de cirugía. Además se han incorporado 11 especialidades y los servicios de farmacia y de laboratorio cubren las 24 horas. En relación con la cobertura de servicios médicos, el análisis mostró que anteriormente la cobertura

Oportunidades

Las oportunidades identificadas para el funcionamiento y desarrollo de la FCB se relacionan con los siguientes aspectos: a) la existencia de un contexto favorable; b) la captación de financiamiento a través de donaciones; nuevos proyectos y prestación de servicios; c) la promoción y diversificación de servicios y la expansión; d) el mejor desempeño a través de aumentar la eficiencia, la actualización y el aprendizaje institucional y cambios en el servicio de especialidades; e) Mejorar la calidad y competitividad de los servicios; f) el fortalecimiento de los servicios a la comunidad; y g) la recepción de voluntarios y el desarrollo de alianzas estratégicas.

Debilidades

Las principales debilidades identificadas son: a) la ausencia del fundador y líder de la organización; b) Las secuelas del conflicto armado y la crisis interna de la organización; c) Desaparecimiento físico de personas afines a la institución; d) La crisis interna que ocasionó deuda de la FCB y falta de recuperación de cartera morosa por diversos proyectos; e) El envejecimiento y fragilidad del edificio y parte del equipo de la institución; f) La imprecisión en la definición de usuarios; g) La sub utilización de servicios; baja productividad y sistematización insuficiente; h) Escaso mercadeo y posición restringida a Chimaltenango; i) Bajo nivel de incidencia en políticas de salud; j) Limitaciones en recursos humanos; y k) Limitaciones en las funciones directivas y ejecutivas de la organización.

La definición de usuarios y su consecuente definición de programas y resultados, constituye un tema de tensión para la FCB. En la actualidad, desde la perspectiva de la Junta Directiva los usuarios se constituyen la población pobre del Departamento, mientras otros actores institucionales consideran que la prestación de servicios debe orientarse a captar como usuarios a las capas medias dada su capacidad de pago. La imprecisión constituye una debilidad en tanto tiene implicaciones sobre la viabilidad financiera de la FCB y sus servicios.

Otra debilidad es la utilización de los servicios por debajo de su capacidad, la baja productividad que se manifiesta en una productividad de cada servicio menor a su capacidad y un volumen de servicios escaso. Notablemente, se considera que la hospitalización es costosa en dinero y la capacidad instalada se utiliza poco. La relación costo/beneficio es negativa para la FCB en tanto el servicio de hospitalización es mínimo.

La sistematización insuficiente de la organización se refleja en la carencia de normas y protocolos para garantizar calidad. Insuficientes controles para asegurar la calidad de los servicios. No existe documentación sobre los procesos seguidos para la atención. Se identifica como debilidad el escaso mercadeo y posición restringida a Chimaltenango lo que se asocia con la falta de publicidad de los servicios y la ausencia de jornadas médicas

Existe también un bajo nivel de incidencia en políticas de salud en tanto la FCB no tiene participación activa en foros nacionales sobre salud y desarrollo.

También existen limitaciones en los recursos humanos de la organización que se expresan en desactualización del personal debido a que no se ejecutan o aprovechan actividades de actualización. Asimismo, las compensaciones que ofrece la FCB (salariales y otras) son mínimas lo que disminuye la posibilidad de captar personal. A lo anterior se agrega una evidente dificultad para mantener procesos de comunicación fluida y efectiva entre los distintos niveles y miembros de la organización.

Se identifican también limitaciones en las funciones directivas y ejecutivas de la organización que se expresan en la necesidad de incrementar la capacidad técnica de la Asamblea y Junta Directiva y la capacidad gerencial y la capacidad prospectiva de la JD; junto a un proceso muy lento y circunspecto para la incorporación de nuevos miembros a la Asamblea que propicia inercia en la conducción y trabajo de la FCB.

Amenazas

Las principales amenazas identificadas son las siguientes: a) La competencia creciente; b) El riesgo de inercia institucional y pérdida de competitividad; c) Problemas futuros de liquidez; d) El incremento en costo de insumos; e) El impacto de nueva legislación para ONGs; y finalmente F) El deterioro de la relación y retiro del apoyo de BPD

Una primera amenaza para la FCB es la competencia creciente por parte de numerosas organizaciones no gubernamentales, en adelante ONGs, que brindan servicios de salud de tipo caritativo. Así también el incremento del número de sanatorios privados junto a la existencia de servicios de salud y clínicas en la región. Además es previsible que de no fortalecerse el

modelo comunitario, otras organizaciones ocuparán el espacio y los temas de trabajo de la FCB.

Mantener la capacidad de respuesta y calidad de los servicios en un mercado cada vez más competitivo requiere modernizar los sistemas y procesos de la FCB.

Dadas la situación socioeconómica del país y las limitaciones de productividad y subutilización de servicios, arriba anotados, es posible identificar como amenaza la falta de liquidez de la FCB. En adición existe una tendencia al incremento del costo de los medicamentos y el material médico quirúrgico y la falta de uso de la medicina alternativa (natural y tradicional) y pérdida de su valor.

La entrada en vigencia de las leyes relacionadas con ONGs y con Prud también pueden tener un impacto negativo sobre el funcionamiento autónomo de la FCB. Finalmente el análisis debe contemplar que el apoyo de BPD a la FCB depende del aprovechamiento de los resultados de las consultorías de apoyo: estudio de mercado, planificación estratégica y rediseño de procesos.

JUNTA DIRECTIVA

Lic. Manuel de Jesús Sotoj Sánchez
Presidente

TS Felipa Xico Ajquejay
Primera Vicepresidenta

Sr. José Luis Tubac
Segundo Vicepresidente

Prof. Mario Francisco Chacach Moráles
Secretario

PC. Tomás Par Noj
Primer Vocal

Sra. Maria Olimpia Gómez Guachin
Segunda Vocal

Sr. Felix Camey Calán
Tercer Vocal

Dr. Daniel David Salazar Gómez
Gerente General

PC. Santos León Velásquez Reynoso
Administrador

PC. César Augusto Alonzo Siquinajay
Contador General

3. Área de Servicios de Salud Comunitaria

- Luego de analizar la situación de esta área fueron identificados los problemas principales siguientes:
- Las inadecuadas prácticas de higiene propician enfermedades infecciosas y la inadecuada alimentación es causa de enfermedades nutricionales.
- Las comunidades no cuentan con personas líderes capacitadas para realizar actividades educativas para mejorar la salud.
- Las condiciones económicas de los habitantes del área rural no les permiten pagar por los servicios de salud.
- Actualmente los programas de salud comunitaria y becas de la FCB no se relacionan con los servicios clínicos.

4. Área de Medicina Alternativa

Como resultado del análisis de ésta area de trabajo se identificaron los problemas siguientes:

- La medicina alternativa aún no es la primera opción para los pacientes.
- Algunas personas no recurren al tratamiento de medicina alternativa por desconfianza a efectos secundarios.
- El conocimiento sobre plantas medicinales es empírico y limitado; no se cuenta con personal capacitado.
- La medicina alternativa es un recurso curativo de bajo costo y se está desaprovechando la oportunidad de utilizarlo.
- La baja credibilidad y la mínima demanda de la medicina alternativa, determina la inexistencia de huertos, laboratorios, producción y comercialización de las plantas curativas.
- Son escasos los centros de formación científica sobre el uso de las plantas medicinales

5. Área de Fortalecimiento institucional y de procesos administrativos y financieros

Con base en el análisis se plantearon los siguientes problemas:

- La atención a los pacientes se considerada deficiente.
- Dentro del personal no existe una interrelación de grupo, lo cual perjudica a cada miembro como persona y en su trato hacia los visitantes.
- Es necesario hacer conciencia laboral para que el personal muestre los valores y principios que caracterizan a todo servicio de salud.
- Las instalaciones no cuentan con sistema de seguridad; se han registrado robos, delincuencia, incendios y siniestros.
- Falta de capacitación en el desempeño de funciones.
- Calidad deficiente en la prestación de servicios asociado con una escala de salarios e incentivos poco atractivos para atraer personal calificado.
- Personal desmotivado.
- Método deficiente para la contratación de personal.

- El personal califica con bajos estándares de desempeño por falta de equipo o bien equipo obsoleto.

Análisis de relaciones institucionales relevantes

Para el análisis de las relaciones entre la FCB y otras entidades se utilizó un modelo de relaciones con las cinco categorías siguientes:

1. **Usuarios:** Estos son quienes reciben productos de la FCB (bienes, servicios, materiales u otros recursos), ya sean estos vistos formalmente como productos de la Fundación o no, y contra pago o no.
2. **Reguladores:** Estas entidades son las que controlan los flujos de insumos y productos, o los procesos de trabajo de la FCB, aunque no intervengan directamente en los mismos.
3. **Proveedores:** Estos son todas aquellas entidades o personas que proporcionan insumos a la FCB, como recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos, información, servicios y otros.
4. **Complementos ó Coproductores:** Esta categoría se refiere a las organizaciones que también son "equivalentes funcionales" a la FCB pero que, más que competir, desarrollan procesos o entregan servicios en conjunto.
5. **Competidores:** Se entiende aquí como competidores a las entidades que ocupan un espacio de "equivalencia funcional" con la FCB, es decir, que hacen lo mismo en situación de competitividad.

Para desarrollar el modelo, los miembros de Junta Directiva de la FCB participaron en dos talleres cortos en los cuales se sistematizó la información que se presenta a continuación.

Análisis FODA

La identificación de las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas constituye un ejercicio de análisis estratégico para determinar la posición actual de la organización que servirá como punto de partida para diseñar una estrategia de superación y posicionamiento.

Para el análisis FODA de la FCB se recopiló información a través de entrevistas con informantes clave y talleres cortos con participación de la mayoría de miembros de la Junta Directiva de la institución. Los resultados de dicho análisis se presentan a continuación.

Fortalezas

Entre las principales fortalezas de la FCB se identifican las siguientes: a) el posicionamiento y arraigo de la organización; b) la pertinencia cultural; c) la existencia de un liderazgo emergente; d) la tendencia al autofinanciamiento; e) el soporte legal, normativo y tecnológico para las actividades de la organización; f) la accesibilidad (ubicación geográfica y precios); g) la posesión de una infraestructura y patrimonio valiosos; y h) la prestación de servicios comunitarios.

Contexto económico y financiero Financiamiento Internacional

Anteriormente se percibía un mayor aporte económico a proyectos productivos, grupos y comunidades organizadas; en la actualidad junto a la reducción del financiamiento internacional, la FCB ha carecido de un proyecto específico para la gestión de financiamiento ante entidades nacionales e internacionales.

No obstante lo antes descrito la FCB buscará ejecutar proyectos socio-productivos sostenibles en materia de: nutrición, educación y otras áreas relevantes, para fortalecer la salud preventiva; aplicando modalidades innovadoras para enfocar los proyectos de desarrollo productivo, para la promoción de los mismos y para realizar la gestión de recursos.

Contexto Legal y tributario Ley de Organizaciones no Gubernamentales

Con anterioridad no se fiscalizaba el trabajo de las organizaciones no gubernamentales (ONG's), seguidamente se creó la ley de pago de impuestos y posteriormente se espera una mayor vigilancia fiscal sobre las ONG, en consecuencia se prevé que los costos de materiales necesarios para el buen funcionamiento de los servicios se incrementarán y las posibilidades de crear o mantener proyectos auto-sostenibles serán reducidas (por ejemplo el servicio de Farmacia). En consecuencia, se podría disminuir la cantidad de servicios que presta la FCB.

Impuestos

En el quinquenio anterior la tasa del impuesto al valor agregado pasó del 10% al 12% y es probable que el gobierno actual aumente la tasa a un 15%. Como consecuencia es previsible que las personas de escasos recursos económicos vean restringida su capacidad para pagar los servicios de la FCB por lo que esta deberá buscar estrategias de subvención. Principales problemas por área de trabajo

A través de un taller corto con participación de los miembros de Junta Directiva de la FCB y de funcionarios clave de la institución, se realizó un análisis de la situación actual de la FCB lo que permitió identificar los siguientes problemas en cada una de las áreas de trabajo de la FCB.

1. Área de Autogestión del Desarrollo Integral

Los problemas relevantes identificados en el análisis son los siguientes:

- Es notorio que la población no está educada para la gestión del desarrollo.
- Existe rechazo a oportunidades que facilitan la autogestión.
- Se tiene la oportunidad de capacitar al personal comunitario sobre el tema de autogestión, a pesar de ello las personas no asisten.
- La creación de programas de autogestión es mínima porque la voluntad política es insuficiente para desarrollarlos.
- Poca o ninguna participación de género en lo que concierne a capacitación.
- Es insuficiente el financiamiento para la ejecución de los proyectos de autogestión.

2. Área de Servicios de Consulta Externa y Hospitalaria

Luego del análisis se determinó el siguiente conjunto de problemas relevantes:

- El tiempo de espera para un paciente en ocasiones se hace tan largo, que decide retirarse antes de recibir la asistencia médica.
- Las condiciones de la sala de espera son inadecuadas, razón por la cual la espera se vuelve más incómoda.
- En el área de laboratorio la entrega de análisis es tardía.
- Los pacientes muestran inconformidad ya que en ocasiones los estudios diagnósticos deben realizarse fuera de las instalaciones de la fundación.
- Actualmente se carece de un servicio de ambulancia y el traslado de pacientes a otros centros hospitalarios o de diagnóstico; se realiza en medios de transporte no adecuados, razón por la cual existe inconformidad por parte de los pacientes.
- La evaluación por parte de los médicos especialistas se hace tardía ya que no se encuentran en las instalaciones como personal de planta.
- Los recursos no están adecuados para atender casos de gravedad y la población argumenta inconformidad al respecto.
- El hospital no cuenta con una estación de personal médico y paramédico cercana a los pacientes hospitalizados

era de 14,000 servicios por año. En la actualidad se atienden 26,000 y se espera incrementar la cobertura a 30,000; lo cual es recomendable implementar un sistema de información estadístico.

Prestación de Servicios de Salud a nivel comunitario

En la prestación de servicios de salud a nivel comunitario hace cinco años se reinició la atención de salud comunitaria a través del programa materno neonatal en el área de San Martín Jilotepeque. En el siguiente quinquenio se contempla seguir ejecutando programas ya establecidos y desarrollar otros para ampliar la cobertura e integrar los servicios clínicos y comunitarios.

Al analizar la relación con entidades que pueden apoyar a la FCB se evidenció que es necesaria la relación interinstitucional para no duplicar esfuerzos e iniciar relaciones con el Sistema Integrado de Atención en Salud (SIAS) por lo que, a corto plazo, se pretende iniciar la coordinación con dicho sistema para contribuir a la disminución de la morbilidad de la población.

Desarrollo de programas con personal comunitario

El desarrollo de programas con personal comunitario se inició integrando promotores de salud y comadronas en el programa materno-neonatal de San Martín Jilotepeque, actualmente se presentaron propuestas al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) para que la FCB sea prestadora de servicios en el Sistema Integral de Atención en Salud (SIAS), en las comunidades de San Pedro Yepocapa y Acatenango compuesto con un equipo básico de salud comunitaria.

En el futuro se espera ampliar la cobertura de los programas actuales, incrementar el número de programas e involucrar a más personal comunitario; fortaleciendo también la coordinación con otras Instituciones.

Contexto Político legal

Acuerdos de Paz

En lo que respecta a los Acuerdos de Paz, se percibe que hace cinco años existía buena voluntad por parte del Estado para cumplir los mismos; actualmente se ha estancado el cumplimiento y la percepción es que dentro de cinco años se retomarán como acatamiento de una política de Estado.

Esta tendencia puede ser favorable para la FCB al crear un clima de confianza para el trabajo comunitario y para la gestión de proyectos de apoyo que refuercen el cumplimiento de los Acuerdos de Paz.

También es relevante que en la actualidad esté en ejecución una política nacional de reducción de la pobreza junto a la ejecución de proyectos para el cumplimiento de los Acuerdos de Paz, a través de los Fondos Sociales; de igual manera se observa que dentro de cinco años diversos sectores sociales asumirán la responsabilidad de implementar la política de reducción de pobreza lo que abrirá la oportunidad a la FCB para participar activamente en proyectos de desarrollo social.

Seguridad

En relación al tema de Seguridad, en el presente se está dando el resurgimiento de grupos paralelos e inseguridad, en cinco años se percibe la reducción parcial de las fuerzas paralelas y la persistencia de la inseguridad, afectando la confianza para trabajar en las comunidades, hospital y clínica.

Gobierno

De acuerdo al análisis, hace cinco años el gobierno se caracterizaba por ser centralizado en lo económico y lo político. En la actualidad existe tendencia hacia la descentralización del Estado que en el futuro se concretarán en una descentralización parcial en el ámbito político y en el económico. En ese contexto la FCB se verá favorecida por la agilización de gestiones y la posibilidad de resolverlas a nivel local.

