Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!

2011: UNIDAD POR EL BIEN COMÚN

IANUAL DE PROCEDIMIENTOS, PLANIFICACION Y PROGRAMACION DE RECURSOS HUMANOS

1

PODER CIUDADANO
Nicaragua Gana con Vos!

Sepúlveda Cambiando Nicaragua!
CRISTIANA SOCIALISTA SOLIDARIA!

OBJETIVOS DEL MANUAL

OBJETIVO GENERAL

Determinar la aplicación de las políticas, normas y procedimientos que rigen el proceso de la planificación, programación y Presupuestación de los recursos humanos en Salud.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

•Definir las normas del proceso de planificación, programación y Presupuestación de recursos humanos a nivel del sector.

•Establecer los procedimientos de planificación, programación y Presupuestación de recursos humanos en el contexto del MOSAFC, MASIRAAN y MASIRAAS.

•Determinar los instrumentos a utilizar en el proceso de planificación, programación y presupuestación de los Recursos Humanos del Ministerio de Salud.

MARCO CONCEPTUAL Y REFERENCIAL

La Planificación de los Recursos Humanos, es el proceso de revisar sistemáticamente las necesidades de recursos con el fin de asegurar que el número de trabajadores, tengan las competencias requeridas y estén disponibles cuando se necesita. Tiene dos componentes: requerimientos y disponibilidad.

Se deriva de la Política Nacional de Salud, de las demandas actuales y futuras, el crecimiento poblacional, las migraciones y defunciones, los avances tecnológicos y los cambios epidemiológicos de la salud en el país y la región, siendo este último el eslabón principal para la planificación de recursos humanos.

El esquema de la siguiente diapositiva ilustra el marco de referencia para la planificación de los recursos humanos….

MARCO CONCEPTUAL Y REFERENCIAL (Continuación)

Marco de Referencia

- Ley No. 290 Ley de Organización, competencias y procedimientos del Poder Ejecutivo.
- Ley No. 423 Ley General de Salud
- Ley No. 476, Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa
- Plan Nacional de Desarrollo Humano del GRUN
- Política Nacional de Salud 2007
- Modelo MOSAFC
- Ley de la Carrera Sanitaria
- Factores internos y externos
- C. Colectivo y Salarial 2010 – 2012*

Planificación

- Análisis de los Recursos Humanos del Sector Salud
- Planificación de los Recursos Humanos de Sector
- Planificación y Programación de los Recursos Humanos del MINSA
- Plantilla Básica de los Establecimientos de Salud
- Sectorización
- Metas

El proceso de planificación es continuo y orientado a largo plazo. En un primer momento, tal y como se observa en las gráficas, se trata de alinear el Plan de Desarrollo de Recursos Humanos, a la Política Nacional de Salud, el perfil epidemiológico y demandas de la población

Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!

2011: UNIDAD POR EL BIEN COMÚN

POLITICAS PARA LA PLANIFICACION Y PROGRAMACION DE RECURSOS HUMANOS

1.Establecer la planificación de los recursos humanos para la gestión efectiva vinculada con los objetivos estratégicos, la misión y la visión del Ministerio de Salud.

2.Garantizar la distribución apropiada de los recursos humanos en cantidad y calidad para la organización de los servicios en todos los establecimientos del sector salud.

3.Incidir en la formación de los diferentes perfiles profesionales y técnicos de salud para dar respuesta a la situación epidemiológica del sector, en coordinación con las instituciones formadoras y proveedoras de servicios de salud.

4.Determinar en el proceso de dotación de personal, a los distintos niveles, la equidad de género y discapacidad.

5.Diagnosticar los requerimientos de recursos humanos tomando en cuenta el perfil epidemiológico y la demanda de servicios de salud de la población en el marco del Modelo de Salud Familiar y Comunitario.

PODER CIUDADANO
Nicaragua para con Voz!

Sigamos Caminando Nicaragua!
CRISTIANA SOCIALISTA SOLIDARIA

PROCESO DE PLANIFICACION

Para una mejor comprensión de la planificación de los recursos humanos en salud, es necesario tener en cuenta la oferta, que se origina por la interacción de tres variables centrales: el sistema educativo, la demografía y la situación socioeconómica, para tener como producto el capital humano.

En la demanda intervienen los problemas de salud, la tecnología, la globalización, la demografía y la organización institucional.

En la demanda intervienen los problemas de salud, la tecnología, la globalización, la demografía y la organización institucional

NORMAS PARA LA PLANIFICACION Y PROGRAMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- La Dirección Superior a través de la División General de Recursos Humanos conduce la formulación y aplicación de las políticas, normas, reglamentos y procesos operativos vigentes, para la gestión de los recursos humanos, en consulta con el ente rector.

- La planificación de recursos humanos en el sector se realizará en base a la priorización de los principales problemas de salud, demanda de la población, caracterización de la red y cartera de servicios.

- La planificación y programación de recursos humanos en los establecimientos de Salud, se desarrollarán dentro del proceso de la descentralización del MINSA, la capacidad instalada y el conjunto de prestaciones de servicios de salud, la red y cartera de servicios y perfil epidemiológico.

- Las unidades de recursos humanos en los establecimientos del MINSA realizarán la planificación de sus recursos, conjuntamente con los directores, responsables de las diferentes áreas y con la participación de los sindicatos.

NORMAS PARA LA PLANIFICACION Y PROGRAMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Continuación)

- Para la revisión, actualización y/o elaboración del plan de desarrollo de los recursos humanos, los establecimientos de salud deben realizar un diagnóstico de la situación de dichos recursos.

- Ubicar a los recursos en proceso de formación y servicio social, de acuerdo a criterios de priorización y capacidad de resolución de los establecimientos de salud, acorde a las necesidades de recursos, en coordinación con las direcciones correspondientes.

- La planificación de recursos humanos debe garantizar la cantidad, calidad y distribución de los recursos, de acuerdo a las necesidades actuales y futuras para la prestación de los servicios de salud.

- En el proceso de cálculo de la plantilla básica de un establecimiento del MINSA, se incorporará a los directivos de la unidad asistencial, jefes de servicios y representación sindical, a fin de realizar una determinación real y con criterios de eficiencia y eficacia.

NORMAS PARA LA PLANIFICACION Y PROGRAMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Continuación)

➢El cálculo de tiempo laboral se realiza restando los días no laborales en el año, conforme a la siguiente tabla.

Criterio	Días	HORAS		
		Horas día	No. de horas	Total de horas
Días del año	365	x 8 horas	No Aplica	2,920
Fines de Semana	-104	x 8 horas	-832	2,088
Vacaciones	-30	x 8 horas	-240	1,848
Días Feriados Nacionales	-9	x 8 horas	-72	1,776
Días por enfermedad	-3	x 8 horas	-24	1,752
TOTAL	219		-1,168	1,752

NORMAS PARA LA PLANIFICACION Y PROGRAMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Continuación)

➢En el Hospital Primario, el pase de visita se realizará con el mismo personal que atiende los servicios ambulatorios, garantizando el personal de turnos.

➢Se consideran todos los recursos, indistintamente de la fuente de financiamiento.

➢Distribución porcentual de tiempo por Área de Desempeño del Personal de Enfermería

AREA DE DESEMPEÑO	ENFERMERAS			AUXILIAR DE ENFERMERIA
	SUPERVISORA	JEFA DE UNIDAD	ENFERMERA GENERAL	
Atención Directa	25%	30%	60%	85%
Administración	50%	45%	20%	5%
Docencia	15%	15%	10%	5%
Investigación	10%	10%	10%	5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

CRITERIOS PARA DEFINIR PLANTILLA BÁSICA DE RECURSOS HUMANOS, SEGÚN NIVEL DE COMPLEJIDAD

❖La plantilla básica de los establecimientos de salud debe ser calculada de conformidad a lo estipulado en el MOSAFC y a los Modelos Médico Funcionales de acuerdo al nivel de atención del establecimiento.

❖Se toma en cuenta la capacidad instalada del establecimiento de salud, el acceso geográfico conforme a parámetros previamente establecidos, el perfil e indicadores básicos de salud pública.

❖Se consideran los grupos poblacionales de su área de influencia a partir de la demanda estimada.

❖Los cargos administrativos en general no deben exceder al 20 % del total del personal del establecimiento.

Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!

2011: UNIDAD POR EL BIEN COMÚN

CRITERIOS PARA DEFINIR PLANTILLA BÁSICA DE RECURSOS HUMANOS, SEGÚN NIVEL DE COMPLEJIDAD (continuación)

❖Se debe estimar dentro de la proyección presupuestaria anual, la contratación transitoria de un número adicional de recursos, **equivalente al 25% de la nómina de un mes del establecimiento para todo el año**, con lo que se deben cubrir casos como vacaciones y/o subsidios que ameriten la reposición del recurso, de acuerdo al Convenio Colectivo y Salarial del MINSA y su Reglamento de Aplicación.

❖El cálculo de recursos humanos hospitalarios se hará conforme a la capacidad instalada, total de camas, cartera de servicios, horas de atención y demanda de la población.

❖Las unidades de hospitalización deben estar funcionando con personal asistencial y de apoyo las 24 horas del día, durante todos los días del año, para asegurar la atención de la población con calidad y cariño

PODER CIUDADANO
Nicaragua Gana con Vos!

Seguimos Cambiando Nicaragua!
CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!

CRITERIOS PARA DEFINIR PLANTILLA BÁSICA DE RECURSOS HUMANOS, SEGÚN NIVEL DE COMPLEJIDAD (continuación)

❖El tiempo asignado a cada actividad que realiza el personal médico en los hospitales se distribuye conforme a los siguientes criterios:

•Actividad Asistencial 70%
•Actividad Docente e Investigativa 20%
•Actividad Administrativa 10%.

❖Las atenciones en el área de hospitalización, estarán determinadas por los protocolos, las normas y las guías terapéuticas que establecen los procedimientos a realizar en las diferentes áreas de atención.

❖En consulta externa se calculan un promedio de 4 pacientes por hora. Se tomará en cuenta la capacidad instalada de la consulta externa expresada en número de consultorios y el perfil de la unidad.

CRITERIOS PARA DEFINIR PLANTILLA BÁSICA DE RECURSOS HUMANOS, SEGÚN NIVEL DE COMPLEJIDAD (continuación)

❖El personal de emergencias se organizará con personal médicos especialistas (emergenciólogos y especialidades básicas), personal de enfermería, personal de apoyo y un técnico para cuarto de yeso, organizando los turnos de acuerdo a las características y necesidades del establecimiento para la prestación de los servicios.

❖El tiempo promedio de cirugía, se calcula en 60 minutos para cirugías menores y ambulatorias y 90 minutos para cirugías mayores y de emergencias, los casos especiales se estimaran de acuerdo a la patología.

❖Para determinar los criterios de los diferentes perfiles ocupacionales de: Enfermería en los servicios de cama no censables en cama censables, Camillero por turnos, Trabajador Social, Servicio de Radiología, Ultrasonido, Laboratorio Clínico, Área de Dietas, Estadísticas y Registros Médicos, Lavandería, Mantenimiento, Odontólogos, Equipos de Salud Familiar y Comunitarios, Hospitales Primarios de acuerdo al numero de habitantes, Recursos Humanos, Finanzas, Limpieza y Conductores se regirán de conformidad a las normas establecidas por el MINSA, MITRAB y Función Pública del MHCP.

PROCEDIMIENTOS

- En este apartado se presentan las actividades requeridas para la planificación de los recursos humanos tanto a nivel sectorial como a nivel institucional

NIVEL SECTORIAL

El MINSA, como rector del sector salud de Nicaragua, tiene obligaciones que trascienden el ámbito del Ministerio como organización. Una de sus funciones se refiere a normar y promover la conformación y desarrollo de la base humana del sector, en función de las necesidades de salud de la población nicaragüense, no sólo de los recursos humanos adscritos al MINSA, sino de los vinculados a otras organizaciones públicas y al sector privado.

Las actividades que se presentan a continuación son esenciales para que el MINSA cumpla con el mandato de rectoría del sector salud, según la Ley No. 423, Ley General de Salud y su Reglamento.

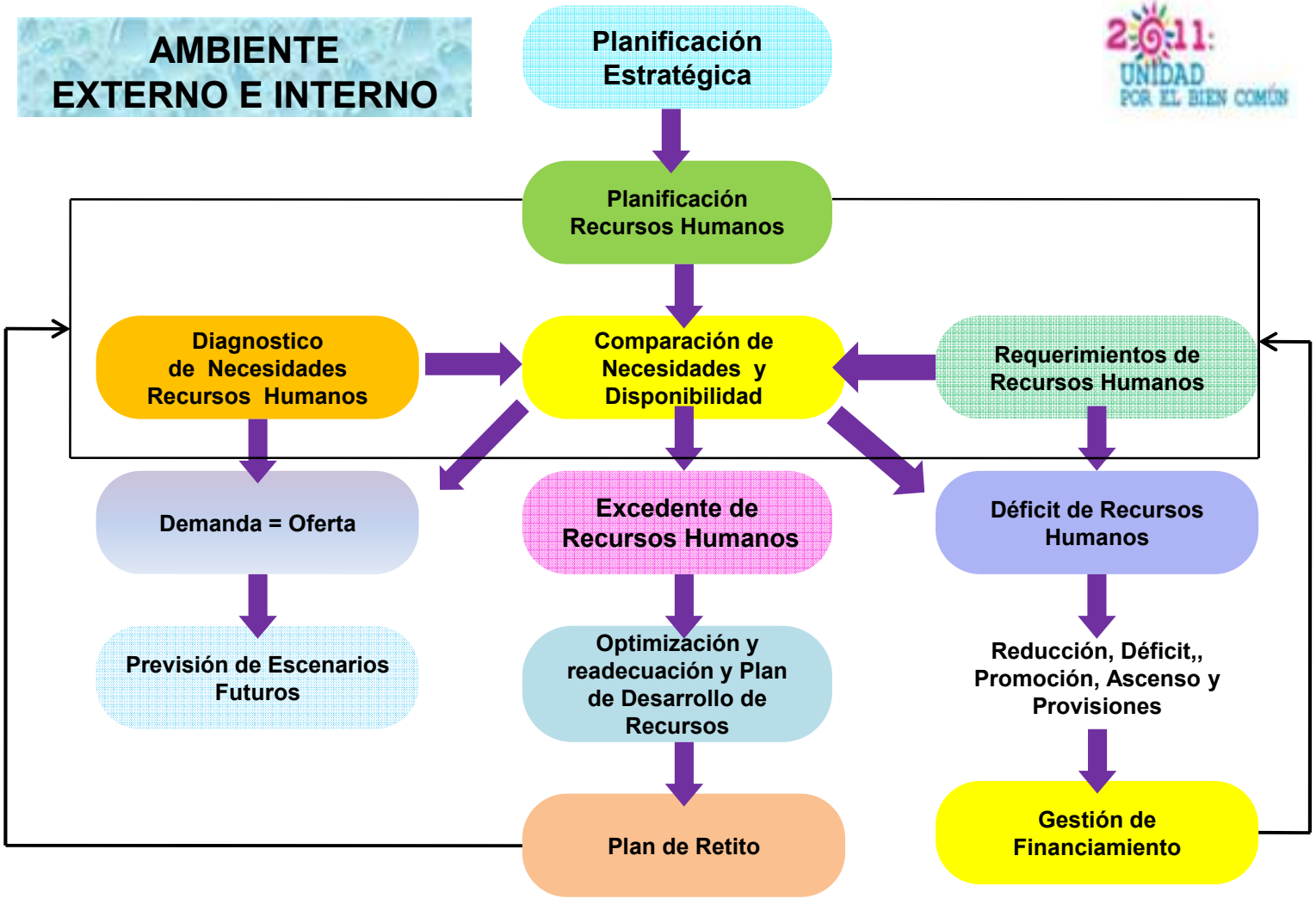
PROCEDIMIENTOS
(Continuación)

NIVEL INSTITUCIONAL

Los procesos de reforma sectorial han originado exigencias para desarrollar sistemas de salud con coberturas crecientes y de mejor calidad en la provisión de los servicios, lo que ha generado nuevas prácticas gerenciales para la gestión de los recursos humanos.

En los criterios para determinar la plantilla básica de los recursos humanos, según nivel de complejidad, se definen **tablas de cálculo** para los diferentes tipos de personal en cada uno de los diferentes servicios y áreas de trabajo.

AMBIENTE EXTERNO E INTERNO



La planificación de los recursos humanos está vinculada a la planificación de los servicios y al MOSAFC, focalizada en la proyección cuantitativa y cualitativa de las necesidades del personal, considerando las diferentes características de los territorios y la complejidad de los establecimientos de la red de servicios en el nivel local.

MUCHAS GRACIAS
POR
SU ATENCION