



Aplicación: *“Metodología para la planificación del talento humano en establecimientos de salud de acuerdo a la tipología, nivel de atención y complejidad, para la Red Pública Integral en Salud” en el área médica*

Contenido

1.	Antecedentes	2
2.	Marco legal	2
3.	Glosario de términos	2
4.	Análisis Técnico.....	10
5.	Conclusiones	12
6.	Recomendaciones	13

	Informe Técnico Nro. IESS-CSB-AL-001-TTHH		
	Fecha: 16/04/2025	CENTRO DE SALUD B ALAUSI	Página Número: 2

1. Antecedentes

- Mediante Resolución C.D. 634, de 06 de marzo de 2021, el Consejo Directivo autoriza el inicio del proceso de reestructura institucional, que implica cambios a la estructura orgánica institucional en las diferentes dependencias del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS; para el efecto se autorizó “(...) en los plazos señalados en el Anexo 1, a fin de optimizar recursos institucionales y agilizar procesos de acuerdo a la siguientes etapas: Nivel Central y Provincial 3.- Levantamiento de Planificación de Talento Humano”.
- Memorando Nro. IESS-SDNGTH-2024-19886-M del 30 de diciembre de 2024, suscrito por la Mgs. Ronny Andres Romo Lanas, Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano (a esa fecha), se emite los “Lineamientos para la elaboración de la planificación de Talento Humano durante el ejercicio fiscal 2025- Unidades Médicas – primer nivel”.
- Memorando Nro. IESS-CSB-AL-2025-2066-M del 10 de abril de 2025, suscrito por la Med. Carolina Ximena Molina Cordonez DIRECTOR MÉDICO, en el cual solicita “... remitir la información solicitada hasta 10h00 del 14 de abril de 2025 al Responsable de Talento Humano Actual para que sea validada.

2. Marco legal

2.1 Constitución de la República del Ecuador

“Art. 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.”

“Art. 368.- El sistema de seguridad social comprenderá las entidades públicas, normas, políticas, recursos, servicios y prestaciones de seguridad social, y funcionará con base en criterios de sostenibilidad, eficiencia, celeridad y transparencia. El Estado normará, regulará y controlará las actividades relacionadas con la seguridad social.”

“Art. 370.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados”.

2.2 Código Orgánico Administrativo

“Art. 3.- Principio de eficacia.

Las actuaciones administrativas se realizan en función del cumplimiento de los fines previstos para cada órgano o entidad pública, en el ámbito de sus competencias.”

“Art. 5.- Principio de calidad.

Las administraciones públicas deben satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades y expectativas de las personas, con criterios de objetividad y eficiencia, en el uso de los recursos públicos.”

	Informe Técnico Nro. IESS-CSB-AL-001-TTHH	
	Fecha: 16/04/2025	CENTRO DE SALUD B ALAUSI

2.3. Ley de Seguridad Social

“Art. 16.- NATURALEZA JURIDICA. - El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional.

El IESS no podrá ejercer otras atribuciones ni desempeñar otras actividades que las consignadas en la Constitución Política de la República y en esta ley.”

Sus fondos y reservas técnicas son distintos de los del fisco, y su patrimonio es separado del patrimonio de cada uno de los seguros comprendidos en el Seguro General Obligatorio (...).

“Art. 17.- MISION FUNDAMENTAL. - El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, Seguro de Desempleo, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra esta Ley.”

“Art. 18- PRINCIPIOS DE ORGANIZACIÓN inciso segundo.- Autonomía.- La autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, la ejercerá el IESS a través del Consejo Directivo, mediante la aprobación de normas técnicas y la expedición de reglamentos y resoluciones que serán de aplicación obligatoria en todos los órganos y dependencias del Instituto.(...) Descentralización Operativa.- El IESS integrará a las unidades médicas de su propiedad en entidades zonales de prestación de salud a sus afiliados y jubilados, a cuyo efecto las constituirá como empresas con personería jurídica propia.(...) Rendición de Cuentas.- Los directivos, funcionarios, servidores y trabajadores del IESS están sujetos a las reglas de responsabilidad propias del servicio público, en lo relativo al manejo y la administración de los fondos, bienes y recursos confiados a su gestión, cualquiera sea la naturaleza jurídica de su relación de servicio.”

“Art. 101.- RESPONSABILIDAD DE DIRECTIVOS, FUNCIONARIOS, SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL IESS.- Los directivos, funcionarios, servidores y trabajadores de todas las dependencias del IESS, que sean responsables directos de acciones u omisiones, realizadas en el cumplimiento de sus funciones, y que no estén amparadas en la Ley o en los reglamentos, serán removidos de su representación o cargo y tendrán responsabilidad civil por los daños y perjuicios que hubieren ocasionado, independientemente de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

Las resoluciones del Consejo Directivo y las decisiones administrativas de los órganos ejecutivos del IESS, que contravinieren las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, o que causaren perjuicios al IESS, determinarán responsabilidad personal y pecuniaria a quienes hubieren dictado o a quienes hubieren contribuido a ellas con su voto, independientemente de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.”

“Art. 111.- ADMINISTRACION DEL SEGURO GENERAL DE SALUD.- La Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar es el órgano ejecutivo encargado del aseguramiento colectivo de los afiliados y jubilados contra las contingencias amparadas en esta Ley. Comprará servicios de salud a las unidades médicas del IESS y otros prestadores, públicos o privados, debidamente acreditados, mediante convenios o contratos, cuyo precio será pagado con cargo al Fondo Presupuestario de Salud, de conformidad con el Reglamento General de esta Ley. (...)”

	Informe Técnico Nro. IESS-CSB-AL-001-TTHH		
	Fecha: 16/04/2025	CENTRO DE SALUD B ALAUSI	Página Número: 4

“Art. 115.- UNIDADES MEDICAS DEL IESS.- Las unidades médico - asistenciales de propiedad del IESS serán empresas prestadoras de servicios de salud, dotadas de autonomía administrativa y financiera, integradas en sistemas regionales de atención médica organizados por nivel de complejidad, de conformidad con la reglamentación interna que, para este efecto, dictará el Consejo Directivo.(...)”

“Art. 121.- FINANCIAMIENTO DE LAS UNIDADES MEDICAS DEL IESS.- Las unidades médicas del IESS se financiarán sobre la base de presupuestos anuales por actividad, con sujeción a las condiciones estipuladas en el respectivo contrato de venta de servicios de salud a la Administradora.

La formulación y la ejecución del presupuesto de cada unidad médica del IESS serán responsabilidad de su respectivo Director.

La entrega de los recursos presupuestarios asignados en el contrato de cada unidad, será responsabilidad del Director de la Administradora, contra la facturación de la actividad médica producida.

El contrato de compra de servicios con la respectiva unidad médica se sujetará a las tarifas vigentes en cada ejercicio económico, que incluirán los costos directos e indirectos de la prestación. Con cargo a los recursos del Fondo Presupuestario de Salud, la Administradora de este seguro contratará un reaseguro contra riesgos catastróficos para cubrir los excesos de gasto que se originen en contingencias extraordinarias.

Dentro de este procedimiento de asignación de recursos por actividad, que garantiza el pago de servicios prestados sobre la base de la actividad asistencial producida, las unidades médicas del IESS de cualquier nivel de complejidad deberán alcanzar el equilibrio financiero en cada ejercicio anual. (...)”

2.4. Ley Orgánica del Servicio Público

“Artículo 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las unidades de Administración del Talento Humano.- entre otras las siguientes: “(...)b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano; (...)”.

e) Administrar el Sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones

h) Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo en el ámbito de su competencia.

n) Participar en equipos de trabajo para la preparación de planes, programas y proyectos institucionales como responsable del desarrollo institucional, talento humano y remuneraciones;

“Art. 56.- De la planificación institucional del talento humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados.

Las Unidades de Administración del Talento Humano de las Entidades del Sector Público, enviarán al Ministerio del Trabajo, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente.

Esta norma no se aplicará a los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y a las entidades sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

	Informe Técnico Nro. IESS-CSB-AL-001-TTHH		
	Fecha: 16/04/2025	CENTRO DE SALUD B ALAUSI	Página Número: 5

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo.”

2.5. Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público

“Art 130: La administración del talento humano del servicio público, responde a un sistema integrado que está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación y desarrollo profesional; y, evaluación del desempeño. Además se considerará como parte integrante del desarrollo del talento humano la salud ocupacional.”

Los artículos 139, 141 y 142 del Reglamento *ibídem* indican:

“Art. 139.- Subsistema de planificación del talento humano.- “El subsistema de Planificación de necesidades de talento humano permite determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos de las instituciones del sector público, en función de la situación histórica, actual y futura; del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de normas y estándares técnicos que expida el Ministerio de Relaciones Laborales; y, de la planificación y estructura institucional y posicional.”

“Art. 141.- De la planificación institucional del talento humano.- Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas.”

“Art. 142.- Efectos de la planificación del talento humano.- Las UATH, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 141 de este Reglamento General pondrán en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre traslados, traspasos, cambios administrativos, intercambio voluntario de puestos, creación y/o supresión de puestos, contratos de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, convenios o contratos de pasantías o prácticas, que la institución deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica.”

2.6. Ministerio de Salud

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. 0052-2017, el Ministerio de Salud Pública aprueba y autoriza la publicación del Instructivo *“Metodología para la planificación del talento humano en establecimientos de salud de acuerdo a la tipología, nivel de atención y complejidad para la Red Pública Integral de Salud”*.

2.6.1 REGLAMENTO PARA ESTABLECER LA TIPOLOGÍA DE ESTABLECIMIENTOS DE SALUD

Art. 17.- Clasificación.- Los establecimientos de salud que conforman el primer nivel de atención, de acuerdo a los grados de complejidad, se clasifican en los siguientes tipos:

1.1 Puesto de salud

	Informe Técnico Nro. IESS-CSB-AL-001-TTHH		
	Fecha: 16/04/2025	CENTRO DE SALUD B ALAUSI	Página Número: 6

1.2 Consultorio general.

1.3 Centro de salud A.

1.4 Centro de salud B.

1.5 Centro de salud C.

1.6 Centro de salud en centros de privación de libertad.

Art. 21.- Centro de salud B.- Es un establecimiento de salud ambulatorio que debe contar con servicio de consulta externa por al menos dos profesionales de la saludde los siguientes: medicina general, familiar, general integral, odontología general, psicología clínica, nutrición, y/u obstetricia; cuenta con los servicios de enfermería, pudiendo contar con el apoyo de auxiliares de enfermería y/o técnicos en atención primaria. También puede contar con especialistas en medicina alternativa, pediatría, y/o ginecología

2.7. Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado

“407-01 Plan de talento humano

Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales. La planificación se elaborará sobre la base de un diagnóstico del personal, efectuado con la información estadística que mantendrá la unidad responsable de la administración del talento humano; considerando, además, la normativa vigente relacionada con esta área, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos.”

2.8. Resolución No. C. D. 535, Reglamento Orgánico Funcional aprobado por Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

“Art. 7.- Objetivos Estratégicos

(...) 3. Incrementar la eficiencia del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

4. Incrementar el desarrollo del talento humano (...).

“Art. 10 Estructura Descriptiva

1.2 ÓRGANO EJECUTIVO DIRECCIÓN GENERAL

1.2 ÓRGANO EJECUTIVO DIRECCIÓN GENERAL

ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES

(...)

f) Emitir las normas, procedimientos e instrumentos técnicos de carácter secundario de todos los órganos y dependencias del Instituto, de acuerdo con las políticas y necesidades institucionales determinadas por el Consejo Directivo;(...)

	Informe Técnico Nro. IESS-CSB-AL-001-TTHH		
	Fecha: 16/04/2025	CENTRO DE SALUD B ALAUSI	Página Número: 7

3.1.3 GESTIÓN NACIONAL DEL SEGURO GENERAL DE SALUD INDIVIDUAL Y FAMILIAR DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE SALUD INDIVIDUAL Y FAMILIAR ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES

- d) Presentar estudios de costo efectividad de las prestaciones del Seguro de Salud Individual y Familiar para la formulación de políticas de gestión de la aseguradora;*
- e) Proponer los instrumentos técnicos y de aplicación institucional para la cobertura y el otorgamiento de los beneficios al asegurado en prestaciones de salud y subsidios monetarios;*
- r) Establecer los sistemas de costeo de producción de los servicios de las Unidades Médicas del IESS;*
- bb) Coordinar con la unidad correspondiente la realización de estudios que determinen la necesidad de profesionales especializados considerando todas las variables que inciden en la demanda de servicios de salud;*
- hh) Proponer políticas y estándares territoriales para garantizar que la oferta de servicios de salud corresponda a la demanda de la población, bajo el principio de equidad territorial; en coordinación con la unidad correspondiente*

3.1.3.2 GESTIÓN DE PROVISIÓN DE SERVICIOS DE SALUD SUBDIRECCIÓN NACIONAL DE PROVISIÓN DE SERVICIOS DE SALUD ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES

- a) Proponer los instrumentos para la implementación del modelo de gestión y de los planes nacionales para la organización de los procesos y servicios de los establecimientos de salud, en base al modelo de atención, políticas y lineamientos estratégicos establecidos por la Autoridad Sanitaria Nacional;*
- c) Coordinar la organización interna de los establecimientos de salud del IESS de acuerdo con su complejidad y en base a las normativas de licenciamiento establecidas;*
- e) Evaluar el diagnóstico de requerimientos de profesionales y necesidades de capacitación para los profesionales de salud del IESS, en coordinación con la unidad correspondiente;*
- f) Proponer los indicadores específicos de producción, gestión y atención en los establecimientos de salud del IESS;*

3.1.3.4 GESTIÓN NACIONAL DE VIGILANCIA Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL SEGURO DE SALUD

SUBDIRECCIÓN NACIONAL DE VIGILANCIA Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL SEGURO SALUD ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES

- h) Proporcionar información para garantizar que la oferta de servicios de salud corresponda a la demanda, bajo el principio de equidad territorial;*

	Informe Técnico Nro. IESS-CSB-AL-001-TTHH		
	Fecha: 16/04/2025	CENTRO DE SALUD B ALAUSI	Página Número: 8

4.3.4 GESTIÓN NACIONAL DE TALENTO HUMANO SUBDIRECCIÓN NACIONAL DE GESTION DE TALENTO HUMANO ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES

"a) Asesorar a los niveles directivos de la institución en aspectos relacionados con el Sistema de Desarrollo Organizacional, Administración de Recursos Humanos y Bienestar Social;

2.9. Reglamentos de Funcionamiento de Unidades Médicas del IESS

Mediante Resoluciones C.D.468 publicada en el registro Oficial del 8 de julio del 2014, y Resolución C.I. 056 publicada el 14 de abril del año 2000, se emiten los reglamentos de funcionamiento de unidades médicas del IESS, acorde a su nivel de atención y complejidad, en las cuales se establecen las estructuras orgánicas de las mismas.

2.10. Resolución C.I. 056 - REGLAMENTO GENERAL DE UNIDADES MÉDICAS DEL IESS

En las resoluciones números C.I. 056 del 26 de enero del 2000; C.I. 099 del 5 de octubre del 2000; y, C.I. 124 del 19 de noviembre del 2001, se cambian denominaciones de puestos, incluidas al inicio del Artículo 1 de este documento.

"Art. 1.- Unidades Médicas del IESS.- Las Unidades Médicas del IESS, que se registrarán por este reglamento, son prestadoras de servicios de salud a los afiliados, jubilados y derecho habientes de los Seguros Sociales de Enfermedad y Maternidad, en los términos que señalan la Ley del Seguro Social Obligatorio y el Estatuto Codificado del IESS, y a la población en general mediante contratos individuales o corporativos.

Las unidades médicas del Seguro Social Campesino se registrarán por su propio reglamento."

2.11. Resolución C.D. 468 - Reglamento Interno para la creación de la nueva estructura orgánica de las Unidades Médicas de Nivel III del IESS

Art. 6.- Órganos de Coordinación General y Jefaturas de la Dirección.-

3. La Coordinación General de Talento Humano, que estará a cargo de las siguientes Coordinaciones de Unidades Administrativas: a. Planificación y Administración de Talento Humano;

Art. 10.- De la Gerencia General de la Unidad Médica.- La Gerencia General es el órgano de gobierno de la Unidad Médica y tendrá las siguientes funciones:

23. Establecer la normativa interna necesaria para el uso eficiente y eficaz de los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales de la Unidad Médica.

Art. 11.- De la Dirección.- La Dirección tendrá las siguientes funciones:

2. Ejecutar las políticas, estrategias, normas y procedimientos generales aprobados por la Gerencia General sobre talento humano, infraestructura, adquisición de materiales e insumos, archivo y reproducción de documentos, informática, servicios de telefonía y comunicaciones de la Unidad Médica;

	Informe Técnico Nro. IESS-CSB-AL-001-TTHH	
	Fecha: 16/04/2025	CENTRO DE SALUD B ALAUSI

Art. 22.- De la Coordinación General de Talento Humano.- La Coordinación General de Talento Humano, con las Coordinaciones de Unidades Administrativas señaladas en el artículo 6, numeral 3 de este Reglamento tendrá las siguientes funciones:

1. *Cumplir y hacer cumplir la Ley Orgánica del Servicio Público -LOSEP-, el Código del Trabajo y demás normas y resoluciones en materia de administración de talento humano;*
2. *Formular la planificación anual del talento humano, de acuerdo a las directrices de la Gerencia General de la Unidad Médica, la Dirección General y el Consejo Directivo del IESS, sobre la base de las normas laborales vigentes;*
5. *Elaborar informes sobre indicadores de productividad y desempeño del talento humano de la Unidad Médica;*

2.12 Resolución No. C.D. 490

“Art. 1.- Homologar las denominaciones de las Unidades Médicas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), a la Tipología expedida por el Ministerio de Salud Pública (MSP) para Establecimientos de Salud por Niveles de Atención y Servicios de Apoyo del Sistema Nacional de Salud.”

3. Glosario de términos

- **Brecha de talento humano:** Es el resultado del análisis de la relación entre el personal actual y el número de personal requerido.
- **Brecha:** la brecha cuantitativa de Recurso Humano en Salud que se expresa por la diferencia entre una necesidad de atención (potencial o expresada) y una disponibilidad, es un concepto dinámico que depende de la interacción de múltiples factores implícitos en la oferta y demanda. Es la diferencia entre la plantilla óptima (personal con el que se debería contar), definida por el cálculo de talento humano, en base a las metodologías establecidas, y el diagnóstico de situación actual (personal con el que se cuenta).
- **Capacidad instalada:** La capacidad instalada se refiere a la disponibilidad de infraestructura necesaria para producir determinados bienes o servicios. Su magnitud es una función directa de la cantidad de producción que puede suministrarse. Es la disponibilidad efectiva de Camas, Camillas, Cunas/Termocunas, Quirófanos Generales y Quirófanos Gineco-Obstétricos, Salas de Expulsión, Consultorios – por especialidad y áreas de procedimientos.
- **Déficit de talento humano:** es el número de personal de salud faltante en un establecimiento médico.
- **Diagnóstico institucional del talento humano:** Identifica la situación actual referente a los datos demográficos del talento humano de la institución (Distributivo).
- **Estructura orgánica:** Es una representación gráfica de las unidades o procesos que conforman o integran una institución, con sus diferentes niveles de jerarquía.
- **Excedente de talento humano:** es el número de personal en exceso en un establecimiento de salud.
- **Índice de atención de enfermería:** son las horas necesarias de atención de enfermería según la gravedad y dependencia del paciente.



- **Línea base de la planificación del talento humano:** Primera estimación o primer estudio de necesidades, superior o inferior respecto al distributivo de personal en la institución.
- **Nivel de atención:** Corresponde a las modalidades de atención cuya oferta de servicios está en directa relación con las necesidades de salud de la población y sus diferentes grados de complejidad.
- **Planificación del Talento Humano:** Subsistema de Talento Humano orientado a determinar lasituación histórica, actual y futura del talento humano institucional, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este talento, en función de las tipologías de las unidades médicas y su estructura institucional y posicional.
- **Planificación institucional:** Es un marco de referencia por el cual la institución establece los logros esperados y los indicadores que soporten el control de la acción estratégica en relación con la misión, la visión y los objetivos.
- **Plantilla óptima de talento humano:** Número de servidores requeridos por unidad o proceso interno para prestar la cartera de servicios y cumplir con la ejecución del portafolio de productos y servicios para los usuarios internos y externos.
- **Portafolio de productos y servicios:** Conjunto de productos y servicios encaminados a cubrir las necesidades de sus clientes generados en base a las atribuciones, contempladas en el estatuto orgánico legalmente expedido y los proyectos institucionales aprobados, los cuales deben estar alineados a la estructura orgánica y planificación institucional.
- **Ratio:** número de talento humano necesario para cubrir el servicio según el horario de atención del mismo.
- **Talento humano actual:** personal con el que se cuenta, que está laborando en cualquier modalidad contractual.
- **Tipología:** clasificación de los establecimientos de acuerdo a su nivel de atención y a su capacidad resolutive. Puesto de Salud; Centros de Salud; Centros de Especialidades; Centros Clínicos Quirúrgicos Ambulatorios (Hospitalización Del Día); Hospitales Básicos; Hospitales Generales y Hospitales de Especialidades.

4. Análisis técnico

4.1 Metodología aplicada:

La metodología a aplicarse es la que determina el Ministerio de Salud Pública que incluye 4 etapas que permiten calcular los requerimientos de talento humano óptimo en salud (médicos/as, enfermeros/as, etc.), en los establecimientos médicos del IESS, de acuerdo a la tipología y al nivel de atención y complejidad correspondiente.

La etapa 1: define el talento humano actual del establecimiento de salud;

La etapa 2: determina los cálculos para determinar el talento humano óptimo por establecimiento de salud según la tipología y el nivel de atención y complejidad.

La etapa 3: considera las dos etapas mencionadas anteriormente y con los resultados obtenidos, se determinan las brechas de talento humano en salud del establecimiento de salud.



La etapa 4: establece la elaboración del informe final, con la información relevante y los resultados obtenidos

4.2 Brecha de Talento Humano:

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Aplicación: "Metodología para el cálculo óptimo en planificación del talento humano de los establecimientos de salud de la Red Pública Integral de Salud (RPIS) por tipología, nivel de atención y nivel de complejidad en el territorio nacional" en el área médica

ANEXO 16: BRECHAS POR TALENTO HUMANO EN SALUD DEL ESTABLECIMIENTO

CENTRO DE SALUD B ALAUSI

TOTAL DE CONSULTORIOS: 8

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DEL ECUADOR

DIRECCION NACIONAL DE NORMATIZACION DE TALENTO HUMANO EN SALUD

ANEXO 16: BRECHAS POR TALENTO HUMANO EN SALUD DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento de Salud: CENTRO DE SALUD B LAUSI

TALENTO HUMANO EN SALUD	TALENTO HUMANO ACTUAL	TALENTO HUMANO ÓPTIMO	BRECHA
PSICOLOGO/A CLINICO/A 2	1	1	0
NUTRICIONISTA	1	1	0
LIC. EN LABORATORIO CLINICO	1	1	0
ENFERMERO/A 3	1	1	0
TECNOLOGO MEDICO DE REHABILITACION Y TERAPIA FISICA	2	2	0
LIC. EN RADIOLOGIA	1	1	0
MEDICO/A ESPECIALISTA EN MEDICINA FAMILIAR 1	1	1	0
MEDICO/A GENERAL DE PRIMER NIVEL DE ATENCION	3	3	0
QUIMICO/BIOQUIMICO FARMACEUTICO 2	1	1	0
TECNOLOGO MEDICO DE LABORATORIO 3	1	1	0

AUXILIAR DE ENFERMERIA	2	2	0
ODONTOLOGO GENERAL 2	2	2	0
CHOFER DE AMBULANCIA	4	5	1
PARAMEDICO/A 2	3	4	1
GINECOLOGIA	0	1	1
AUXILIAR DE FARMACIA	0	1	1
PARAMEDICO/A 1	1	1	0
TOTALES	25	30	5

	Informe Técnico Nro. IESS-CSB-AL-001-TTHH		
	Fecha: 16/04/2025	CENTRO DE SALUD B ALAUSI	Página Número: 12

- El Centro de Salud B Alausí cuenta con una ambulancia anclada al SIS ECU 911 y brinda los servicios de atención pre hospitalaria 24 horas diarias 365 días al año para lo cual cuenta con 4 Paramédicos y 4 choferes de ambulancia.
- El Centro de Salud B Alausí cuenta con dos auxiliar de enfermería la una realiza las funciones de auxiliar de odontología

4.3. Análisis de la información

- Existen 2 Tlgas de Laboratorio, 2 Tlgas de Fisioterapia y 1 Tlga de Rayos X que laboran 6 horas operativas y 2 administrativas.
- Se dispone de un Ecografo 2D el mismo que se encuentra sin uso debido a que no contamos con el profesional Ginecólogo.
- La herramienta de cálculo para la planificación de talento humano del MSP, no considera lo siguiente:
 - Atención Prehospitalaria
 - Nutrición (en centros tipo B)
 - Auxiliar de fisioterapia
- Existe déficit en el personal de APH para cubrir las 24 horas al día los 365 días del año, por lo que dentro de su horario existen turnos de 8 horas para que cumplan con las 160 horas mensuales.

	Informe Técnico Nro. IESS-CSB-AL-001-TTHH		
	Fecha: 16/04/2025	CENTRO DE SALUD B ALAUSI	Página Número: 13

- Un médico general además de consulta externa realiza funciones Administrativas: Validación de Certificados Médicos, responsable de epidemiología.
- Se realizan capacitaciones, talleres, reuniones dentro del horario laboral lo cual disminuye la carga horaria operativa del personal de salud.
- Contamos con una funcionaria operativa (1 paramédico), en periodo de lactancia.
- Auxiliar de Fisioterapia se encuentra cubriendo Farmacia, ya que se recomendó reforzar el área de Farmacia desde nivel central.

5. Conclusiones

1. La metodología aplicada no refleja la realidad Institucional debido a que la cobertura de salud no corresponde solo a la población adscrita del cantón Alausí ya que se brinda atención a cantones aledaños y parroquias rurales con un total de población beneficiaria de 14.414 asegurados.
2. Se requiere la creación de la partida de un profesional especialista en Ginecología / Obstetricia y/o pediatra para completar la cartera de servicios de un centro de Salud Tipo B.

6. Recomendaciones

1. Considerar la realidad de cada territorio conforme a la demanda y los Centros de Salud del área
2. Proceder con las creaciones de partidas de Ginecologo, Auxiliar de Farmacia, Conductor de Ambulancia y Paramédico 2

Atentamente,

Carolina Ximena Molina Cordonez
Directora Médica

Acción	Apellidos y Nombres	Denominación	Firma
Elaborado por:	Tlgo. Pedro Jaramillo	Encargado de Talento Humano	
Revisado por:	Carolina Ximena Molina Cordonez	Directora Médica	