

REGISTRO OFICIAL[®]

ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

SUMARIO:

Págs.

FUNCIÓN EJECUTIVA

ACUERDOS:

MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL:

MIES-MIES-2025-0018-A Se regula el pago de la transferencia monetaria “Bono Catta-Nuevo Ecuador” 3

MIES-MIES-2025-0019-A Se regula el pago de la transferencia monetaria por la implementación del incentivo “Reactívale, Incentívale Emprendedor” 9

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA:

00008-2025 Se aprueba y se autoriza la publicación de la “Norma Técnica de Planificación de Talento Humano en Salud para la Red Pública Integral de Salud y demás Instituciones Públicas en el Marco de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria” 15

MINISTERIO DEL TRABAJO:

MDT-2025-047 Se expiden los lineamientos para la aplicación de la Ley Orgánica para la Gestión Integral del Riesgo de Desastres y su Reglamento general en el ámbito de las competencias del MDT 30

RESOLUCIONES:

COMITÉ DE COMERCIO EXTERIOR:

003-2025 Se reduce temporalmente hasta el 31 de diciembre de 2025, la tarifa arancelaria al 10%, para la importación a consumo originarias de Estados Unidos, para las subpartidas del Arancel del Ecuador, expedido con Resolución COMEX No. 002-2023, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 301 de 02 de mayo de 2023 37

Ministerio de Salud Pública

No. 00008-2025

EL VICEMINISTRO DE GOBERNANZA DE LA SALUD

CONSIDERANDO:

- Que,** la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 3, numeral 1, dispone como uno de los deberes primordiales del Estado: "Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.";
- Que,** el artículo 361, de la Norma Suprema, establece que el Estado ejercerá la rectoría del Sistema Nacional de Salud a través de la Autoridad Sanitaria Nacional, responsable de formular la política nacional de salud y de normar, regular y controlar todas las actividades relacionadas con la salud;
- Que,** la Ley Orgánica de Salud, en el artículo 4, ordena que la Autoridad Sanitaria Nacional es el Ministerio de Salud Pública, entidad a la que corresponde el ejercicio de las funciones de rectoría en salud, así como la responsabilidad de la aplicación, control y vigilancia de dicha Ley, siendo obligatorias las normas que dicte para su plena vigencia;
- Que,** la citada Ley Orgánica de Salud, en el artículo 205, prevé: *"Créase la carrera sanitaria para el talento humano en Salud, la cual será regulada por las normas legales establecidas para el efecto."*;
- Que,** la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Salud, en el artículo 26, respecto a la carrera sanitaria determina: *"(...) En el ámbito público, desarrollará la carrera sanitaria considerando los aspectos de calidad del empleo, régimen laboral y salarial, productividad del trabajo; calidad de los servicios y gobernabilidad, gestión de personal e incentivos basados en evaluación del desempeño, ubicación geográfica y manejo de riesgo. (...)"*;
- Que,** en el Suplemento del Registro Oficial No. 139 de 01 de septiembre de 2022, se expidió la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, cuyo objeto es: *"(...) crear, reconocer y garantizar la carrera sanitaria pública como un régimen especial dentro del servicio público, estableciendo las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables al talento humano en salud, en los términos previstos en esta Ley."*;
- Que,** la referida Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, en el artículo 2, ordena: *"Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria para la Red Pública Integral de Salud y demás instituciones públicas en donde laboren profesionales de la salud de atención directa y funciones fundamentales, y que han cumplido con las condiciones y requisitos dispuestos para su ingreso a la carrera sanitaria."*;
- Que,** la antes citada Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, en el artículo 42, instituye: *"La autoridad sanitaria nacional, con el apoyo del Consejo Nacional de Salud a través de la Comisión Nacional*

de Recursos Humanos, es la responsable de la conducción del proceso de implementación, seguimiento y evaluación del talento humano en salud con sujeción a esta Ley y demás normativa aplicable.”;

- Que,** la Ley Ibídem, en el artículo 44, prevé: *“La autoridad sanitaria nacional, expedirá los documentos técnicos necesarios de aplicación de la carrera sanitaria. Dichos documentos deberán expedirse, previa socialización en la mesa técnica que el Consejo Nacional de Salud cree para el efecto. Estos documentos serán de aplicación obligatoria por todas las instituciones públicas y en sus niveles desconcentrados.”;*
- Que,** la Disposición General Segunda de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, señala: *“En todo lo no previsto en esta Ley se aplicará lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público, en el Código Orgánico Administrativo y en la Ley Orgánica de Salud”;*
- Que,** el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, en el artículo 115, establece: *“Ninguna entidad u organismo público podrán contraer compromisos, celebrar contratos, ni autorizar o contraer obligaciones, sin la emisión de la respectiva certificación presupuestaria.”;*
- Que,** mediante Acuerdo Ministerial 00028-2024 de 31 de enero de 2024, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 491 de 02 de febrero de 2024, el Ministro de Salud Pública, en funciones a la fecha, delegó atribuciones respecto a la aplicación de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria a varias autoridades de dicha cartera de Estado, entre otras: al/la señor/a Viceministro/a de Gobernanza de la Salud: *“a) Emitir los actos normativos de carácter administrativo, para la ejecución e implementación de las disposiciones de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria.”;*
- Que,** la Circular Nro. 040 del 05 de noviembre de 2024 emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas, establece las directrices presupuestarias para el cierre del ejercicio fiscal 2024 y apertura del 2025, en su anexo 2 señala: *“(…) las entidades que conforman el Presupuesto General del Estado que todo proyecto de ley, decreto, acuerdo, resolución, o cualquier otro instrumento legal o administrativo que tenga impacto en los recursos públicos o que genere obligaciones no contempladas en el PGE, debe contar con Dictamen Presupuestario de esta Cartera de Estado, de conformidad a lo establecido en el numeral 15 del artículo 74 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas; así también, deben considerar lo que indica el artículo 115 de la misma base legal. (...)”*
- Que,** con Oficio Nro. MSP-SRSNS-2025-0130-O de 24 de enero de 2025, la especialista Andrea Calvopiña Medina, Subsecretaria de Rectoría del Sistema Nacional de Salud, solicitó a la doctora Mildred Irina Almeida Mariño Directora Ejecutiva del Consejo Nacional de Salud - CONASA: *“(…) la Dirección Nacional de Fortalecimiento Profesional y Carrera Sanitaria procedió a elaborar el borrador de la Norma Técnica de Planificación de Talento Humano en Salud para la Red Pública Integral de Salud y demás Instituciones Públicas en el marco de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, motivo por el cual se solicita convocar a la mesa técnica y gestionar el (...)”*,

Que, con Oficio Nro. CONASA-DE-2025-0025-OF de 28 de enero de 2025, la doctora Mildred Irina Almeida Mariño Directora Ejecutiva del Consejo Nacional de Salud – CONASA, en el marco de las competencias establecidas por la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, convocó a la mesa técnica consultiva a la Red Pública Integral de Salud, el día lunes 03 de febrero de 2025 adjuntando a dicha convocatoria, el borrador de *"Norma Técnica de Planificación de Talento Humano en Salud para la Red Pública Integral de Salud y demás instituciones públicas en el marco de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria"*;

Que, el Informe Técnico Nro. MSP-DNFPCS-2025-129 de 07 de febrero de 2025, suscrito por la especialista Andrea Calvopiña Medina, Subsecretaria de Rectoría del Sistema Nacional de Salud, en funciones a la fecha, elaborado por la ingeniera Raquel Jacqueline Gómez Serrano, Especialista de Planificación del Talento Humano del Sector Salud, revisado por la psicóloga María Alejandra Sánchez Izquierdo Especialista de Planificación del Talento Humano del Sector Salud, y aprobado por la ing. Evelyn Patricia Montenegro Navas Directora Nacional de Fortalecimiento Profesional y Carrera Sanitaria, Encargada, señala: " (...) *la norma técnica de planificación de talento humano en salud permite a las instituciones realizar el análisis situacional del talento humano actual de cada unidad o proceso interno, determinando las necesidades de talento humano en salud que requiere el sector público para su eficaz y eficiente funcionamiento, para lo cual, el Ministerio de Salud Pública proporcionará instrumentos técnicos para el proceso de planificación del talento humano las cuales deberán ejecutarse a través de los aplicativos informáticos que implemente para el efecto. La Norma Técnica de Planificación de Talento Humano en Salud viabilizará subprocesos que se encuentren enmarcados dentro de la misma, las cuales son: Creaciones de partidas. Jubilaciones. Contratación por cierre de brecha. Supresiones (...)*" y concluyó: *"La Norma Técnica de Planificación de Talento Humano en Salud para la Red Pública Integral de Salud y demás Instituciones, proporciona un marco de referencia para la planeación, gestión y desarrollo del talento humano en el sector salud. Esta norma se centra en la importancia de tener un enfoque integral y estratégico para la planificación de los profesionales de la salud, que permita a las Unidades Administrativas de Talento Humano contar con el personal óptimo"*, recomendando: *"Se recomienda al Viceministerio de Gobernanza de la Salud solicitar la emisión de la Norma Técnica de Planificación de Talento Humano en Salud para cumplimiento obligatorio de la Red Pública Integral de Salud y demás instituciones públicas en donde laboren profesionales de la salud de atención directa y funciones fundamentales."*; y,

Que, mediante memorando MSP-VGS-2025-0276-M, de 14 de febrero de 2025, el Viceministro de Gobernanza de la Salud, en funciones a la fecha, remitió a la abogada Inés Mogrovejo Cevallos, Coordinadora General de Asesoría Jurídica, *"el proyecto borrador de Acuerdo Ministerial de la Norma Técnica de Planificación de Talento Humano en Salud para la Red Pública Integral de Salud y demás instituciones públicas, para su revisión y validación"*.

EN EJERCICIO DE LAS ATRIBUCIONES CONFERIDAS POR LOS ARTÍCULOS 154, NUMERAL 1, DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y 17 DEL ESTATUTO DEL RÉGIMEN JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA

ACUERDA:

Artículo 1.- Aprobar y autorizar la publicación de la: *"Norma Técnica de Planificación de Talento Humano en Salud para la Red Pública Integral de Salud y demás Instituciones públicas en el marco de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria"*.

Artículo 2.- Disponer que la *"Norma Técnica de Planificación de Talento Humano en Salud para la Red Pública Integral de Salud y demás Instituciones públicas en el marco de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria"*, sea aplicada por las instituciones de la Red Pública Integral de Salud y demás instituciones públicas en donde laboren profesionales de la salud de atención directa y funciones fundamentales, como insumo obligatorio para determinar sus productos y servicios de demanda interna y externa en función de la estructura institucional y posicional de los establecimientos de salud y/o de las unidades de procesos institucionales, procesos que se articulan con el plan de necesidades de talento humano en salud.

Artículo 3.- Publicar la *"Norma Técnica de Planificación de Talento Humano en Salud para la Red Pública Integral de Salud y demás Instituciones públicas en el marco de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria"*, en la página web del Ministerio de Salud Pública.

DISPOSICIÓN GENERAL :

ÚNICA. - El Ministerio de Salud Pública de manera anual, socializará las plantillas de la *"Norma Técnica de Planificación de Talento Humano en Salud para la Red Pública Integral de Salud y demás Instituciones públicas en el marco de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria"*, a ser aplicadas en el levantamiento de la necesidad de profesionales de la salud.

DISPOSICIÓN FINAL

De la ejecución del presente Acuerdo Ministerial que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial encárguese a la Subsecretaría de Rectoría del Sistema Nacional de Salud a través de la Dirección Nacional de Fortalecimiento Profesional y Carrera Sanitaria.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito a, **04 ABR. 2025**



Mgs. Juan Bernardo Sánchez Jara
VICEMINISTRO DE GOBERNANZA DE LA SALUD



ACCIÓN	NOMBRE	ÁREA	CARGO	FIRMA
	Esp. Cynthia Gabriela Yangua Armijos	Subsecretaría de Rectoría del Sistema Nacional de Salud	Subsecretaria	

ACCIÓN	NOMBRE	ÁREA	CARGO	FIRMA
Revisado:	Abg. Inés Mogrovejo Cevallos	Coordinación General de Asesoría Jurídica	Coordinadora	 INÉS MARIA MOGROVEJO CEVALLOS
	Ing. Evelyn Montenegro Navas	Dirección de Fortalecimiento Profesional y Carrera Sanitaria	Directora (E)	 EVELYN PATRICIA MONTENEGRO NAVAS
	Abg. Esteban Alejandro de los Reyes Almeida	Dirección de Asesoría Jurídica	Director	 ESTEBAN ALEJANDRO DE LOS REYES ALMEIDA
	Abg. Gabriela Paladines Carrera	Dirección de Asesoría Jurídica	Analista	 GABRIELA STEPHANIE PALADINES CARRERA
Elaborado:	Psi. María Alejandra Sánchez Izquierdo	Dirección Nacional de Fortalecimiento Profesional y Carrera Sanitaria	Especialista de Planificación del Talento Humano del Sector Salud	 MARIA ALEJANDRA SANCHEZ IZQUIERDO
	Ing. Raquel Jacqueline Gómez Serrano	Dirección Nacional de Fortalecimiento Profesional y Carrera Sanitaria	Especialista de Planificación del Talento Humano del Sector Salud	 RAQUEL JACQUELINE GOMEZ SERRANO

**NORMA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO EN SALUD PARA LA RED
PÚBLICA INTEGRAL DE SALUD Y DEMÁS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN EL MARCO DE LA LEY
ORGÁNICA DE CARRERA SANITARIA**

Capítulo I: Del objeto y ámbito

1.- Del objeto. - La presente norma técnica tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos técnicos que permitan a las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) de la Red Pública Integral de Salud y demás instituciones públicas sujetas al artículo 2 de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, articulados con el plan de necesidades de talento humano en salud. Proporciona los procesos institucionales para establecer los productos y servicios de demanda interna y externa, en función de la estructura institucional y posicional a los establecimientos de salud y/o a las unidades de procesos institucionales de talento humano en salud.

2.- Del ámbito de aplicación. - Las disposiciones de la presente norma técnica son de aplicación obligatoria para la Red Pública Integral de Salud y demás instituciones públicas en las que laboren profesionales de la salud.

Se excluyen de la aplicación de la presente Norma Técnica, a los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Comisión de Tránsito del Ecuador. Sin embargo, los profesionales de la salud que sean miembros activos de Fuerzas Armadas y la Policía Nacional que realicen funciones operativas y funciones fundamentales, deberán ser reflejados en las plantillas que el Ministerio de Salud establezca para el efecto.

Se excluyen también a los profesionales de la salud amparados por la Ley Orgánica de Educación Superior, los docentes de las universidades y escuelas politécnicas públicas. A los docentes de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, a los profesionales de la salud amparados por los artículos 42 y 43 del Código Orgánico de la Función Judicial que pertenecen a la carrera jurisdiccional, carrera fiscal o carrera de la defensoría pública. Al personal sujeto a la carrera diplomática del Servicio Exterior y al personal de las empresas públicas, los que se regirán por sus respectivas leyes.

3.- Del uso de instrumentos técnicos. - Todas las etapas de la aplicación del proceso de planificación del talento humano en salud para la Red Pública Integral de Salud y demás instituciones públicas, deberán ejecutarse a través de los instrumentos técnicos y aplicativos informáticos que implemente el Ministerio de Salud Pública.

Capítulo II

DE LOS RESPONSABLES DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

4.- Al Ministerio de Salud Pública. - Le corresponde:

- a) Emitir las directrices para la implementación de la planificación del talento humano en salud amparados por LOCS, donde laboren profesionales de la salud;
- b) Aprobar la planificación de profesionales de salud remitida por la máxima autoridad o su delegado/a;

- c) Emitir resoluciones para creaciones y supresiones de puestos, de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria y,
- d) Efectuar el control de la operación del Subsistema de la Planificación de profesionales de la salud en la RPIS y demás instituciones públicas.

5.- Al Ministerio de Economía y Finanzas. - Le corresponde emitir el dictamen presupuestario favorable respecto a los gastos de personal que se produzcan como efecto de la planificación del talento humano de todas las instituciones, dentro del ámbito de la presente Norma Técnica y cuyos presupuestos forman parte del presupuesto general del Estado, de conformidad a lo previsto en el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.

Para las instituciones, entidades y organismos que no forman parte del presupuesto general del Estado, el dictamen presupuestario le corresponderá emitir a sus respectivas unidades financieras.

6.- A la Unidad de Administración del Talento Humano-UATH. - Le corresponde:

- a) Ingresar y actualizar la información de la planificación del talento humano en el Sistema que el Ministerio de Salud Pública establezca para el efecto.
- b) Asesorar a los responsables de cada unidad o proceso interno en la elaboración de la plantilla de talento humano, validar técnicamente y consolidar la plantilla de talento humano institucional;
- c) Elaborar el plan de optimización y racionalización del talento humano de conformidad con los resultados de la plantilla de talento humano consolidada y someterlo a la aprobación de la máxima autoridad institucional o su delegado en conjunto con el área requirente (provisión de servicios), que deberá remitir los criterios técnicos para la elaboración del plan de optimización;
- d) Elaborar informes previos a la contratación de personal con sujeción a la normativa legal vigente;
- e) Elaborar informes previos para traslados administrativos internos, traspasos institucionales e interinstitucionales, comisiones para la prestación de servicios en otras instituciones, habilitación de partidas, creaciones y supresiones de puestos; que se sustenten en el plan de optimización y racionalización de talento humano;
- f) Elaborar la matriz de reportes consolidados de información establecida en la presente Norma Técnica; y,
- g) Absolver las consultas sobre la planificación del talento humano que formulen las autoridades y los servidores de la institución.

7.- A los responsables de las unidades o procesos internos. - Les corresponde el levantamiento de la plantilla de talento humano de su unidad o proceso interno, y la custodia de los registros físicos o digitales que respalden el proceso de validación y control de la plantilla por parte de la UATH institucional y del Ministerio de Salud Pública.

Realizar el análisis de la cartera de productos y servicios, la capacidad instalada, la producción, procedimientos, entre otros, de cada unidad o proceso interno, con los responsables de los mismos y de las unidades de planificación y/o procesos institucionales o quienes hagan sus veces; con la finalidad de validar que estos productos y servicios se encuentren contemplados

en el Estatuto Orgánico legalmente expedido y estén de acuerdo a la planificación institucional.

Capítulo III

DE LAS POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN DE PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SECTOR PÚBLICO.

8.- Del objeto de las políticas. - La planificación de profesionales de la salud, consiste en el análisis de las necesidades de talento humano en salud que requiere el sector público para su eficaz y eficiente funcionamiento.

9.- De las políticas. - La planificación de profesionales de la salud del sector público se sujetará a las siguientes políticas generales:

- a) La medición y análisis de la demanda y la oferta del talento humano en salud del sector público, así como de la identificación de necesidades;
- b) La emisión de directrices para la implementación de la planificación de profesionales de la salud del sector público;
- c) La coordinación con otras instancias estatales para la emisión de la política pública, sobre las necesidades de profesionales de la salud del sector público; y,
- d) La ejecución de la evaluación de la planificación de profesionales de la salud del sector público, para la retroalimentación y mejora de este Subsistema de Planificación del Talento Humano en Salud.

10.- De la sujeción a la planificación. - La planificación de profesionales de la salud del sector público deberá articularse con el plan de necesidades de recursos humanos.

Capítulo IV

DE LA PLANIFICACIÓN DE PROFESIONALES DE LA SALUD

11.- Requisito previo. - La RPIS y demás instituciones públicas dentro del ámbito de la presente Norma Técnica, previo a la ejecución del proceso de planificación de profesionales de la salud, deberán contar con los estatutos orgánicos por procesos legalmente expedidos y vigentes; los que contendrán el portafolio de productos y servicios alineados a la estructura orgánica institucional y que deberán estar acorde a la planificación institucional.

12.- De los componentes de la planificación del talento humano en salud. - El proceso de la planificación del talento humano, estará integrado por los siguientes componentes:

- a) Diagnóstico institucional de profesionales de la salud;
- b) Determinación de la plantilla de profesionales de la salud por tipología (profesionales de la salud en funciones operativas);
- c) Determinación de la plantilla de profesionales de la salud por productos (profesionales de la salud en funciones administrativas); y
- d) Optimización y racionalización del talento humano.

13.- Del diagnóstico institucional de profesionales de la salud. - Permitirá a la RPIS y demás instituciones públicas realizar un análisis situacional del talento humano actual de cada unidad o proceso interno.

14.- De la plantilla de talento humano por tipología. - Documento donde se refleja el número de profesionales de la salud requeridos para la operatividad de los establecimientos de salud, áreas y/o unidades móviles en las cuales se encuentren laborando. No se podrá realizar o celebrar ningún movimiento de personal, contrato de servicios ocasionales, habilitación de partidas vacantes, creación de puestos, supresión de puestos; si no se encuentra debidamente fundamentada. Es responsabilidad de cada unidad o servicio la custodia de los verificables del servicio.

15.- De la metodología de cálculo de profesionales de la salud en funciones operativas. - La Autoridad Sanitaria Nacional establecerá los estándares según la tipología del establecimiento de salud, la capacidad instalada, indicadores de producción, equipamiento, índices de atención, entre otra información que se acoja al país.

16.- De las definiciones para la elaboración de las plantillas de talento humano por tipología. - Se deberá considerar las siguientes definiciones y criterios:

Ratio: número de talento humano necesario para cubrir el servicio, según el horario de atención del mismo.

Capacidad instalada: se refiere a la disponibilidad de infraestructura y equipamiento del establecimiento de salud.

Índice de atención de Enfermería: Son las horas necesarias de atención de enfermería según la gravedad y dependencia del paciente

17.- De la plantilla de profesionales de la salud por productos. - Es el documento que refleja el número de profesionales de la salud requeridos por cada unidad o proceso interno, que integran la estructura orgánica institucional para el logro de sus productos y cuyos resultados; permitirán establecer la línea base de la planificación de profesionales de la salud a la fecha de la emisión de la misma.

18.- Definiciones para la elaboración de la plantilla de profesionales de la salud en funciones administrativas. - Se deberá considerar las siguientes definiciones y criterios:

a) Actividad. - Acción consecutiva y necesaria para el logro de un producto o servicio intermedio;

b) Actividad de gestión. - Acción de valor agregado que incide en la definición o decisión para el logro de un producto o servicio intermedio;

c) Producto o servicio intermedio. - Resultado de una actividad que es consecuente y complementaria para el logro de un producto o servicio final;

d) Producto o servicio final. - Resultado de un proceso, orientado a la satisfacción de la demanda de los usuarios internos o externos. Debe estar alineado al portafolio de productos y servicios del estatuto orgánico institucional y a la planificación institucional;

e) Parámetros de medición. - Frecuencia, volumen y tiempo de cada producto o servicio intermedio:

e.1) Frecuencia. - Es un dato referencial respecto al período de tiempo para la ejecución de una actividad y obtención de un producto o servicio intermedio.

e.2) Volumen de acuerdo a la frecuencia. - Se refiere al número de productos o servicios intermedios resultantes de cada actividad, desarrollados de acuerdo a la frecuencia establecida.

e.3) Tiempo. - El tiempo mínimo y máximo invertido en la ejecución de cada actividad que se establecerá en minutos.

Capítulo V

DE LAS CONDICIONES GENERALES DE LAS PLANTILLAS

19.- Del respaldo documental. - La información que sustente el levantamiento de las plantillas de profesionales de la salud de cada unidad o proceso interno, deberá contar con los respaldos respectivos a través de registros físicos o digitales que estarán bajo la custodia del responsable de la unidad o proceso interno, y que permitirá una adecuada validación por parte de la UATH institucional.

20.- De la modificación de la plantilla de talento humano. - La plantilla de profesionales de la salud elaborada de conformidad con lo previsto en la presente Norma Técnica podrá ser modificada siguiendo la metodología establecida en los artículos precedentes, sólo en los siguientes casos:

a) Cuando se determine variación en el volumen de productos o servicios en función de la demanda de usuarios internos o externos (superior o inferior a la línea base establecida en la plantilla);

b) Cuando la institución amplíe su cobertura de productos y servicios para cubrir la demanda potencial no satisfecha, o disminuya esa cobertura por falta de demanda, considerando la infraestructura, equipamiento y otros recursos;

c) Si las unidades o procesos institucionales asumieren productos o servicios no considerados originalmente en su portafolio, o redujeran los productos o servicios, previa reforma del estatuto orgánico institucional;

d) Por creación, fusión o eliminación de unidades o procesos internos, previa reforma del estatuto orgánico institucional; y,

e) Para activar o desactivar productos y servicios en los distintos niveles desconcentrados de la institución (nacional, zonal, regional, distrital, circuital, provincial, cantonal, parroquial) no considerados en el análisis de las plantillas.

21.- De la interacción con la clasificación de puestos. - Los puestos definidos en la estructura posicional por roles de cada unidad o proceso interno, serán descritos, valorados y clasificados dentro de la escala de remuneraciones mensuales unificadas.

Capítulo VI**DE LA OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE PROFESIONALES DE LA SALUD**

22.- Del proceso de optimización y racionalización de profesionales de la salud.- Con base en la plantillas levantadas y previo análisis de los perfiles disponibles de los profesionales de la salud y exigibles por los puestos en cada unidad o proceso interno, la RPIS y demás instituciones a través de las UATH, podrán realizar procesos de optimización y racionalización del talento humano en salud, que serán instrumentados por medio de un plan que será aprobado por la autoridad nominadora o su delegado, para el inicio de dicho proceso deberá contar con el informe técnico del área requirente.

23.- Del contenido del plan de optimización y racionalización del talento humano en salud. - El plan de optimización y racionalización del talento humano en salud contendrá los siguientes campos de gestión del talento humano:

a) Movimientos de personal. - Las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal entre la situación actual y la situación propuesta establecida en la plantilla de profesionales de la salud, se podrá cubrir a través de los siguientes movimientos de personal:

a.1. Traspaso de puestos a otras unidades o instituciones. - Cuando una unidad o proceso interno disponga de puestos excedentes de acuerdo a la plantilla de profesionales de la salud, se podrá traspasar presupuestariamente un puesto a otra unidad interna o a otra institución. En el caso de los traspasos interinstitucionales, se realizarán a petición de la institución requirente y previo informe de la UATH institucional; sobre el cual la autoridad nominadora podrá autorizar el traspaso respectivo; y,

a. 2. Comisiones de servicio con remuneración para la prestación de servicios en otras instituciones. - A fin de garantizar el cierre de brechas de la plantilla de profesionales de la salud, las y los servidores de carrera que se encuentran en comisión de servicios con remuneración deberán reintegrarse a la institución, salvo el caso de aquellos cuyos requerimientos hayan sido cubiertos a través de otros movimientos de personal. La UATH institucional deberá emitir el informe técnico respectivo.

b) Habilitación de partidas vacantes. - A fin de realizar el cierre de brechas de la plantilla de profesionales de la salud una vez agotados los movimientos de personal y de subsistir este requerimiento, las instituciones podrán habilitar las partidas vacantes con sujeción a las directrices específicas que emita el Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de Salud Pública.

La habilitación de puestos vacantes será aprobada por la máxima autoridad institucional o su delegado previo informe técnico de la UATH institucional y dictamen presupuestario contemplado en el artículo 5 de la presente Norma Técnica.

Para el caso de las entidades que no integran la administración pública central, institucional y dependientes de la función ejecutiva y de las demás funciones que no formen parte del presupuesto general del Estado; los procesos de habilitación serán aprobados por la máxima autoridad institucional.

c) Contratos de servicios ocasionales.- La RPIS y demás instituciones públicas, siempre y cuando hayan agotado todos los movimientos de personal, podrán incorporar personal bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, para cubrir la brecha de necesidades de incremento de profesionales de la salud entre la situación actual y la situación propuesta determinada en la plantilla de profesionales de la salud, sólo en los casos establecidos en el artículo 20 de la presente Norma Técnica y que por razones presupuestarias no fuese posible la creación de los puestos. El financiamiento de los contratos de servicios ocasionales será con cargo a los presupuestos de cada institución y no incrementará la masa salarial.

La institución podrá incorporar personal bajo la modalidad de servicios ocasionales por contrato por un período máximo de veinticuatro meses, tiempo en el cual deberá crear los puestos requeridos para actividades permanentes y convocar a los concursos de méritos y oposición. En el caso del personal contratado bajo la modalidad de servicios ocasionales que certifique cualquier porcentaje de discapacidad y se encuentre ejecutando actividades permanentes, sus puestos deberán ser considerados como un requerimiento prioritario de creación.

d) Creaciones de puestos. - Se realizarán siempre y cuando la institución haya agotado los movimientos de personal y la institución cuente con los recursos presupuestarios correspondientes o, en su defecto, se cubran con los recursos asignados para la contratación de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, a fin de que no se incremente la masa salarial institucional en el rubro de gasto corriente. Las unidades o procesos institucionales por ningún motivo podrán sobrepasar del número de puestos establecidos en la plantilla de talento humano, salvo que esta se modifique de conformidad con el artículo 20 de la presente Norma Técnica.

e) Supresiones de puestos. - Se podrán establecer partidas a suprimirse después de haber agotado los movimientos de personal que permitan reubicar al personal titular de los puestos en otras unidades o procesos internos u otras instituciones. Los puestos ocupados por personas con discapacidad o sustitutos directos, no serán sujetos de supresión de partidas de conformidad a lo dispuesto en el último inciso del artículo 60 de la LOSEP.

f) Desvinculación de personal. - Dentro del plan de optimización y racionalización de profesionales de la salud, podrá establecerse personal sujeto a desvinculación de conformidad a lo previsto en la LOSEP, su Reglamento General, la Ley de Seguridad Social y la Ley Orgánica de Discapacidades. Se requerirá el informe técnico de la UATH institucional y el dictamen presupuestario contemplado en el artículo 5 de la presente Norma Técnica.

Para el caso de las entidades que no integran la administración pública central, institucional y dependientes de la función ejecutiva y de las demás funciones que no formen parte del presupuesto general del Estado; los procesos de desvinculación serán aprobados por la máxima autoridad institucional.

24.- De la priorización para cubrir brechas de requerimiento de profesionales de la salud. - La dotación de profesionales de la salud establecida en el plan de optimización y racionalización del talento humano en salud, deberá ser atendido priorizando las necesidades de las unidades o procesos internos de acuerdo con la planificación institucional y la disponibilidad presupuestaria de la institución.

25.- De la consolidación de la planificación de profesionales de la salud.- Constituye los resultados integrales de la planificación de profesionales de la salud y considera en este caso, la información obtenida del análisis de la situación actual y la situación propuesta en la plantilla de profesionales de la salud, y su optimización y racionalización determinando las reales necesidades de movimientos de personal, contratos de servicios ocasionales, creaciones, supresiones de puestos y desvinculaciones de personal en cumplimiento a las disposiciones de la presente Norma Técnica.

La matriz consolidada de planificación de profesionales de la salud, contendrá:

1. Número actual de los profesionales de la salud por unidad o proceso según plantilla;
2. Número propuesto de los profesionales de la salud por unidad o proceso según plantilla;
3. Reporte de brechas (+/-) por unidad o proceso; y,
4. Plan de optimización y racionalización que generará un informe que contendrá:
 - a. Traslados administrativos institucionales;
 - b. Traspasos administrativos institucionales e interinstitucionales de puestos;
 - c. Comisiones para la prestación servicios en otras instituciones;
 - d. Contratos de servicios ocasionales;
 - e. Habilitación de puestos vacantes;
 - f. Creación de puestos;
 - g. Supresión de puestos; y,
 - h. Desvinculaciones por jubilación de profesionales de la salud.

Para la generación de esta matriz, el Ministerio de Salud Pública proporcionará a las UATH institucionales, el instructivo y los instrumentos técnicos respectivos.

Capítulo VII

DEL CONTROL Y LAS SANCIONES

26.- Del control ex post. - El Ministerio de Salud Pública realizará el proceso de control ex post de la planificación de profesionales de la salud, para verificar la consistencia de las plantillas de cada unidad o proceso institucional en las entidades intervenidas.

Este análisis se sustentará en los registros físicos o digitales que permitan evidenciar los resultados en el logro del portafolio de los productos y servicios de cada unidad o proceso institucional.

27.- Del informe. - En el informe de control ex post constarán las no conformidades respecto a la elaboración y aplicación de la plantilla de profesionales de la salud y el plan de optimización y racionalización del talento humano en salud, base sobre la cual la UATH deberá realizar los ajustes correspondientes.

El informe de control ex post, podrá generar la determinación de responsabilidades de los servidores de las UATH por acción u omisión en la aplicación de la normativa legal y disposiciones emitidas por el Ministerio de Salud Pública, lo que ocasionará la sanción correspondiente de conformidad a lo dispuesto en la Décima Disposición General de la LOSEP.

El incumplimiento de esta Norma Técnica por parte de la RPIS y demás instituciones públicas señaladas en el artículo 2 de la LOCS y sus servidoras o servidores, será comunicado inmediatamente por el Ministerio de Salud Pública a la autoridad nominadora y a la

Contraloría General del Estado; a efectos de que se determinen las responsabilidades y sanciones a las que hubiere lugar.

28.- De la responsabilidad administrativa. - El servidor público que contraviniera las disposiciones de la presente Norma Técnica, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente; sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho.

29.- De la falta disciplinaria grave. - De conformidad con el literal b) del artículo 42 de la LOSEP, los servidores públicos y los responsables de las unidades o procesos internos, de las unidades de planificación y/o procesos, o de la UATH institucionales; que por su acción u omisión contravengan de manera grave la presente Norma Técnica se ejecutará el régimen disciplinario que corresponda.

Razón: Certifico que el presente documento es materialización del Acuerdo Ministerial Nro. 00008-2025, dictado y firmado de manera electrónica por el señor Mgs. Juan Bernardo Sánchez Jara, **Viceministro de Gobernanza de la Salud**, el 04 de abril de 2025.

El Acuerdo Ministerial en formato físico y digital se custodia en el repositorio de la Dirección de Gestión Documental y Atención al Usuario al cual me remitiré en caso de ser necesario.

Nota: El Acuerdo Ministerial Nro. 00008-2025 con fecha 04 de abril de 2025, con el objeto de: Aprobar y autorizar la publicación de la: "Norma Técnica de Planificación de Talento Humano en Salud para la Red Pública Integral de Salud y demás Instituciones públicas en el marco de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria", se compone de: fojas 1 a la 5 Acuerdo Ministerial No. 00008-2025; y, fojas 6 a la 14 Anexo: Norma Técnica.

CERTIFICO. - A los nueve días del mes de abril de 2025.



Firmado electrónicamente por:
MAURICIO JOSE
FELIPE CISNEROS
PROAÑO

Téc. Adm. Mauricio José Felipe Cisneros Proaño
DIRECTOR DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ATENCIÓN AL USUARIO,
ENCARGADO
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

	Nombre	Cargo	Firma
Elaborado por:	Mgs. José Patricio Villarreal León	Asistente de Secretaría General	 Firmado electrónicamente por: JOSE PATRICIO VILLARREAL LEON