

6.6. Nicaragua

I. Información General

Nicaragua es un país ubicado en América Central, definido como un estado independiente, libre, soberano, unitario e indivisible. Es de naturaleza multiétnica. Para el año 2011, la población es de 5,888,945 habitantes en un territorio de 130.373 km², dando una densidad de 45.47 hab/km². El Índice de Desarrollo Humano (2011) lo ubica en el puesto 129°.

Nicaragua está dividida en 15 departamentos, 2 regiones autónomas⁴⁰ y 153 municipios. Pese a los importantes resultados económicos, en el año 2009 se estimaba que 44.7% de la población vivía en condiciones de pobreza. (Salud de las Américas OPS 2012).

II. Sistema de Salud

Una estrategia central del Ministerio de Salud en el periodo 2007 - 2009 ha sido la de promover una amplia participación popular por la salud; como base fundamental para la reconstrucción del sistema nacional de salud, extendiendo los servicios especializados a poblaciones excluidas, ampliando la formación de los recursos humanos, así mismo fortaleciendo su red de servicios con nuevas instalaciones y dotación de alta tecnología, aumentando a la vez el gasto público en salud.

Nicaragua presenta tasa de crecimiento anual de 1.7%, en el período inter - censal (1995 - 2005), con el 67% de la población es menor de 30 años, el 45% de la población reside en áreas rurales, 51% de los habitantes son mujeres, el promedio de hijos por mujer (Tasa Global de Fecundidad) es de 2.7.

Está, al igual que los otros países centroamericanos, en un proceso de transición epidemiológica, en el que confluye una alta prevalencia de en-



FIG. 21. Organización Administrativa de Nicaragua.

fermedades transmisibles y un progresivo incremento de las enfermedades crónico-degenerativas asociadas al envejecimiento de la población.

En el año 2008, el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de Nicaragua aprueba la Política Nacional de Salud, como respuesta a las necesidades de las personas, familias y comunidades; que garantice el servicio gratuito y universal a los servicios de salud. El documento plantea además re-equilibrar “la prevención y promoción con la atención curativa, enfatizando en el trato respetuoso, cálido y humano que debe recibir la población en los servicios de salud, sobre todo en condiciones de equidad, solidaridad, participación social y acceso a la atención de la salud. Más aún, se plantea el fortalecimiento, articulación y transformación del Sistema Nacional de Salud, especialmente al desarrollo de un nuevo Modelo de Salud Familiar y Comunitario, siendo su punto de partida la concepción integral y moderna de la atención en salud, con enfoque de Promoción de la Salud y la Prevención de riesgos, dando respuesta así a la complejidad de la situación epidemiológica de la población y los determinantes de la salud, adaptando las intervenciones de salud a las características geográficas, políticas, culturales y

⁴⁰ Región Autónoma del Atlántico Norte (RAAN), Región Autónoma del Atlántico Sur (RAAS),

étnicas de la población; rescatando la medicina popular y tradicional” (Ministerio de Salud – Nicaragua 2008).

III. Gestión de Recursos Humanos

La Política Nacional de Salud de Nicaragua establece como su 8º Lineamiento Estratégico el Desarrollo Integral de los Recursos Humanos, estableciendo que:

La política de Recursos Humanos se fundamenta en el desarrollo del Talento Humano, como eje indispensable para la transformación del Sistema Nacional de Salud, con base en los principios institucionales y objetivos de la Política Nacional de Salud; debido a que los recursos humanos constituye el factor más decisivo para la generación de los cambios hacia un sistema de salud eficaz, eficiente y con enfoque humanizado en la atención a la población.

Esta política se llevará a efecto de manera concertada en el sector con el fin de encontrar los mecanismos e intervenciones que contribuyan a desarrollar una gerencia efectiva en materia de recursos humanos con la institucionalización de los procedimientos de gestión como la base normativa y rectora a nivel central y local, así también la determinación de estrategias de distribución adecuada de personal y de incentivos que motiven al trabajador a comprometerse con la calidad de la atención, al mismo tiempo que se le retribuya de manera justa en el marco de las condiciones económicas del país.

En el Plan Institucional de Corto Plazo 2010 Orientado a Resultados se señala como una de las 6 prioridades:

“Atender en todas sus dimensiones el desarrollo de los Recursos Humanos del Sistema de Salud, de tal forma que se pueda atender eficiente y eficazmente las necesidades de los y las nicaragüenses, especialmente aquellas que le brin-

dan confianza y satisfacción. Para ello, se hará especial énfasis en la atención de los procesos de formación, selección, contratación, distribución y educación permanente de los recursos humanos, incluyendo aspectos que contribuyan a su mejor desempeño y se brinde un trato digno a todos y cada uno de los pacientes que demandan servicios de salud.” (Ministerio de Salud – Nicaragua 2010)

Más aún, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo Humano de Nicaragua, el Ministerio de Salud se plantea para el periodo 2009-2011 desarrollar como una de las estrategias:

Formación acelerada de profesionales, técnicos y auxiliares que permita equiparar de acuerdo a necesidades reales su distribución a nivel nacional. (Ministerio de Salud – Nicaragua 2010)

A nivel del Ministerio de Salud, existe la Dirección General de Docencia e Investigación, que tiene a su cargo el Internado Rotatorio, Servicio Social y las especialidades; y por otro lado, la División General de Recursos Humanos asume las siguientes funciones, como se aprecia en el siguiente organigrama:

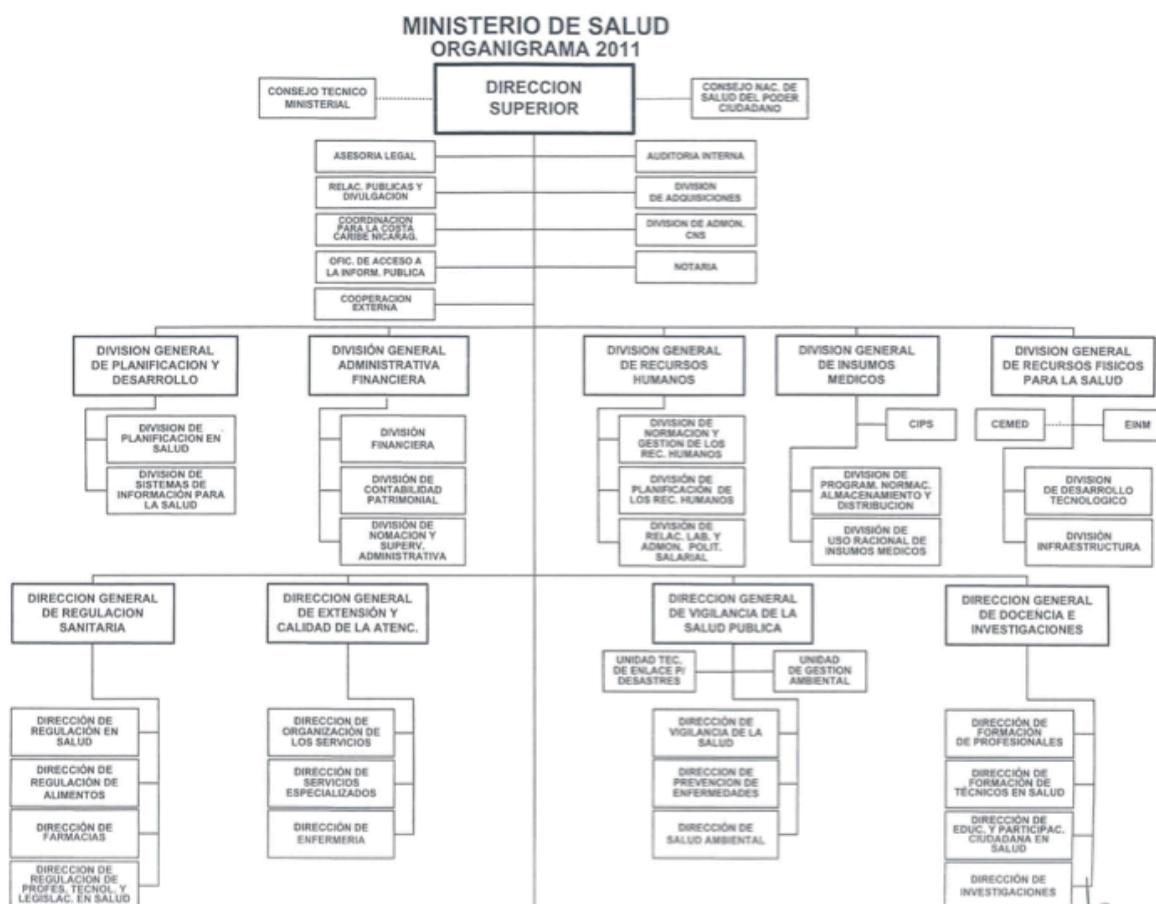


FIG. 21. Organigrama del ministerio de salud de nicaragua

Las funciones de la División General de Recursos Humanos son (Ministerio de Salud - Nicaragua):

- Formular y aplicar políticas y normas en materia de Recursos Humanos e implantar el Sistema de Clasificación de Puestos y los sistemas de Gestión de Recursos Humanos, así como orientar la elaboración y actualización de los manuales de Descripción de Puestos, conforme lo establecido en las Leyes que regulan la materia.
- Garantizar la planificación estratégica de los Recursos Humanos del Ministerio de Salud, normar el desarrollo de los mismos, acorde con las políticas institucionales y en coordinación con las instancias vinculadas.
- Coordinar el desarrollo de la estrategia de implantación de los procesos de ingreso, desarrollo y egreso del sistema de carrera.
- Coordinar y dar seguimiento a la aplicación de los sistemas de Provisión de Puestos y de Gestión del Desempeño, con base a los principios de mérito, capacidad e igualdad, así como al Sistema Retributivo sobre la base de la equidad.
- Garantizar el ante proyecto de presupuesto de puesto de la Institución, con base en la política ocupacional, retributiva y presupuestaria vigente en coordinación con el órgano rector.

- Garantizar la implantación y compatibilidad del Sistema de Información de Recursos Humanos con el Sistema de Información del Servicio Civil (SISEC) y su vinculación con el Sistema Integrado de Gestión Financiera y Auditoria (SIGFA).
- Normar el Desarrollo de los Recursos Humanos en coordinación, mediante la formulación ejecución y seguimiento al Plan de Capacitación anual, así como diseñar y evaluar el proceso de inducción del personal de nuevo ingreso de la institución.
- Garantizar el cumplimiento de las políticas, leyes, normas y procedimientos relativas a las Relaciones Laborales en los establecimientos de Salud.
- Garantizar el ante proyecto de presupuesto de puesto de la Institución, con base en la política ocupacional, retributiva y presupuestaria vigente en coordinación con el órgano rector.
- Garantizar la implantación y compatibilidad del Sistema de Información de Recursos Humanos con el Sistema de Información del Servicio Civil (SISEC) y su vinculación con el Sistema Integrado de Gestión Financiera y Auditoria (SIGFA).
- Normar el Desarrollo de los Recursos Humanos en coordinación, mediante la formulación ejecución y seguimiento al Plan de Capacitación anual, así como diseñar y evaluar el proceso de inducción del personal de nuevo ingreso de la institución.
- Garantizar el cumplimiento de las políticas, leyes, normas y procedimientos relativos a las Relaciones Laborales en los establecimientos de Salud.

Las acciones en el campo de los recursos huma-

nos priorizan aquellas vinculadas directamente al Plan Nacional de Salud, en particular aquellas vinculadas con una extensión de la cobertura con personal de salud competente y calificada. En esta lógica es que se inscribió el Plan de Corto Plazo orientado a Resultados, en el que se prioriza un incremento sustancial en la formación de médicos especialistas y una extensión del servicio social, para profesionales, técnicos y auxiliares.

Asimismo, se apuesta a un proceso nacional de capacitación de los médicos en la en la aplicación de los protocolos nacionales, especialmente el manejo de las complicaciones del embarazo, parto y postparto, planificación familiar, VIH/SIDA, enfermedades crónicas (diabetes, hipertensión, epilepsia).

Y en tercer lugar, se procura mejorar la gestión de los recursos humanos, particularmente en los componentes de planificación y programación (Ministerio de Salud - Nicaragua 2010).

TABLA 14. Lineamiento estratégico 8. Desarrollo integral de los Recursos Humanos 2010.

8.1. Ampliar la disponibilidad de médicos, enfermeras y otros técnicos de la salud para satisfacer las necesidades de los servicios de salud.

8.1.- 900 Nuevos ingresos a las nóminas de residencia y servicio social de carreras de pregrado para profesionales, técnicos y auxiliares.

Asegurar el ingreso a la nómina de residente a 100 nuevos médicos y dar seguimiento a la correcta aplicación de datos a la nómina de residente a los 718 médicos en especialización. Asegurar el ingreso a nómina de servicio social a 290 nuevos médicos y la continuación en su segundo año a 326.

Incorporar a nómina de becas a personal que realizará servicio social: 295 en Enfermería Técnico Superior, 100 Auxiliares de Enfermería, 100 Técnicas Quirúrgicas y 12 Técnicos en Anestesia.

8.2. Elevar la preparación técnica-científica de los médicos de los servicios de salud.

8.2.- 2,600 médicos del MINSA en las unidades de salud capacitados.

Realizar coordinaciones con las Universidades, gremios profesionales e instituciones especializadas capacitará 2,534 médicos en la aplicación de los protocolos nacionales, especialmente el manejo de las complicaciones del embarazo, parto y postparto, planificación familiar, VIH/SIDA, enfermedades crónicas (diabetes, hipertensión, epilepsia).

8.3 Facilitar el proceso de gestión de los recursos humanos de acuerdo con las necesidades actuales y futuras de la población, de los trabajadores de la salud y de los servicios de salud.

8.3.a.- En 17 SILAIS y 32 Hospitales se implementa las normas y procedimientos de planificación y programación de recursos humanos.

Actualizar manual de normas y procedimientos de planificación y programación de recursos humanos. Preparar diseño metodológico para capacitación en el manual a SILAIS y Hospitales. Capacitar al personal y a los sindicatos en la aplicación del manual

Identificar las necesidades de plantilla básica de recursos humanos en los establecimientos de salud de acuerdo a lo establecido en el manual. Realizar visitas de apoyo técnico en la determinación de necesidades de la plantilla a SILAIS y Hospitales.

8.3.b.- En 17 SILAIS y 32 Hospitales se implementa el proceso de gestión de desempeño de los recursos humanos.

Capacitar a las instancias de recursos humanos y sindicatos en los 17 SILAIS y 32 Hospitales. Visitas de apoyo técnico para realizar monitorización y evaluación de la aplicación de la gestión del desempeño. Elaboración de propuesta de plan de estímulo y reconocimiento para motivar el desempeño exitoso de las y los trabajadores de la salud.

8.3. c.- Garantizar al 100% de los trabajadores de la salud la aplicación correcta de los salarios y beneficios sociales así como su incorporación al régimen integral de seguridad social.

Capacitar a las instancias de recursos humanos y sindicatos en los 17 SILAIS y 32 Hospitales en la aplicación de normas y procedimientos para la administración de salarios en el MINSA. Visitas de supervisión, monitorización y evaluación de la aplicación correcta de normas de administración de salarios.

Fuente: elaborado a partir de Ministerio de Salud - Nicaragua 2010.

IV. Formación de Profesionales de la Salud

En el Plan de Corto Plazo orientado a Resultados 2010, se señala como acción a desarrollar el que 118 médicos nicaragüenses continúen con el proceso de especialización en medicina

integral entre los que estudiaron en la ELAM (RAAN - RAAS), (Ministerio de Salud - Nicaragua 2010).

A nivel de residencia, los siguientes han sido los siguientes:

TABLA 15. Médicos ingresantes a especialidades médico quirúrgicas. Año académico 2011 - 2012

No.	Especialidades	SILAIS	Convocatoria General			Total Becas
			UNAN Managua	UNAN León	Total UNAN	
1	Anatomía Patológica	3	6	2	8	11
2	Anestesia	12		3	3	15
3	Cirugía General	7	6	4	10	17
4	Cirugía Pediátrica	4	4		4	8
5	Cirugía Plástica	3	4		4	7
6	Cx Máxilo Facial	1	1		1	2
7	Emergenciológica	1	6		6	7
8	Fisiatría	3	7		7	10
9	Gineco-obstetricia	23	12	6	18	41
10	Medicina Interna	16	6	4	10	26
11	Neuro Cirugía	2	4		4	6
12	Oftalmología	5	4		4	9
13	Ortopedia	4	7	4	11	15
14	Otorrinolaringología	10	1		1	11
15	Pediatría	22	13	6	19	41
16	Psiquiatría	3	3		3	6
17	Radiología	7	12		12	19
18	Urología	9			0	9
	Total	135	96	29	125	260

Fuente: Consultado en Ministerio de Salud - Nicaragua

El número de residentes en formación es de 944, distribuidos en programas de hasta 5 años de duración, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

TABLA 16. Número total de médicos residentes por unidad docente asistencial. Año académico 2010 - 2011.

No.	Unidad Docente Asistencial	Cantidad de Médicos Residentes					
		R1	R2	R3	R4	R5	Total
1	C Nac Dermatológico	0	5	9			14
2	C Nac Oftalmológico	9	6	10			25
3	C N R "Aldo Chavarría"	10	5		9		24
4	Aten Psico Soc "J D Fletes"	6	6	12			24
5	Alemán Nicaraguense	20	34	24	7	0	85
6	Bertha Calderón	17	29	12	20		78
7	Manuel de Jesus Rivera	25	34	24	7	0	90
8	F Vélez Paiz	18	23	13	13	0	67
9	A Lenín Fonseca	75	58	81	9	1	224
10	Roberto Calderón	34	44	60	8	0	146
11	HEODRA	34	38	40	13	0	125
12	Militar "A. D. B."	13	16	11	2	0	42
TOTAL		261	298	296	88	1	944

Fuente: Consultado en Ministerio de Salud - Nicaragua.

V. Disponibilidad y Distribución del Recurso Humano

Los datos recogidos por el Ministerio de Salud señalan que en el año 2010, existían 7,059 profesionales de la salud, de los cuales 4,256 eran médicos (incluyendo entre especialistas, sub-especialistas, generales y residentes con internos) y 2,803 enfermeras graduadas (entre graduadas y en servicio social). Con base en estos datos, la densidad de recursos humanos es de 12 profesionales por 10,000 habitantes, cifra inferior a la recomendada (Ministerio de Salud - Nicaragua 2011).

Del total de médicos, 1,940 de ellos se encuentran en el primer nivel de atención y 2,311 en hospitales, alcanzando la meta establecida. Así, el 46% de los médicos se encuentran en el primer nivel. Un punto adicional es a la existencia de un programa de atención primaria de salud que incluye a agentes sanitarios de la comuni-

dad para mejorar el acceso, llegar a los grupos vulnerables y movilizar redes de la comunidad (Ministerio de Salud - Nicaragua 2011).

Asimismo, el Ministerio de Salud señala que el número de enfermeras calificadas en Nicaragua en 2010 ascendía a 2,803 con lo que la razón enfermera médico es de 1.62 médicos por cada enfermera (Ministerio de Salud - Nicaragua 2011).

A diciembre de 2010 funcionaban articulados a la red comunitaria un total de 492 equipos de salud familiar en el área rural y 478 en el área urbana. Considerando la población rural y urbana (2,455,690 y 3,433,255 habitantes, respectivamente) en promedio existen 2.0 equipos de salud familiar en el área rural por cada 10,000 habitantes de áreas rurales y 1.39 equipos de salud familiar en área urbana por cada 10,000 habitantes del área urbana.