

# Presentación por parte de los países en línea base: actividades realizadas y retos afrentados

San Salvador, 20 y 21 de marzo de 2019



# El Salvador

## Objetivo 2.3





LINEA 2: Objetivos prioritarios	Indicadores	Atributos
<b>2.3 Formular e implementar una regulación del ejercicio profesional que permita el máximo despliegue de las competencias de los profesionales de la salud con el fin de ampliar la cobertura y la calidad de la atención, según modelos adecuados de coordinación y supervisión.</b>	2.3.1 Número de países con un marco regulatorio formal que defina las atribuciones de las profesiones de las ciencias de la salud y afines de acuerdo a las necesidades del modelo de atención.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. La norma desarrollada en el punto anterior recoge las funciones de las diferentes categorías profesionales</li><li>2. Existencia de manuales de puestos de trabajo</li><li>3. Manuales de competencias de los órganos reguladores del ejercicio profesional</li><li>4. Normas institucionales que describan la actuación del personal en los servicios de salud</li></ol>
	2.3.2 Número de países con un marco regulatorio que promueva la delegación y redistribución de tareas del equipo de salud.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Nuevas normas que modifique las competencias de los profesionales que forman parte del equipo de salud de acuerdo con el modelo de atención (para zonas específicas)</li><li>2. Existencia de estándares publicados con las funciones de los integrantes de los equipos profesionales</li></ol>



- ¿Quién lideró el proceso?
- Dirección de DRH y la Comisión Intersectorial de RH, siendo el principal actor el órgano regulador
- **¿Qué implicaciones institucionales, interministeriales y de coordinación con otras entidades tuvo?**
  - Se cuenta con un Manual General de Puestos de Trabajo, aprobado 2014 y actualizado 2018-2019, alineado a la profesionalización del servicio público del Gobierno Central, las funciones alineadas con la reforma de salud. ISSS, FOSALUD, ISBM, COSAM e ISRI han actualizado sus manuales y se está iniciando el mapeo de puestos de trabajo. [http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/manual/manual\\_general\\_descripcion\\_puestos\\_14052014\\_tomoll.pdf](http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/manual/manual_general_descripcion_puestos_14052014_tomoll.pdf)
  - Definición de lineamientos para el desarrollo del trabajo por parte de los equipos de familia y los lineamientos y normas de trabajo/guías clínicas que definen las acciones según profesionales y técnicos. [http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/lineamientos/lineamientos\\_tecnicos\\_para\\_los\\_Ecos\\_Familiares\\_y\\_Ecos\\_Especializados.pdf](http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/lineamientos/lineamientos_tecnicos_para_los_Ecos_Familiares_y_Ecos_Especializados.pdf)
  - Requiere acompañamiento, mejorar competencias en talento humanos ( se han desarrollado varios diplomados relacionados)
  - Coordinación de la Comisión de Jefaturas de RH del SNS
  - El rol primordial del órgano regulador de índole público, que garantiza el ejercicio profesional , el ejercicio de contraloría por parte de las Juntas de Vigilancia de la Profesión. <http://cssp.gob.sv/>



- **¿Cómo se llevó a cabo? Principales fases, actividades y equipo de trabajo**
  - Valoración del indicador por la DRH y luego se presenta en la Comisión Intersectorial de RH, revisando primero la estrategia, interpretando el indicador
- ¿Qué cronograma tuvieron en cuenta?



- **Puntos fuertes y débiles del proceso. Lecciones aprendidas.**
  - Comisión de Jefaturas de RH activa y funcionando
  - Funcionamiento de la Comisión Intersectorial de RH
  - Resistencia a mejorar los requisitos de algunos perfiles de puestos de trabajo
  - Realizar proceso ampliamente participativos
  - Carga laboral alta
- **Aspectos importantes para mantener el logro**
  - Mantener activa la Comisión de Trabajo
  - Mantenerlo en el plan de acción del país