

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

Bogotá D.C., marzo de 2025

Doctor

RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO

Secretario General

Comisión Séptima Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

Ciudad

Asunto: Informe de ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley N° 117 de 2024
Cámara.

Respetado Sr. Secretario:

En cumplimiento de la honrosa designación encomendada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo dispuesto en la Ley 5ª de 1992, atentamente me permito rendir Informe de ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley N° 117 de 2024 Cámara *“Por medio de la cual se adoptan estrategias de planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección Contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones”*

La presente ponencia se estructura así:

1. Origen del proyecto de ley.
2. Objeto del proyecto de ley.
3. Argumentos que justifican la iniciativa.
4. Marco constitucional, legal y normativo.
5. Modificaciones propuestas
6. Conceptos.
7. Análisis de conflicto de interés
8. Proposición con la termina el informe de ponencia.
9. Texto propuesto en primer debate.

1. ORIGEN DEL PROYECTO DE LEY.

Esta iniciativa legislativa fue radicada previamente ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes el pasado 31 de julio de 2024, por los honorables congresistas senadora

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

Norma Hurtado Sánchez y representante a la Cámara Víctor Manuel Salcedo Guerrero, José Eliécer Salazar López, Teresa De Jesús Enríquez Rosero, James Hermenegildo Mosquera Torres, Camilo Esteban Ávila Morales, Diego Fernando Caicedo Navas, la cual se publicó en la Gaceta 1151 de 2024 y correspondiéndole el número 117 de 2024 Cámara.

Posteriormente, una vez repartida a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, es designado como ponente único el representante Víctor Manuel Salcedo Guerrero.

El proyecto de ley fue aprobado el pasado 19 de febrero de 2025 en la comisión séptima de la cámara con las mayorías requeridas para la continuación de su tránsito a la plenaria.

2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa legislativa propone establecer las estrategias de planificación y formación del talento humano del sistema de salud, así como la creación de la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud tanto profesional como en formación.

3. ARGUMENTOS QUE JUSTIFICAN LA INICIATIVA

3.1 Importancia de la planificación del talento Humano

La pandemia ocasionada por el Covid-19 en los años 2020 y 2021 puso de presente la necesidad y la importancia que tiene la actualización permanente de los conocimientos de todos los profesionales, especialistas, técnicos, tecnólogos y demás personal que se desempeña en el sector salud.

En este sentido, consideramos fundamental seguir los lineamientos planteados por el Ministerio de Salud y Protección Social en 2018 en la Política Nacional de Talento Humano en Salud, en donde se refirió a la necesidad de regular la gestión del conocimiento del personal sanitario, para lo cual se debe:

“-Promover la conformación de redes de conocimiento, canales e instrumentos que faciliten el desarrollo, discusión, disposición, socialización y democratización de la información y el conocimiento sobre el Talento Humano en Salud.

-Generar estrategias e incentivos para que instituciones educativas, grupos de investigación, expertos y entidades públicas y privadas se interesen y desarrollen estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la formación, ejercicio y gestión del Talento Humano en Salud.

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO

Representante Departamento del Valle

-Fortalecer el Observatorio de Talento Humano en Salud, como una red para la generación y socialización de información y conocimiento sobre el Talento Humano en Salud. Para esto se requiere dinamizar el desarrollo de sus nodos y salas temáticas, buscando la colaboración sistemática de instituciones académicas, investigadores independientes, organismos internacionales, entidades territoriales, entre otros.

-Identificar y priorizar el desarrollo de estudios de diagnóstico y prospectiva en Talento Humano en Salud y gestionar los recursos y fuentes de financiación.

-Promover el desarrollo de líneas de investigación, la conformación de grupos de estudio y el desarrollo de foros regionales, nacionales e internacionales en el área de Talento Humano en Salud.

-Identificación y análisis de experiencias locales e internacionales” [10].

Concretamente, en cuanto a la formación continua del talento humano en salud, la citada política del Ministerio de Salud propuso:

“Desarrollar el sistema de formación continua que facilite el acceso a programas de actualización a los profesionales, técnicos y auxiliares que estén en regiones de difícil acceso y fronteras.

-Desarrollar los incentivos para la acreditación de las instituciones y programas de formación de Talento Humano en Salud: mayor autonomía; prioridad para la oferta de programas de formación continua; prioridad para acceder a cupos de residencias.

-Promover la adopción progresiva de condiciones de calidad más exigentes para la aprobación de programas de formación de talento humano en salud...”[11].

Disponibilidad y Caracterización del Talento Humano en Salud

Para el año 2016, el talento humano en salud disponible en el país se estimó en más de 563 mil personas, integrado en un 55% por profesionales y especialistas; y en un 45% por técnicos, tecnólogos y auxiliares.

Para 2016, el indicador de densidad de talento humano en salud se ubicó en 32,0 profesionales 15 por cada 10 mil habitantes, lo que permite proyectar que Colombia cumplirá con la meta de 44,5 médicos y enfermeras por cada 10 mil habitantes, establecida en la estrategia mundial para los recursos humanos en salud 2030, según la Organización

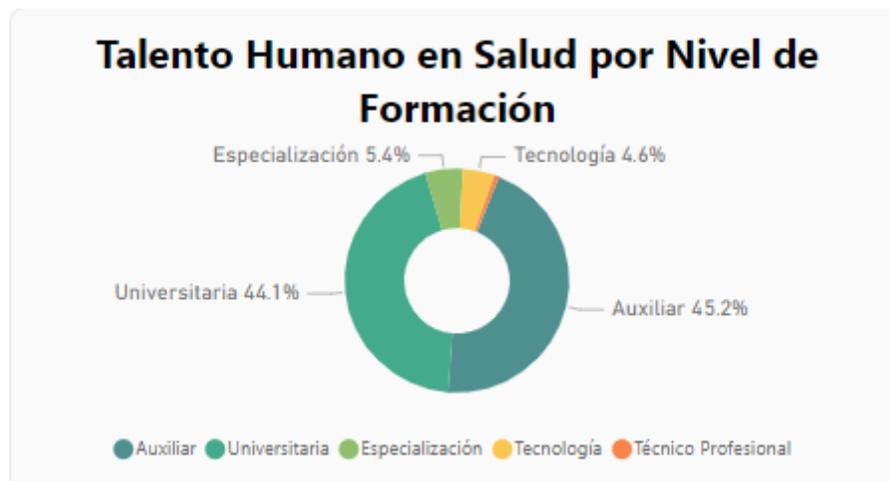
VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
 Representante Departamento del Valle

Mundial de la Salud, con la que se busca aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Año	Universitario	Especialista	Técnicos	Tecnólogos	Auxiliares	Total
2016	283806	44709	5832	32398	280566	647959
2017	297978	47266	6165	34250	300034	685008
2018	314489	48550	6522	35507	320286	724630
2019	331530	48889	6111	37431	339933	763894
2020	349655	49608	6401	38406	356057	800127
2021	373487	50425	5983	40169	384598	854662
2022	398486	50832	6354	41755	409379	907713
2023	417475	51119	6627	43546	427888	946655

Fuente: sispro.gov.co

Para el 2023 según datos del SISPRO¹ el total de talento humano disponible en el país de 946.655 mil personal de las cuales el 49.5% corresponden a profesionales y especialistas y el 49.8% a técnicos, tecnólogos y auxiliares.



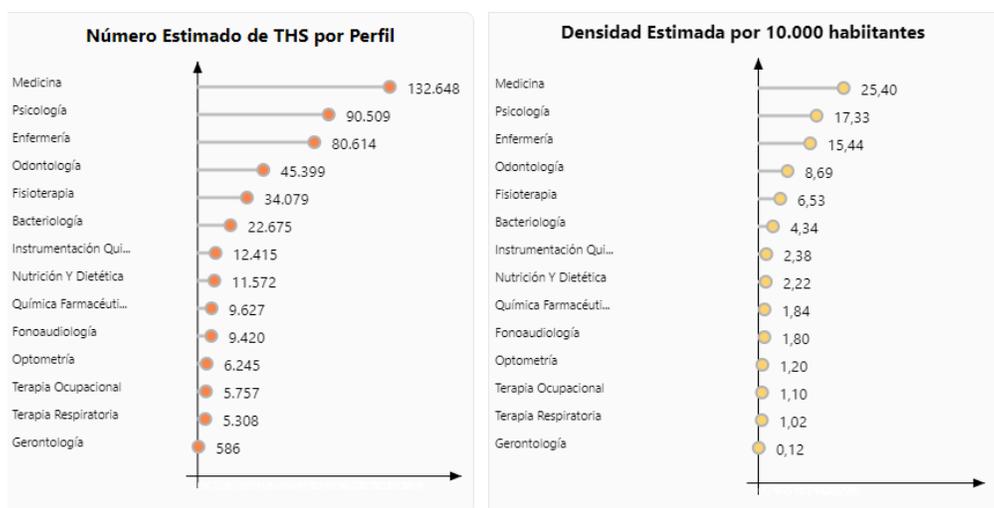
Fuente: sispro.gov.co

¹ Sistema Integrado de la Información de la Protección Social.

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
 Representante Departamento del Valle

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda un mínimo de 23 médicos, enfermeros y obstetras por cada 10,000 habitantes para garantizar una prestación adecuada del servicio.

En Colombia, dicha condición solo se cumple para los médicos generales que a corte de 2023 alcanzan una densidad de 25 médicos par cada 10.000 habitantes. En el caso de las enfermeras solo hay 15,44 por cada 10.000 habitantes.



Fuente: sispro.gov.co

Esta falta de oferta de talento humano en salud, puede estar atada a la oferta educativa la cual se organiza en dos subsistemas: el sistema de educación superior donde se forman tecnólogos, técnicos profesionales, profesionales, especialistas, magíster y doctores, y el sistema de formación para el trabajo y el desarrollo humano donde se forman los técnicos laborales o ‘auxiliares de la salud’.

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

Tabla 2. Programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2018

Programa	No.
Auxiliar administrativo en salud	179
Auxiliar en enfermería	411
Auxiliar en salud oral	203
Auxiliar en salud pública	104
Auxiliar en servicios farmacéuticos	217
Total programas del área de la salud	1.114
Técnico laboral en cosmetología y estética integral	131
Técnico laboral en mecánica dental	37
Total otros programas relacionados	168
Total general	1.282

Fuente: Ministerio de Educación Nacional, Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET), 2018.

Al cierre de 2017 se contaba con una disponibilidad de 261 mil auxiliares de la salud y se estima que anualmente se certifican 15 mil nuevos auxiliares de la salud en sus diversos perfiles que hoy se ofrecen en el país. Por su parte, a partir de los 90s se ha observado un crecimiento sostenido de las instituciones y programas de formación profesional en el área de la salud. Los programas de nutrición y dietética, enfermería, odontología y medicina prácticamente se triplicaron en este período. Contrasta con este comportamiento la oferta de programas de optometría que muestra una reducción en el mismo período.

Tabla 3. Programas pregrado de educación superior en salud 1974 - 2018.

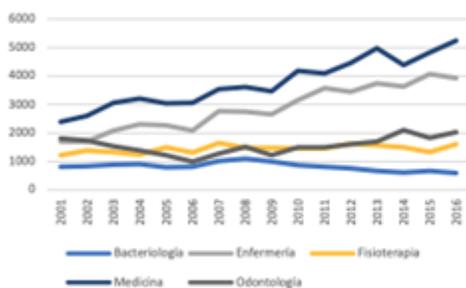
Profesión	1974	1990	2006	2011	2018
Medicina	11	21	41	44	59
Odontología	4	11	18	26	32
Enfermería	12	19	38	47	66
Bacteriología	5	9	12	15	14
Nutrición y dietética	5	6	6	10	18
Optometría	5	13	7	9	12
Química farmacéutica	3	3	6	6	5
Fisioterapia	3	9	26	32	32
Terapia ocupacional	1	2	10	11	11
Terapia respiratoria	0	0	6	6	6
Instrumentación Quirúrgica	0	0	11	10	18
Fonoaudiología	1	2	13	15	15
Total	50	95	194	231	288

Fuente: i) 1974 - 2006: (Ruiz Gómez and Matallana 2008).. ii) 2018 (Ministerio de Educación Nacional 2018b), Fecha de consulta: marzo 21 de 2018

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

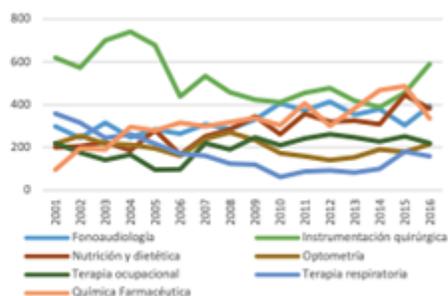
En contraste, la oferta formación de tecnólogos y técnicos profesionales en el sistema de educación superior no ha tenido un desarrollo significativo, situación que se explica en gran medida por la profesionalización de algunos perfiles que antes hacían parte de estos niveles y por el crecimiento de la oferta de técnicos laborales o auxiliares en salud, formados en el marco de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, quienes desempeñan una amplia gama de competencias que reducen los posibles ámbitos laborales de los primeros. La evolución de la oferta educativa se ha traducido en un importante crecimiento del número de profesionales egresados, particularmente en nutrición y dietética, medicina y enfermería donde se observa un crecimiento progresivo y sostenido. Profesiones como fonoaudiología y química farmacéutica también muestran incrementos sostenidos pero menores, mientras que optometría, bacteriología, odontología y fisioterapia presentan un comportamiento estable, incluso con algunas reducciones durante el período analizado. Finalmente, resalta la caída sostenida de egresados de instrumentación quirúrgica, lo que refleja básicamente el impacto de la tecnología en el ámbito de ejercicio de esta profesión.

Figura 7. Graduados de los programas de pregrado en salud 2001-2016



Fuente: (Ministerio de Educación Nacional 2018a).
Fecha de consulta: 20 de abril de 2018.

Figura 8. Graduados de los programas de pregrado en salud 2001-2016

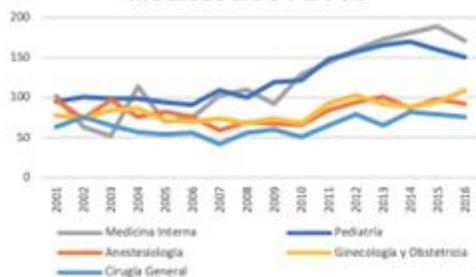


Fuente: (Ministerio de Educación Nacional 2018a).
Fecha de consulta: 20 de abril de 2018.

Se observa un crecimiento modesto de los egresados de especializaciones médicas, a pesar del aumento importante de los programas y denominaciones de los mismos en los últimos 20 años. De acuerdo con la información del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación Nacional, a partir de 2010 se observa una tendencia creciente en el número de graduados de las especialidades médicas básicas.

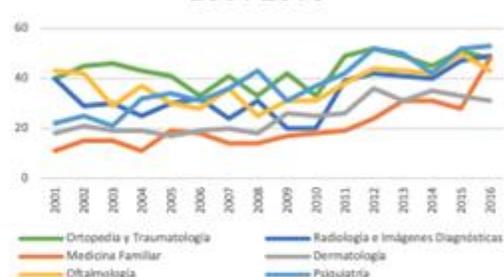
VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

Figura 9. Graduados especialidades médicas 2001-2016



Fuente: (Ministerio de Educación Nacional 2018a).
Fecha de consulta: 20 de abril de 2018.

Figura 10. Graduados especialidades médicas 2001-2016



Fuente: (Ministerio de Educación Nacional 2018a). Fecha de consulta: 20 de abril de 2018.

De manera paralela al crecimiento del número de facultades y programas de salud, se ha desarrollado el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Este Sistema de Calidad estableció un nivel básico que todos los programas de formación superior deben cumplir en forma obligatoria para obtener el registro calificado o autorización para ser ofrecido en el país, y un nivel superior, de carácter voluntario, mediante el cual se acredita que los programas cumplen con estándares superiores de calidad. En el año 2003 (Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud 2003), se creó el modelo de evaluación de la relación docencia servicio y los escenarios de práctica formativa, como parte de los requisitos de los programas para obtener o renovar el registro calificado o la acreditación de calidad. Para el año 2018, 108 programas del área de la salud han obtenido acreditación de alta calidad, lo cual equivale al 37.5% del total, distribuido por profesión como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 4. Número de programas con acreditación de alta calidad, Colombia 2018

Programa	Oficial	Privada	Total
Bacteriología	3	4	7
Enfermería	11	13	24
Fisioterapia	4	7	11
Fonoaudiología	3	1	4
Instrumentación quirúrgica	1	5	6
Medicina	12	16	28
Nutrición y dietética	4	1	5
Odontología	4	7	11
Optometría		3	3
Química Farmacéutica	4		4
Terapia ocupacional	2	1	3
Terapia respiratoria		2	2
Total general	48	60	108

Fuente: (Ministerio de Educación Nacional 2018b). Fecha de consulta: junio de 2018.

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

No obstante, el desarrollo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, actualmente el país no cuenta con instrumentos adecuados para medir la calidad y la pertinencia de la formación recibida por quienes cursan programas de educación superior en salud, por lo cual se debe plantear la revisión de la prueba SaberPro o el diseño de un nuevo instrumento que satisfaga esta necesidad. Mediante el programa de becas crédito, financiado con recursos estatales que se agenciaron a través del ICETEX y del Ministerio de Salud y Protección Social, se ha facilitado la formación de más de 20.000 especialistas desde el año 1995, con énfasis en las especialidades básicas para el país. Este programa da prioridad para acceder como beneficiarios a los profesionales que han realizado el Servicio Social Obligatorio en IPS de municipios pequeños y apartados con dificultades de acceso a los servicios de salud.

3.2 Violencia contra el Personal Sanitario

En Colombia, el personal médico enfrenta un entorno laboral desafiante. Las largas jornadas de trabajo, la falta de recursos, la sobrecarga laboral y, en ocasiones, la falta de personal, son factores que contribuyen al estrés y al agotamiento. En este contexto, las agresiones hacia el personal médico no sólo son físicas, sino también verbales y psicológicas, y pueden provenir de pacientes, familiares e incluso de otros profesionales de la salud.

Las causas de la violencia contra el personal médico en Colombia son multifacéticas. Uno de los factores principales es la frustración de los pacientes y sus familias ante la falta de atención oportuna y de calidad. Las demoras en la atención, las barreras administrativas y la percepción de un trato inadecuado generan un ambiente de tensión que puede desencadenar en agresiones. Además, el sistema de salud colombiano enfrenta limitaciones presupuestarias y logísticas que impiden una atención adecuada, exacerbando la insatisfacción.

La falta de educación y de conciencia sobre los derechos y deberes de los pacientes también contribuye a este problema. Muchas veces, los pacientes no entienden las limitaciones del sistema de salud y descargan su frustración en el personal médico, que a menudo es el primer punto de contacto.

3.3 Impacto en el personal médico

Las consecuencias de la violencia son graves para el personal médico. Además de las lesiones físicas que pueden sufrir, las agresiones verbales y psicológicas tienen un impacto

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

negativo en su salud mental, lo que puede llevar a problemas de ansiedad, depresión y agotamiento profesional. Estos factores no solo afectan la calidad de vida de los trabajadores de la salud, sino que también influyen en su capacidad para brindar una atención de calidad, lo que perpetúa un ciclo de insatisfacción y violencia.

El 2020 fue un año especialmente complejo para el personal de salud en todo el mundo y en Colombia, puesto que además de tener que controlar la emergencia sanitaria generada por el Covid-19, la violencia contra los trabajadores de la salud sufrió un aumento muy considerable en nuestro país.

En ese sentido se ha pronunciado el Comité Internacional de la Cruz Roja[1] (CICR), quien informa que en 2020 se reportaron 325 ataques contra el personal de salud, sus instalaciones y vehículos sanitarios; convirtiéndose en la cifra más alta de los últimos 24 años[2].

En el 50% de los casos de violencia registrados, los responsables de las agresiones fueron los propios pacientes, sus familiares o miembros de la comunidad en general; el 21% de los ataques a este personal fue perpetrado por grupos armados; y el 6% por la fuerza pública.

Al respecto el CICR indicó:

“En distintas situaciones, los trabajadores de la salud fueron objeto de agresiones físicas y de amenazas de muerte por parte de civiles, al ser injustamente acusados de propagar el virus entre la comunidad o de beneficiarse económicamente de la situación”[5].

Por otro lado, la mayoría de los casos de violencia contra el personal médico se concentró en un 79% en 8 departamentos de Colombia: Norte de Santander con un 26%; seguido de Nariño con un 12%; Caquetá y el Valle ambos con un 8%; Huila y Cauca ambos con 7%; y Arauca y Antioquia con 6% y 5% respectivamente.

La siguiente gráfica muestra el comportamiento de los ataques reportados en Colombia desde 2016 hasta 2020[6]:

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle



A pesar de lo preocupante que son los datos con los que se cuenta hasta el momento, el CICR estima que estas cifras podrían ser aún más altas, “*debido a que prevalece el subregistro y el miedo a reportar los hechos.*”[7]

Según datos del comité internacional de la cruz roja, durante 2023, la Mesa Nacional de Misión Médica registró 511 actos violentos contra la asistencia de salud en todo el país.

De estos, 140 (27 %) estuvieron relacionados con los conflictos armados. La mayoría fueron contra la vida y la integridad del personal sanitario e impactaron directamente a auxiliares, enfermeros, psicólogos, odontólogos, médicos, conductores de ambulancias y equipos de salud pública, quienes sufrieron las consecuencias físicas y emocionales de estos actos.

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

Actos violentos contra la asistencia de salud en 2023



Según datos del ministerio de salud y protección social, en respuesta al derecho de petición radicado No202425200035701, para lo corrido del año 2024 se reportaron las siguientes agresiones la personal médico.

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

Por grupos de tipología:

TIPO DE EVENTO	# EVENTOS	PORCENTAJE
Eventos contra la vida y la integridad	62	53
Eventos contra la infraestructura de salud	3	3
Eventos contra las actividades sanitarias	48	41
Actos de perfidia /Uso indebido del emblema	1	1
Violaciones al secreto profesional	2	2

Por tipologías:

	# EVENTOS	PORCENTAJE
Amenazas	47	41
Hurto de medicamentos y/o equipos	11	9
Restricción y/o prohibición de la oferta de servicios de salud	11	9
Obstaculación de la atención de heridos o enfermos	7	6
Lesiones personales	6	5
Homicidio	5	4
Forzar la atención en salud en condiciones inadecuadas	5	4
Bloqueo ambulancias	4	3
Falta de precaución	4	3
Irrespeto a las prioridades médicas	3	3

Ministerio de Salud y Protección Social
Dirección: Carrera 13 No. 32 - 76, Bogotá D.C., Colombia
PBX: (+57) 601 330 5000
Línea Gratuita: (+57) 01 8000 960020 – www.minsalud.gov.co

Página | 6



Extorsión	2	2
Ataques contra medios de transporte sanitario	2	2
Secuestro y toma de rehenes	2	2
Violación a la confidencialidad	2	2
Estigmatización/discriminación	2	2
Uso indebido del emblema	1	1
Ataques contra unidades sanitarias	1	1
Bloqueo paso personal de salud / pacientes	1	1

* Reporte Oficina de Gestión Territorial Emergencias y Desastres- MSPS

Adicionalmente a la situación a la agresión contra el talento humano profesional, se encuentra la violencia al talento humano en formación. Según datos reportados por el Ministerio de Educación comunicación CSpCP3.7-544-24 a través de la Subdirección de inspección y Vigilancia se han identificado las siguientes violencias dentro de los programas de ciencias de la salud.

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO

Representante Departamento del Valle

por los usuarios del servicio público de la Educación Superior.

Con fundamento en lo anterior, la Subdirección de Inspección y Vigilancia, a través del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivos -SGDEA, herramienta tecnológica en la que se recopila la gestión administrativa que adelanta el Ministerio de Educación Nacional, ha identificado durante la vigencia 2024 las quejas presentadas por el talento humano en salud en proceso de formación, con fundamento en los siguientes tipos de violencia:

- **Acoso laboral** (Abuso en la programación de horas para la práctica-laboral).
- **Procesos académicos administrativos** (Registro de notas tardía, la no atención oportuna en quejas, peticiones y solicitudes antes las IES, asignación de plazas para realizar internado, sitios de rotación idóneos y calidad).
- **Violencias basadas en género** (Violencia psicológica, acoso sexual y discriminación fundamentadas o en razón del género)
- **Violencia psicológica** (Vocabulario despectivo por parte de docente y administrativos hacia estudiantes).
- **Acoso académico** (Pérdida de exámenes finales).

Grafica 1.



Fuente: MEN

Por lo expresando anteriormente. Se hace necesario establecer una ruta de atención clara, oportuna y eficaz que permita atender a las víctimas de una manera adecuada, teniendo en cuenta que abordar la violencia contra el personal médico requiere un enfoque integral que incluya medidas preventivas, educativas y legislativas. Es fundamental que el gobierno y las instituciones de salud implementen políticas que garanticen un ambiente seguro para los trabajadores de la salud. Esto incluye la mejora de las condiciones laborales, la reducción de la carga de trabajo, y el fortalecimiento de la seguridad en los centros de salud.

Asimismo, es esencial promover campañas de sensibilización para educar a la población sobre el funcionamiento del sistema de salud y los derechos y deberes de los pacientes. La implementación de programas de manejo del estrés y de apoyo psicológico para el personal médico también es crucial para mejorar su bienestar y resiliencia.

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

Finalmente, es necesario fortalecer las leyes y regulaciones que protegen al personal médico de las agresiones. Esto incluye la creación de protocolos claros para reportar y manejar incidentes de violencia y asegurar que los agresores enfrenten las consecuencias legales de sus acciones.

4. MARCO CONSTITUCIONAL, LEGAL Y NORMATIVO

Marco Jurídico

El proyecto de ley tiene como principal sustento constitucional y legal, la protección al trabajo y la seguridad del talento humano en formación residentes en el territorio colombiano

De acuerdo con la Constitución Política,

*Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, **fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.***

*Artículo 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; (...) **asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.***

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares

*Artículo 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y **a su buen nombre,** y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar.*

Por otro lado, es importante tener en cuenta lo establecido en la Ley Estatutaria 1751 de 2015 “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones” en el Capítulo II,

*Artículo 4.3 “Capítulo de Deberes”: Son deberes del afiliado y del paciente: - **Respetar al personal responsable de la prestación y administración de los servicios de salud***

Resolución 04481 del 28 de diciembre de 2012, Manual de misión médica

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

El punto numero dos (2) del manual estable los derechos y deberes del personal sanitario indicando lo siguiente:

(...)

2.1.1. Derechos

a) A ser respetado y protegido.

b) A no ser atacado.

c) *A acceder y prestar la atención sanitaria.*

d) *A tener los medios necesarios para la atención del paciente.*

e) *A no ser sancionado o castigado por ejercer una actividad médica.*

f) *A no ser obligado a actuar contrariamente a los principios de la ética médica.*

g) *A que se respete la reserva del secreto profesional.*

h) *A identificarse.*

Por otro lado, dentro del Manual de Misión Médica, se establece como un deber de las secretarías de salud, lo siguiente:

2.2. *Deberes de las Secretarías de Salud Departamentales, Distritales y Locales. Las Secretarías de Salud, Departamentales, Distritales y Locales, deberán adoptar las siguientes medidas de protección a la Misión Médica:*

(...)

d) *Adelantar acciones encaminadas a que el personal sanitario notifique al Ministerio de Salud y Protección Social, sobre la ocurrencia de infracciones contra la Misión Médica, diligenciando para el efecto el "Formato de Reporte de Infracciones e incidentes a la Misión Médica en Colombia", teniendo en cuenta el instructivo de registro de infracciones, contenidos en el presente Manual.*

f) *Reportar a los Ministerios del Interior y de Salud y Protección Social, todos los eventos que pongan en riesgo o constituyan infracción al personal de la Misión Médica, para la correspondiente activación del programa de protección.*

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

(...)

5. TRAMITE EN LA COMISIÓN SÉPTIMA

El proyecto fue aprobado en su primer debate el 19 de febrero de 2025 con la mayoría establecida por la ley para continuar su trámite ante la Plenaria de la corporación.

Durante el debate se presentaron las siguientes proposiciones que fueron acogidas en su totalidad.

Autor	Artículo
HR Martha Alfonso	Artículo 2 ajusta la redacción
	Artículo 3 se propone incluir el siguiente apartado <i>“facilitaran los mecanismos e instrumentos para impulsar la movilidad internacional académica y en materia de investigación, desarrollo tecnológico e innovación del Talento Humano en el área de la Salud”</i>
	Corrección al nombre del título del capítulo 2
	Artículo 8. Se incluye un integrante al comité Un representante de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud
HR Gerardo Yepes	Artículo 6, incluye un nuevo objetivo a la estrategia que se pretende crear: <i>“Definir el protocolo de prevención de agresiones, enfocado a los diferentes escenarios identificados en la institución. Comunicarlo y divulgarlo entre las partes interesadas y comúnmente afectadas”</i>
HR María Fernanda Carrascal	Artículo 8. Se incluye un integrante al comité <i>Ministerio del Trabajo.</i>
HR Camilo Ávila	Artículo 11, se precisa quien tiene la competencia para la solicitud de información sobre violencia al talento Humano del aérea de la Salud. <i>El Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Salud</i>

6. MODIFICACIONES

Texto Original	Texto Propuesto para Primer Debate	Texto Aprobado en Primer Debate	Texto Propuesto para Segundo Debate
PROYECTO DE LEY No. 117 de 2024 <i>“Por medio de la cual se adoptan estrategias de</i>	PROYECTO DE LEY No. 117 de 2024 <i>“Por medio de la cual se adoptan estrategias de</i>	PROYECTO DE LEY No. 117 de 2024 <i>“Por medio de la cual se adoptan estrategias de</i>	PROYECTO DE LEY No. 117 de 2024 <i>“Por medio de la cual se adoptan estrategias de</i>

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

<i>planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección Contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones"</i>	<i>planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección Contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones"</i>	<i>planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección Contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones"</i>	<i>planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección Contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones"</i>
EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA:			
CAPÍTULO I	CAPÍTULO I	CAPÍTULO I	CAPÍTULO I
DE LA FORMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD.	DE LA FORMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD.	DE LA FORMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD.	DE LA FORMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD.
ARTÍCULO 1. Objeto: La presente ley tiene por objeto establecer las estrategias de planificación, así como la formación del Talento Humano del Sistema de Salud y crear la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud.	ARTÍCULO 1. Objeto: La presente ley tiene por objeto establecer las estrategias de planificación, así como la formación del Talento Humano del Sistema de Salud y crear la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud.	ARTÍCULO 1. Objeto: La presente ley tiene por objeto establecer las estrategias de planificación, así como la formación del Talento Humano del Sistema de Salud y crear la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud.	ARTÍCULO 1. Objeto: La presente ley tiene por objeto establecer las estrategias de para planificación, así como la y formación del Talento Humano del Sistema de Salud y y así como crear la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud.
ARTÍCULO 2. Formación Continua: Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que contraten Talento Humano del Sistema de Salud, dentro del marco de su competencia, deberán formular anualmente y conforme a los	ARTÍCULO 2. Formación Continua: Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que contraten Talento Humano del Sistema de Salud, dentro del marco de su competencia, deberán formular anualmente y conforme a los	ARTÍCULO 2. Formación Continua: Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que contraten Talento Humano del Sistema de Salud, dentro del marco de su competencia, deberán formular anualmente y conforme a los	ARTÍCULO 2. Formación Continua: Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que contraten Talento Humano del Sistema de Salud, dentro del marco de su competencia, deberán formular anualmente y conforme a los

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

<p>lineamientos que emita el Gobierno Nacional planes institucionales de formación continua del personal vinculado, considerando como objetivos:</p> <p>1. Satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano del sistema de Salud durante su ciclo laboral;</p> <p>2. Responder a las necesidades y problemáticas en salud de la población, así como a los requerimientos para la atención en salud, en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología, priorizando aspectos y temáticas que fortalezcan la Atención Primaria en Salud, el enfoque diferencial y la gestión integral del riesgo.</p>	<p>lineamientos que emita el Gobierno Nacional planes institucionales de formación continua del personal vinculado, considerando como objetivos:</p> <p>1. Satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano del sistema de Salud durante su ciclo laboral;</p> <p>2. Responder a las necesidades y problemáticas en salud de la población, así como a los requerimientos para la atención en salud, en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología, priorizando aspectos y temáticas que fortalezcan la Atención Primaria en Salud, el enfoque diferencial y la gestión integral del riesgo.</p>	<p>lineamientos que emita el Gobierno Nacional planes institucionales de formación continua del personal vinculado, considerando como objetivos:</p> <p>1. Satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano del sistema de Salud durante su ciclo laboral;</p> <p>2. Responder a las necesidades y problemáticas en salud de la población, así como a los requerimientos para la atención en salud, en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología, priorizando aspectos y temáticas que fortalezcan la Atención Primaria en Salud, el enfoque diferencial y la gestión integral del riesgo en salud.</p>	<p>lineamientos que emita el Gobierno Nacional planes institucionales de formación continua del personal vinculado, considerando como objetivos:</p> <p>1. Satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano del sistema de Salud durante su ciclo laboral; Promover el desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano en su ciclo laboral</p> <p>2. Responder a las necesidades y problemáticas en salud de la población, así como a los requerimientos para la atención en salud, en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología, priorizando aspectos y temáticas que fortalezcan la Atención Primaria en Salud, el enfoque diferencial y la gestión</p>
---	---	--	---

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

<p>3. Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y /o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social en la reglamentación del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud; integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética.</p> <p>4. Las demás que se consideren necesaria acorde con el Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud;</p> <p>PARÁGRAFO 1°. Los programas de formación continua deberán ser impartidos por</p>	<p>3. Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y /o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social en la reglamentación del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud; integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética.</p> <p>4. Las demás que se consideren necesaria acorde con el Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud;</p> <p>PARÁGRAFO 1°. Los programas de formación continua deberán ser impartidos por</p>	<p>3. Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y /o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social en la reglamentación del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud; integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética.</p> <p>4. Las demás que se consideren necesaria acorde con el Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud;</p> <p>PARÁGRAFO 1°. Los programas de formación continua deberán ser impartidos por personal idóneo vinculados a</p>	<p>integral del riesgo en salud.</p> <p>3. Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y /o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social en la reglamentación del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud; integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética.</p> <p>4. Las demás que se consideren necesaria acorde con el Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud;</p> <p>PARÁGRAFO 1°. Los programas de formación continua deberán ser impartidos por</p>
--	--	---	---

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

personal idóneo vinculados a instituciones educativas autorizadas por el Gobierno nacional.	personal idóneo vinculados a instituciones educativas autorizadas por el Gobierno nacional.	instituciones educativas autorizadas por el Gobierno nacional.	personal idóneo vinculados a instituciones educativas autorizadas por el Gobierno nacional.
ARTÍCULO 3°. Cooperación Internacional Académica y Profesional. El Ministerio de Salud y Protección Social, en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior — ICETEX e instituciones académicas y de investigación, realizarán las gestiones necesarias para acordar el reconocimiento y otorgamiento de facilidades de movilidad académica e intercambios profesionales temporales en el exterior del Talento Humano en el área de la Salud.	ARTÍCULO 3°. Cooperación Internacional Académica y Profesional. El Ministerio de Salud y Protección Social, en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior — ICETEX e instituciones académicas y de investigación, realizarán las gestiones necesarias para acordar el reconocimiento y otorgamiento de facilidades de movilidad académica e intercambios profesionales temporales en el exterior del Talento Humano en el área de la Salud.	ARTÍCULO 3°. Cooperación Internacional Académica y Profesional. El Ministerio de Salud y Protección Social, en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior — ICETEX <u>facilitarán</u> <u>los mecanismos e</u> <u>instrumentos</u> para impulsar la <u>movilidad</u> <u>internacional</u> <u>académica y en</u> <u>materia</u> de <u>investigación,</u> <u>desarrollo tecnológico</u> <u>e innovación</u> del Talento Humano en el área de la Salud.	Sin Modificaciones
ARTÍCULO 4°. Planificación del	ARTÍCULO 4°. Planificación del	ARTÍCULO 4°. Planificación del	ARTÍCULO 4°. Planificación del

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

<p>Talento Humano. El Ministerio de Salud y Protección Social, con la asesoría del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, determinará las necesidades de personal en los territorios para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, basado en antecedentes sanitarios, de prestación de servicios, y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.</p> <p>El proceso de planificación de Talento Humano del Sistema de Salud se realizará bajo los siguientes lineamientos generales:</p> <p>1. Se desarrollará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, teniendo en cuenta la presencia de las mismas y el</p>	<p>Talento Humano. El Ministerio de Salud y Protección Social, con la asesoría del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, determinará las necesidades de personal en los territorios para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, basado en antecedentes sanitarios, de prestación de servicios, y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.</p> <p>El proceso de planificación de Talento Humano del Sistema de Salud se realizará bajo los siguientes lineamientos generales:</p> <p>1. Se desarrollará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, teniendo en cuenta la presencia de las mismas y el</p>	<p>Talento Humano. El Ministerio de Salud y Protección Social, con la asesoría del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, determinará las necesidades de personal en los territorios para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, basado en antecedentes sanitarios, de prestación de servicios, y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.</p> <p>El proceso de planificación de Talento Humano del Sistema de Salud se realizará bajo los siguientes lineamientos generales:</p> <p>1. Se desarrollará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, teniendo en cuenta la presencia de las mismas y el</p>	<p>Talento Humano. El Ministerio de Salud y Protección Social, con la asesoría del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, determinará las necesidades de personal en los territorios para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, basado considerando en antecedentes sanitarios, de prestación de servicios, y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.</p> <p>El proceso de planificación de Talento Humano del Sistema de Salud se realizará bajo los siguientes lineamientos generales:</p> <p>1. Se desarrollará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, teniendo en cuenta la presencia de las mismas y el</p>
---	---	---	---

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

<p>balance geográfico en su distribución. Lo anterior, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano que adhiera el cambio en ese sentido.</p> <p>2. Contemplará mecanismos de participación activa de los territorios, con asociaciones, agremiaciones del sector salud y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna.</p> <p>3. Se apoyará en el Sistema de Información para la Gestión, Planificación y Formación del Talento Humano del Sistema de Salud y de los análisis y estudios que se emitan en el Observatorio del Talento Humano en Salud.</p> <p>4. Comprenderá la realización de estudios de carga y jornada laboral del Talento Humano, las condiciones de salud mental del personal, la proyección de necesidades de personal requerido para realizar</p>	<p>balance geográfico en su distribución. Lo anterior, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano que adhiera el cambio en ese sentido.</p> <p>2. Contemplará mecanismos de participación activa de los territorios, con asociaciones, agremiaciones del sector salud y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna.</p> <p>3. Se apoyará en el Sistema de Información para la Gestión, Planificación y Formación del Talento Humano del Sistema de Salud y de los análisis y estudios que se emitan en el Observatorio del Talento Humano en Salud.</p> <p>4. Comprenderá la realización de estudios de carga y jornada laboral del Talento Humano, las condiciones de salud mental del personal, la proyección de necesidades de personal requerido para realizar</p>	<p>balance geográfico en su distribución. Lo anterior, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano que adhiera el cambio en ese sentido.</p> <p>2. Contemplará mecanismos de participación activa de los territorios, con asociaciones, agremiaciones del sector salud y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna.</p> <p>3. Se apoyará en el Sistema de Información para la Gestión, Planificación y Formación del Talento Humano del Sistema de Salud y de los análisis y estudios que se emitan en el Observatorio del Talento Humano en Salud.</p> <p>4. Comprenderá la realización de estudios de carga y jornada laboral del Talento Humano, las condiciones de salud mental del personal, la proyección de necesidades de personal requerido para realizar</p>	<p>balance geográfico en su distribución. Lo anterior, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano que adhiera el cambio en ese sentido.</p> <p>2. Contemplará mecanismos de participación activa de los territorios, con asociaciones, agremiaciones del sector salud y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna.</p> <p>3. Se apoyará en el Sistema de Información para la Gestión, Planificación y Formación del Talento Humano del Sistema de Salud y de los análisis y estudios que se emitan en el Observatorio del Talento Humano en Salud.</p> <p>4. Comprenderá la realización de estudios de carga y jornada laboral del Talento Humano, las condiciones de salud mental del personal, la proyección de necesidades de personal requerido para realizar</p>
--	--	--	--

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

<p>actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente.</p> <p>5. Tendrá un enfoque multidisciplinario y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia.</p> <p>6. Tendrá un enfoque territorial, que reconozca y respete las prácticas culturales locales, fomente la inclusión y el respeto por la diversidad cultural en todos los niveles del sistema de salud.</p> <p>7. Tendrá un enfoque de equidad de género.</p> <p>En esa línea, el trabajo del Talento Humano del Sistema de Salud</p>	<p>actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente.</p> <p>5. Tendrá un enfoque multidisciplinario y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia.</p> <p>6. Tendrá un enfoque territorial, que reconozca y respete las prácticas culturales locales, fomente la inclusión y el respeto por la diversidad cultural en todos los niveles del sistema de salud.</p> <p>7. Tendrá un enfoque de equidad de género.</p> <p>En esa línea, el trabajo del Talento Humano del Sistema de Salud</p>	<p>actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente.</p> <p>5. Tendrá un enfoque multidisciplinario y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia.</p> <p>6. Tendrá un enfoque territorial, que reconozca y respete las prácticas culturales locales, fomente la inclusión y el respeto por la diversidad cultural en todos los niveles del sistema de salud.</p> <p>7. Tendrá un enfoque de equidad de género.</p> <p>En esa línea, el trabajo del Talento Humano del Sistema de Salud</p>	<p>actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente.</p> <p>5. Tendrá un enfoque multidisciplinario y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia.</p> <p>6. Tendrá un enfoque territorial, que reconozca y respete las prácticas culturales locales, fomente la inclusión y el respeto por la diversidad cultural en todos los niveles del sistema de salud.</p> <p>7. Tendrá un enfoque de equidad de género.</p> <p>En esa línea, el trabajo del Talento Humano del Sistema de Salud</p>
---	---	---	---

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

<p>en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con comorbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.</p>	<p>en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con comorbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.</p>	<p>en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con comorbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.</p>	<p>en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con comorbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.</p>
<p>ARTÍCULO 5°. Plazo de reglamentación: El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la vigencia de la presente ley, para reglamentar y establecer los mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Capítulo I de la presente ley.</p>	<p>ARTÍCULO 5°. Plazo de reglamentación: El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la vigencia de la presente ley, para reglamentar y establecer los mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Capítulo I de la presente ley.</p>	<p>ARTÍCULO 5°. Plazo de reglamentación: El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la vigencia de la presente ley, para reglamentar y establecer los mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Capítulo I de la presente ley.</p>	<p>Sin Modificaicones</p>

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

CAPÍTULO II	CAPÍTULO II	CAPÍTULO II	CAPÍTULO II
DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DEL TALENTO HUMANO EN SALUD	DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DEL TALENTO HUMANO EN SALUD	DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA HACIA EL TALENTO HUMANO EN SALUD	DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA HACIA EL TALENTO HUMANO EN SALUD
<p>ARTÍCULO 6°. Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará una estrategia intersectorial con el objeto principal de identificar, cuantificar y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, salud mental, buen nombre e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud en el ejercicio de sus labores. La elaboración de esta estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos:</p> <p>1. Prevenir de forma efectiva la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud</p>	<p>ARTÍCULO 6°. Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará una estrategia intersectorial con el objeto principal de identificar, cuantificar y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, salud mental, buen nombre e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud en el ejercicio de sus labores. La elaboración de esta estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos:</p> <p>1. Prevenir de forma efectiva la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud</p>	<p>ARTÍCULO 6°. Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará una estrategia intersectorial con el objeto principal de identificar, cuantificar y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, salud mental, buen nombre e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud en el ejercicio de sus labores. La elaboración de esta estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos:</p> <p>1. Prevenir de forma efectiva la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud</p>	<p>ARTÍCULO 6°. Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará implementará una estrategia intersectorial con el objeto principal de para identificar, prevenir y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, salud mental, buen nombre e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud en el ejercicio de sus labores. La elaboración de esta estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos:</p> <p>1. Prevenir de forma efectiva la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud</p>

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

<p>mediante medidas eficaces en el ámbito laboral, social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes.</p> <p>2. Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud. Así mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento humano Salud.</p> <p>3. Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades</p>	<p>mediante medidas eficaces en el ámbito laboral, social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes.</p> <p>2. Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud. Así mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento humano Salud.</p> <p>3. Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades</p>	<p>mediante medidas eficaces en el ámbito laboral, social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes.</p> <p>2. Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud. Así mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento humano Salud.</p> <p>3. Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades</p>	<p>mediante medidas eficaces en el ámbito laboral, social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes.</p> <p>2. Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud. Así mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento humano Salud.</p> <p>3. Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades</p>
--	--	--	--

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

<p>regionales y las consecuencias de la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud.</p> <p>4. Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano del Sistema de Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.</p> <p>5. Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes. La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos.</p>	<p>regionales y las consecuencias de la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud.</p> <p>4. Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano del Sistema de Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.</p> <p>5. Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes. La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos.</p>	<p>regionales y las consecuencias de la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud.</p> <p>4. Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano del Sistema de Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.</p> <p>5. Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes. La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos.</p> <p>6. <u>Definir el protocolo de prevención de agresiones, enfocado a los diferentes escenarios identificados en la institución. Comunicarlo y divulgarlo entre las</u></p>	<p>regionales y las consecuencias de la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud.</p> <p>4. Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano del Sistema de Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.</p> <p>5. Definir el protocolo de prevención de agresiones, enfocado a los diferentes escenarios identificados en la institución. Comunicarlo y divulgarlo entre las partes interesadas y comúnmente afectadas.</p> <p>6. Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes. La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la</p>
--	--	--	---

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

		<u>partes nteresadas y comúnmente afectadas.</u>	eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos
<p>ARTÍCULO 7°. Comité Interinstitucional de lucha contra la violencia contra el talento humano. Créase, con carácter permanente y adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, el "Comité Interinstitucional de Protección contra la Violencia de talento humano del Sistema de Salud" como organismo consultivo del Gobierno Nacional y ente coordinador de las acciones que se desarrollen para combatir actos de violencia contra el talento humano del Sistema de Salud</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional contará con un periodo de doce (12) meses para la consolidación de la estrategia y creación del comité, a partir de la expedición de la presente ley.</p>	<p>ARTÍCULO 7°. Comité Interinstitucional de lucha contra la violencia contra el talento humano. Créase, con carácter permanente y adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, el "Comité Interinstitucional de Protección contra la Violencia de talento humano del Sistema de Salud" como organismo consultivo del Gobierno Nacional y ente coordinador de las acciones que se desarrollen para combatir actos de violencia contra el talento humano del Sistema de Salud</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional contará con un periodo de doce (12) meses para la consolidación de la estrategia y creación del comité, a partir de la expedición de la presente ley</p>	<p>ARTÍCULO 7°. Comité Interinstitucional de lucha contra la violencia contra el talento humano. Créase, con carácter permanente y adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, el Comité Interinstitucional de Protección contra la Violencia de talento humano del Sistema de Salud; como organismo consultivo del Gobierno Nacional y ente coordinador de las acciones que se desarrollen para combatir actos de violencia contra el talento humano del Sistema de Salud</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional contará con un periodo de doce (12) meses para la consolidación de la estrategia y creación del comité, a partir de la expedición de la presente ley.</p>	Sin Modificaciones
<p>ARTÍCULO 8°. Del Comité y sus integrantes. El Comité estará integrado por los siguientes miembros:</p>	<p>ARTÍCULO 8°. Del Comité y sus integrantes. El Comité estará integrado por los siguientes miembros:</p>	<p>ARTÍCULO 8°. Del Comité y sus integrantes. El Comité estará integrado por los siguientes miembros:</p>	Sin Modificaciones

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

<p>1. Ministro de Salud y Protección Social, Viceministro o Director de Talento Humano en Salud, o su delegado, quien lo presidirá.</p> <p>2. Superintendente Nacional de Salud o Superintendente Delegado.</p> <p>3. Fiscal General de la Nación o su delegado.</p> <p>4. Defensor del Pueblo o su delegado.</p> <p>5. Director de la Policía Nacional.</p> <p>6. Cinco representantes que para el efecto designe el Consejo Nacional de Talento Humano en Salud conforme al artículo 7 de la Ley 1164 de 2007.</p> <p>Parágrafo. El comité deberá sesionar como mínimo (3) veces al año, deberá adoptar su propio reglamento, podrá sesionar por iniciativa de cualquiera de los integrantes. Así</p>	<p>1. Ministro de Salud y Protección Social, Viceministro o Director de Talento Humano en Salud, o su delegado, quien lo presidirá.</p> <p>2. Superintendente Nacional de Salud o Superintendente Delegado.</p> <p>3. Fiscal General de la Nación o su delegado.</p> <p>4. Defensor del Pueblo o su delegado.</p> <p>5. Director de la Policía Nacional.</p> <p>6. Cinco representantes que para el efecto designe el Consejo Nacional de Talento Humano en Salud conforme al artículo 7 de la Ley 1164 de 2007.</p> <p>Parágrafo. El comité deberá sesionar como mínimo (3) veces al año, deberá adoptar su propio reglamento, podrá sesionar por iniciativa de cualquiera de los integrantes. Así</p>	<p>1. Ministro de Salud y Protección Social, Viceministro o Director de Talento Humano en Salud, o su delegado, quien lo presidirá.</p> <p>2. Superintendente Nacional de Salud o Superintendente Delegado.</p> <p>3. Fiscal General de la Nación o su delegado.</p> <p>4. Defensor del Pueblo o su delegado.</p> <p>5. Director de la Policía Nacional.</p> <p>6. Cinco representantes que para el efecto designe el Consejo Nacional de Talento Humano en Salud conforme al artículo 7 de la Ley 1164 de 2007.</p> <p>7. <u>Ministerio del Trabajo.</u></p> <p>8. <u>Un representante de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud</u></p> <p>Parágrafo. El comité deberá sesionar como mínimo (3) veces al año, deberá adoptar su propio reglamento, podrá sesionar por iniciativa de cualquiera de los integrantes. Así</p>	
--	--	--	--

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

mismo, deberán rendir informe a las Comisiones Séptima del Congreso de la República, donde se evidencie el cumplimiento del objeto y alcance de la presente ley.	mismo, deberán rendir informe a las Comisiones Séptima del Congreso de la República, donde se evidencie el cumplimiento del objeto y alcance de la presente ley.	mismo, deberán rendir informe a las Comisiones Séptima del Congreso de la República, donde se evidencie el cumplimiento del objeto y alcance de la presente ley.	
ARTÍCULO 9°. Ruta de atención y denuncia de la Violencia contra el talento humano del área de la Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social en apoyo con la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional de Colombia y en coordinación con la Defensoría del Pueblo, diseñarán un canal de comunicación para atender y dar respuesta efectiva a las denuncias atinentes a episodios de violencia en contra el talento humano del Sistema de Salud adelantando asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia. Igualmente brindarán asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia.	ARTÍCULO 9°. Ruta de atención y denuncia de la Violencia contra el talento humano del área de la Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social en apoyo con la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional de Colombia y en coordinación con la Defensoría del Pueblo, diseñarán un canal de comunicación para atender y dar respuesta efectiva a las denuncias atinentes a episodios de violencia en contra el talento humano del Sistema de Salud adelantando asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia. Igualmente brindarán asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia.	ARTÍCULO 9°. Ruta de atención y denuncia de la Violencia contra el talento humano del área de la Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social en apoyo con la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional de Colombia y en coordinación con la Defensoría del Pueblo, diseñarán un canal de comunicación para atender y dar respuesta efectiva a las denuncias atinentes a episodios de violencia en contra el talento humano del Sistema de Salud adelantando asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia. Igualmente brindarán asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia.	Sin Modificaciones

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

<p>Todos los actores de la presente ley deberán garantizar la divulgación y cumplimiento efectivo del uso adecuado de la ruta de atención y de la información que se genere del reporte del uso de la ruta.</p> <p>En casos de grave afectación a la salud pública, pandemias, epidemias y / o similares, se deberá generar una ruta de atención especial para proteger la integridad del Talento Humano del Sistema de Salud y la de sus familiares.</p> <p>Dicha ruta, deberá estar conectada con la ruta de atención integral para víctimas de violencias de género garantizando una integración y coordinación efectiva.</p>	<p>Todos los actores de la presente ley deberán garantizar la divulgación y cumplimiento efectivo del uso adecuado de la ruta de atención y de la información que se genere del reporte del uso de la ruta.</p> <p>En casos de grave afectación a la salud pública, pandemias, epidemias y / o similares, se deberá generar una ruta de atención especial para proteger la integridad del Talento Humano del Sistema de Salud y la de sus familiares.</p> <p>Dicha ruta, deberá estar conectada con la ruta de atención integral para víctimas de violencias de género garantizando una integración y coordinación efectiva.</p>	<p>Todos los actores de la presente ley deberán garantizar la divulgación y cumplimiento efectivo del uso adecuado de la ruta de atención y de la información que se genere del reporte del uso de la ruta.</p> <p>En casos de grave afectación a la salud pública, pandemias, epidemias y / o similares, se deberá generar una ruta de atención especial para proteger la integridad del Talento Humano del Sistema de Salud y la de sus familiares.</p> <p>Dicha ruta, deberá estar conectada con la ruta de atención integral para víctimas de violencias de género garantizando una integración y coordinación efectiva.</p>	
<p>ARTÍCULO 10°. Protección del buen nombre del talento humano del sistema de salud. El talento humano del Sistema de Salud tiene derecho a que se preserve su buen nombre, el debido proceso y se otorguen las garantías</p>	<p>ARTÍCULO 10°. Protección del buen nombre del talento humano del sistema de salud. El talento humano del Sistema de Salud tiene derecho a que se preserve su buen nombre, el debido proceso y se otorguen las garantías</p>	<p>ARTÍCULO 10°. Protección del buen nombre del talento humano del sistema de salud. El talento humano del Sistema de Salud tiene derecho a que se preserve su buen nombre, el debido proceso y se otorguen las garantías</p>	<p>Sin Modificaciones</p>

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

<p>necesarias para la protección de sus derechos.</p> <p>Las personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan información relacionada con los títulos, desempeño o ejercicio del talento humano, deberán informar de manera completa, veraz e imparcial los hechos sin generar confusión en la opinión pública ni afectar el derecho al buen nombre del talento humano del sistema de salud.</p> <p>Las personas que publiquen o difundan información relacionada con investigaciones, procesos judiciales o administrativos relacionados con el ejercicio profesional del personal del talento humano del sistema salud, deben publicar y difundir los fallos o decisiones que resulten favorables a estos, en los mismos términos y por los mismos medios de la publicación inicial</p>	<p>necesarias para la protección de sus derechos.</p> <p>Las personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan información relacionada con los títulos, desempeño o ejercicio del talento humano, deberán informar de manera completa, veraz e imparcial los hechos sin generar confusión en la opinión pública ni afectar el derecho al buen nombre del talento humano del sistema de salud.</p> <p>Las personas que publiquen o difundan información relacionada con investigaciones, procesos judiciales o administrativos relacionados con el ejercicio profesional del personal del talento humano del sistema salud, deben publicar y difundir los fallos o decisiones que resulten favorables a estos, en los mismos términos y por los mismos medios de la publicación inicial</p>	<p>necesarias para la protección de sus derechos.</p> <p>Las personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan información relacionada con los títulos, desempeño o ejercicio del talento humano, deberán informar de manera completa, veraz e imparcial los hechos sin generar confusión en la opinión pública ni afectar el derecho al buen nombre del talento humano del sistema de salud.</p> <p>Las personas que publiquen o difundan información relacionada con investigaciones, procesos judiciales o administrativos relacionados con el ejercicio profesional del personal del talento humano del sistema salud, deben publicar y difundir los fallos o decisiones que resulten favorables a estos, en los mismos términos y por los mismos medios de la publicación inicial</p>	
ARTÍCULO 11º. Trato digno en la formación del talento humano	ARTÍCULO 11º. Trato digno en la formación del talento humano	ARTÍCULO 11º. Trato digno en la formación	Sin Modificaciones

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

<p>del sistema de salud. El Gobierno Nacional promoverá la creación de una política integral con el fin principal de combatir todas las formas de violencia física, sexual, intelectual y psicológica que pueden afectar al talento humano, en los procesos de formación de programas académicos del área de la salud y ejercicio de la profesión del talento humano o en cualquier otro ámbito que considere pertinente.</p> <p>Parágrafo. En un plazo de seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley, los Ministerios competentes solicitarán información detallada en materia de atención y control de violencia física, psicológica y sexual del talento humano del sistema de salud a todas las instituciones de educación superior con programas académicos de formación del talento humano, a los</p>	<p>del sistema de salud. El Gobierno Nacional promoverá la creación de una política integral con el fin principal de combatir todas las formas de violencia física, sexual, intelectual y psicológica que pueden afectar al talento humano, en los procesos de formación de programas académicos del área de la salud y ejercicio de la profesión del talento humano o en cualquier otro ámbito que considere pertinente.</p> <p>Parágrafo. En un plazo de seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley, los <u>Ministerios competentes</u> solicitarán información detallada en materia de atención y control de violencia física, psicológica y sexual del talento humano del sistema de salud a todas las instituciones de educación superior con programas académicos de formación del talento humano, a los</p>	<p>del talento humano del sistema de salud. El Gobierno Nacional promoverá la creación de una política integral con el fin principal de combatir todas las formas de violencia física, sexual, intelectual y psicológica que pueden afectar al talento humano, en los procesos de formación de programas académicos del área de la salud y ejercicio de la profesión del talento humano o en cualquier otro ámbito que considere pertinente.</p> <p>Parágrafo. En un plazo de seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley, <u>el</u> <u>Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Salud,</u> solicitarán información detallada en materia de atención y control de violencia física, psicológica y sexual del talento humano del sistema de salud a todas las instituciones de educación superior con programas</p>	
--	--	---	--

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

Hospitales Universitarios y a las demás instituciones que se constituyan en escenarios de práctica.	Hospitales Universitarios y a las demás instituciones que se constituyan en escenarios de práctica.	académicos de formación del talento humano, a los Hospitales Universitarios y a las demás instituciones que se constituyan en escenarios de práctica.	
ARTÍCULO 12º. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación y deroga las normas que le sean contrarias.	ARTÍCULO 12º. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación y deroga las normas que le sean contrarias.	ARTÍCULO 12º. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación y deroga las normas que le sean contrarias.	Sin Modificaciones

7. CONCEPTOS

A la fecha de radicación de la presente ponencia, no se han radicado conceptos por parte de entidades

6. ANÁLISIS DE CONFLICTO DE INTERÉS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, en concordancia con los artículos 286 y 291 de la Ley 5 de 1992 (Reglamento del Congreso), y conforme con el objetivo de la presente iniciativa, se puede concluir, en principio, que no hay motivos que puedan generar un conflicto de interés por quienes redactan la presente ponencia. Tampoco se evidencian motivos que puedan generar un conflicto de interés en los congresistas para que puedan discutir y votar por esta iniciativa de Ley. Sin embargo, el conflicto de interés y el impedimento son temas especiales e individuales en los que, cada congresista debe analizar y pronunciarse al respecto.

7. PROPOSICIÓN CON EL QUE TERMINA EL INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE CÁMARA DE REPRESENTANTES

Con fundamento en las anteriores consideraciones, solicitamos a la Plenaria de la Cámara de Representante, **dar segundo debate al** Proyecto de Ley N° 117 de 2024 Cámara *Por*

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO

Representante Departamento del Valle

medio de la cual se adoptan estrategias de planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección Contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones”, conforme al texto que se adjunta.

Cordialmente,

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO

Ponente Único

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

8. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY No. 117 DE 2024 CÁMARA “POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN ESTRATEGIAS DE PLANIFICACIÓN Y FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL SISTEMA DE SALUD, SE CREA LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA AL TALENTO HUMANO DEL SISTEMA DE SALUD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

CAPÍTULO I

DE LA FORMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD.

ARTÍCULO 1. Objeto: La presente ley tiene por objeto establecer las estrategias para planificación, y formación del Talento Humano del Sistema de Salud así como crear la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud.

ARTÍCULO 2. Formación Continua: Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que contraten Talento Humano del Sistema de Salud, dentro del marco de su competencia, deberán formular anualmente y conforme a los lineamientos que emita el Gobierno Nacional planes institucionales de formación continua del personal vinculado, considerando como objetivos:

1. **Promover el desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano en su ciclo laboral**
2. Responder a las necesidades y problemáticas en salud de la población, así como a los requerimientos para la atención en salud, en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología, priorizando aspectos y temáticas que fortalezcan la Atención Primaria en Salud, el enfoque diferencial y la gestión integral del riesgo en salud.
3. Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y /o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social en la reglamentación del Sistema de Formación Continua para el

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

Talento Humano en Salud; integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética.

4. Las demás que se consideren necesaria acorde con el Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud;

PARÁGRAFO 1°. Los programas de formación continua deberán ser impartidos por instituciones educativas autorizadas por el Gobierno nacional.

ARTÍCULO 3°. Cooperación Internacional Académica y Profesional. El Ministerio de Salud y Protección Social, en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior — ICETEX facilitaran los mecanismos e instrumentos para impulsar la movilidad internacional académica y en materia de investigación, desarrollo tecnológico e innovación del Talento Humano en el área de la Salud.

ARTÍCULO 4°. Planificación del Talento Humano. El Ministerio de Salud y Protección Social, con la asesoría del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, determinará las necesidades de personal en los territorios para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, considerando antecedentes sanitarios, de prestación de servicios, y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.

El proceso de planificación de Talento Humano del Sistema de Salud se realizará bajo los siguientes lineamientos generales:

8. Se desarrollará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, teniendo en cuenta la presencia de las mismas y el balance geográfico en su distribución. Lo anterior, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano que adhiera el cambio en ese sentido.
9. Contemplará mecanismos de participación activa de los territorios, con asociaciones, agremiaciones del sector salud y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna.
10. Se apoyará en el Sistema de Información para la Gestión, Planificación y Formación del Talento Humano del Sistema de Salud y de los análisis y estudios que se emitan en el Observatorio del Talento Humano en Salud.
11. Comprenderá la realización de estudios de carga y jornada laboral del Talento Humano, las condiciones de salud mental del personal, la proyección de necesidades

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

de personal requerido para realizar actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente.

12. Tendrá un enfoque multidisciplinario y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia.
13. Tendrá un enfoque territorial, que reconozca y respete las prácticas culturales locales, fomente la inclusión y el respeto por la diversidad cultural en todos los niveles del sistema de salud.
14. Tendrá un enfoque de equidad de género.

En esa línea, el trabajo del Talento Humano del Sistema de Salud en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con comorbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.

ARTÍCULO 5°. Plazo de reglamentación: El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la vigencia de la presente ley, para reglamentar y establecer los mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Capítulo I de la presente ley.

CAPÍTULO II

DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA HACIA EL TALENTO HUMANO EN SALUD

ARTÍCULO 6°. Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, implementará una estrategia intersectorial para identificar, cuantificar, prevenir y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, salud mental, buen nombre e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud en el ejercicio de sus labores. La elaboración de esta estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos:

1. Prevenir de forma efectiva la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud mediante medidas eficaces en el ámbito laboral, social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes.
2. Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del Talento Humano

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

del Sistema de Salud. Así mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento humano Salud.

3. Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades regionales y las consecuencias de la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud.
4. Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano del Sistema de Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.
5. Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes. La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos.
6. Definir el protocolo de prevención de agresiones, enfocado a los diferentes escenarios identificados en la institución. Comunicarlo y divulgarlo entre las partes interesadas y comúnmente afectadas.

ARTÍCULO 7°. Comité Interinstitucional de lucha contra la violencia contra el talento humano. Créase, con carácter permanente y adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, el "Comité Interinstitucional de Protección contra la Violencia de talento humano del Sistema de Salud" como organismo consultivo del Gobierno Nacional y ente coordinador de las acciones que se desarrollen para combatir actos de violencia contra el talento humano del Sistema de Salud

Parágrafo. El Gobierno Nacional contará con un periodo de doce (12) meses para la consolidación de la estrategia y creación del comité, a partir de la expedición de la presente ley.

ARTÍCULO 8°. Del Comité y sus integrantes. El Comité estará integrado por los siguientes miembros:

7. Ministro de Salud y Protección Social, Viceministro o Director de Talento Humano en Salud, o su delegado, quien lo presidirá.
8. Superintendente Nacional de Salud o Superintendente Delegado.
9. Fiscal General de la Nación o su delegado.
10. Defensor del Pueblo o su delegado.
11. Director de la Policía Nacional.
12. Cinco representantes que para el efecto designe el Consejo Nacional de Talento Humano en Salud conforme al artículo 7 de la Ley 1164 de 2007.

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

13. Ministerio del Trabajo

14. Un representante de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud

Parágrafo. El comité deberá sesionar como mínimo (3) veces al año, deberá adoptar su propio reglamento, podrá sesionar por iniciativa de cualquiera de los integrantes. Así mismo, deberán rendir informe a las Comisiones Séptima del Congreso de la República, donde se evidencie el cumplimiento del objeto y alcance de la presente ley.

ARTÍCULO 9°. Ruta de atención y denuncia de la Violencia contra el talento humano del área de la Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social en apoyo con la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional de Colombia y en coordinación con la Defensoría del Pueblo, diseñarán un canal de comunicación para atender y dar respuesta efectiva a las denuncias atinentes a episodios de violencia en contra el talento humano del Sistema de Salud adelantando asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia. Igualmente brindarán asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia.

Todos los actores de la presente ley deberán garantizar la divulgación y cumplimiento efectivo del uso adecuado de la ruta de atención y de la información que se genere del reporte del uso de la ruta.

En casos de grave afectación a la salud pública, pandemias, epidemias y / o similares, se deberá generar una ruta de atención especial para proteger la integridad del Talento Humano del Sistema de Salud y la de sus familiares.

Dicha ruta, deberá estar conectada con la ruta de atención integral para víctimas de violencias de género garantizando una integración y coordinación efectiva.

ARTÍCULO 10°. Protección del buen nombre del talento humano del sistema de salud. El talento humano del Sistema de Salud tiene derecho a que se preserve su buen nombre, el debido proceso y se otorguen las garantías necesarias para la protección de sus derechos.

Las personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan información relacionada con los títulos, desempeño o ejercicio del talento humano, deberán informar de manera completa, veraz e imparcial los hechos sin generar confusión en la opinión pública ni afectar el derecho al buen nombre del talento humano del sistema de salud.

Las personas que publiquen o difundan información relacionada con investigaciones, procesos judiciales o administrativos relacionados con el ejercicio profesional del personal del talento humano del sistema salud, deben publicar y difundir los fallos o decisiones que

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante Departamento del Valle

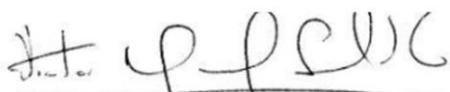
resulten favorables a estos, en los mismos términos y por los mismos medios de la publicación inicial

ARTÍCULO 11º. Trato digno en la formación del talento humano del sistema de salud. El Gobierno Nacional promoverá la creación de una política integral con el fin principal de combatir todas las formas de violencia física, sexual, intelectual y psicológica que pueden afectar al talento humano, en los procesos de formación de programas académicos del área de la salud y ejercicio de la profesión del talento humano o en cualquier otro ámbito que considere pertinente.

Parágrafo. En un plazo de seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley, el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Salud, solicitarán información detallada en materia de atención y control de violencia física, psicológica y sexual del talento humano del sistema de salud a todas las instituciones de educación superior con programas académicos de formación del talento humano, a los Hospitales Universitarios y a las demás instituciones que se constituyan en escenarios de práctica.

ARTÍCULO 12º. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación y deroga las normas que le sean contrarias.

Cordialmente,



VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Ponente Único