



**COSESAM**

Corporación Colombiana de Secretarías de Salud Municipales



Asociación Colombiana de Secretarías de Salud del Entorno Hospitalario P&S



CONVERSATORIO

**LA REFORMA ESTRUCTURAL**

**QUE DEBERÍA HACERSE AL**

**SGSSS**



**PROMESA DE VALOR DEL NUEVO SISTEMA DE SALUD:**  
Que todos los Colombianos sean atendidos con equidad, oportunidad, calidad y accesibilidad cerca de donde viven, para ganar en salud y calidad de vida.

**Bogotá DC. 7 y 8 de Febrero de 2023**



**TEQUENDAMA**

HOTEL & CENTRO DE CONVENCIONES

Cra 70 Número 26-21 Bogotá

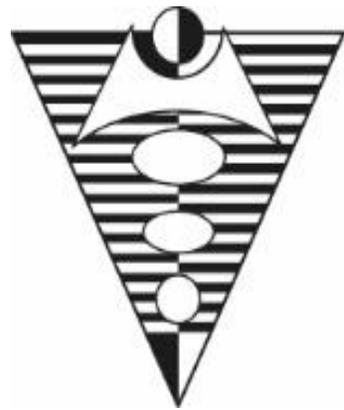


"Realizando sueños de vida"

**alian2coop**



**CUPOS LIMITADOS - PREVIA INVITACIÓN E INSCRIPCIÓN.**

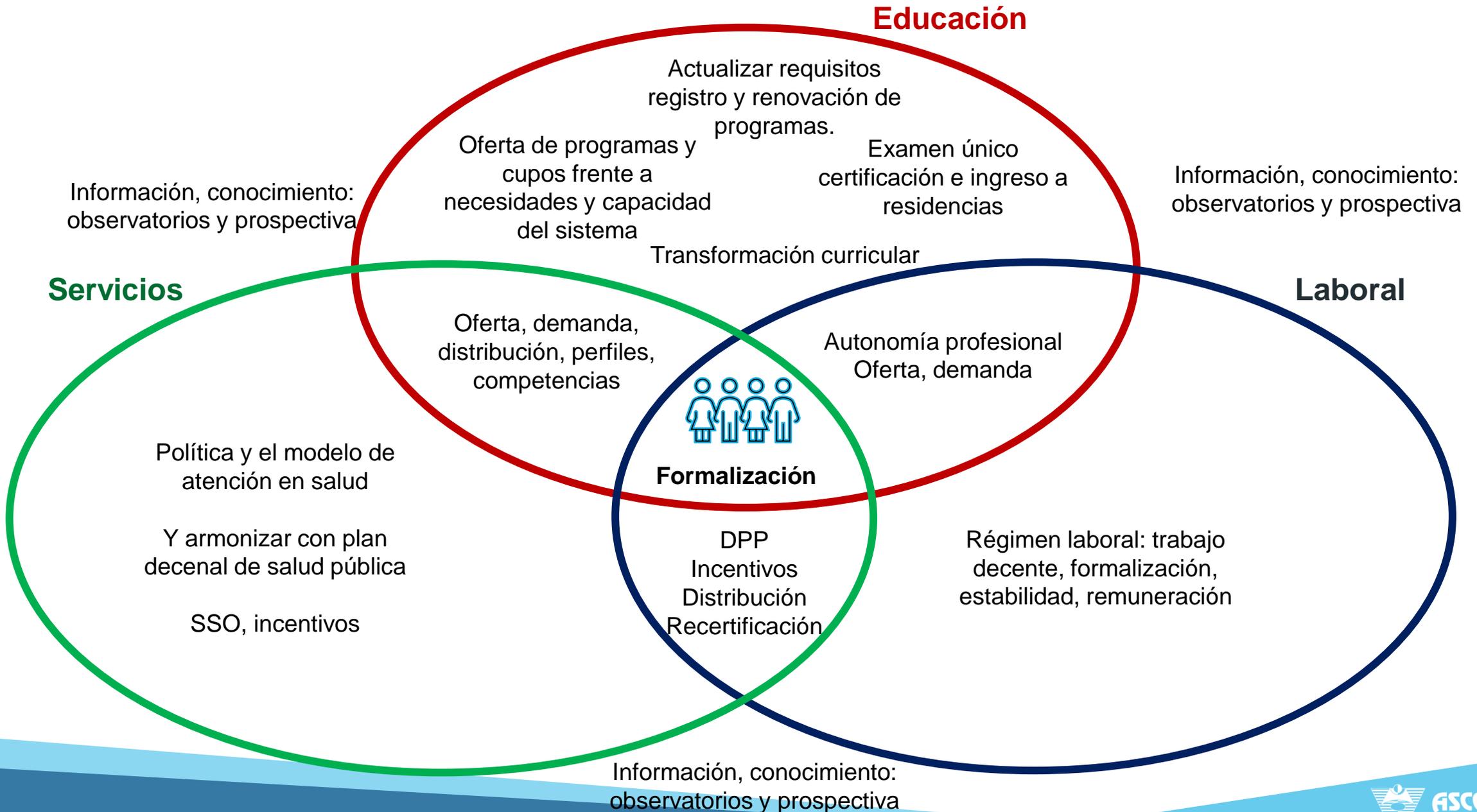


**ASCOFAME**

---

Asociación Colombiana de  
Facultades de Medicina

# Formalización laboral del sector salud



## ¿Por qué formalizar al THS?

- Condiciones decentes, dignas, de ejercicio y desempeño del THS
- Garantizar desarrollo personal, familiar y profesional del THS
- Humanización y calidad de la atención en salud
- Compromiso con la sostenibilidad de los servicios y las instituciones y de salud
- Proteger la autonomía profesional
- Estrategia para mejorar la distribución del THS (zonas, regiones y servicios)
- Impacto en la economía

## Tener en cuenta:

- Necesidades del THS
- Necesidades de la población
- Capacidades, roles y funciones de las autoridades e instituciones
- Restricciones financieras y presupuestales
- Más 820.000 personas formadas en profesiones y ocupaciones de la salud (incluye psicología)
- Técnicos / auxiliares 49.5% ; profesionales 50.5%
- No todos están vinculados laboralmente al sistema de salud

## Necesidades de población:

- o THS idóneo, competente, actualizado.
- o ¿Cuáles perfiles y competencias, cuántos, dónde? progresividad.
- o Modelo de atención en salud: eje articulador.
- o Capacidad resolutive de los equipos de salud en el nivel primario.
- o Priorización zonas desatendidas.

## Necesidades del THS

- o Condiciones dignas y adecuada, estabilidad, remuneración, desarrollo
- o Procesos de selección, vinculación, remuneración, incentivos, desarrollo, salida.
- o Formación continua y recertificación
- o Autonomía y autorregulación
- o Particularidades: médicos especialistas; enfermería avanzada;
- o Situaciones específicas: bacteriología (tecnología); enfermeras (auxiliares) odontólogos (mercado de servicios)...

## Capacidades, roles y funciones de las autoridades e instituciones

- o Sostenibilidad de las instituciones y los servicios
- o Roles y responsabilidades: gobierno nacional, entidades territoriales, empleadores (instituciones), trabajadores.
- o Cómo evitar que terminemos con plantas de personal rígidas, costosas y con bajo desempeño y compromiso.
- o ¿Cómo evitar la injerencia de la dinámica política-electoral, clientelismo?
- o Permanencia por mérito, desarrollo profesional permanente, incentivos ligados a las políticas públicas y el desempeño.
- o Evaluaciones periódicas del desempeño, como requisito para continuidad:
- o No repetir los errores de la carrera administrativa.

## Restricciones financieras y presupuestales

- o Disponibilidad de recursos en el sistema y sus instituciones, progresividad.
- o Ecuación de gasto: i) gestión e intermediación del sistema; ii) medicamentos y tecnologías en salud; iii) remuneración del talento humano
- o ¿Se espera que unas mejores condiciones de formación, ejercicio y desempeño reduzcan el gasto en medicamentos y tecnología?
- o Expectativas: ¿El sistema de salud debe vincular a todo el personal formado o que se vaya a formar en los próximos años? ¿O solo el que está en capacidad de vincular adecuadamente? Estimar el personal que se requiere en los próximos años.

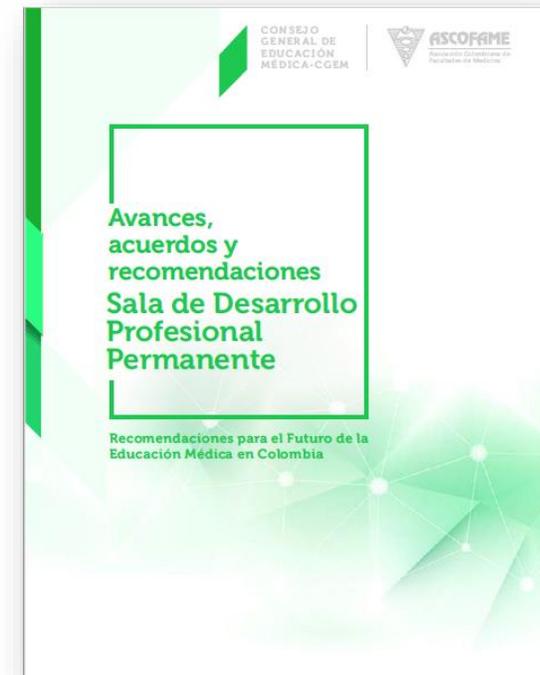
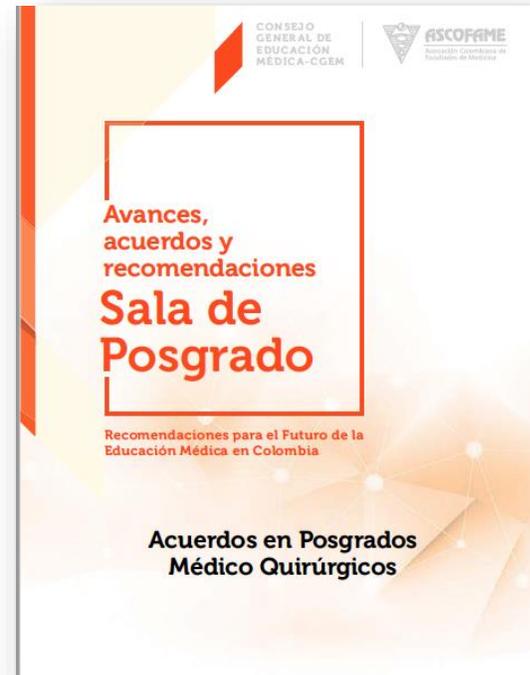
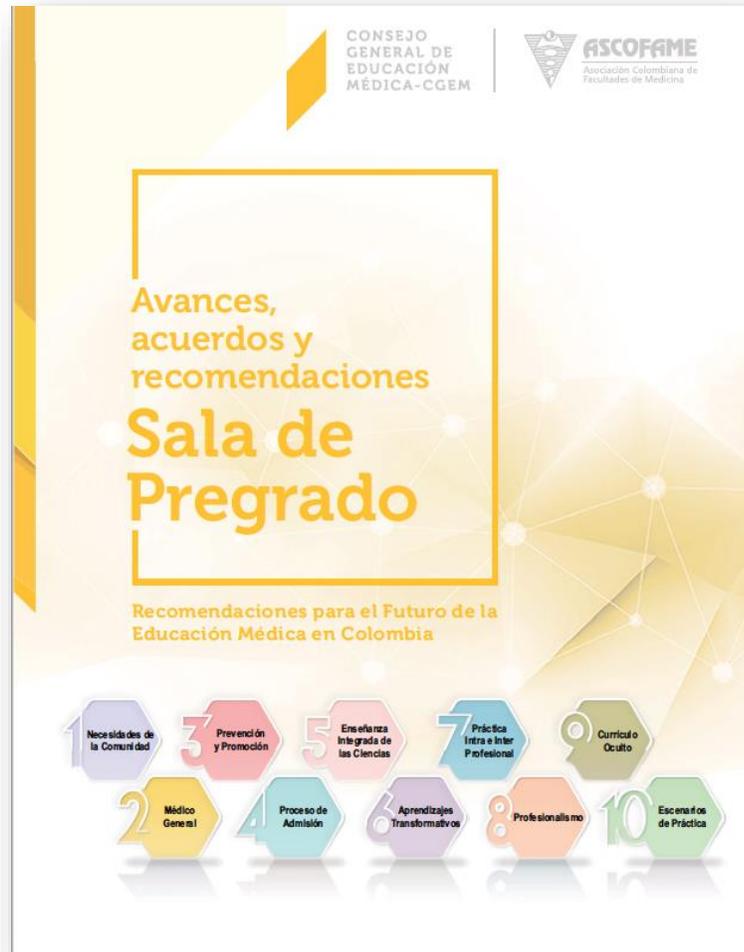
## Otros elementos a tener en cuenta

- o Flujos externos e internos del THS: convalidaciones
- o Sector público / sector privado: estrategias o vías distintas.
- o Gradualidad, progresividad, flexibilidad
- o ¿Hasta donde el país y el sistema de salud tienen capacidad de absorber adecuadamente el creciente número de egresados de los programas de educación superior en salud?
- o Ejemplo: Hoy tenemos más de 120.000 médicos y cada año se gradúan alrededor de 6.000 nuevos médicos.
- o ¿Como desde el sector educativo de puede ayudar a reducir las brechas regionales y urbano/rurales de disponibilidad de talento humano?
- o Ascofame y sus facultades ya han expresado su voluntad y compromiso de contribuir con este propósitos

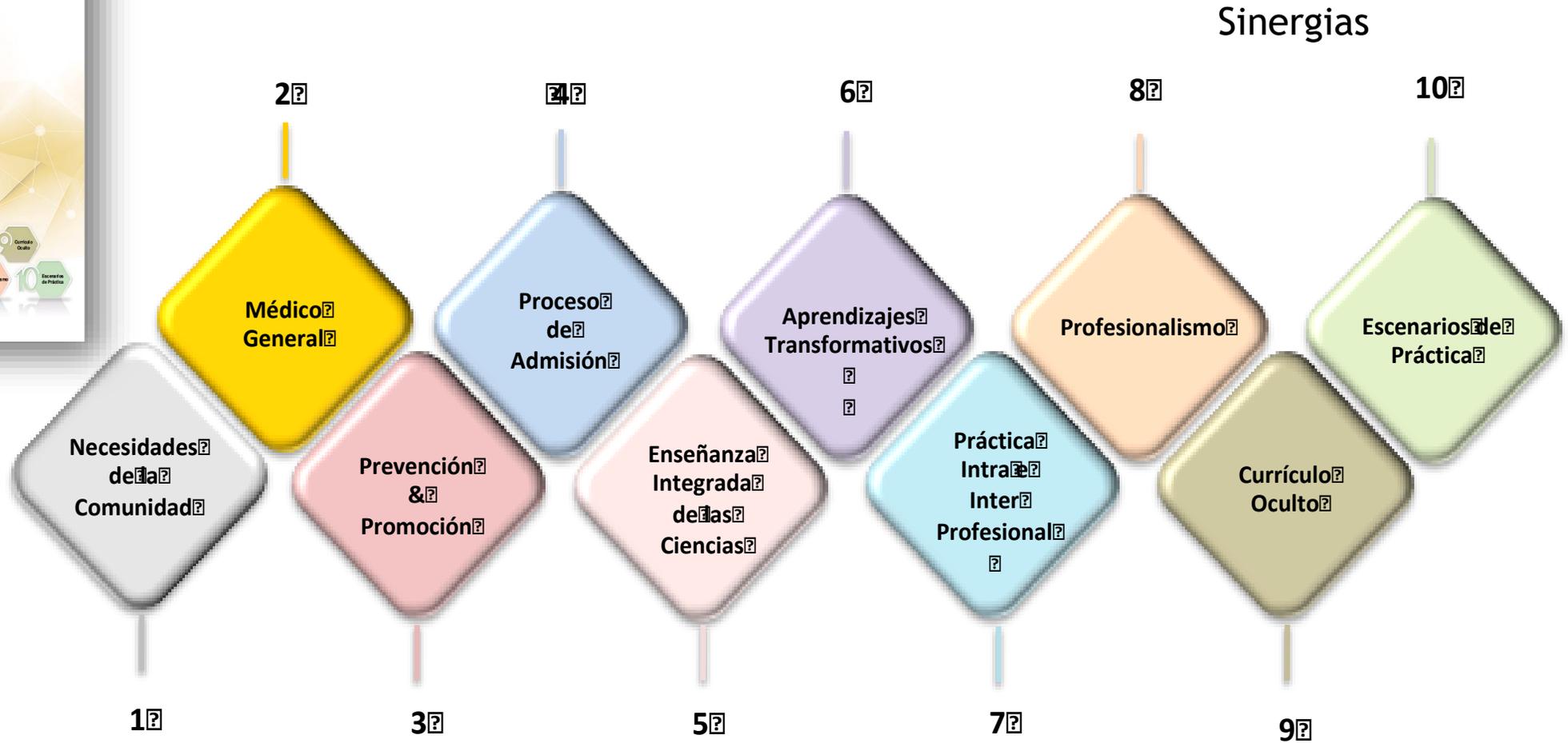
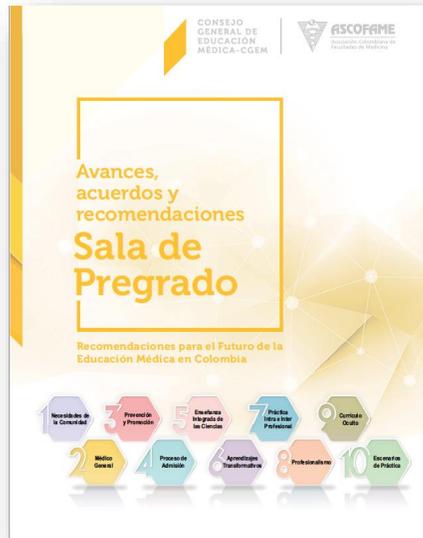
## Pero falta camino por recorrer...

- Procesos engorrosos y demorados que generan desgaste y sobrecostos y no agregar valor.
- En muchos casos, la relación docencia servicio está mediada por transacciones no relacionadas con la formación de talento humano de calidad.
- La certificación y recertificación del talento humano fueron declaradas inexequibles por la Corte Constitucional.
- No se ha implementado un Sistema de Formación Continua que garantice un piso de calidad.

# Avances salas CGEM- Ascofame



# Recomendaciones para el pregrado



**Luis Carlos Ortiz Monsalve**

**Director Ejecutivo**

**[lortiz@ascofame.org.co](mailto:lortiz@ascofame.org.co)**