

OPS/OMS

CIESS

XIII Curso-Taller Legislación de Salud  
Una nueva visión de la Regulación de los  
Recursos Humanos en Salud

Estudio de caso: COLOMBIA

MEXICO D F  
Septiembre 4-2006

JORGE CASTELLANOS ROBAYO



Libertad y Orden

**Ministerio de la Protección Social**  
República de Colombia

DIRECCION GENERAL DE ANALISIS Y POLITICA DE RECURSOS  
HUMANOS

XIII CURSO TALLER LEGISLACION EN SALUD- OPS/CISS  
SEPTIEMBRE 4, 2006

## CONTENIDO

- 1 ANTECEDENTES
- 2 CAMBIOS EN EL CONTEXTO POLITICO, SOCIAL, ECONOMICO  
E INSTITUCIONAL
- 3 PROCESOS DE REFORMA EN EL SECTOR SALUD
- 4 EL NUEVO SISTEMA DE SERVICIOS DE SALUD EN COLOMBIA
- 5 EVOLUCION DE LA REGULACION EN RECURSOS HUMANOS

## **ANTECEDENTES**

- 1 SISTEMAS DE SALUD EN AMERICA LATINA ANTERIORES A LOS AÑOS 80**
  - Atención Privada**
  - Seguros sociales tipo Bismark**
  - Asistencia Pública**
  
- 2 CAMBIOS EN EL CONTEXTO POLÍTICO, SOCIAL, ECONÓMICO E INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS DE SALUD**
  - Globalización**
  - Privatización**

## PROCESOS DE REFORMA EN EL SECTOR SALUD

Descentralización

Reducción del rol institucional del estado

Nuevas modalidades de financiación

Desregulación laboral

Flexibilización

Nuevas modalidades de contratación

Inestabilidad laboral

## COLOMBIA: CAMBIOS EN EL CONTEXTO

Nueva Constitución política 1991

Reformas en:

Educación, Ley 30, 1992

**Regulación de la Educación superior**

Salud, Ley 100, 1993

**Nuevo Sistema de Servicios de Salud**

# **COLOMBIA**

## **CONSTITUCION POLITICA 1991**

### **Y LEY 100 1993**

- **CP. Cambios en la organización del Estado y sus relaciones con las instituciones y la sociedad civil en general.**
- **L100. Introducción del nuevo sistema de servicios de salud (SGSSS)**
- **L100. No considera acciones específicas en relación con la formación o el desarrollo del personal de salud (Excepto Becas Crédito)**
- **L30-92 Reglamentación de la Educación Superior con implicaciones en el sector salud**



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Libertad y Orden

XIII CURSO TALLER LEGISLACION EN SALUD- OPS/CISS SEPTIEMBRE 4, 2006

**COLOMBIA AÑO 1995**

**RECURSOS HUMANOS EN SALUD**

**ESTABLECIMIENTO DE LINEA DE BASE:**

**LA ACTUALIZACION DEL DIAGNOSTICO**



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

XIII CURSO TALLER LEGISLACION

EN SALUD- OPS/CISS SEPTIEMBRE 4, 2006

## **COLOMBIA**

### **LA DIRECCION NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS**

**PASADO:** Ministerio de Salud

**INTERREGNO:** Grupo funcional

**PRESENTE:** Ministerio de la  
Protección Social

**FUTURO:** Contexto de Mercado

# COLOMBIA PROGRAMA DE APOYO A LA REFORMA EN SALUD 1996

## ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO DEL PERSONAL DE SALUD

### PLANEACION Y GESTIÓN

- OFERTA Y DEMANDA, UNIVERSIDAD DE ANTIOQUÍA (Abril 2002)  
CUANTIFICACION Y DISTRIBUCION
- PLAN DE LARGO PLAZO, UNIVERSIDAD JAVERIANA, (Septiembre 2001)  
FUNCIONES Y ACTIVIDADES

### FORMACION

- MODERNIZACION, CONSULTORIA I GESTIO – CHC (Octubre 2002)  
PROGRAMAS EDUCATIVOS
- ACREDITACION, ASCOFAME (Abril 2002)  
CALIDAD (ACREDITACION) DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

# COLOMBIA

## OFERTA Y DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

- Describe y analiza la disponibilidad y distribución en el territorio Nacional de las diferentes categorías y profesiones del personal de salud.
- Modelo dinámico de información para mantener actualizados los registros y datos de la información de oferta y demanda del recurso humano en salud en Colombia
- Propuesta para el otorgamiento de incentivos para la redistribución geográfica de los recursos humanos existentes y recomendaciones para la planeación del recurso humano en salud.

**Frente a cuánto somos, y cuantos estamos laborando se presenta los datos para las siguientes ocupaciones. Colombia 2000**

<b>Personal</b>	<b>Oferta</b>	<b>Demanda</b>
<b>Médicos</b>	<b>50.855</b>	<b>48.149</b>
<b>Odontólogos</b>	<b>30.396</b>	<b>15.180</b>
<b>Enfermeras</b>	<b>23.063</b>	<b>12.195</b>
<b>Nutricionistas</b>	<b>5.825</b>	<b>1.087</b>
<b>Bacteriólogas</b>	<b>17.608</b>	<b>8.382</b>
<b>Aux. Enfermería</b>	<b>82.406</b>	<b>62.678</b>
<b>Total</b>	<b>210.153</b>	<b>147.671</b>

**29.7% no laboran en el sector**

## COLOMBIA

### HALLAZGOS DE LA SITUACION DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

#### CUANTITATIVOS

**Total de Personal en el Sistema de Servicios 280.000**

**Auxiliares de Enfermería 62678; 22.7%; 14.61x10.000**

**Médicos 48.149; 17.4% ; 11,38x10.000**

**Odontólogos 15.180; 5.5% ; 3.59x10.000**

**Enfermeras profesionales 12.195; 4.4% ; 2.88x10.000**

**Vacunadores 0.14x10.000**

**Promotores de salud 3.0x10.000**

**Técnicos de saneamiento ambiental 0.04x10.000**

## COLOMBIA

### HALLAZGOS DE LA SITUACION DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

#### CUANTITATIVOS

##### **Postgrados en Medicina**

**El 45.4% (21.417) ha realizado como mínimo un postgrado**

**En área clínico-quirúrgica especialidades mas frecuentes,  
Tasas por 10.000**

**Gineco-obstetricia 0.27 ; Cirugía general 0.20**

**Medicina interna 0.19; Pediatría 0.19;Anestesiología 0.16**

**De los 21. 417 especializados, 14.726 se concentran en las  
capitales departamentales.**

**COLOMBIA**  
**HALLAZGOS DE LA SITUACION DE RECURSOS HUMANOS**

**Nuevos Roles y apoyo Logístico, Tasas por 10.000**

**Contador publico 0.47 ; Administrador profesional 0.45**

**Auxiliar de estadística 0.25 Auxiliar de contabilidad 0.29**

**Economista 0.13; Abogado 0.12**

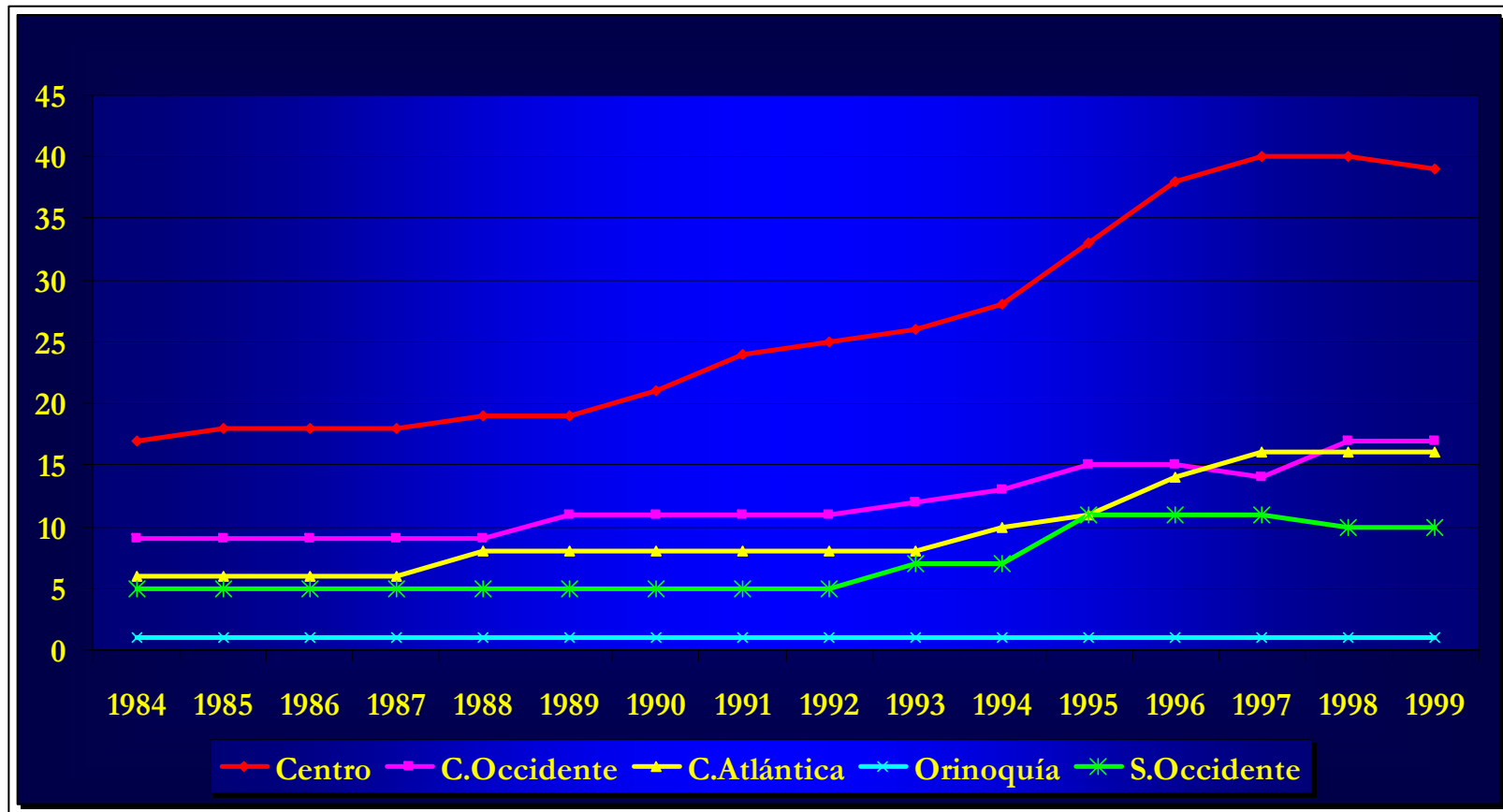
**Postgrados: Administración de servicios 1.03; Auditoria y  
Garantía de calidad 0.12; Administración financiera 0.07**

**Mas del 50% de personal en funciones complementarias o  
de apoyo se encuentra en capitales departamentales**

**En unidades periféricas de los servicios las funciones de  
apoyo las realiza el personal de atención directa**

# COLOMBIA

## CRECIMIENTO EN LA OFERTA EDUCATIVA EN SALUD POR REGIONES 1984-1999

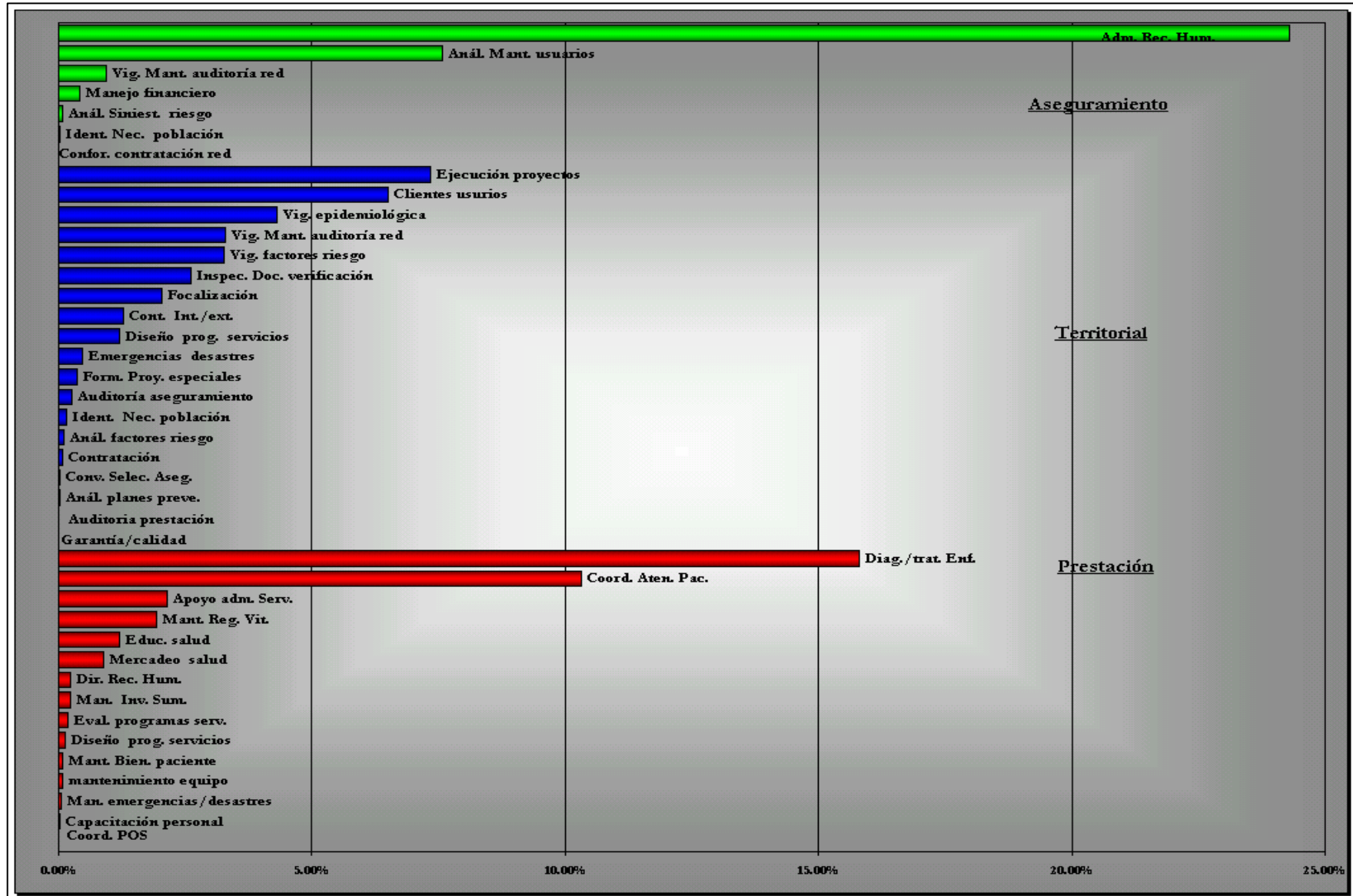


# **COLOMBIA**

## **PLAN DE LARGO PLAZO PARA EL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS DE LA SALUD**

- Analiza las actividades que realizan los diferentes grupos de profesionales, con base en un análisis funcional de tareas.
- Propuestas y recomendaciones profundizan en la definición de competencias, como base de la reasignación de funciones y como referencia para los programas de formación de las diferentes categorías de personal.
- Analiza los mercados laboral, de servicios y educativo, enmarcado en una visión de escenarios de desarrollo de dicho personal con proyecciones a 20 años.

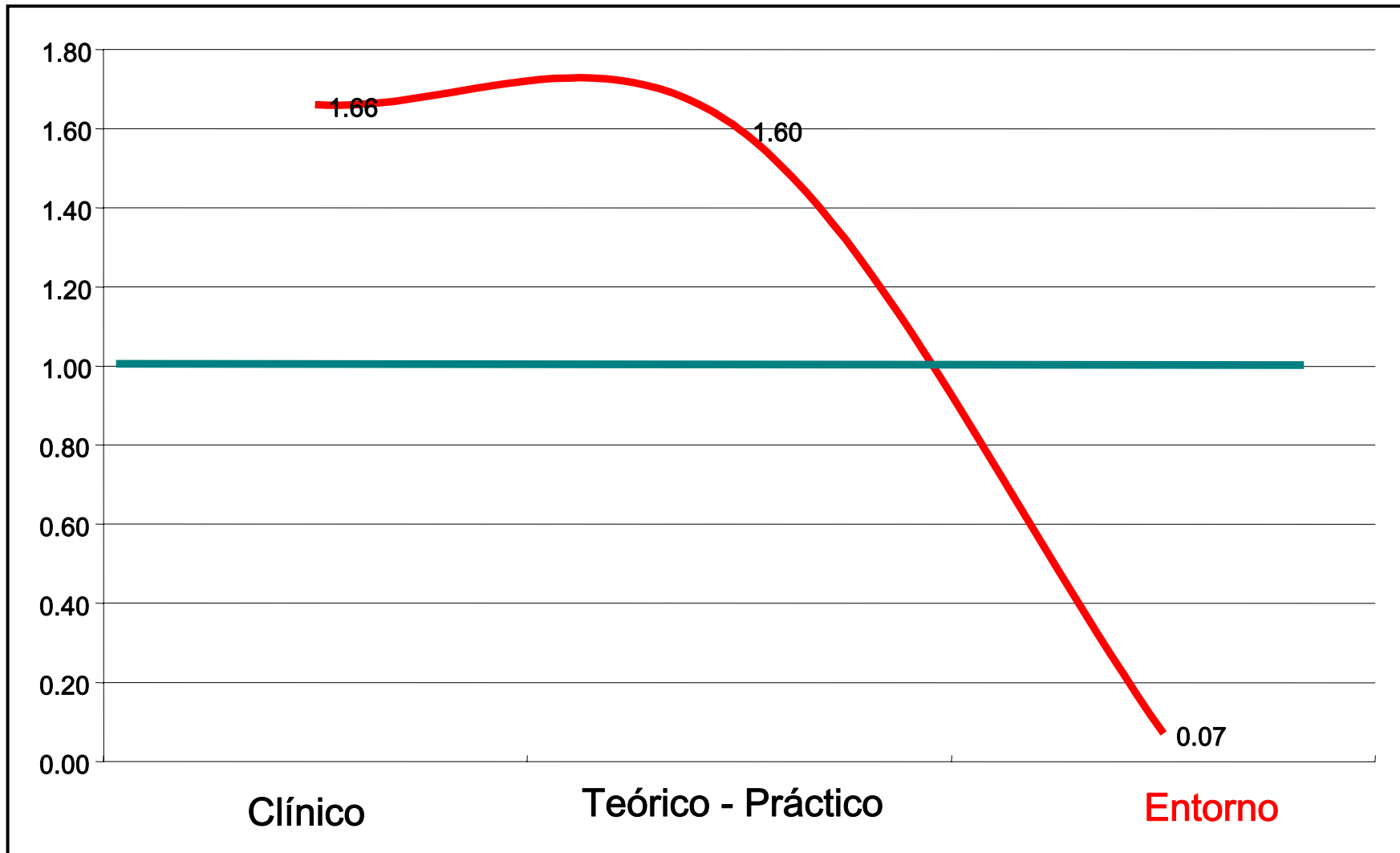
## COLOMBIA ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD PERFIL PROFESIONAL MEDICINA



# XIII CURSO TALLER LEGISLACION EN SALUD- OPS/CISS SEPTIEMBRE 4, 2006

## Colombia

Cuando se compararon las tareas que realiza el personal en la actualidad con los currículos académicos de su formación se observa la **BAJA PERTINENCIA** de los mismos **Se muestra el caso de medicina**



Fuente: Cálculo CENDEX

# **COLOMBIA**

## **MODERNIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN SALUD**

- Aborda las características cualitativas de los programas de educación, capacitación y entrenamiento, de las diferentes categorías de profesionales, técnicos y auxiliares que trabajan en el sistema de servicios de salud.
- Las conclusiones y recomendaciones se consolidan en un Plan para la Modernización de la Educación en Salud y en un Plan de Incentivos, para apoyar la implementación de dichas recomendaciones.

## COLOMBIA

### PROBLEMAS CUALITATIVOS IDENTIFICADOS EN LA FORMACION DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

#### Ambito de servicios formativo

- P1. Desintegración entre la formación del personal de salud y los servicios
- P2. Crisis de liderazgo del sector salud frente a las necesidades de formación
- P3. Indefinición de modelos de atención de salud que orienten el proceso de formación

#### Ambito

- P4. Falta de compromiso social de muchos entes formadores
- P5. Insuficiente generación de conocimiento dentro del sector educativo
- P6. Distorsión de la oferta académica en cantidad y calidad

## COLOMBIA

### PROBLEMAS CUALITATIVOS IDENTIFICADOS EN RECURSOS HUMANOS EN SALUD

#### Educación de postgrado

- Áreas saturadas, otras descubiertas
- Pobre generación de conocimiento
- Énfasis en especializaciones
- Ausencia de evaluación y baja acreditación
- Limitada formación de docentes

#### Educación continua

- No reglamentada
- Regida por intereses comerciales
- Información fragmentaria
- Énfasis en metodologías convencionales
- Pobres mecanismos de selección
- Ausencia de procesos de evaluación
- Pobre integración con los servicios.

XIII CURSO TALLER LEGISLACION EN SALUD- OPS/CISS  
SEPTIEMBRE 4, 2006

## COLOMBIA ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS 2000-2002

En cuanto a la calidad de la oferta educativa el estado solo podía certificar que **38** tenían estándares de excelencia

SISTEMA NACIONAL DE  
ACREDITACION

Programas de salud con Calidad Acreditada

38 Programas

Programas de Salud  
dentro del S.N.A.

47 Programas

Procesos de Evaluación

328 Programas de Pregrado

Programas de Salud  
Autorizados:

1123 Programas Formales  
586 No Formales

# **COLOMBIA**

## **SISTEMA DE ACREDITACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN SALUD**

Se diseñó un modelo especializado de acreditación para los programas educativos de las áreas de la salud, el cual fue estrechamente coordinado con el Modelo de Acreditación propuesto por el Consejo Nacional de Acreditación, con el fin de incentivar la calidad en la formación del personal de salud a partir de los hallazgos encontrados y las lecciones de experiencias internacionales.

## COLOMBIA

### Personal de Salud: Situaciones observadas - Síntesis

Problemas de  
Gestión

Disponibilidad y Distribución  
Inadecuada asignación de  
Funciones y Tareas

---

Problemas de  
Formación en  
Relación a Servicios

Modelo de Prestación de Servicios  
Modelo de Atención  
Disociación Formación - Trabajo  
No pertinencia de Currículos  
No forma para Competencias

---

Problemas en  
Relaciones Laborales

Cambios en Contratación y  
Remuneración - Inestabilidad



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Libertad y Orden

XIII CURSO TALLER LEGISLACION EN SALUD-  
OPS/CISS SEPTIEMBRE 4, 2006

## **COLOMBIA**

### **RECURSOS HUMANOS EN SALUD**

#### **6 INICIACION DE ACCIONES DE AJUSTE DE LOS PROCESOS DE REGULACION:**

**EN BUSQUEDA CONJUNTA**

**DE LA CALIDAD:**

**CONCERTACION DE ACTORES**

**PUBLICOS Y PRIVADOS**

**OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS EN  
SALUD**

## COLOMBIA



### OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

### CONFORMACION

**ESPACIO** de reflexión compartida

**INSTANCIA** de articulación y coordinación, en  
ámbitos nacional y territorial

**ESTRATEGIA** de participación intersectorial e  
interinstitucional

**MECANISMO** asesor para la adopción e  
implementación de Políticas en la formación, el  
empleo y el desarrollo del Personal de Salud

N  
E  
C  
E  
S  
I  
D  
A  
D

E  
S  
T  
R  
A  
T  
E  
G  
I  
A

# COLOMBIA: La formación del Personal de salud

## Dos enfoques complementarios

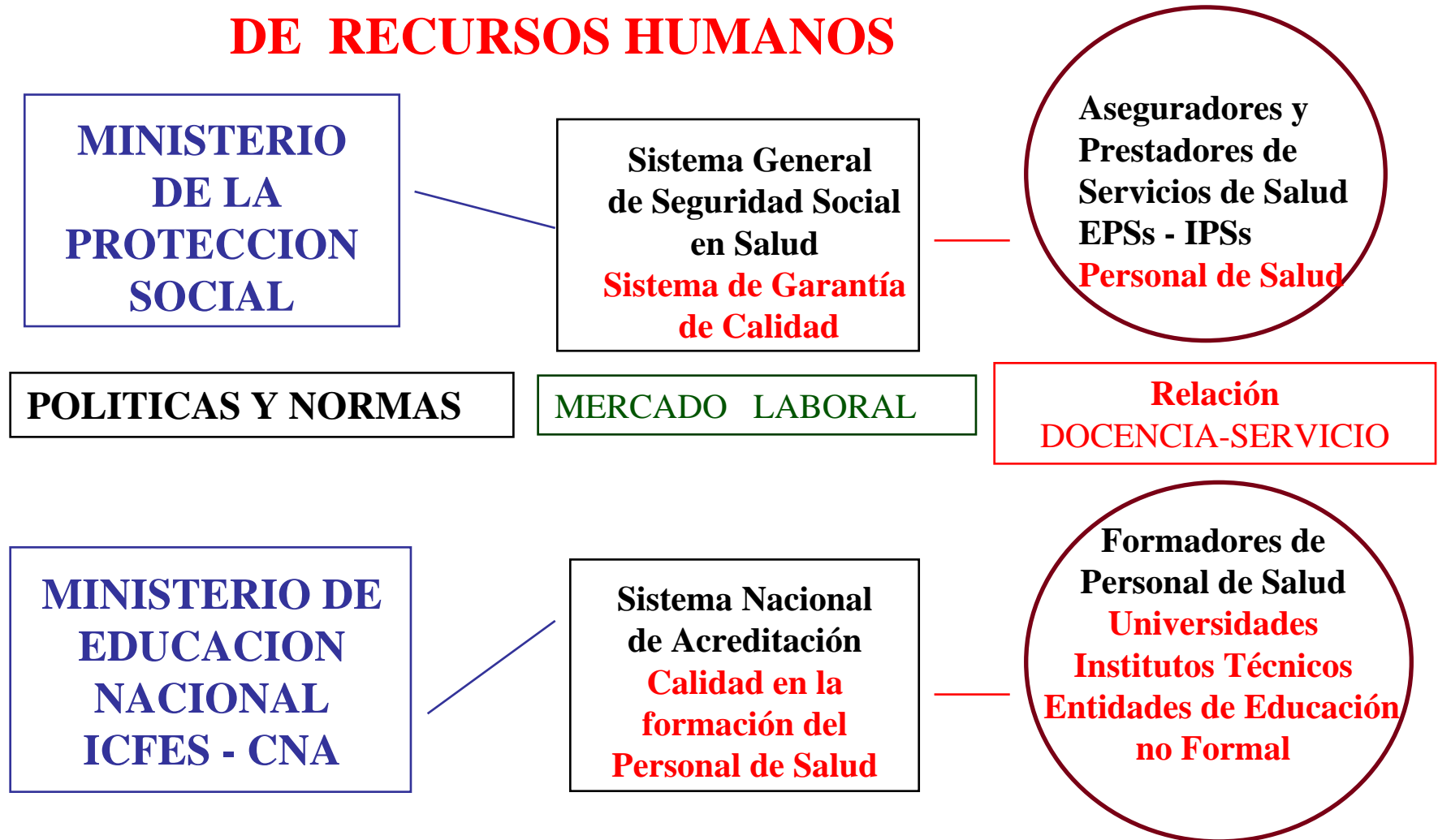
- **Lo técnico:** Especifico de la profesión y situación ocupacional
- **El contexto:** El marco político y económico el sistema de servicios, el empleo, la regulación

## Tres Nuevos objetivos de la formación

- Conocer el sistema de servicios
- Dinamizar el sistema de servicios
- Aprender a relacionarse laboralmente con el sistema

COLOMBIA ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS 2000-2004

**ACCIONES EN CURSO: REGULACION  
DE RECURSOS HUMANOS**



**COLOMBIA: Docencia - Servicio: Visión de futuro**

**Centros de formación**

**Escenarios de práctica**

**IDONEIDAD ESPECÍFICA PARA PRÁCTICAS  
FORMATIVAS**

**Estándares de Evaluación  
Alianza Estratégica Docencia - Servicio**

**ID ONEIDAD BASI CA**

**Sistema de habilitación  
Decreto 2309 de 2002**

**Requisitos Básicos de Calidad  
Decreto 2566 de 2003  
y otros**

**IPS**

**Institución Educativa**



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Libertad y Orden

## COLOMBIA RECURSOS HUMANOS ACCIONES EN CURSO: COORDINACION Y ARTICULACION

- **REGISTRO CALIFICADO**

1. MINISTERIOS DE EDUCACION Y DE LA PROTECCION SOCIAL
2. CONACES Y CONSEJO NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD
3. EVALUACIONES CONJUNTAS
4. VERIFICACIÓN POR PARES ACADEMICOS

- **ACREDITACION (Alta Calidad)**

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACION I



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Libertad y Orden

## **COLOMBIA RECURSOS HUMANOS ACCIONES EN CURSO: DISPONIBILIDAD DE INSTRUMENTOS**

**DECRETO 2309/02** Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad (IPSS- EPSs-ARSs)

**DECRETO 2566/02** Condiciones Mínimas (Pregrado)

**DECRETO 1665/03** Condiciones Mínimas Postgrado)

**ACUERDO 003 CNDRHS** (Evaluación Docencia-Servicio)

**MODELOS ARTICULADOS DE EVALUACION DE:**

**CNA-CONACES –CNDRHS**

**PROYECTO DE ACTUALIZACION NORMATIVA (024)**

# COLOMBIA RECURSOS HUMANOS: ACCIONES EN CURSO

## Diseño Curricular por Competencias para los programas de Salud

### FUNCIONES CENTRALES E INTERACCION



## Colombia: Carrera Administrativa

**Ley 443 de 1998**

**Ley 909 de 2004**

**Reforma el sistema general de carrera administrativa y busca corregir las falencias de la legislación anterior, establece:**

**Evaluación dos veces por año, flexibilidad para retiro, restricción de nombramientos provisionales, ingreso y ascensos abiertos, evaluación por resultados de funcionarios de libre nombramiento y remoción**

**No incluye “trabajadores de blanco” de los servicios de Salud pero si personal administrativo del Ministerio**

XIII CURSO TALLER LEGISLACION EN SALUD- OPS/CISS SEPTIEMBRE 4, 2006

## **COLOMBIA RECURSOS HUMANOS**

### **ACCIONES EN CURSO**

# **PROYECTO DE LEY DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD**

**Participación – Concertación**

**2003 -2006**

# COLOMBIA

## PROYECTO DE LEY 024 (404) RECURSOS HUMANOS EN SALUD



# COLOMIBA LEY DE TALENTO HUMANO DISPOSICIONES GENERALES

- Definición
- Objeto
- Principios
  - Equidad, calidad, integralidad, concertación, unidad, eficiencia, efectividad
- Características del Recurso Humano

# COLOMBIA LEY DE TALENTO HUMANO

## ORGANISMOS DE APOYO

- Consejo Nacional de Recursos Humanos
  - Definición, composición y funciones
- Observatorio: **Descentralizado**
- Colegios de profesionales de la salud
  - Definición, Delegación de Funciones públicas

# COLOMBIA LEY DE TALENTO HUMANO

## COMPONENTE DE FORMACION

- Pertinencia
  - **Competencias Profesionales y laborales**
  
- Calidad de los programas
  - **Escenario de práctica,**
  - **Hospitales Universitarios**
  
- Cantidad de los Programas
  - Registro calificado
  - Acreditación

# COLOMBIA LEY DE TALENTO HUMANO

## EJERCICIO DE LAS PROFESIONES

- Registro Unico Nacional.
- Ejercicio de las profesiones y las ocupaciones.  
  
Ejercicios de las terapéuticas alternativas y medicinas tradicionales.
- Certificación y Recertificación:
  - Diseñar los criterios, mecanismos, procesos y procedimientos necesarios
  - Instancia del Gobierno Nacional responsable de la Inspección Vigilancia y Control de las funciones asignadas.

# COLOMBIA LEY DE TALENTO HUMANO

## COMPONENTE DE DESEMPEÑO

- Fundamentos del desempeño
  - Acto propio.
  - Autonomía profesional.
  - Tarifas para las prestaciones
- Estímulos e incentivos
  - Definir programas
  - Becas- Crédito
  - Servicio Social
  - Investigación y productividad
- Articulación Ministerios de Educación y De la Protección Social
  - Sala de Ciencias de la Salud de CONACES
  - Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud

# COLOMBIA RECURSOS HUMANOS EN SALUD

## REGLAMENTACION AUXILIARES DE LA SALUD

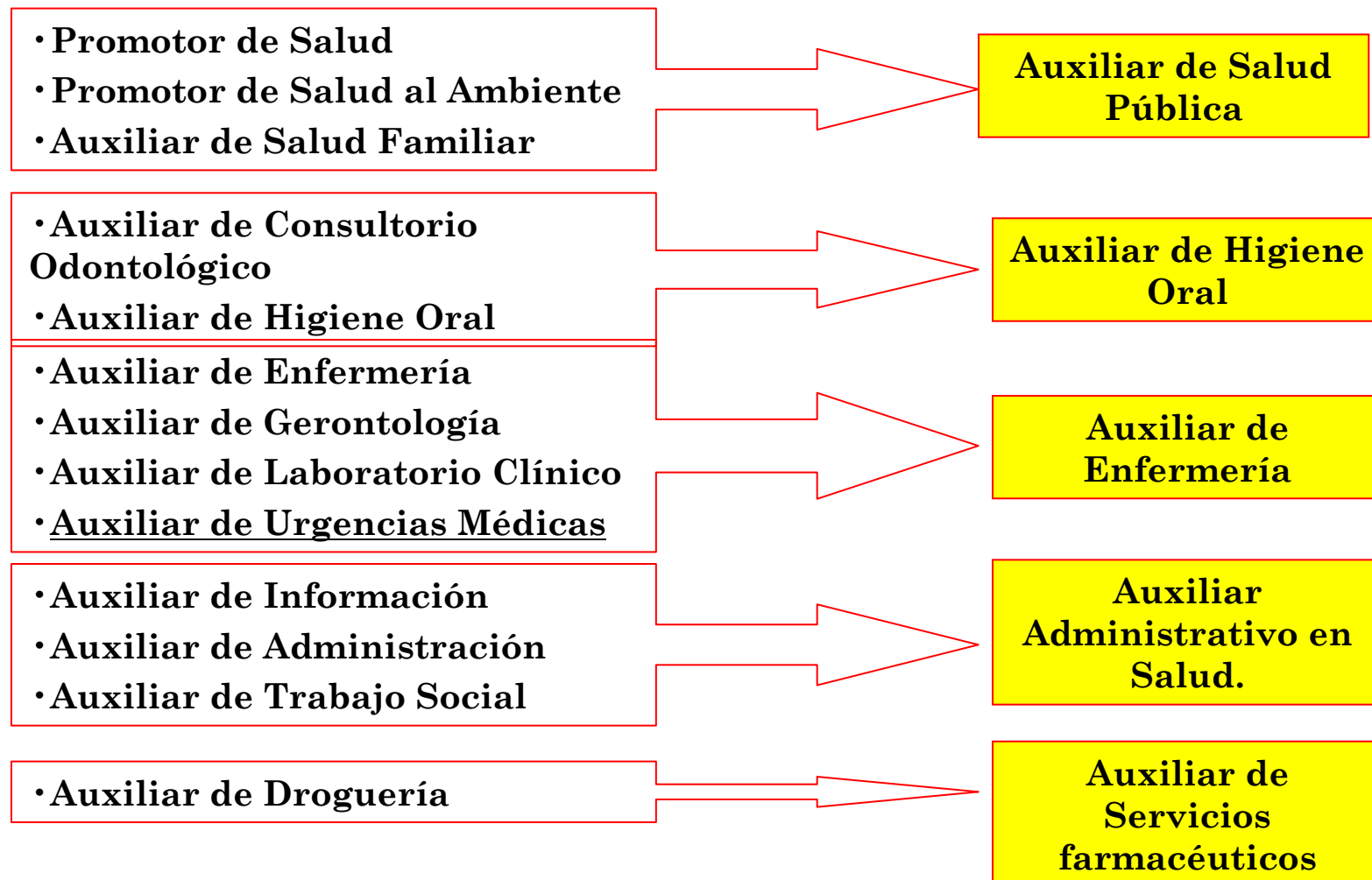
### **Decreto 3616 de 2005**

- Perfiles Ocupacionales y
- Normas de Competencia Laboral
- Para Auxiliares en áreas de salud

## COLOMBIA REGLAMENTACION AUXILIARES EN SALUD

### PERFILES ACUERDO 16 Y 47

### NVOS. PERFILES



# COLOMBIA

## REGLAMENTACION DE DOCENCIA-SERVICIO

### Establecimiento de Estándares para:

- Programas
- Centros de Formación y Escenarios de práctica

### Evaluación y Verificación por Pares Académicos

- Visitas de verificación a mas de 400 programas
- Visitas de verificación a mas de 100 IPS

# COLOMBIA

## REGULACION DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

### REFLEXIONES – LECCIONES

- La regulación de Recursos Humanos en salud es un procesos político
- Este es un proceso de definición y/o de ajuste de una "Política Pública"
- Que es una política pública y como se determina
- Importancia de la construcción colectiva de la política pública de regulación de recursos humanos en salud

REGULACION DE RECURSOS HUMANOS EN  
SALUD

UNA NECESIDAD SENTIDA

INICIATIVA

DE LA ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA  
SALUD OPS/OMS

ESTÍMULO Y APOYO A LA CARRERA  
SANITARIA

# Carrera sanitaria

**La carrera sanitaria constituye un medio para ordenar el accionar, la labor o el trabajo de los recursos humanos en salud.**

**En ella se expresan intereses de diferentes actores y debe ser abordado desde la perspectiva de:**

- Los derechos del trabajador
- Las necesidades del usuario de los servicios de salud
- Los requerimientos institucionales

Gracias

# Carrera sanitaria

## a. Derechos del trabajador:

- a.1 Desarrollo y retribución en su trabajo
- a.2. Desarrollo de sus competencias y capacidades

## b. Necesidades del usuario

- b.1. Calidad científica, técnica de atención
- b.2. Calidez humana en la atención

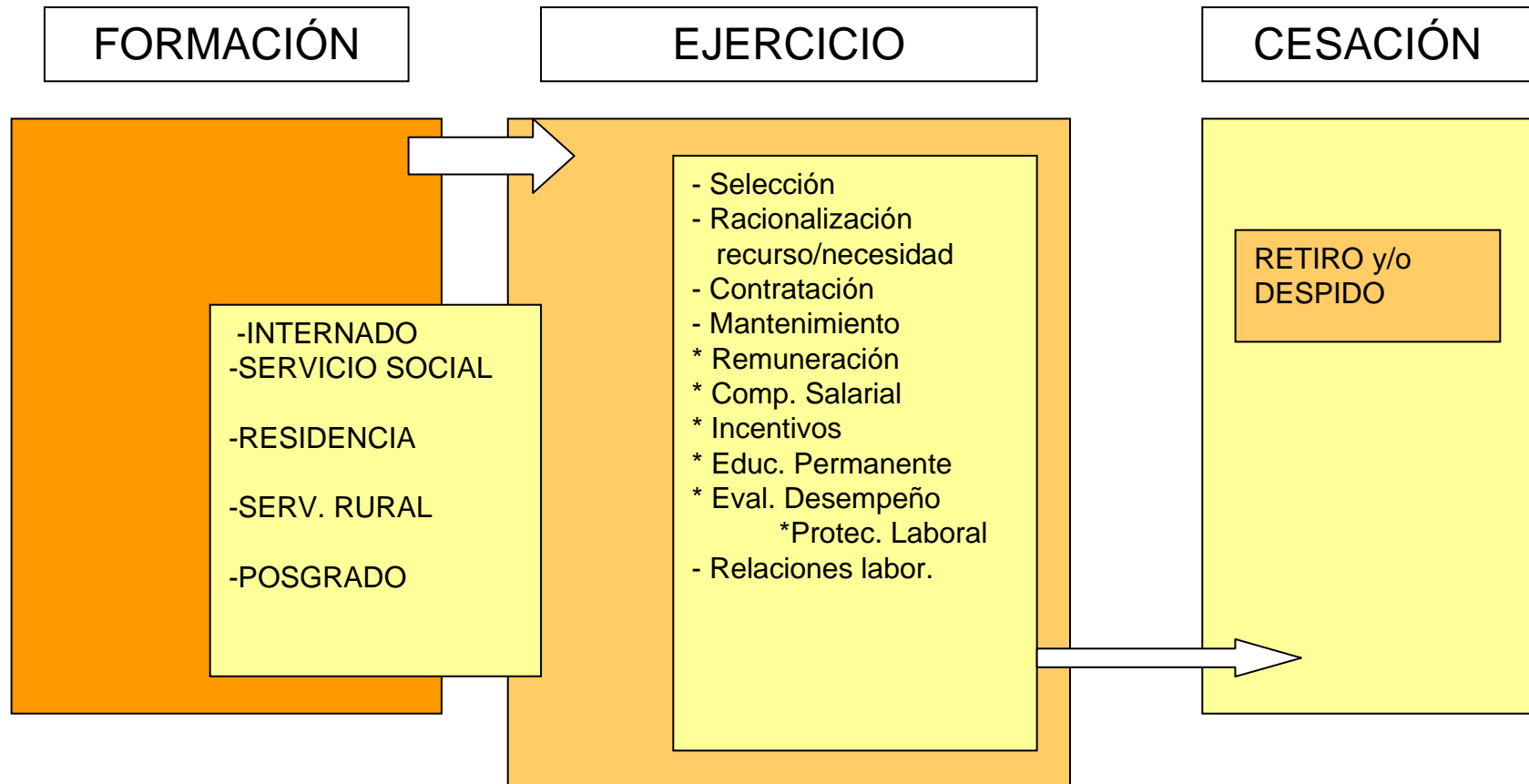
## c. Requerimientos del servicio

- c.1 Función técnica
- c.2 Función organizativa y de gestión

# Características Generales

- **Conjuntos de normas diversas, con diferentes grados de formalización (leyes, Decretos, Reglamentos).**
- **Con gran variedad de contenidos entre países y en el mismo conjunto normativo (desde grandes principios a pequeños detalles).**

## AMBITOS DE INTERVENCIÓN DE LA CARRERA SANITARIA



# Componentes

- **Sistemas de evaluación del desempeño**
- **Sistemas de certificación periódica de la competencia profesional**
- **Sistemas de incentivos variables por rendimiento, individuales y colectivos.**
- **Sistemas de incentivos por localización geográfica.**

# Componentes

- **“Movilidad horizontal”**: cambio de condiciones de trabajo sin necesariamente pasar a funciones superiores o de mayor responsabilidad.
- **Movilidad vertical**: cambio en la responsabilidad y las funciones.

# Componentes

- **Sistemas de capacitación y desarrollo del capital humano**
- **Obligaciones en materia de aporte al sistema de información (actualización de las bases de datos)**
- **Disposiciones básicas de ética y deontología**
- **Códigos o disposiciones de derechos recíprocos entre profesionales y usuarios.**
- **Disposiciones para el retiro y/o cesación**
- **Flexibilidad para la descentralización**

## **COLOMBIA**

### **Características principales del Sistema de Seguridad Social en Salud**

**Rol del Estado:** Definición de Políticas, Regulación,  
Prestador parcial de servicios

**Financiación:** Seguridad Social en Salud

**Principios:** Universalidad, Descentralización,  
Calidad, Pluralismo institucional,  
Integralidad

**Beneficios:** PAB, POS, ATEP, AUR-Soat

**Modelo de prestación de servicios:** Hospitalario