

FORMATO A DILIGENCIAR TRATÁNDOSE DE PROYECTOS DE REGULACIÓN QUE DEBAN PUBLICARSE PARA COMENTARIOS DE LA CIUDADANÍA EN GENERAL

(Numeral 8° del Artículo 8° del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo)
Proyecto de Resolución “Por el cual se adopta la Política Pública de Talento Humano en Salud”

Entidad o persona que formula el comentario	Artículo, numeral, inciso o aparte del Proyecto normativo frente al que se formula el comentario	Propuesta u observación formulada	Justificación de la propuesta u observación
Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación S.C.A.R.E.	Artículo 8. Distribución del Talento Humano en Salud. La distribución del Talento Humano en Salud da cuenta de la ubicación equitativa de auxiliares en salud (técnicos/as laborales), técnicos/as profesionales, tecnólogos/as, profesionales y con formación posgradual, en función de las necesidades de la población en los territorios y del sistema de salud del país. Las acciones encaminadas a la línea estratégica de la distribución del talento humano en salud estarán en cabeza de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social, que buscará desarrollar un trabajo articulado con otros actores, para atraer, captar y mantener al Talento Humano en Salud en todo el territorio nacional, con énfasis en áreas rurales, dispersas, de difícil acceso o desatendidas y particularmente en servicios de baja y mediana complejidad, para	Artículo 8. Distribución del Talento Humano en Salud. La distribución del Talento Humano en Salud da cuenta de la ubicación equitativa de auxiliares en salud (técnicos/as laborales), técnicos/as profesionales, tecnólogos/as, profesionales y con formación posgradual, en función de las necesidades de la población en los territorios y del sistema de salud del país. Las acciones encaminadas a la línea estratégica de la distribución del talento humano en salud estarán en cabeza de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social, que buscará desarrollar un trabajo articulado con otros actores, para atraer, captar y mantener al Talento Humano en Salud en todo el territorio nacional, con énfasis en áreas rurales, dispersas, de difícil acceso o desatendidas, y el fortalecimiento particularmente en servicios de baja, y mediana y	Se solicita la inclusión de la mención a los servicios de alta complejidad dentro del énfasis mencionado, debido a que dentro de

	favorecer su distribución equitativa y fortalecer la autonomía y la capacidad resolutive en el marco de la estrategia de Atención Primaria en Salud -APS y de las Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud (RIISS). Parágrafo. Las acciones específicas de esta línea estratégica se encuentran definidas en el anexo técnico Documento de Política Pública del Talento Humano en Salud 2024-2034.	alta complejidad, para favorecer su distribución equitativa y fortalecer la autonomía y la capacidad resolutive en el marco de la estrategia de Atención Primaria en Salud -APS y de las Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud (RIISS). Parágrafo. Las acciones específicas de esta línea estratégica se encuentran definidas en el anexo técnico Documento de Política Pública del Talento Humano en Salud 2024-2034.	las necesidades del sistema se encuentra la prestación de estos servicios; en efecto, una de las falencias evidenciadas en el sistema comprende la falta de disponibilidad y distribución de profesionales especializados que atiendan en forma oportuna a los usuarios en todo el territorio nacional, motivo por el cual no puede dejarse de lado en la creación de la Política de Talento Humano, toda vez que su inclusión permitirá la creación de estrategias y acciones encaminadas a fortalecer al personal en todos los niveles de atención.
	Artículo 9. Formación del Talento Humano en Salud. La formación del Talento Humano en Salud comprende las características educativas de los auxiliares en salud (técnicos/as laborales), técnicos/as profesionales, tecnólogos/as, profesionales y con formación posgradual, de acuerdo con las necesidades de la población en los territorios, del sistema de salud del país, articulando actores sectoriales e intersectoriales. Está línea plantea el desarrollo de una formación integral del Talento Humano en Salud con énfasis en la atención primaria en salud, integral, familiar, comunitaria, preventiva, predictiva y resolutive, de manera descentralizada,	Artículo 9. Formación del Talento Humano en Salud. La formación del Talento Humano en Salud comprende las características educativas de los auxiliares en salud (técnicos/as laborales), técnicos/as profesionales, tecnólogos/as, profesionales y con formación posgradual, de acuerdo con las necesidades de la población en los territorios, del sistema de salud del país, articulando actores sectoriales e intersectoriales. Está línea plantea el desarrollo de una formación integral del Talento Humano en Salud con énfasis en la atención primaria en salud, integral, familiar, comunitaria, preventiva, predictiva y resolutive, de manera descentralizada, contextualizada a las realidades y necesidades de las	

	contextualizada a las realidades y necesidades de las poblaciones. Parágrafo. Las acciones específicas de esta línea estratégica se encuentran definidas en el anexo técnico Documento de Política Pública del Talento Humano en Salud 2024-2034.	poblaciones, <u>y con fortalecimiento de oportunidades de formación en calidad, y actualización de conocimiento por parte del talento humano en salud que brinda sus servicios en servicios de alta complejidad.</u> Parágrafo. Las acciones específicas de esta línea estratégica se encuentran definidas en el anexo técnico Documento de Política Pública del Talento Humano en Salud 2024-2034.	Se realiza la propuesta en el mismo sentido de la argumentación contenida en el anterior comentario.
	Artículo 11. Condiciones de empleo y trabajo del Talento Humano en Salud. Las condiciones de bienestar, empleo y trabajo del Talento Humano en Salud se refieren a los procesos relacionados con: 1) las políticas institucionales, 2) la provisión del Talento Humano en Salud, 3) la organización del trabajo, 4) el crecimiento y desarrollo personal y familiar y 5) el desarrollo organizacional del Talento Humano en Salud, los cuales están fundamentados en las dimensiones planteadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) El Ministerio de Salud y Protección Social, en cabeza de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano en Salud desarrollará acciones encaminadas a promover y fomentar las condiciones de bienestar, empleo y trabajo digno y decente del Talento Humano en Salud, de acuerdo con los procesos anteriormente descritos. Parágrafo. Las acciones específicas de esta línea estratégica se encuentran definidas en el anexo	Artículo 11. Condiciones de empleo y trabajo del Talento Humano en Salud. Las condiciones de bienestar, empleo y trabajo del Talento Humano en Salud se refieren a Hace referencia a <u>las acciones encaminadas a crear, mejorar e incentivar el ejercicio del talento humano en salud en condiciones dignas, decentes, estables, equitativas y competitivas, desarrolladas en entornos seguros, libres de discriminación y favorables a su desarrollo personal y familiar, las cuales se establecerán dentro de</u> los procesos relacionados con: 1) las políticas institucionales, 2) la provisión del Talento Humano en Salud, 3) la organización del trabajo, 4) el crecimiento y desarrollo personal y familiar y 5) el desarrollo organizacional del Talento Humano en Salud, los cuales están fundamentados en las dimensiones planteadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) El Ministerio de Salud y Protección Social, en cabeza de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano en Salud desarrollará acciones encaminadas a promover y fomentar las	Se incluye aparte resaltado conforme con la redacción del articulado de esta Resolución, toda vez que resulta fundamental aclarar y resaltar cuál es el objetivo de la creación de las acciones contenidas en la línea estratégica 6.

	técnico Documento de Política Pública del Talento Humano en Salud 2024-2034.	condiciones de bienestar, empleo y trabajo digno y decente del Talento Humano en Salud, de acuerdo con los procesos anteriormente descritos. Parágrafo. Las acciones específicas de esta línea estratégica se encuentran definidas en el anexo técnico Documento de Política Pública del Talento Humano en Salud 2024-2034.	
	Documento Anexo “Política Pública de Talento Humano en Salud 2024-2034” La Resolución 2367 de 2023, que modifica la Resolución 1035 de 2022 y el anexo técnico “Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031”, establece en el capítulo 5 que el Eje 7. Que el Personal de salud es fundamental para garantizar el derecho a la salud, la acción sectorial e intersectorial sobre los determinantes sociales y para lograr mayor cobertura y acceso al sistema de salud. Este eje tiene como objetivo desarrollar mecanismos para mejorar la distribución, disponibilidad, formación, educación continua y condiciones de empleo digno del personal de salud. Los resultados esperados incluyen: i) capacidades consolidadas para la gestión territorial de la salud pública, ii) talento humano en salud formado para la gestión integral de la salud pública, iii) sabedores ancestrales y personal de salud propio reconocidos y articulados a la gestión de la salud pública en los territorios,	Documento Anexo “Política Pública de Talento Humano en Salud 2024-2034” La Resolución 2367 de 2023, que modifica la Resolución 1035 de 2022 y el anexo técnico “Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031”, establece en el capítulo 5 que el Eje 7. Que el Personal de salud es fundamental para garantizar el derecho a la salud, la acción sectorial e intersectorial sobre los determinantes sociales y para lograr mayor cobertura y acceso al sistema de salud. Este eje tiene como objetivo desarrollar mecanismos para mejorar la distribución, disponibilidad, formación, educación continua y condiciones de empleo digno del personal de salud. Los resultados esperados incluyen: i) capacidades consolidadas para la gestión territorial de la salud pública, ii) talento humano en salud formado para la gestión integral de la salud pública, iii) sabedores ancestrales y personal de salud propio reconocidos y articulados a la gestión de la salud pública en los territorios, el cual ejercerá sus funciones	Se solicita la inclusión de la expresión resaltada dentro del enunciado, debido a que consideramos fundamental plantear dentro

	iv) talento humano en salud pública sostenible, con garantía de trabajo digno y decente (Ministerio de Salud y Protección Social Colombia, 2023).	iv) <u>respetando las competencias exigidas por el ordenamiento jurídico para el ejercicio de las profesiones de la salud, y los títulos de idoneidad correspondientes.</u> talento humano en salud pública sostenible, con garantía de trabajo digno y decente (Ministerio de Salud y Protección Social Colombia, 2023).	de la Política que orientará a futuro iniciativas, acciones y medidas en materia de Talento Humano en Salud, la delimitación del ejercicio y funciones del personal que participe brindando este servicio, conforme con las competencias que los mismos han adquirido; en este sentido, debe recordarse que la Constitución Política de Colombia ha establecido que por Ley, pueden exigirse títulos de idoneidad para ejercer la profesión, motivo por el cual, sólo quien cuente con el mismo podrá desarrollar su ejercicio, y por tanto, sujetos como los sabedores ancestrales podrán participar con la condición de no transgredir ni reemplazar en sus funciones al personal de salud: <i>Artículo 26.</i> <i>Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.</i> <i>Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos.</i>
--	--	--	--

			<i>La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.</i> El Gobierno Nacional deberá ser muy cuidadoso y meticuloso al momento de incluir a personas que no cuentan con formación en el área de la salud, absteniéndose de crear roles que vulneren las competencias adquiridas por la vía señalada en la ley, siempre teniendo en cuenta la prevalencia del principio de seguridad del paciente que orienta a todo el servicio de salud colombiano.
	Documento Anexo “Política Pública de Talento Humano en Salud 2024-2034”	Se solicita inclusión y desarrollo de contexto, justificación y cifras que fundamenten los objetivos de la política.	Se evidencia que el documento de “Política Pública de Talento Humano en Salud” como lo expresa el documento, es el resultado del trabajo realizado dentro de las mesas de trabajo llevadas a cabo por el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se realizó la creación de un árbol de problemas y objetivos, que si bien resulta absolutamente valioso para determinar las problemáticas que deben ser abordadas en cuanto al Talento Humano en Salud, no contiene cifras, datos y estudios que justifiquen y guíen el camino a tomar en materia de acciones que permitan solucionarlas.

			Teniendo en cuenta el documento de “Política de Talento Humano en Salud” elaborado por dicho Ministerio en el año 2018, se tiene que la política “busca orientar las acciones de los agentes que intervienen en los mercados educativo, laboral y de servicios de salud...” motivo por el cual consideramos fundamental desarrollar un contexto y justificación completo sobre la necesidad de la política en materia de cifras sobre: disponibilidad y distribución del talento humano en salud, demanda de personal en los territorios, cupos para formación profesional, violencia al talento humano en salud, deudas al talento humano en salud, entre otros.
	4.2.1 Línea estratégica 1: Rectoría y gobernanza del Talento Humano en Salud. La rectoría y gobernanza del Talento Humano en Salud como línea estratégica de la Política da cuenta de los procesos de planificación, organización, rectoría, monitoreo y evaluación de los resultados en el campo del Talento Humano en Salud en el país y en los territorios. Esta línea estará en cabeza de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social, y desarrollará acciones articuladas con otras dependencias del Ministerio de Salud y Protección Social, otras	4.2.1 Línea estratégica 1: Rectoría y gobernanza del Talento Humano en Salud. La rectoría y gobernanza del Talento Humano en Salud como línea estratégica de la Política da cuenta de los procesos de planificación, organización, rectoría, monitoreo y evaluación de los resultados en el campo del Talento Humano en Salud en el país y en los territorios. Esta línea estará en cabeza de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social, y desarrollará acciones articuladas con el Consejo Nacional de Talento	Se solicita la inclusión explícita del Consejo

	entidades del Estado, asociaciones gremiales, sociedades científicas, entidades territoriales y organizaciones aliadas nacionales e internacionales. 4.2.1.1 Planificación. La planificación estratégica de la disponibilidad, distribución, formación y condiciones de bienestar, empleo y trabajo del Talento Humano en Salud se da como respuesta a la situación de salud de la población, teniendo en cuenta los atributos de calidad y aceptabilidad de los servicios y cuidados de la salud, con articulación de los actores y sectores en el territorio. 4.2.1.1.1 Acciones específicas de la planificación. La planificación del Talento Humano en Salud desde la línea estratégica de rectoría y gobernanza orienta: • Diseñar, validar e implementar el Modelo Integral de Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud para el análisis, diseño, desarrollo, monitoreo y evaluación de intervenciones en función de las brechas del Talento Humano en Salud, de las prioridades y objetivos estratégicos del sector salud, incluyendo el enfoque territorial (descentralizado) con una perspectiva de inclusión, diferencial y de diversidad teniendo en cuenta la organización de las Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud (RIISS). • Promover estrategias para la gestión de recursos y la planificación de estudios que permitan definir e	Humano en Salud y con otras dependencias del Ministerio de Salud y Protección Social, otras entidades del Estado, asociaciones gremiales, sociedades científicas, entidades territoriales y organizaciones aliadas nacionales e internacionales. 4.2.1.1 Planificación. La planificación estratégica de la disponibilidad, distribución, formación y condiciones de bienestar, empleo y trabajo del Talento Humano en Salud se da como respuesta a la situación de salud de la población, teniendo en cuenta los atributos de calidad y aceptabilidad de los servicios y cuidados de la salud, con articulación de los actores y sectores en el territorio. 4.2.1.1.1 Acciones específicas de la planificación. La planificación del Talento Humano en Salud desde la línea estratégica de rectoría y gobernanza orienta: • Diseñar, validar e implementar el Modelo Integral de Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud para el análisis, diseño, desarrollo, monitoreo y evaluación de intervenciones en función de las brechas del Talento Humano en Salud, de las prioridades y objetivos estratégicos del sector salud, incluyendo el enfoque territorial (descentralizado) con una perspectiva de inclusión, diferencial y de diversidad teniendo en cuenta la organización de las Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud (RIISS). • Promover estrategias para la gestión de recursos y la planificación de estudios que permitan definir e	Nacional de Talento Humano en Salud, toda vez que se trata del organismo de carácter y consulta permanente para la definición de políticas encaminadas al desarrollo del Talento Humano en Salud, tal y como lo establece la Ley 1164 de 2007.
--	--	---	---

	implementar la ratio de todos los perfiles del Talento Humano en Salud / paciente por cada uno de los servicios de salud, ratio perfiles talento humano en salud / familias y ratio perfiles talento humano en salud / población, acompañando su implementación, actualizaciones, seguimiento y evaluación, como parte de los estándares y mecanismos regulatorios del Talento Humano en Salud. 4.2.1.2 Organización de los procesos de trabajo. Desde la línea estratégica de rectoría y gobernanza se plantea que, a nivel nacional las atribuciones legales, normativas y técnicas deben facilitar la planificación y la gestión estratégica de esta política, así como la toma de decisiones para el desarrollo de acciones en torno a las líneas estratégicas formuladas en el presente acto administrativo, en función de las cargas, responsabilidades y perfiles para la garantía del derecho fundamental a la salud. Lo anterior se articula con la creación y sostenibilidad de una estructura organizacional y de procesos en el nivel departamental y distrital para la planificación y gestión del Talento Humano en Salud, incidiendo en el ordenamiento, integración y verificación de acciones interinstitucionales, sectoriales e intersectoriales para mejorar las líneas estratégicas de la Política Pública del Talento Humano en Salud. 4.2.1.2.1 Acciones específicas de la organización de los procesos de trabajo. Para la organización de los procesos de trabajo del Talento Humano en Salud desde la línea estratégica de rectoría y gobernanza, se definen las siguientes acciones específicas:	implementar la ratio de todos los perfiles del Talento Humano en Salud / paciente por cada uno de los servicios de salud, ratio perfiles talento humano en salud / familias y ratio perfiles talento humano en salud / población, acompañando su implementación, actualizaciones, seguimiento y evaluación, como parte de los estándares y mecanismos regulatorios del Talento Humano en Salud. 4.2.1.2 Organización de los procesos de trabajo. Desde la línea estratégica de rectoría y gobernanza se plantea que, a nivel nacional las atribuciones legales, normativas y técnicas deben facilitar la planificación y la gestión estratégica de esta política, así como la toma de decisiones para el desarrollo de acciones en torno a las líneas estratégicas formuladas en el presente acto administrativo, en función de las cargas, responsabilidades y perfiles para la garantía del derecho fundamental a la salud. Lo anterior se articula con la creación y sostenibilidad de una estructura organizacional y de procesos en el nivel departamental y distrital para la planificación y gestión del Talento Humano en Salud, incidiendo en el ordenamiento, integración y verificación de acciones interinstitucionales, sectoriales e intersectoriales para mejorar las líneas estratégicas de la Política Pública del Talento Humano en Salud. 4.2.1.2.1 Acciones específicas de la organización de los procesos de trabajo. Para la organización de los procesos de trabajo del Talento Humano en Salud desde la línea estratégica de rectoría y gobernanza, se definen las siguientes acciones específicas:	
--	---	---	--

	• Realizar acompañamiento técnico a las modificaciones legales, normativas y técnicas para la planificación y gestión estratégica de la Política de Talento Humano en Salud, y orientar la toma de decisiones sobre las líneas estratégicas del presente acto administrativo. • Diseñar el lineamiento técnico para el establecimiento de equipos de trabajo funcionales orientados a la gestión estratégica del Talento Humano en Salud desde las secretarías Departamentales y Distritales de Salud. • Articular las funciones y procesos asignados a los equipos de trabajo funcionales orientados a la gestión estratégica del Talento Humano en Salud en las Secretarías Departamentales y Distritales de Salud con la Mesa Nacional de Misión Médica, incluyendo la participación del Ministerio de Salud y Protección social, para la revisión, actualización o modificación normativa, rutas de protección, gestión de seguridad y comportamientos seguros, entre otros. 4.2.1.3 Dirección, Conducción y Rectoría. Desde la línea estratégica de rectoría y gobernanza se plantea que, la dirección, conducción y rectoría del Talento Humano en Salud permite el fortalecimiento de la regulación, planificación y gestión de la disponibilidad, distribución, formación, condiciones de bienestar, empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, así como, la valoración de la salud y bienestar de los trabajadores del sector en función de las	• Realizar acompañamiento técnico a las modificaciones legales, normativas y técnicas para la planificación y gestión estratégica de la Política de Talento Humano en Salud, y orientar la toma de decisiones sobre las líneas estratégicas del presente acto administrativo. • Diseñar el lineamiento técnico para el establecimiento de equipos de trabajo funcionales orientados a la gestión estratégica del Talento Humano en Salud desde las secretarías Departamentales y Distritales de Salud. • Articular las funciones y procesos asignados a los equipos de trabajo funcionales orientados a la gestión estratégica del Talento Humano en Salud en las Secretarías Departamentales y Distritales de Salud con la Mesa Nacional de Misión Médica, incluyendo la participación del Ministerio de Salud y Protección social y del Consejo Nacional de Talento Humano en Salud. para la revisión, actualización o modificación normativa, rutas de protección, gestión de seguridad y comportamientos seguros, entre otros. 4.2.1.3 Dirección, Conducción y Rectoría. Desde la línea estratégica de rectoría y gobernanza se plantea que, la dirección, conducción y rectoría del Talento Humano en Salud permite el fortalecimiento de la regulación, planificación y gestión de la disponibilidad, distribución, formación, condiciones de bienestar, empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, así como, la valoración de la salud y bienestar de los	
--	---	--	--

	necesidades en salud de los territorios en el marco del sistema de salud. 4.2.1.3.1 Acciones específicas de dirección, conducción y rectoría. Para la dirección, conducción y rectoría del Talento Humano en Salud, se define: • Realizar acompañamiento técnico a los equipos de trabajo funcionales orientados a la gestión estratégica del talento humano en salud desde las Secretarías Departamentales y Distritales de Salud para la planificación y gestión del Talento Humano en Salud, que favorezcan el desarrollo de estrategias que propendan por el mejoramiento, la distribución, disponibilidad, formación, educación continua, así como, las condiciones de bienestar, empleo y trabajo digno y decente del personal de salud. • Crear mesas regionales y departamentales anuales para el monitoreo y el seguimiento de la implementación de la Política de Talento Humano en Salud: "AvanceSalud Colombia: THS en el Foco", con la participación del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, las Secretarías Departamentales y Distritales de Salud, y otras entidades como las agencias de cooperación instituciones, actores y sectores para analizar los resultados, generar mecanismos de diálogo y concertación en torno a la gestión de la Política Pública del Talento Humano en Salud y promover el intercambio de experiencias, desafíos, buenas prácticas y estrategias que fortalezcan la gestión del Talento Humano en Salud.	trabajadores del sector en función de las necesidades en salud de los territorios en el marco del sistema de salud. 4.2.1.3.1 Acciones específicas de dirección, conducción y rectoría. Para la dirección, conducción y rectoría del Talento Humano en Salud, se define: • Realizar acompañamiento técnico a los equipos de trabajo funcionales orientados a la gestión estratégica del talento humano en salud desde las Secretarías Departamentales y Distritales de Salud para la planificación y gestión del Talento Humano en Salud, que favorezcan el desarrollo de estrategias que propendan por el mejoramiento, la distribución, disponibilidad, formación, educación continua, así como, las condiciones de bienestar, empleo y trabajo digno y decente del personal de salud. • Crear mesas regionales y departamentales anuales para el monitoreo y el seguimiento de la implementación de la Política de Talento Humano en Salud: "AvanceSalud Colombia: THS en el Foco", con la participación del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, las Secretarías Departamentales y Distritales de Salud, y otras entidades como las agencias de cooperación instituciones, actores y sectores para analizar los resultados, generar mecanismos de diálogo y concertación en torno a la gestión de la Política Pública del Talento Humano en Salud y promover el intercambio de experiencias, desafíos, buenas prácticas y estrategias que fortalezcan la gestión del Talento Humano en Salud.	
--	--	--	--

	• Generar mesas de trabajo para concertar mecanismos de reconocimiento en los sistemas de información de otras profesiones y ocupaciones que aportan a la gestión de los servicios de salud y salud pública, considerando el marco normativo vigente. 4.2.1.4 Monitoreo de los procesos y evaluación de resultados. Desde la línea estratégica de rectoría y gobernanza, se establece que el monitoreo de procesos y la evaluación de resultados del Talento Humano en Salud debe integrar mecanismos sistemáticos de trabajo colaborativo y rendición de cuentas. Estos mecanismos deben estar respaldados por un sistema de información territorial integrado e interoperable con el nivel nacional, que permita identificar los resultados e impactos de la planificación y gestión del talento humano en salud y su interacción con la cobertura y acceso a los servicios de salud, carga de la morbilidad y mortalidad y calidad de la atención, con indicadores para el seguimiento de la política. 4.2.1.4.1 Acciones específicas del monitoreo de los procesos y evaluación de resultados. Para el monitoreo de los procesos y evaluación de resultados se definen las siguientes acciones: • Fortalecer el sistema de información del Talento Humano en Salud a nivel nacional con una perspectiva descentralizada, asegurando su oportunidad, cobertura, consistencia, completitud, exactitud e interoperabilidad. Esto facilitará el análisis de disponibilidad, distribución, migración interna y externa, formación y condiciones de	• Generar mesas de trabajo para concertar mecanismos de reconocimiento en los sistemas de información de otras profesiones y ocupaciones que aportan a la gestión de los servicios de salud y salud pública, considerando el marco normativo vigente. 4.2.1.4 Monitoreo de los procesos y evaluación de resultados. Desde la línea estratégica de rectoría y gobernanza, se establece que el monitoreo de procesos y la evaluación de resultados del Talento Humano en Salud debe integrar mecanismos sistemáticos de trabajo colaborativo y rendición de cuentas. Estos mecanismos deben estar respaldados por un sistema de información territorial integrado e interoperable con el nivel nacional, que permita identificar los resultados e impactos de la planificación y gestión del talento humano en salud y su interacción con la cobertura y acceso a los servicios de salud, carga de la morbilidad y mortalidad y calidad de la atención, con indicadores para el seguimiento de la política. 4.2.1.4.1 Acciones específicas del monitoreo de los procesos y evaluación de resultados. Para el monitoreo de los procesos y evaluación de resultados se definen las siguientes acciones: • Fortalecer el sistema de información del Talento Humano en Salud a nivel nacional con una perspectiva descentralizada, asegurando su oportunidad, cobertura, consistencia, completitud, exactitud e interoperabilidad. Esto facilitará el análisis de disponibilidad, distribución, migración interna y externa, formación y condiciones de bienestar, empleo y trabajo desde el nivel municipal, además de la	
--	---	--	--

	bienestar, empleo y trabajo desde el nivel municipal, además de la integración con otros sistemas de información y el Sistema Único Integrado de Información en Salud. • Articular el sistema de información del Talento Humano en Salud con iniciativas para identificar y reportar riesgos y actos violentos contra el personal sanitario, con el fin de definir la ruta de intervención junto a los actores sectoriales e intersectoriales del territorio. • Generar boletines desde el Observatorio Nacional de Talento Humano en Salud que incluyan información sobre disponibilidad, distribución, formación y condiciones de bienestar, empleo y trabajo, así como buenas prácticas para la gestión del talento humano en salud. Estos boletines deben tener un enfoque territorial y considerar la inclusión, interseccionalidad y diversidad, en función de las prioridades del sector salud. • Promover mesas de trabajo con aliados estratégicos para establecer acuerdos e incentivos que impulsen la investigación, innovación y producción de conocimiento en el ámbito del Talento Humano en Salud. • Diseñar y publicar un tablero de control general de la Política Pública de Talento Humano en Salud que permita hacer seguimiento a su implementación.	integración con otros sistemas de información y el Sistema Único Integrado de Información en Salud. • Articular el sistema de información del Talento Humano en Salud con iniciativas para identificar y reportar riesgos y actos violentos contra el personal sanitario, con el fin de definir la ruta de intervención junto a los actores sectoriales e intersectoriales del territorio. • Generar boletines desde el Observatorio Nacional de Talento Humano en Salud que incluyan información sobre disponibilidad, distribución, formación y condiciones de bienestar, empleo y trabajo, así como buenas prácticas para la gestión del talento humano en salud. Estos boletines deben tener un enfoque territorial y considerar la inclusión, interseccionalidad y diversidad, en función de las prioridades del sector salud. • Promover mesas de trabajo con aliados estratégicos para establecer acuerdos e incentivos que impulsen la investigación, innovación y producción de conocimiento en el ámbito del Talento Humano en Salud. • Diseñar y publicar un tablero de control general de la Política Pública de Talento Humano en Salud que permita hacer seguimiento a su implementación.	

	4.2.2 Línea estratégica 2: Disponibilidad del talento humano en salud. Esta línea da cuenta de la disposición de auxiliares en salud (técnicos/as laborales), técnicos/as profesionales, tecnólogos/as, profesionales y con formación posgradual, en función de las necesidades y la situación de salud de la población, de los territorios y del sistema de salud del país. Las acciones de la línea estratégica Disponibilidad del Talento Humano en Salud estarán en cabeza de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social con un trabajo articulado con otros actores y sectores, para implementar estrategias orientadas a la disminución de la brecha de disponibilidad del Talento Humano en Salud. 4.2.2.1 Acciones específicas de la disponibilidad. Para la disponibilidad del Talento Humano en Salud se establecen las siguientes acciones: • Generar mesas de trabajo para la creación de alianzas estratégicas que permitan la ampliación y el fortalecimiento del Servicio Social Obligatorio (SSO) de manera equitativa para todas las profesiones de la salud en función del cierre de brechas del Talento Humano en Salud y del Modelo vigente en el Sistema de Salud para la atención integral, basado en la estrategia de Atención Primaria en Salud y de las Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud (RISS).	4.2.2 Línea estratégica 2: Disponibilidad del talento humano en salud. Esta línea da cuenta de la disposición y suficiencia de auxiliares en salud (técnicos/as laborales), técnicos/as profesionales, tecnólogos/as, profesionales y con formación posgradual, en función de las necesidades y la situación de salud de la población, de los territorios y del sistema de salud del país. Las acciones de la línea estratégica Disponibilidad del Talento Humano en Salud estarán en cabeza de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social con un trabajo articulado con otros actores y sectores, para implementar estrategias orientadas a la disminución de la brecha de disponibilidad del Talento Humano en Salud. 4.2.2.1 Acciones específicas de la disponibilidad. Para la disponibilidad del Talento Humano en Salud se establecen las siguientes acciones: • Generar mesas de trabajo para la creación de alianzas estratégicas que permitan la ampliación y el fortalecimiento del Servicio Social Obligatorio (SSO) prestado en condiciones de seguridad en las regiones, y de manera equitativa para todas las profesiones de la salud en función del cierre de brechas del Talento Humano en Salud y del Modelo vigente en el Sistema de Salud para la atención integral, basado en la estrategia de Atención Primaria	Se solicita le expresión “y suficiencia” toda vez que permite dar mayor claridad al contenido del término “disponibilidad”. Teniendo en cuenta que nos encontramos en la acción estratégica de disponibilidad, solicitamos agregar la expresión “prestado en condiciones de seguridad en las regiones” toda vez que una de los motivos por los cuales los rurales temen prestar su servicio obligatorio está relacionado a que no cuentan
--	---	---	---

	• Rediseñar el marco normativo del Servicio Social Obligatorio (SSO) como una herramienta estratégica orientada al cierre de brechas en la disponibilidad del Talento Humano en Salud, así como a la formación integral, la consolidación de equipos y a la gestión territorial con base en la estrategia de salud familiar y comunitaria. • Establecer un sistema de monitoreo y evaluación periódica del Servicio Social Obligatorio, que verifique el cumplimiento de sus objetivos y garantice una atención acorde con las necesidades de la población. Este sistema de monitoreo y evaluación considerará la medición de indicadores que permitan: i) la verificación de la distribución equitativa del talento humano en salud según los requerimientos nacionales e internacionales; ii) la revisión de las condiciones de infraestructura, dotación (insumos, dispositivos y tecnologías en salud) necesarios para la prestación de los servicios de salud, iii) las condiciones de bienestar, de empleo y de trabajo, iv) su impacto en la cobertura y acceso a los servicios de salud, carga de morbilidad y mortalidad, así como en la calidad de la atención, con énfasis en áreas rurales o de difícil acceso. Los resultados se publicarán bianualmente y servirán para ajustar políticas y normativas del Servicio Social Obligatorio.	en Salud y de las Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud (RIISS). • Rediseñar el marco normativo del Servicio Social Obligatorio (SSO) como una herramienta estratégica orientada al cierre de brechas y creación de incentivos para en la disponibilidad del Talento Humano en Salud, así como a la formación integral, la consolidación de equipos y a la gestión territorial con base en la estrategia de salud familiar y comunitaria. • Establecer un sistema de monitoreo y evaluación periódica del Servicio Social Obligatorio, que verifique el cumplimiento de sus objetivos y garantice una atención acorde con las necesidades de la población. Este sistema de monitoreo y evaluación considerará la medición de indicadores que permitan: i) la verificación de la distribución equitativa del talento humano en salud según los requerimientos nacionales e internacionales; ii) la revisión de las condiciones de infraestructura, dotación (insumos, dispositivos y tecnologías en salud) necesarios para la prestación de los servicios de salud, iii) las condiciones de bienestar, de empleo y de trabajo, iv) su impacto en la cobertura y acceso a los servicios de salud, carga de morbilidad y mortalidad, así como en la calidad de la atención, con énfasis en áreas rurales o de difícil acceso. Los resultados se publicarán bianualmente y servirán para	con las condiciones de seguridad para hacerlo, por lo cual esta medida resulta fundamental y debe contenerse tanto en la estrategia de disponibilidad, como en la distribución en los territorios. La creación de incentivos permite mejorar la disponibilidad del talento humano en salud.
--	--	---	---

	• Desarrollar mesas con aliados estratégicos para la estimación de las necesidades de Talento Humano en Salud para la próxima década a nivel nacional y por territorio como punto de partida para la definición de estrategias que promuevan y favorezcan el acceso a programas de formación en el área de salud, orientadas al cierre de brechas del Talento Humano en Salud.	ajustar políticas y normativas del Servicio Social Obligatorio. • Desarrollar mesas con aliados estratégicos para la estimación de las necesidades de Talento Humano en Salud para la próxima década a nivel nacional y por territorio como punto de partida para la definición de estrategias que promuevan y favorezcan el acceso a programas de formación en el área de salud, orientadas al cierre de brechas del Talento Humano en Salud. • <u>Creación de incentivos para el talento humano en salud en materia salarial y de oportunidades y cupos de formación en todos los niveles, que permita la ampliación del número de profesionales que participan en la atención en salud.</u>	Se solicita incluir este nuevo párrafo que no se enfoca como el comentado anteriormente en el Servicio Social Obligatorio, sino en el talento humano en salud en general. Si bien somos conscientes que el tema de oportunidades y cupos de formación será mencionado posteriormente, el mismo comprende una clara acción para mejorar la disponibilidad, por lo cual consideramos debe ir incluido en este aparte.
	4.2.3 Línea estratégica 3: Distribución del Talento Humano en Salud. Esta línea da cuenta de la ubicación equitativa de auxiliares en salud (técnicos/as laborales), técnicos/as profesionales, tecnólogos/as, profesionales y con formación posgradual, en función	4.2.3 Línea estratégica 3: Distribución del Talento Humano en Salud. Esta línea da cuenta de la ubicación equitativa de auxiliares en salud (técnicos/as laborales), técnicos/as profesionales, tecnólogos/as, profesionales y con formación posgradual, en función	

	de las necesidades de la población en los territorios y del sistema de salud del país. Las acciones de esta línea estratégica estarán en cabeza de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social con un trabajo articulado con otros actores, para atraer, captar y mantener al Talento Humano en Salud, en todo el territorio nacional, enfocándose en áreas rurales, dispersas, de difícil acceso o desatendidas, y particularmente en servicios de nivel primario de atención. Esto a fin de favorecer la distribución equitativa y fortalecer la autonomía y la capacidad resolutive en el marco de la estrategia de Atención Primaria en Salud - APS y de las Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud (RIISS). 4.2.3.1 Acciones específicas de la distribución. Para la distribución del Talento Humano en Salud se orienta: • Diseñar y coordinar estrategias combinadas con los actores y agentes del Sistema de Salud para la promoción del desarrollo de actividades y entrenamiento del Talento Humano en Salud orientadas a la prevención y manejo de situaciones de violencia en el marco de la actividad sanitaria, especialmente en zonas de alto riesgo de seguridad, alta probabilidad de violencia delincuencia o en instituciones con saturación de servicios o situaciones de emergencia.	de las necesidades de la población en los territorios y del sistema de salud del país. Las acciones de esta línea estratégica estarán en cabeza de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social con un trabajo articulado con otros actores, para atraer, captar y mantener al Talento Humano en Salud, en todo el territorio nacional, enfocándose en áreas rurales, dispersas, de difícil acceso o desatendidas, y particularmente en servicios de nivel primario de atención. Esto a fin de favorecer la distribución equitativa y fortalecer la autonomía y la capacidad resolutive en el marco de la estrategia de Atención Primaria en Salud - APS y de las Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud (RIISS). 4.2.3.1 Acciones específicas de la distribución. Para la distribución del Talento Humano en Salud se orienta: • Diseñar y coordinar estrategias combinadas con los actores y agentes del Sistema de Salud para la promoción del desarrollo de actividades y entrenamiento del Talento Humano en Salud en condiciones de seguridad y dignidad orientadas a la prevención, protección y manejo de situaciones de violencia en el marco de la actividad sanitaria, especialmente en zonas de alto riesgo de seguridad, alta probabilidad de violencia delincuencia o en instituciones con saturación de servicios o situaciones de emergencia.	Una vez más se resalta que el desarrollo de las actividades del talento humano en salud deben ser desarrolladas en condiciones de seguridad; en este sentido, constituyen una razón de preocupación y desincentivo para el personal los riesgos a los que deben verse enfrentados con ocasión de los problemas de orden público y demás ataques de los que son
--	--	---	---

	• Adoptar estrategias para promover e incentivar el aumento del número de escenarios de práctica educativa de los programas de formación en áreas de la salud en zonas rurales, dispersas, de difícil acceso o desatendidas para programas de formación en áreas de la salud y bienestar, incluyendo servicios de salud de baja y mediana complejidad, y escenarios de gestión de la salud pública, promoción y mantenimiento de la salud. • Concertar acuerdos con aliados estratégicos para la definición de estrategias que favorezcan la atracción, captación y mantenimiento del talento humano en salud en áreas rurales, dispersas, de difícil acceso o desatendidas. • Implementar estrategias de acompañamiento para los profesionales en servicio social obligatorio, garantizando condiciones de bienestar, empleo y trabajo dignas y decentes, incluyendo soporte psicosocial para mejorar el bienestar emocional y reducir la deserción en territorios con altas tasas de renunciaciones al Servicio Social Obligatorio.	• Adoptar estrategias para promover e incentivar el aumento del número de escenarios de práctica educativa de los programas de formación mediante alianzas público-privadas, en áreas de la salud en zonas rurales, dispersas, de difícil acceso o desatendidas para programas de formación en áreas de la salud y bienestar, incluyendo servicios de salud de baja y mediana complejidad, y escenarios de gestión de la salud pública, promoción y mantenimiento de la salud. • Concertar acuerdos con aliados estratégicos para la definición de estrategias que favorezcan la atracción, captación y mantenimiento del talento humano en salud en áreas rurales, dispersas, de difícil acceso o desatendidas, creando a la vez incentivos económicos e incentivos en especie, que permitan alcanzar este objetivo. • Implementar estrategias de acompañamiento para los profesionales en servicio social obligatorio, garantizando condiciones de bienestar, empleo y trabajo dignas y decentes, incluyendo soporte psicosocial para mejorar el bienestar emocional y reducir la deserción en territorios con altas tasas de renunciaciones al Servicio Social Obligatorio.	sujetos en las instituciones, por lo que si se exige de este personal acudir a todas las regiones, debe garantizarse su ejercicio seguro, protegiendo su integridad. Es necesario involucrar tanto actores públicos como privados en el proceso de formación del talento humano en salud. Los incentivos permitirán mejorar la distribución en zonas rurales, dispersas, de difícil acceso o desatendidas.

	4.2.4 Línea estratégica 4: Formación del Talento Humano en Salud. Esta línea estratégica comprende las características educativas de los y las auxiliares en salud (técnicos/as laborales), técnicos/as profesionales, tecnólogos/as, profesionales y posgraduales, en función de las necesidades de las poblaciones en los territorios, del sistema de salud del país y con la articulación de los actores sectoriales e intersectoriales. La línea estratégica de formación del Talento Humano en Salud plantea el desarrollo de una formación integral del Talento Humano en Salud descentralizada, contextualizada a las realidades y necesidades de las poblaciones, con énfasis en la atención primaria en salud, integral, familiar, comunitaria, preventiva, predictiva y resolutive; salud pública, salud colectiva; transversalización del enfoque diferencial, interculturalidad, determinantes sociales de la salud, promoción de la salud, salud mental y atención centrada en la persona. Implica, además la regulación de los componentes fundamentales cognitivos, procedimentales y actitudinales, el reconocimiento de escenarios de práctica formativa comunitaria por contrataciones y reglamentaciones; la presencia de espacios de articulación docencia-servicio, de actores y sectores, y de los procesos de Educación Interprofesional.	4.2.4 Línea estratégica 4: Formación del Talento Humano en Salud. Esta línea estratégica comprende las acciones para fortalecer la educación del talento humano en salud, entre los que se encuentran características educativas de los y las auxiliares en salud (técnicos/as laborales), técnicos/as profesionales, tecnólogos/as, profesionales y posgraduales, en función de las necesidades de las poblaciones en los territorios, del sistema de salud del país y con la articulación de los actores sectoriales e intersectoriales. La línea estratégica de formación del Talento Humano en Salud plantea el desarrollo de una formación integral del Talento Humano en Salud descentralizada, contextualizada a las realidades y necesidades de las poblaciones, con énfasis en la atención primaria en salud, integral, familiar, comunitaria, preventiva, predictiva y resolutive; con fortalecimiento de la formación del personal que realiza sus labores en servicios de alta complejidad; salud pública, salud colectiva; transversalización del enfoque diferencial, interculturalidad, determinantes sociales de la salud, promoción de la salud, salud mental y atención centrada en la persona. Implica, además la regulación de los componentes fundamentales cognitivos, procedimentales y actitudinales, el reconocimiento de escenarios de práctica formativa comunitaria por contrataciones y reglamentaciones; la presencia de espacios de articulación docencia-servicio, de actores y sectores, y de los procesos de Educación Interprofesional.	Proponemos modificar la expresión “comprende las características educativas” por la resaltada, buscando dar mayor claridad a su contenido. Finalmente, la política propone acciones que van a dirigir el tema específico. En concordancia con comentarios anteriores, solicitamos que se fortalezca también la formación del talento humano que labora en servicios de alta complejidad, los cuales no deben ser excluidos por esta Política.
--	--	--	---

	4.2.4.1 Acciones específicas de la formación. Para la formación del Talento Humano en Salud se orienta: • Generar mesas de trabajo para la definición de acuerdos, mecanismos y lineamientos que permitan la formación integral, promoviendo la intersección entre la formación clínica, la estrategia de Atención Primaria en Salud, la atención integral, familiar y comunitaria con enfoque preventivo, predictivo y resolutivo y uso de las Tecnologías de Información y Comunicación en Salud (TICs); el principio de interculturalidad, de los enfoques diferenciales e interseccionales y las Funciones Esenciales de la Salud Pública (FESP) mediante la incorporación de contenidos, enfoques pedagógicos, y escenarios de prácticas formativas, integrando las características de la Educación Interprofesional (EIP)¹ y la Práctica Colaborativa Interprofesional (PCI)² desde la perspectiva inter/trans/multidisciplinaria, incorporando otras ocupaciones, profesionales del área de ciencias sociales, informáticas, entre otros, para favorecer el desarrollo de la capacidad resolutiva en contexto con la situación en salud de las personas, las familias y las comunidades. • Alcanzar acuerdos con los actores nacionales y regionales que tienen incidencia en los procesos formativos del talento humano en salud para la incorporación del trabajo colaborativo interprofesional desde una perspectiva inter/trans/multidisciplinaria en el marco de la relación docencia-servicio.	4.2.4.1 Acciones específicas de la formación. Para la formación del Talento Humano en Salud se orienta: • Generar mesas de trabajo para la definición de acuerdos, mecanismos y lineamientos que permitan la formación integral, promoviendo la intersección entre la formación clínica, la estrategia de Atención Primaria en Salud, la atención integral, familiar y comunitaria con enfoque preventivo, predictivo y resolutivo y uso de las Tecnologías de Información y Comunicación en Salud (TICs); el principio de interculturalidad, de los enfoques diferenciales e interseccionales y las Funciones Esenciales de la Salud Pública (FESP) mediante la incorporación de contenidos, enfoques pedagógicos, y escenarios de prácticas formativas, integrando las características de la Educación Interprofesional (EIP)¹ y la Práctica Colaborativa Interprofesional (PCI)² desde la perspectiva inter/trans/multidisciplinaria, incorporando otras ocupaciones, profesionales del área de ciencias sociales, informáticas, entre otros, para favorecer el desarrollo de la capacidad resolutiva en contexto con la situación en salud de las personas, las familias y las comunidades. • Alcanzar acuerdos con los actores nacionales y regionales que tienen incidencia en los procesos formativos del talento humano en salud para la incorporación del trabajo colaborativo interprofesional desde una perspectiva inter/trans/multidisciplinaria en el marco de la relación docencia-servicio.	
--	--	--	--

	• Desarrollar acciones con los actores nacionales y regionales para la modificación del marco normativo de la relación docencia servicio incorporando estrategias para el fomento de prácticas formativas, proyectos comunitarios o de extensión, con especial énfasis en áreas rurales, dispersas y desatendidas, incluyendo acciones de acompañamiento a las instituciones para el trabajo y desarrollo humano y de educación superior. • Promover acuerdos para el desarrollo de condiciones en los prestadores de servicios de salud y otros escenarios de práctica formativa para que en su misionalidad apoyen la función docencia servicio en el marco de la responsabilidad y proyección social. • Generar mesas de trabajo con otros actores y sectores para la definición de acuerdos que fomenten la ampliación de cupos para la formación de estudiantes en programas del área de la salud del nivel universitario y posgradual en función de la estrategia de atención primaria en salud y la Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud. • Incorporar y fortalecer en la formación integral del talento humano en salud la Estrategia de Educación Interprofesional (EIP) y Práctica Colaborativa Interprofesional (PCI) desde la perspectiva inter/trans/multidisciplinaria que incorpora el principio de interculturalidad y de los enfoques diferenciales e interseccional, para ser aplicados en todas las instancias de formación del Talento Humano	• Desarrollar acciones con los actores nacionales y regionales para la modificación del marco normativo de la relación docencia servicio incorporando estrategias para el fomento de prácticas formativas, proyectos comunitarios o de extensión, con especial énfasis en áreas rurales, dispersas y desatendidas, incluyendo acciones de acompañamiento a las instituciones para el trabajo y desarrollo humano y de educación superior. • Promover acuerdos para el desarrollo de condiciones en los prestadores de servicios de salud y otros escenarios de práctica formativa para que en su misionalidad apoyen la función docencia servicio en el marco de la responsabilidad y proyección social. • Generar mesas de trabajo con otros actores y sectores para la definición de acuerdos que fomenten la ampliación de cupos y creación de becas para la formación de estudiantes en programas del área de la salud del nivel universitario y posgradual en función de la estrategia de atención primaria en salud y la Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud. • Incorporar y fortalecer en la formación integral del talento humano en salud la Estrategia de Educación Interprofesional (EIP) y Práctica Colaborativa Interprofesional (PCI) desde la perspectiva inter/trans/multidisciplinaria que incorpora el principio de interculturalidad y de los enfoques diferenciales e interseccional, para ser aplicados en todas las instancias de formación del Talento Humano en Salud y en la atención integral, integrada, humanizada, con calidad y resolutive.	Teniendo en cuenta los altos costos de la formación en el área de la salud, la estrategia de formación no sólo debe ir enfocada a la ampliación de cupos, sino en lo posible, en la creación de becas que permitan la existencia de mayor cantidad de profesionales en el mercado laboral.
--	---	---	---

	en Salud y en la atención integral, integrada, humanizada, con calidad y resolutive. • Promover el desarrollo de acuerdos intersectoriales para impulsar y fortalecer programas de formación en Medicinas y las Terapias Alternativas y Complementarias (MTAC), en los programas de pregrado y posgrado del área de la salud, conforme al marco normativo vigente y los lineamientos técnicos del Gobierno Nacional. • Realizar mesas de trabajo con los actores y sectores para generar acuerdos que permitan rediseñar de las Pruebas Saber Pro en los módulos de Atención en Salud, Promoción de Salud y Prevención de la Enfermedad.	• Promover el desarrollo de acuerdos intersectoriales para impulsar y fortalecer programas de formación en Medicinas y las Terapias Alternativas y Complementarias (MTAC), en los programas de pregrado y posgrado del área de la salud, conforme al marco normativo vigente y los lineamientos técnicos del Gobierno Nacional. • Realizar mesas de trabajo con los actores y sectores para generar acuerdos que permitan rediseñar de las Pruebas Saber Pro en los módulos de Atención en Salud, Promoción de Salud y Prevención de la Enfermedad. • <u>Crear y encaminar acciones por parte del Estado para fortalecer el sistema de educación pública en amplitud, extensión y calidad, para garantizar y ampliar oportunidades, democratizando la formación para el sistema de acuerdo con las necesidades de la población y garantizando la cobertura en los territorios.</u> • <u>Garantizar que los procesos de convalidación de títulos del talento humano en salud en el país incluyan la participación de expertos de las asociaciones científico-gremiales y universidades, e incorporar la realización de exámenes teórico-prácticos como requisito fundamental, más allá de la validación documental.</u>	Resulta fundamental que se creen medidas para fortalecer el sistema de educación pública, permitiendo mejorar la equidad en oportunidades de formación para personas que no cuentan con los recursos para ello. La propuesta de incluir expertos de las asociaciones científico-gremiales y universidades en los procesos de convalidación de títulos, junto con la exigencia de exámenes teórico-prácticos, responde a la necesidad de garantizar la calidad y pertinencia de los profesionales que se incorporan al sistema de salud en el país. La validación documental por sí sola no evalúa competencias prácticas ni asegura que los conocimientos estén alineados con
--	--	---	---

			las necesidades del contexto nacional. Incorporar evaluaciones teórico-prácticas asegura que los profesionales cumplan con estándares mínimos de calidad, mientras que la participación de expertos gremiales y académicos permite que el proceso sea riguroso, transparente y acorde con las demandas del sistema de salud. Estas medidas fortalecen la confianza en la idoneidad de los profesionales formados en el exterior y garantizan que su incorporación no solo sea legítima desde el punto de vista formal, sino también efectiva en términos de habilidades técnicas, éticas y humanas. En un sector tan crítico como el de la salud, donde los errores pueden tener consecuencias graves, es imprescindible que los procesos de convalidación aseguren que los profesionales estén preparados para enfrentar los retos del sistema y contribuir al mejoramiento de la calidad en la atención.
	4.2.6 Línea estratégica 6: Condiciones de empleo y trabajo del talento humano en salud Hace referencia a los procesos relacionados con: 1) las políticas institucionales, 2) la provisión del Talento Humano en Salud, 3) la organización del trabajo, 4) el crecimiento y desarrollo personal y familiar y 5) el desarrollo organizacional del Talento	4.2.6 Línea estratégica 6: Condiciones de empleo y trabajo del talento humano en salud Hace referencia a <u>las acciones encaminadas a crear, mejorar e incentivar el ejercicio del talento humano en salud en condiciones dignas, decentes, estables, equitativas y competitivas, desarrolladas en entornos seguros, libres de discriminación y</u>	Se incluye aparte resaltado conforme con la redacción del articulado de esta Resolución, toda vez que resulta fundamental aclarar y resaltar cuál es el objetivo de la creación de

	Humano en Salud, los cuales están fundamentados en las dimensiones planteadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Ministerio de Salud y Protección Social, en cabeza de la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud desarrollará acciones encaminadas a promover y fomentar las condiciones de bienestar, empleo y trabajo digno del Talento Humano en Salud, de acuerdo con los procesos anteriormente descritos. 4.2.6.1 Políticas institucionales. Desde la línea estratégica de condiciones de empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, son aquellas que buscan establecer la efectiva y adecuada implementación de la normativa internacional y nacional en relación con la contratación y vinculación digna y decente, la garantía de la protección social, la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo estabilidad laboral, remuneraciones justas y equitativas que reconozcan, la formación, la experiencia del Talento Humano en Salud y el nivel de exposición a riesgos de acuerdo con los estándares de trabajo decente de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT). 4.2.6.1.1 Acciones específicas de las políticas institucionales. Se definen las siguientes acciones específicas:	favorables a su desarrollo personal y familiar, las cuales se establecerán dentro de los procesos relacionados con: 1) las políticas institucionales, 2) la provisión del Talento Humano en Salud, 3) la organización del trabajo, 4) el crecimiento y desarrollo personal y familiar y 5) el desarrollo organizacional del Talento Humano en Salud, los cuales están fundamentados en las dimensiones planteadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Ministerio de Salud y Protección Social, en cabeza de la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud desarrollará acciones encaminadas a promover y fomentar las condiciones de bienestar, empleo y trabajo digno del Talento Humano en Salud, de acuerdo con los procesos anteriormente descritos. 4.2.6.1 Políticas institucionales. Desde la línea estratégica de condiciones de empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, son aquellas que buscan establecer la efectiva y adecuada implementación de la normativa internacional y nacional en relación con la contratación y vinculación digna y decente, la garantía de la protección social, la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo estabilidad laboral, remuneraciones justas y equitativas que reconozcan, la formación, la experiencia del Talento Humano en Salud y el nivel de exposición a riesgos de acuerdo con los estándares de trabajo decente de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT). 4.2.6.1.1 Acciones específicas de las políticas institucionales. Se definen las siguientes acciones específicas:	las acciones contenidas en la línea estratégica 6.
--	--	---	---

	• Diseñar estrategias de comunicación e información para el reconocimiento social, la calidad del ejercicio profesional y la visibilización del rol de cada uno de los perfiles que integra el Talento Humano en Salud y su contribución en la atención integral e integrada de los servicios de salud. Estas estrategias deberán incluir el enfoque diferencial, interseccional, territorial e intercultural. • Promover la implementación de lineamientos institucionales en torno a los códigos de ética y buen gobierno para el fomento del buen trato en las relaciones laborales entre prestadores de servicios de salud, aseguradores y Talento Humano en Salud, promoviendo el respeto, la equidad y la garantía de derechos. • Fomentar espacios de concertación intersectorial para el desarrollo del marco normativo que establezca criterios transparentes para la determinación de salarios, pagos oportunos, estabilidad en el empleo y condiciones dignas y justas para el retiro en el sector salud, asegurando que reflejen la realidad del mercado laboral, la calidad del servicio prestado, la responsabilidad y la exposición a riesgos del Talento Humano en Salud. • Promover acuerdos de formalización laboral con los actores pertinentes, instituciones de salud y demás empleadores del sector teniendo en cuenta el marco normativo vigente.	• Diseñar estrategias de comunicación e información para el reconocimiento social, la calidad del ejercicio profesional y la visibilización del rol de cada uno de los perfiles que integra el Talento Humano en Salud y su contribución en la atención integral e integrada de los servicios de salud. Estas estrategias deberán incluir el enfoque diferencial, interseccional, territorial e intercultural. • Promover la implementación de lineamientos institucionales en torno a los códigos de ética y buen gobierno para el fomento del buen trato en las relaciones laborales entre prestadores de servicios de salud, aseguradores y Talento Humano en Salud, promoviendo el respeto, la equidad y la garantía de derechos. • Fomentar espacios de concertación intersectorial para el desarrollo del marco normativo que establezca criterios transparentes para la determinación de contratos, salarios, pagos oportunos, estabilidad en el empleo y condiciones dignas y justas para el retiro en el sector salud, asegurando que reflejen la realidad del mercado laboral, la calidad del servicio prestado, la responsabilidad y la exposición a riesgos del Talento Humano en Salud. • Promover acuerdos de formalización laboral con los actores pertinentes, instituciones de salud y demás empleadores del sector teniendo en cuenta el marco normativo vigente.	Gran parte del talento humano en salud está vinculado a través de modalidades diferentes a la contratación laboral, por lo que es necesario contemplar la vinculación contractual dentro de esta acción.
--	---	---	---

	• Promover un acuerdo nacional intersectorial para el establecimiento de un Régimen Especial para las personas trabajadoras de la salud. Este régimen se enfocará en la implementación de empleo y trabajo digno y decente dentro del sistema de salud. • Implementar encuestas periódicas para evaluar la satisfacción laboral del Talento Humano en Salud a fin de recibir retroalimentación sobre las condiciones de bienestar, empleo y trabajo, la percepción de	• <u>Reconocer las diferencias existentes al interior del talento humano en salud (técnicos, tecnólogos, profesionales y especialistas) para que las modalidades de contratación que se contemplen garanticen la protección de los derechos y condiciones particulares de cada uno de ellos.</u> • <u>Promover acuerdos de pago de salarios atrasados con los trabajadores de la salud y cartera igualmente atrasada con los prestadores de servicios profesionales.</u> • Promover un acuerdo nacional intersectorial para el establecimiento de un Régimen Especial para las personas trabajadoras de la salud. Este régimen <u>regulará a profundidad temas relacionados con carrera administrativa especial para el sector salud, y además en el caso del sector privado régimen salarial, pago oportuno, jornada, medicina, higiene, salud y seguridad, trabajos ocasionales, teletrabajo y trabajo en casa, prestaciones económicas, acoso y discriminación laboral, relación docencia-servicio, Servicio Social Obligatorio, residencias médicas, equivalencia de títulos, límite salarial, prelación del pago, subcuenta de garantías, y</u> se enfocará en la implementación de empleo y trabajo digno y decente dentro del sistema de salud. • Implementar encuestas periódicas para evaluar la satisfacción laboral del Talento Humano en Salud a fin de recibir retroalimentación sobre las condiciones de	Se comparte que es necesario generar acciones para la formalización del talento humano en salud, pero esa formalización debe tener en cuenta las diferencias que también existen al interior de este personal. No son iguales las necesidades de los técnicos o tecnólogos, o del personal de base, que las necesidades de los especialistas. Es conocido que en el sistema de salud persisten problemas de no pago por deudas atrasadas, por lo que se hace necesario realizar acciones tendientes a la solución de esta situación. La presente propuesta se realiza considerando la importancia de mencionar los aspectos que debe contener tal marco, asegurando que el mismo abarque temas de fondo que resultan fundamentales para la creación de un régimen especial. En este sentido, se solicita acoger, al momento de elaboración del mismo, la propuesta contenida en el Proyecto de Ley 135 de 2024 Cámara realizada por el colectivo de Acuerdos Fundamentales, la cual contiene el desarrollo de cada uno de los aspectos mencionados.
--	--	---	--

	derechos laborales y el bienestar general del personal, facilitando la identificación de áreas de mejora y la implementación de acciones correctivas. • Diseñar un sistema de incentivos reputacionales para los prestadores de servicios de salud y demás empleadores del sector que hayan implementado lineamientos institucionales en torno a los códigos de ética y buen gobierno para el fomento del buen trato y que obtengan los mejores resultados. Esto con el fin de fomentar un clima laboral positivo, alinear esfuerzos hacia la mejora continua y resaltar la importancia de la estabilidad laboral, remuneraciones justas y condiciones de bienestar y de trabajo dignas. 4.2.6.2 Provisión del talento humano en salud. Desde la línea estratégica de condiciones de empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, la provisión busca establecer la necesidad de estandarizar los procesos de selección que faciliten el acceso a empleo en el sector salud. Estos procesos deben alinearse con las necesidades y prioridades de salud en los territorios, asegurando que se responda a las demandas específicas de cada contexto. Además, se deben integrar acciones de inducción y reinducción	bienestar, empleo y trabajo, la percepción de derechos laborales y el bienestar general del personal, facilitando la identificación de áreas de mejora y la implementación de acciones correctivas. • Diseñar un sistema de incentivos reputacionales para los prestadores de servicios de salud y demás empleadores del sector que hayan implementado lineamientos institucionales en torno a los códigos de ética y buen gobierno para el fomento del buen trato y que obtengan los mejores resultados. Esto con el fin de fomentar un clima laboral positivo, alinear esfuerzos hacia la mejora continua y resaltar la importancia de la estabilidad laboral, remuneraciones justas y condiciones de bienestar y de trabajo dignas. • <u>Crear mecanismos de vigilancia y control para el pago del Talento humano en Salud, en cabeza del Ministerio del Trabajo para trabajadores dependientes y de la Superintendencia Nacional de Salud para los trabajadores independientes quienes reglamentaran lo pertinente.</u> 4.2.6.2 Provisión del talento humano en salud. Desde la línea estratégica de condiciones de empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, la provisión busca establecer la necesidad de estandarizar los procesos de selección que faciliten el acceso a empleo en el sector salud. Estos procesos deben alinearse con las necesidades y prioridades de salud en los territorios, asegurando que se responda a las demandas específicas de cada contexto. Además, se	Es necesario fortalecer los mecanismos de Inspección, vigilancia y control para que estas acciones funcionen.
--	---	--	--

	continuas que garanticen una adecuada adaptación y actualización del personal, fortaleciendo así sus competencias y habilidades para el desempeño efectivo de sus funciones en salud. 4.2.6.2.1 Acciones específicas para la provisión del Talento Humano en Salud. Define las siguiente acción específica: • Fortalecer los procesos de selección de Talento Humano en Salud, asegurando que se rijan por los principios de igualdad, transparencia e idoneidad según el perfil ocupacional y los cargos, y que estén alineados con los lineamientos institucionales del código de ética y buen gobierno. • Promover acuerdos con actores y sectores que definan los mecanismos para la inserción laboral del talento humano en salud que retorno al país. 4.2.6.3 Organización del trabajo. Desde la línea estratégica de condiciones de empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, la organización del trabajo plantea establecer procesos estandarizados de planificación y gestión de perfiles laborales para el sector salud, que definan criterios claros sobre competencias, nivel de formación, funciones y carga laboral.	deben integrar acciones de inducción y reintroducción continuas que garanticen una adecuada adaptación y actualización del personal, fortaleciendo así sus competencias y habilidades para el desempeño efectivo de sus funciones en salud. 4.2.6.2.1 Acciones específicas para la provisión del Talento Humano en Salud. Define la siguiente acción específica: • Fortalecer los procesos de selección de Talento Humano en Salud, asegurando que se rijan por los principios de igualdad, transparencia e idoneidad según el perfil ocupacional y los cargos, y que estén alineados con los lineamientos institucionales del código de ética y buen gobierno. • Promover acuerdos con actores y sectores que definan los mecanismos para la inserción laboral del talento humano en salud que retorno al país. • <u>Implementar medidas que permitan garantizar la estabilidad laboral para el talento humano en salud.</u> 4.2.6.3 Organización del trabajo. Desde la línea estratégica de condiciones de empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, la organización del trabajo plantea establecer procesos estandarizados de planificación y gestión de perfiles laborales para el sector salud, que definan criterios claros sobre competencias, nivel de formación, funciones y carga laboral.	Parte del contenido de los postulados de trabajo digno y decente se refleja en la estabilidad en el empleo.
--	--	--	--

	4.2.6.3.1 Acciones específicas para la organización del trabajo del Talento Humano en Salud. Se establecen las siguientes acciones específicas: - Realizar mesas técnicas para la revisión, estandarización y armonización de la Clasificación Única de Ocupaciones (CUOC) relacionadas con el campo de la salud y la salud pública considerando las denominaciones de los perfiles técnicos, tecnológicos, universitarios y posgraduales, considerando también aquellos requeridos en los servicios de salud que forman parte de las Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud (RIISSS). - Desarrollar con aliados estratégicos la actualización de los perfiles y competencias del talento humano en salud (auxiliares, técnicos profesionales, tecnólogos, profesionales), con el objetivo de establecer campos de desempeño que se alineen con las características de la formación y las necesidades sanitarias del país. 4.2.6.4 Crecimiento y desarrollo personal y familiar de Talento Humano en Salud. Desde la línea estratégica de condiciones de bienestar, empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, el crecimiento y desarrollo personal y familiar del Talento Humano en Salud promueve la implementación de estrategias para el reconocimiento de incentivos financieros y no	4.2.6.3.1 Acciones específicas para la organización del trabajo del Talento Humano en Salud. Se establecen las siguientes acciones específicas: - Realizar mesas técnicas, con participación asociaciones gremiales, sociedades científicas, direcciones territoriales, para la revisión, estandarización y armonización de la Clasificación Única de Ocupaciones (CUOC) relacionadas con el campo de la salud y la salud pública considerando las denominaciones de los perfiles técnicos, tecnológicos, universitarios y posgraduales, considerando también aquellos requeridos en los servicios de salud que forman parte de las Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud (RIISSS). - Desarrollar con aliados estratégicos con participación asociaciones gremiales, sociedades científicas la actualización de los perfiles y competencias del talento humano en salud (auxiliares, técnicos profesionales, tecnólogos, profesionales), con el objetivo de establecer campos de desempeño que se alineen con las características de la formación y las necesidades sanitarias del país. 4.2.6.4 Crecimiento y desarrollo personal y familiar de Talento Humano en Salud. Desde la línea estratégica de condiciones de bienestar, empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, el crecimiento y desarrollo personal y familiar del Talento Humano en Salud promueve la implementación de estrategias para el reconocimiento de incentivos financieros y no financieros; y acciones intersectoriales de Prevención,	Resulta necesaria la inclusión de sociedades gremiales, científicas y direcciones territoriales, para que en esas mesas se evalúe la visión de todos los actores del sistema. Resulta necesaria la inclusión de sociedades gremiales, científicas y direcciones territoriales, para que en esas mesas se evalúe la visión de todos los actores del sistema.
--	---	--	---

	financieros; y acciones intersectoriales de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de trabajo para la desprecariación laboral, con salarios equitativos con respecto al nivel de formación y actividades desempeñadas, condiciones de bienestar, empleo y trabajo decentes que permitan armonizar el desarrollo laboral, personal y familiar del Talento Humano en Salud. 4.2.6.4.1 Acciones específicas para el crecimiento y desarrollo personal y familiar de Talento Humano en Salud. Se definen las siguientes acciones específicas: • Desarrollar acuerdos internacionales para la regulación de la migración internacional del Talento Humano en Salud. • Actualizar, validar e implementar estrategias para garantizar incentivos orientados al cierre de brechas del Talento Humano en Salud del Servicio Social Obligatorio (SSO) y del equipo de salud en áreas rurales, dispersas, de difícil acceso o desatendidas. • Establecer alianzas estratégicas para el seguimiento y análisis de las condiciones de bienestar, empleo y trabajo del talento humano en salud del país. • Promover políticas de conciliación laboral y familiar, que promuevan la flexibilidad en los horarios y facilidades para atender responsabilidades familiares sin comprometer el desempeño profesional.	Inspección, Vigilancia y Control de trabajo para la desprecariación laboral, con salarios equitativos con respecto al nivel de formación y actividades desempeñadas, condiciones de bienestar, empleo y trabajo decentes que permitan armonizar el desarrollo laboral, personal y familiar del Talento Humano en Salud. 4.2.6.4.1 Acciones específicas para el crecimiento y desarrollo personal y familiar de Talento Humano en Salud. Se definen las siguientes acciones específicas: • Desarrollar acuerdos internacionales para la regulación de la migración internacional del Talento Humano en Salud. • Actualizar, validar e implementar estrategias para garantizar incentivos orientados al cierre de brechas del Talento Humano en Salud del Servicio Social Obligatorio (SSO) y del equipo de salud en áreas rurales, dispersas, de difícil acceso o desatendidas. • Establecer alianzas estratégicas para el seguimiento y análisis de las condiciones de bienestar, empleo y trabajo del talento humano en salud del país. • Promover políticas de conciliación laboral y familiar, que promuevan la flexibilidad en los horarios y facilidades para atender responsabilidades familiares sin comprometer el desempeño profesional.	
--	---	---	--

	• Posicionar la priorización del sector salud para la promoción de la formalización laboral del Talento Humano en Salud, articulando acciones desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el seguimiento y control de alertas y hallazgos sobre la vinculación, la garantía de la protección social, y de la seguridad y salud en el trabajo en el sector sanitario. • Crear alianzas intersectoriales para ofrecer programas de bienestar integral, apoyo a la familia y aplicación de incentivos que incluyan apoyo psicosocial y formación continua con el fin de mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral del Talento Humano en Salud. • Desarrollar mesas intersectoriales que faciliten el desarrollo de convenios para la formación pregradual y posgradual del Talento Humano en Salud, como parte de los incentivos para atraer y reconocer al Talento Humano en Salud de acuerdo con las necesidades de salud de los territorios priorizados. • Gestionar acuerdos para evaluar el reconocimiento de incentivos a los estudiantes del área de salud que cursan las prácticas formativas en el marco de la estrategia de Atención Primaria en Salud, de las Redes Integradas e Integrales de Salud (RIISS). • Definir lineamientos y estrategias para la implementación de planes institucionales de incentivos que promuevan la atracción y permanencia del talento humano en Salud en todos los niveles y escenarios de atención en salud con perspectivas diferenciales en áreas urbanas, rurales,	• Posicionar la priorización del sector salud para la promoción de la formalización laboral del Talento Humano en Salud, articulando acciones desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el seguimiento y control de alertas y hallazgos sobre la vinculación, la garantía de la protección social, y de la seguridad y salud en el trabajo en el sector sanitario. • Crear alianzas intersectoriales para ofrecer programas de bienestar integral, apoyo a la familia y aplicación de incentivos que incluyan apoyo psicosocial y formación continua con el fin de mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral del Talento Humano en Salud. • Desarrollar mesas intersectoriales que faciliten el desarrollo de convenios para la formación pregradual y posgradual del Talento Humano en Salud, como parte de los incentivos para atraer y reconocer al Talento Humano en Salud de acuerdo con las necesidades de salud de los territorios priorizados. • Gestionar acuerdos para evaluar el reconocimiento de incentivos a los estudiantes del área de salud que cursan las prácticas formativas en el marco de la estrategia de Atención Primaria en Salud, de las Redes Integradas e Integrales de Salud (RIISS). • Definir lineamientos y estrategias para la implementación de planes institucionales de incentivos que promuevan la atracción y permanencia del talento humano en Salud en todos los niveles y escenarios de atención en salud con perspectivas diferenciales en áreas urbanas, rurales, dispersas y	
--	--	--	--

	dispersas y desatendidas en el marco de la estrategia de Atención Primaria en Salud y de las Redes Integradas e Integrales de Salud (RIISS). • Promover acuerdos que determinen las escalas salariales para los perfiles profesionales universitarios, tecnólogos y auxiliares en salud teniendo en cuenta elementos como, nivel de formación, área de trabajo, nivel de exposición a riesgos, entre otros. 4.2.6.5 Desarrollo organizacional. Desde la línea estratégica de condiciones de empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, el desarrollo organizacional plantea gestionar la Seguridad y Salud en el Trabajo y aplicar diagnósticos organizacionales efectivos para la implementación de acciones de mejora pertinentes, que dan origen a condiciones y relaciones de trabajo equitativas y a un ambiente laboral positivo, que evita el acoso laboral, otras violencias en el entorno de trabajo y el agotamiento por sobrecarga de funciones, desarrollando la comunicación organizacional y propiciando el reconocimiento equitativo del Talento Humano en Salud, independientemente de su perfil o modalidad de contratación, con impactos favorables en la salud mental, física y social de los trabajadores y en la prestación de los servicios. 4.2.6.5.1 Acciones específicas para el desarrollo organizacional. Se definen las siguientes acciones específicas:	desatendidas en el marco de la estrategia de Atención Primaria en Salud y de las Redes Integradas e Integrales de Salud (RIISS). • Promover acuerdos que determinen las escalas salariales para los perfiles profesionales universitarios, tecnólogos y auxiliares en salud teniendo en cuenta elementos como, nivel de formación, área de trabajo, nivel de exposición a riesgos, entre otros. 4.2.6.5 Desarrollo organizacional. Desde la línea estratégica de condiciones de empleo y trabajo del Talento Humano en Salud, el desarrollo organizacional plantea gestionar la Seguridad y Salud en el Trabajo y aplicar diagnósticos organizacionales efectivos para la implementación de acciones de mejora pertinentes, que dan origen a condiciones y relaciones de trabajo equitativas y a un ambiente laboral positivo, que evita el acoso laboral, otras violencias en el entorno de trabajo y el agotamiento por sobrecarga de funciones, desarrollando la comunicación organizacional y propiciando el reconocimiento equitativo del Talento Humano en Salud, independientemente de su perfil o modalidad de contratación, con impactos favorables en la salud mental, física y social de los trabajadores y en la prestación de los servicios. 4.2.6.5.1 Acciones específicas para el desarrollo organizacional. Se definen las siguientes acciones específicas:	
--	--	--	--

	• Apoyar el fortalecimiento de la batería de riesgo psicosocial con la incorporación de variables que den cuenta de los riesgos laborales del Talento Humano en Salud y del clima laboral para la orientación de intervenciones de mejora a nivel organizacional y de relaciones interpersonales, con enfoque diferencia • Generar mesas de trabajo para el análisis y difusión de los datos derivados de la batería de riesgo psicosocial de las instituciones que hagan contratación del Talento Humano en Salud para la toma de decisiones orientadas a fortalecer los mecanismos para la dignificación del empleo y del trabajo en el sector salud. • Promover espacios con diferentes actores y sectores para la identificación de eventos de interés en salud pública y causas de morbilidad y mortalidad del Talento Humano en Salud para la generación de acciones de prevención, promoción, atención, rehabilitación y seguimiento.	• Apoyar el fortalecimiento de la batería de riesgo psicosocial con la incorporación de variables que den cuenta de los riesgos laborales del Talento Humano en Salud y del clima laboral para la orientación de intervenciones de mejora a nivel organizacional y de relaciones interpersonales, con enfoque diferencia • Generar mesas de trabajo para el análisis y difusión de los datos derivados de la batería de riesgo psicosocial de las instituciones que hagan contratación del Talento Humano en Salud para la toma de decisiones orientadas a fortalecer los mecanismos para la dignificación del empleo y del trabajo en el sector salud. • Promover espacios con diferentes actores y sectores para la identificación de eventos de interés en salud pública y causas de morbilidad y mortalidad del Talento Humano en Salud para la generación de acciones de prevención, promoción, atención, rehabilitación y seguimiento. • <u>Diseñar e implementar programas específicos de conservación de la salud mental y prevención del síndrome de burnout para el Talento Humano en Salud, que incluyan talleres de manejo del estrés, atención psicológica periódica y estrategias para mejorar el balance entre la vida laboral y personal.</u> • <u>Fomentar la instalación y adecuación de salas de descanso en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, con condiciones óptimas que permitan el descanso efectivo y</u>	La inclusión de medidas para la conservación de la salud mental, la prevención del síndrome de burnout y la implementación de salas de descanso en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud responde a la necesidad de proteger al Talento Humano en Salud, quienes enfrentan altos niveles de
--	--	--	--

		contribuyan al bienestar físico y mental del personal de salud.	estrés, jornadas extensas y demandas emocionales intensas. Estas condiciones aumentan el riesgo de trastornos de salud mental y agotamiento, afectando tanto su bienestar como la calidad del servicio prestado. Implementar estrategias como talleres de manejo del estrés, atención psicológica periódica y espacios de descanso adecuados contribuye a reducir estos riesgos, mejorar el clima laboral y fortalecer los mecanismos de retención del personal. Además, las salas de descanso garantizan un entorno que promueve la recuperación física y mental durante las jornadas laborales, reduciendo la fatiga y el riesgo de errores asociados al cansancio. Estas medidas no solo mejoran las condiciones laborales, sino que también son una inversión en la calidad y sostenibilidad del sistema de salud, asegurando que quienes cuidan de la población puedan desempeñarse en ambientes dignos, seguros y saludables.
--	--	--	---