

Aportes al plan regional de recursos humanos 2017 - 2030

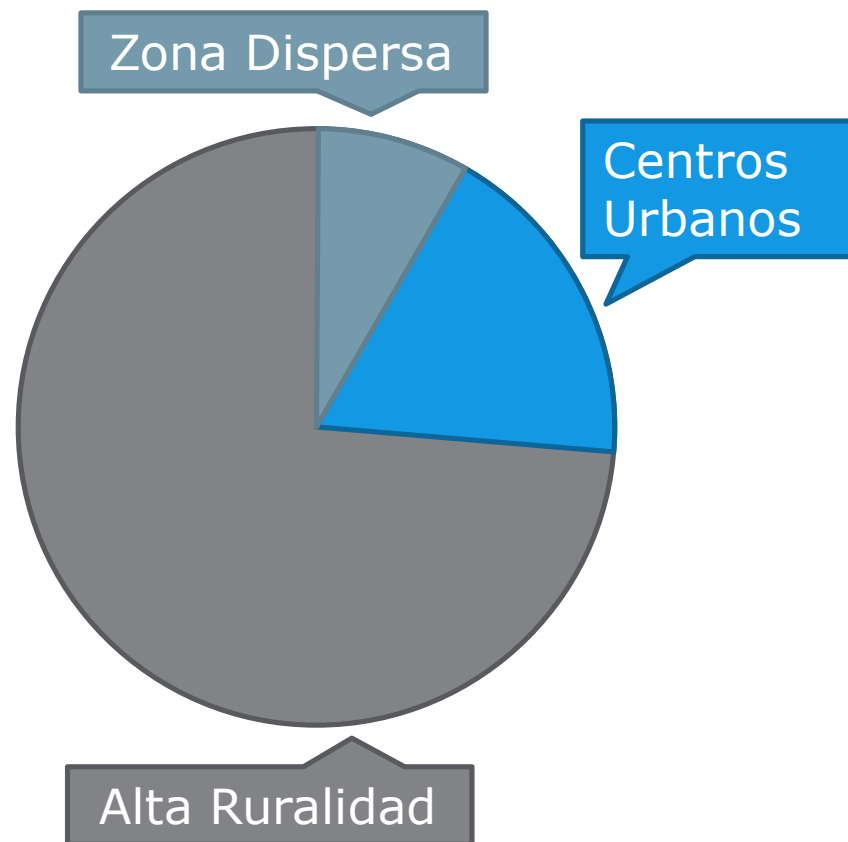
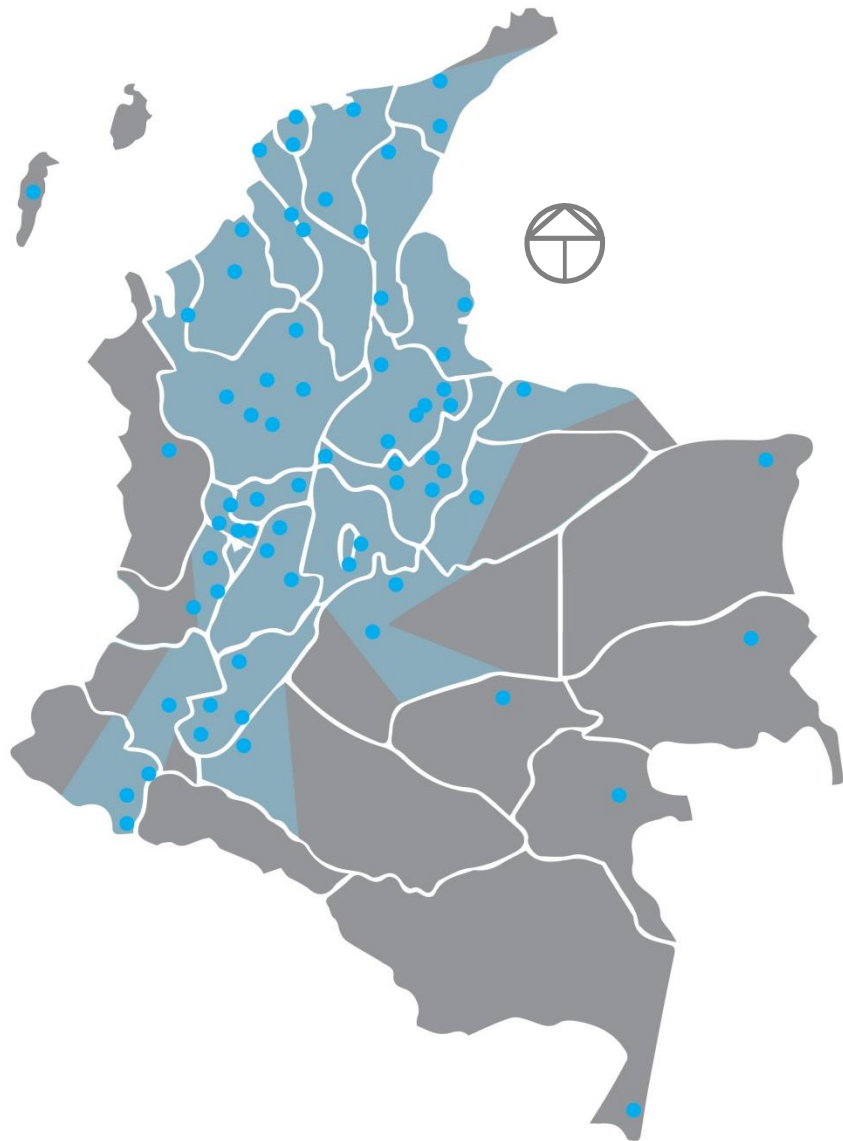
Lima

Octubre 19 2016

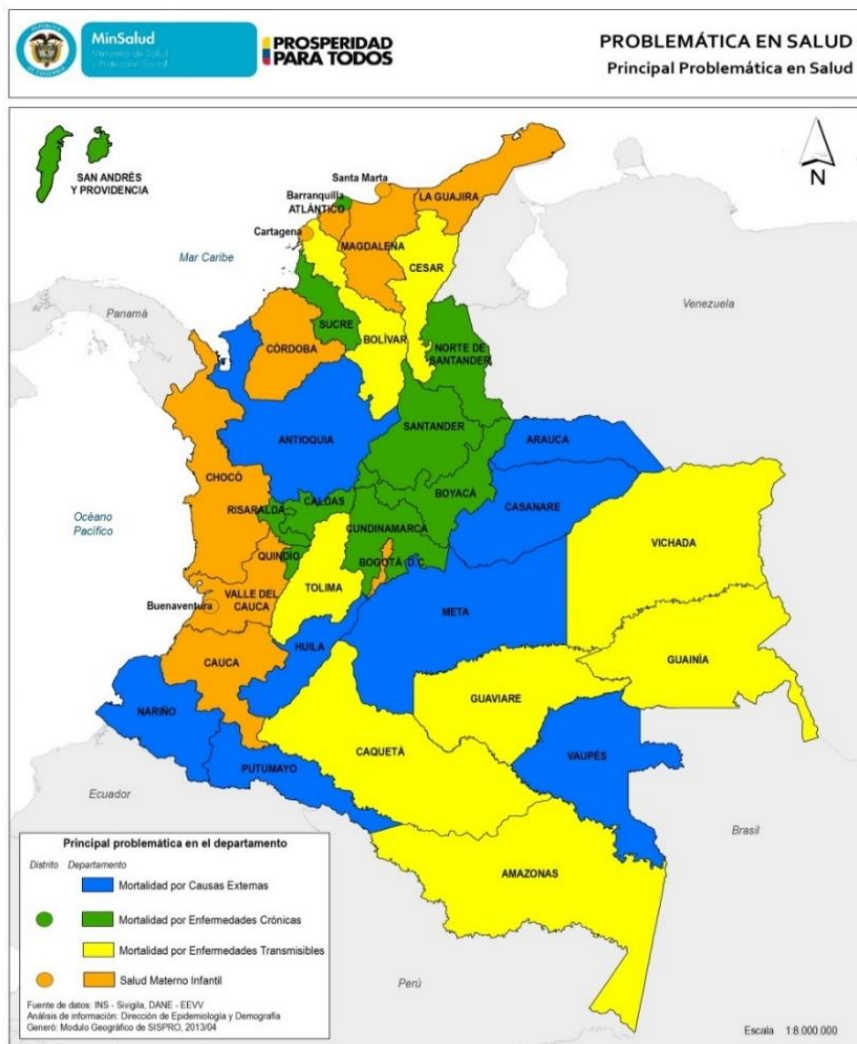




Territorialización del modelo



Patrón geográfico por grupo de causas, 2014



Principal problemática en el departamento

Distrito Departamento

Mortalidad por Causas Externas

Mortalidad por Enfermedades Crónicas

Mortalidad por Enfermedades Transmisibles

Salud Materno Infantil

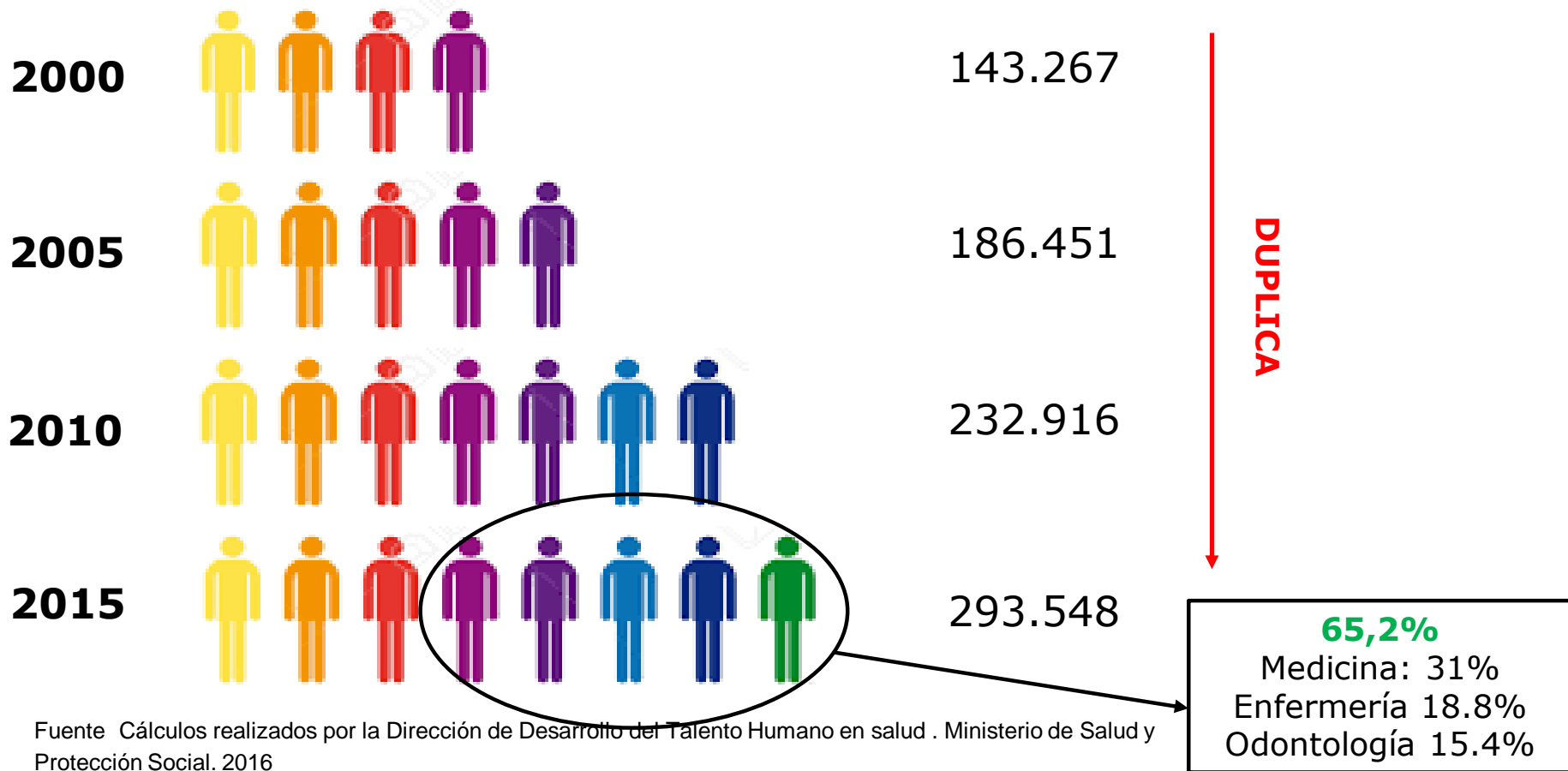
Fuente de datos: INS - Sivigila, DANE - EEVY

Análisis de información: Dirección de Epidemiología y Demografía

Generó: Módulo Geográfico de SISPRO, 2013/04

Fuente: Bodega de Datos del SISPRO - ENSIN, ENSM, ENS

Disponibilidad de profesiones de la salud en Colombia



Fuente: Cálculos realizados por la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en salud. Ministerio de Salud y Protección Social. 2016

Stock recursos humanos en salud, 2015

Perfil	Stock	Densidad x 10 mil hab.
Bacteriología	22.240	4,61
Enfermería	55.256	11,46
Fisioterapia	26.800	5,56
Fonoaudiología	11.121	2,31
Instrumentación quirúrgica	9.682	2,01
Medicina	92.470	19,18
Nutrición y dietética	7.318	1,52
Odontología	45.069	9,35
Optometría	5.036	1,04
Terapia ocupacional	6.633	1,38
Terapia respiratoria	5.489	1,14
Química Farmacéutica	6.434	1,33
Subtotal profesionales	293.548	
Auxiliares, técnicos profesionales y t	241.621	50,13
Total	535.169	

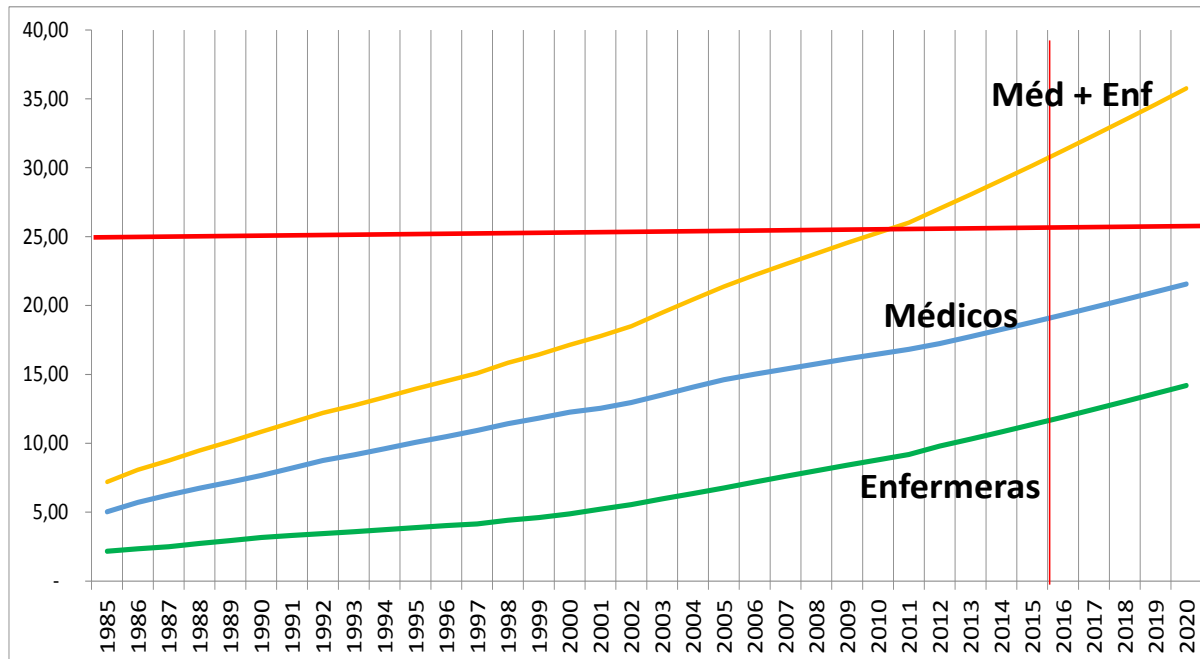
Densidad de THS / profesionales de la salud

THS por 10.000 habitantes

Año 2000: 35.6
Año 2015: 60.9

Médicos + Enfermeras por 10.000 habitantes

Año 2015: 30,7
Meta superada en 2011





Ley Estatutaria de la Salud: Ley 1751 de 2015

Derecho fundamental a la salud

autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo.



Ley Estatutaria de la Salud: Ley 1751 de 2015

El talento humano es un elemento indispensable para garantizar los elementos del derecho a la salud

- **Disponibilidad**
- **Aceptabilidad:** respetar la ética médica, las culturas tradicionales, minorías étnicas, pueblos y comunidades.
- **Accesibilidad**
- **Calidad e idoneidad profesional:** Personal de salud competente, formación continua, investigación, evaluación de la calidad de los servicios y tecnologías.

Ley Estatutaria de la Salud

Se garantiza la autonomía profesional en la toma de decisiones sobre el diagnóstico y tratamiento de sus pacientes, en un marco de autorregulación, ética, racionalidad y evidencia científica.

Dignidad de profesionales y trabajadores de la salud

- Condiciones laborales justas y dignas.
- Estabilidad.
- Facilidades para incrementar sus conocimientos.

Prohibiciones

- Constreñimiento, presión o restricción del ejercicio.
- Abuso en el ejercicio profesional que atente contra la seguridad del paciente.
- Promoción u otorgamiento de prebendas o dádivas.

Hacia un sistema de salud centrado en las personas

Sistema de Salud

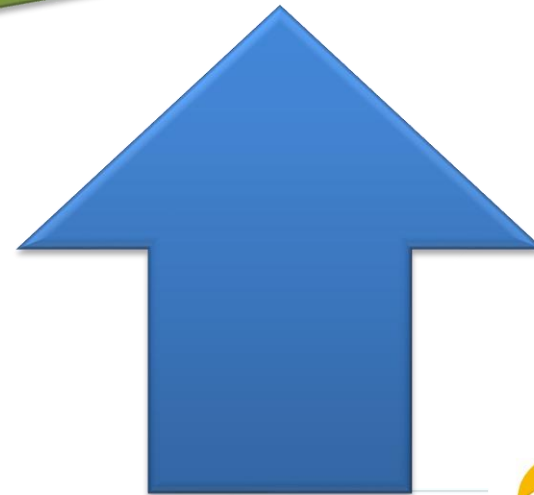
Personas.
Derecho a la salud.
Ganancias en salud y bienestar.
Visión compartida e integral.



CONFIANZA, EQUIDAD, LEGITIMIDAD

Sistema de seguridad social en salud.

Agentes.
Aseguramiento.
Protección financiera.
Productividad / eficiencia.





Política de Talento Humano en Salud

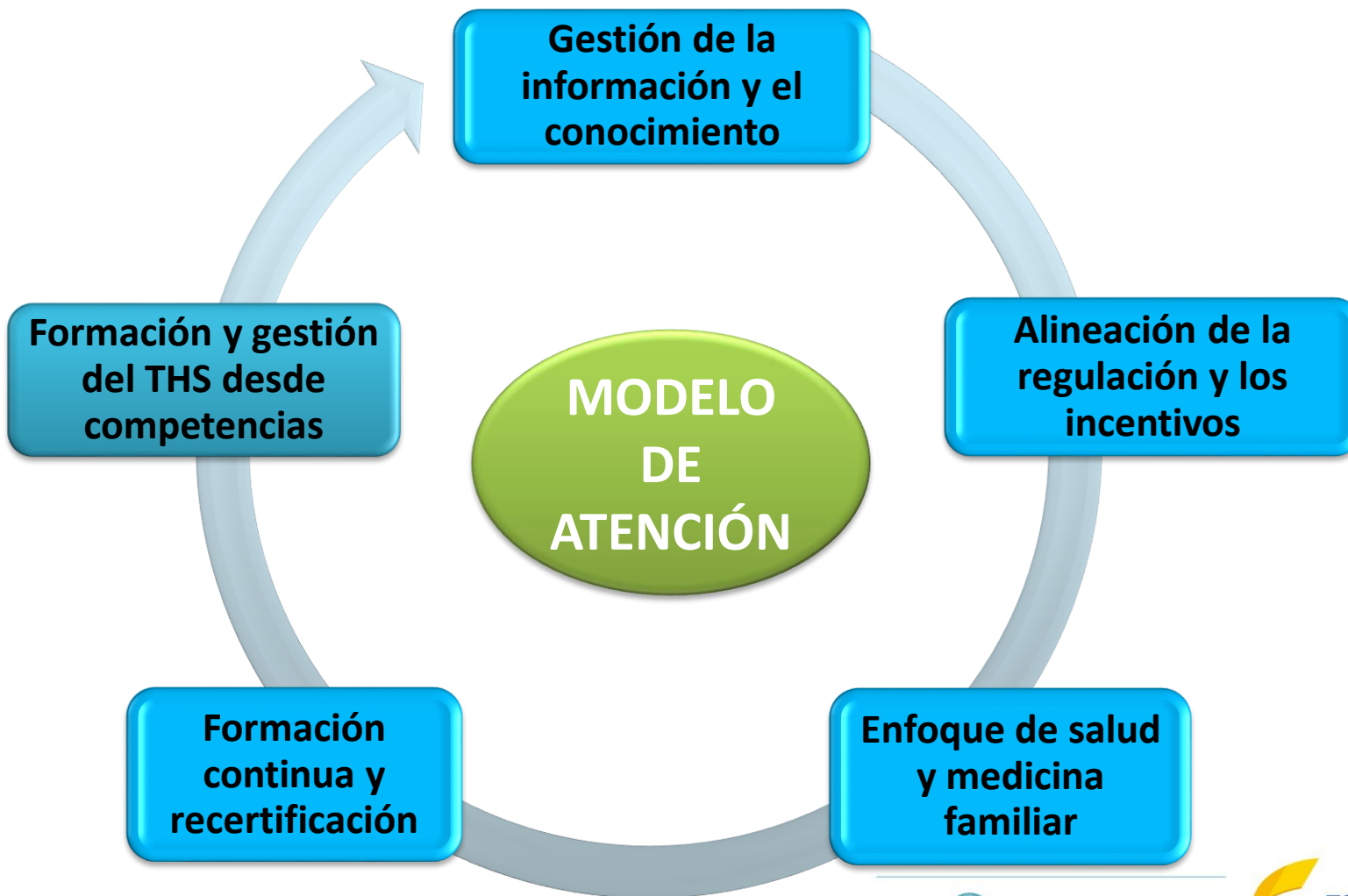
Objetivo general

Establecer las estrategias y líneas de acción para articular los procesos de formación, ejercicio y desempeño del Talento Humano en Salud en torno a las necesidades de salud de la población y a los objetivos del Sistema de Salud Colombiano, promoviendo el desarrollo personal y profesional del personal sanitario.

Política de Talento Humano: Objetivos

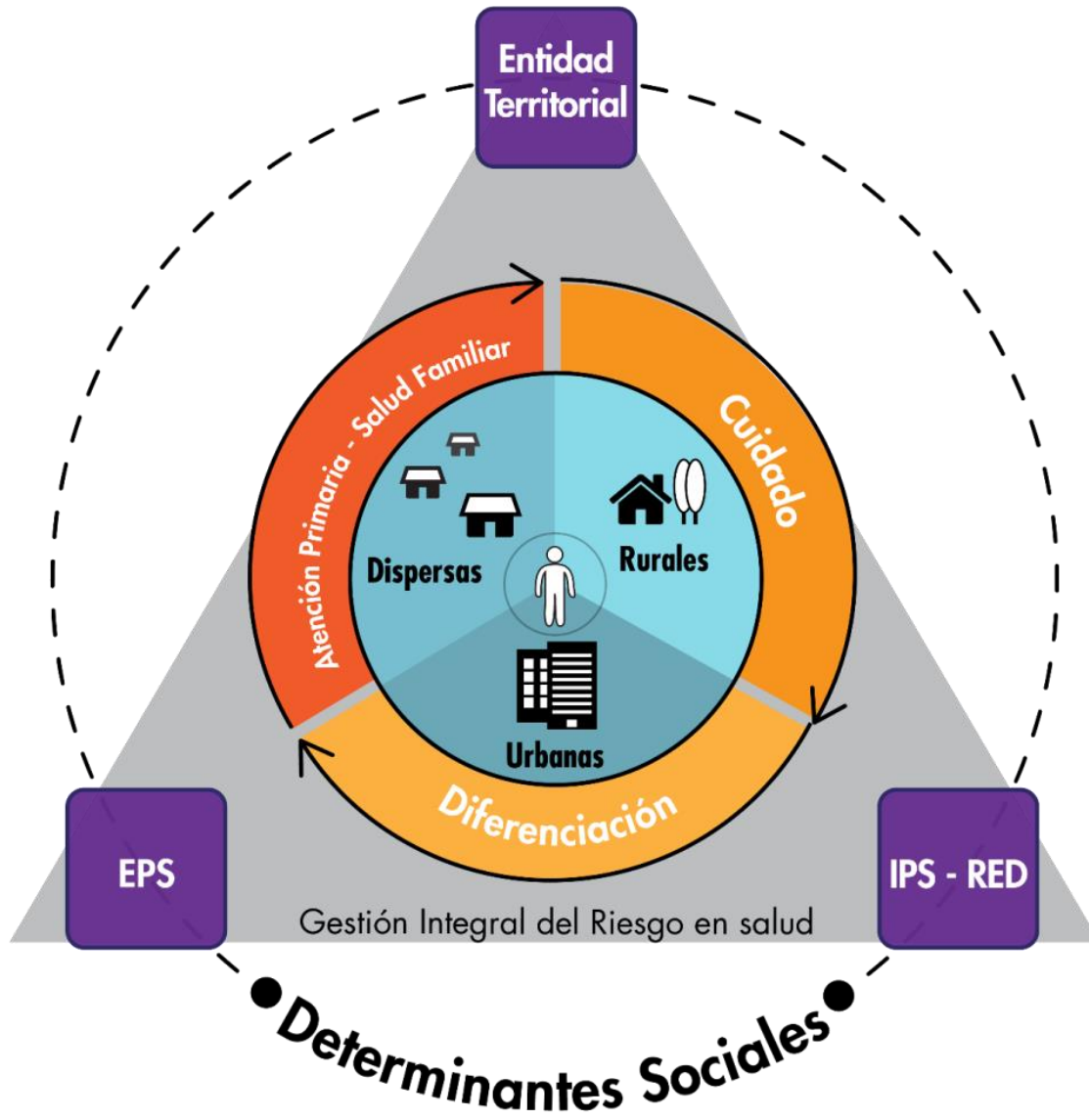
- 1. Armonizar la oferta y la demanda del THS en los ámbitos laboral, académico y de los servicios de salud.**
- 2. Integrar los procesos e instituciones de formación a los servicios de salud y a las comunidades.**
3. Aumentar la capacidad resolutive del THS.
4. Mejorar condiciones para el ejercicio profesional y el desarrollo integral del THS.
5. Integrar las culturas médicas tradicionales y medicinas alternativas al sistema de salud .
6. Mejorar la distribución del personal sanitario entre regiones y zonas urbanas y rurales.
7. Fortalecer el ejercicio ético, responsable y auto-regulado de las profesiones y ocupaciones.

Política de Talento Humano: Estrategias





Modelo Integral de Atención en Salud



- **Las personas y la salud como centro del modelo.**
- Adecuación del modelo a poblaciones y territorios.
- Estrategia central de APS renovada con salud familiar y comunitaria.
- Mecanismo integrador de recursos y acciones.
- Gestión integral del riesgo en salud: anticipación y prevención.
- Cambia el paradigma de la contingencia a la integralidad de los servicios y del cuidado (determinantes)

PAIS - MIAS

PROPÓSITO: integralidad en el cuidado de la salud y el bienestar de la población y los territorios en que se desarrollan

MIAS: conjunto de herramientas técnicas que facilitan la reestructuración institucional de las intervenciones en salud, incrementan la capacidad resolutive de los servicios y permiten el flujo de información, usuarios y servicios de una manera efectiva, acorde con las funciones y competencias de las diferentes entidades.



Intervenciones por Entornos

{familiares, sociales, comunitarios e institucionales}



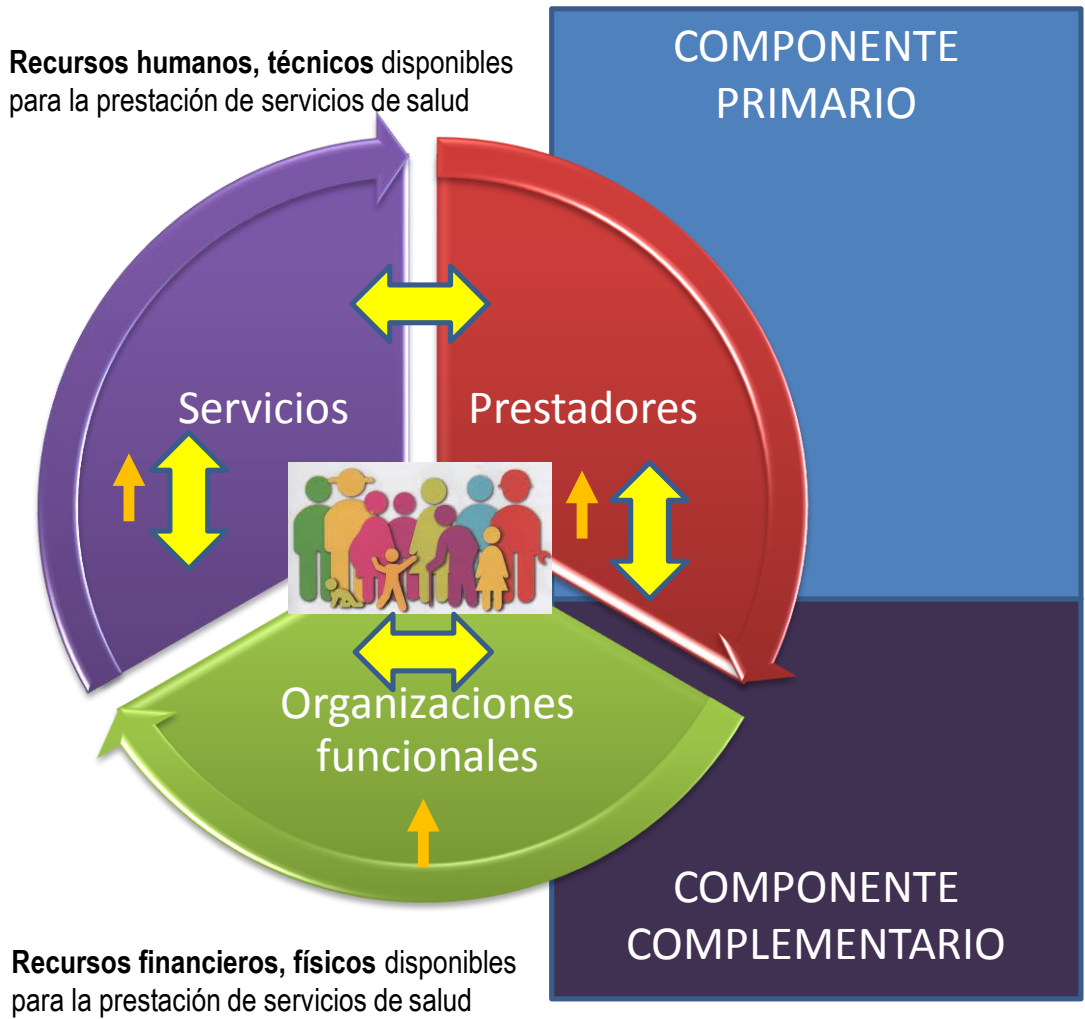
CURSO DE VIDA

Entornos familiares, sociales, comunitarios e institucionales

CONTEXTO TERRITORIAL

	Entornos familiares, sociales, comunitarios e institucionales													
	HOGAR			EDUCATIVO		COMUNIDAD			LABORAL		INSTITUCIONAL			
Centros Urbanos														
Alta Ruralidad														
P. Dispersa														

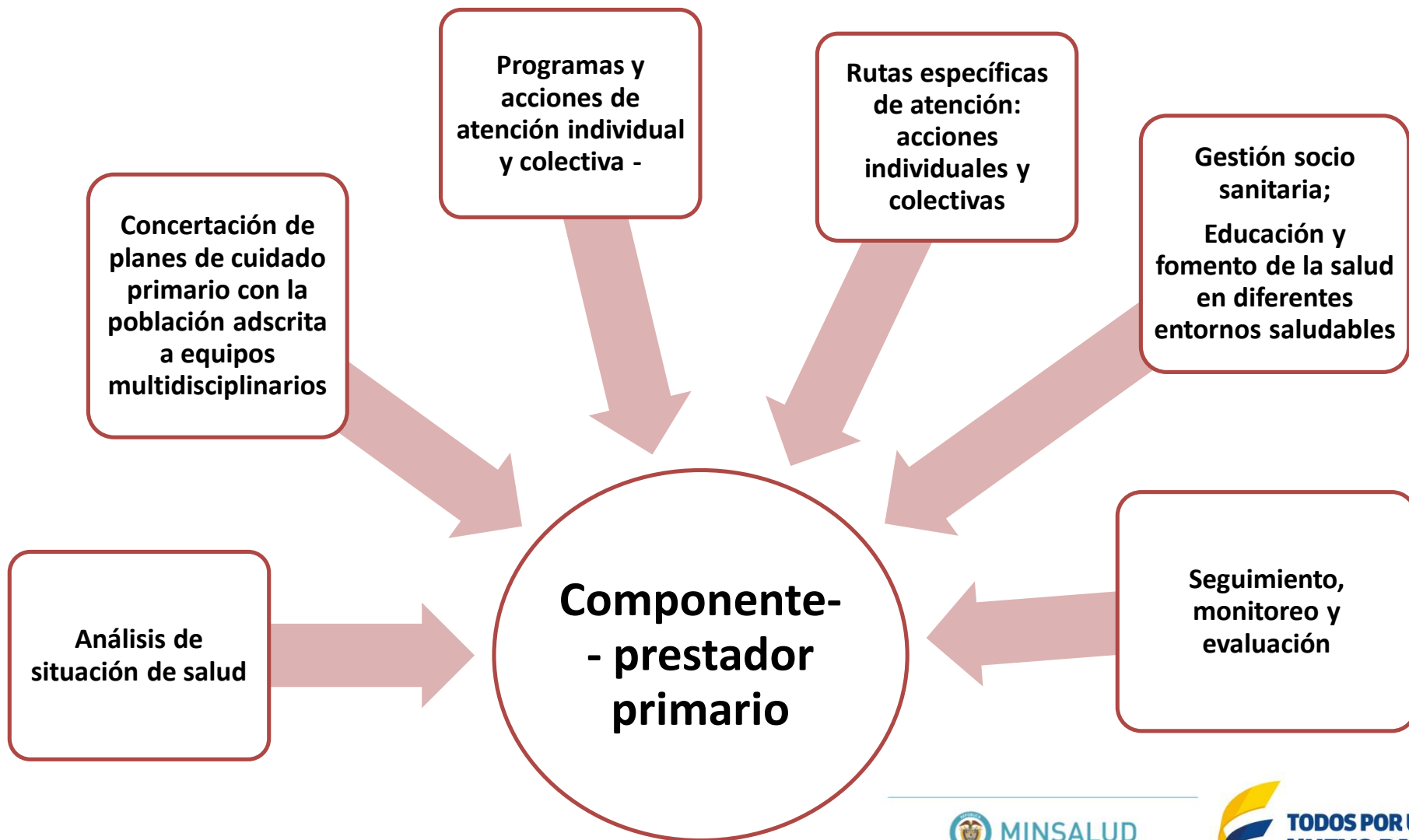
REDES INTEGRALES DE PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD*



REDES: conjunto articulado de prestadores de servicios de salud y/o organizaciones funcionales de servicios de salud, públicos, privados o mixtos, ubicados en un ámbito territorial definido de acuerdo con las condiciones de operación del MIAS.

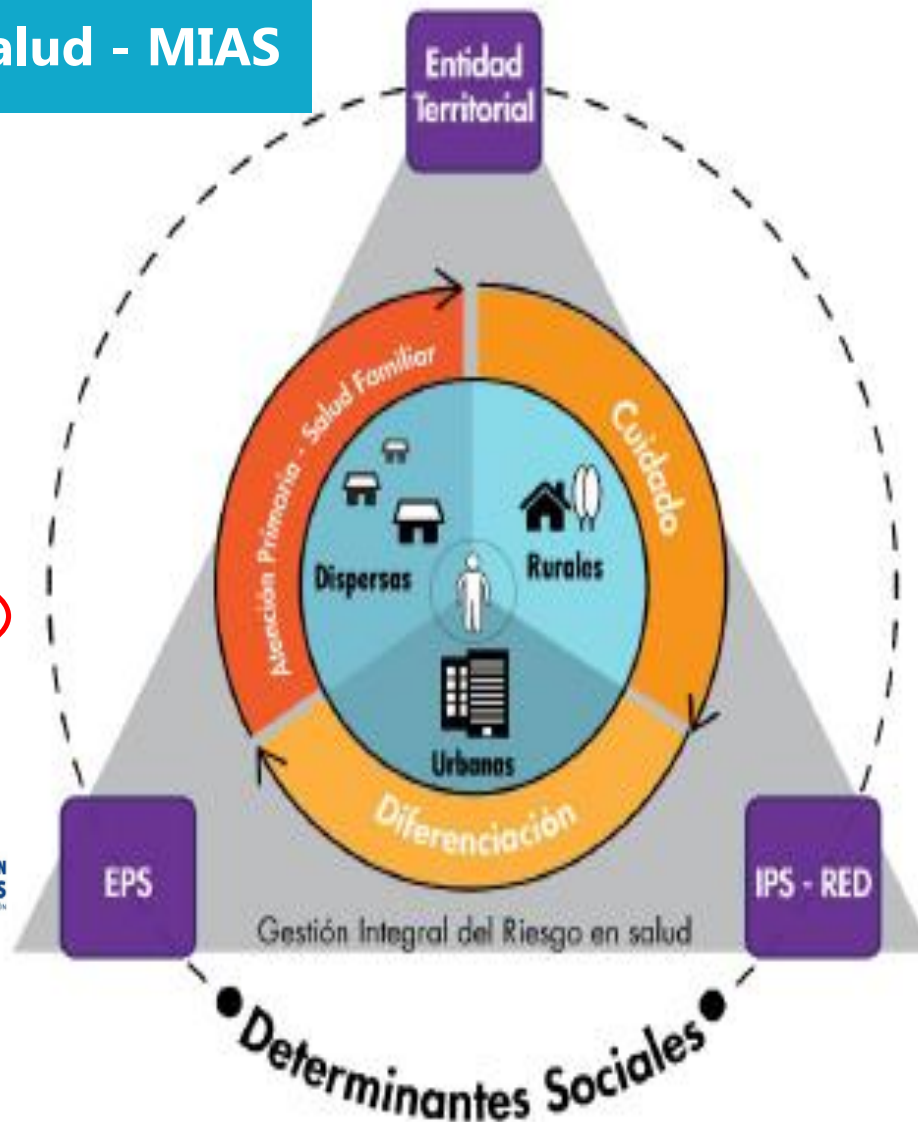
* La RIPSS deberá incluir lo correspondiente a la Atención Integral en Cuidados Paliativos.

MIAS – Componente / Prestador Primario

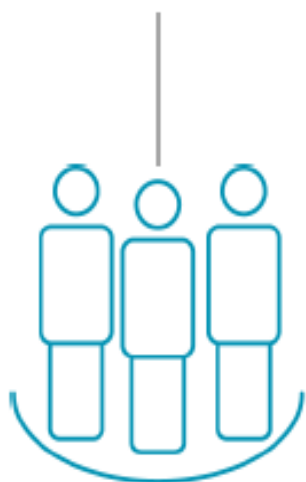


Modelo Integral de Atención en Salud - MIAS

- 1 Caracterización poblacional de acuerdo con PDSP 2012-2021
- 2 Regulación de Rutas Integrales de Atención en Salud - RIAS
- 3 Implementación de la Gestión Integral del Riesgo en salud (GIRS)
- 4 Delimitación territorial del MIAS
- 5 Redes integrales de prestadores de servicios de salud
- 6 Redefinición del rol del asegurador
- 7 Redefinición del sistema de incentivos
- 8 Requerimientos y procesos del sistema de información
- 9 **Fortalecimiento del Recurso humano en Salud (RHS)**
- 10 Fortalecimiento de la Investigación, innovación y apropiación de conocimiento



Formación del Talento Humano en Salud:
Resultados a corto,
mediano y largo plazo



Fortalecimiento del THS
para la planeación y
gestión territorial en
salud



Armonización del Talento Humano en Salud con el
esquema de cuidado
integral de la salud y de
provisión de servicios



Gestión, planificación y
condiciones laborales del
Talento Humano en
Salud



Formación de THS en el MIAS

La formación integral de los recursos humano en salud es una de las principales herramientas para gestionar la transformación que requiere el sector salud

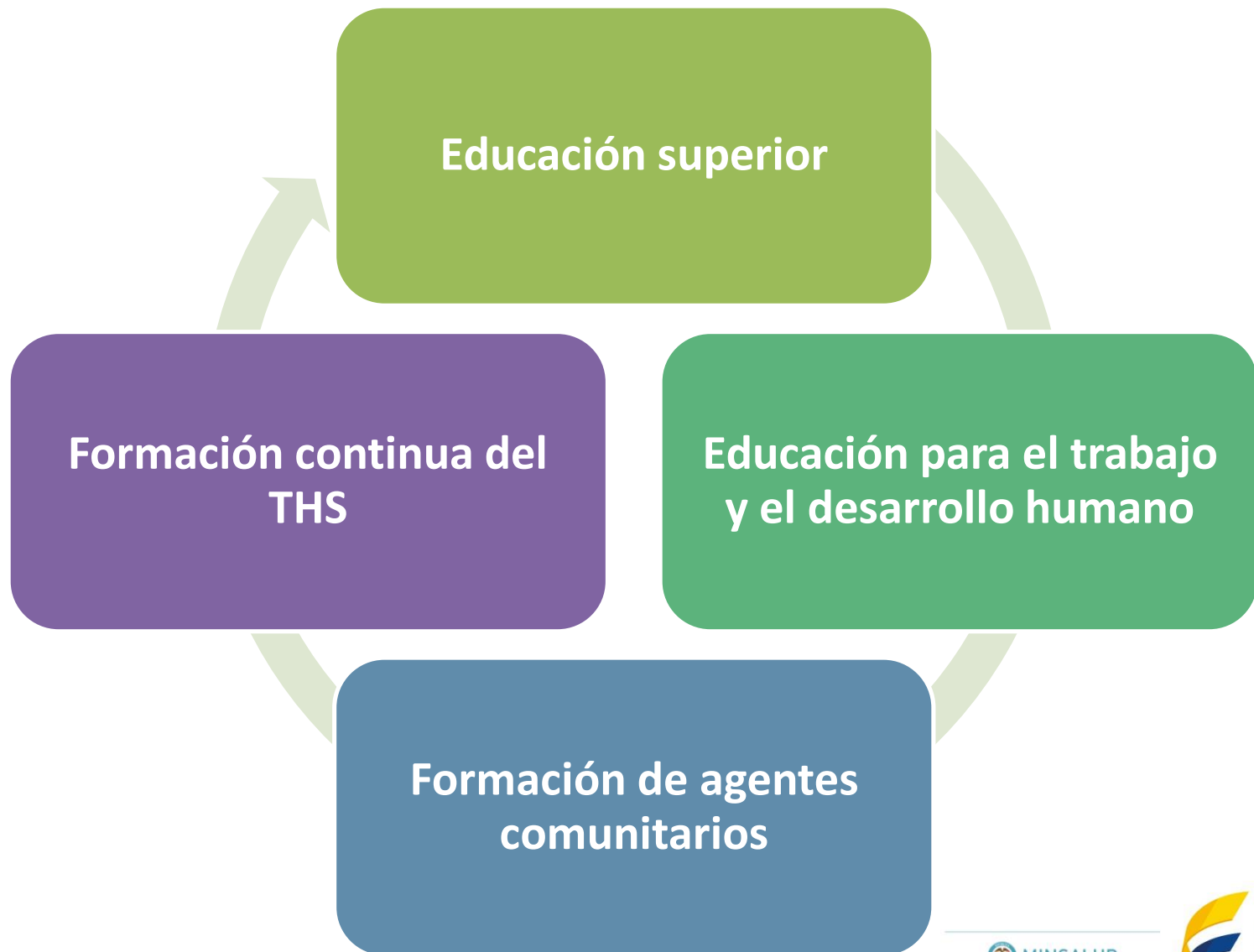
Gestión del THS por competencias

Al MSPS le corresponde liderar el desarrollo, actualización y fortalecimiento de los perfiles y competencias del THS, orientando su formación y desempeño, como aporte a la transformación social que requiere el país.

Se requieren los siguientes elementos:

- **Proceso explícito de gestión del cambio en los procesos formativos**
- **Fortalecimiento territorial del desarrollo del talento humano, en coordinación con la población, prestadores y aseguradores, los gremios y las entidades territoriales**

La formación que requiere el MIAS





PROYECTO COMPETENCIAS PROFESIONALES EN SALUD - PARTICIPANTES (logos disponibles)



Ministerio de la
Protección Social

Ministerio de Educación
Nacional



**ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE
FACULTADES DE
MEDICINA**



**COMISIÓN DE EJERCICIO PROFESIONAL
DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA**

**COLEGIO
DE
BACTERIOLOGÍA**

OPTOMETRÍA

**ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE
INSTRUMENTACIÓN
QUIRÚRGICA**



MinSalud
Ministerio de Salud
y Protección Social



PROFESIONES DEL
ÁREA DE LA SALUD

Competencias en Salud

PRECISIONES INICIALES

Las **COMPETENCIAS**, la definición, determinación de estas, su descripción, categorización y clasificación, etc.. han sido tema central y **sujeto obligado en los sectores laboral y educativo**, durante las últimas dos o tres décadas, en todas las latitudes.

Los enfoques y modalidades de abordaje del tema, han sido múltiples y se encuentra una **gran variedad y variabilidad** en los diferentes países y en los escenarios, educativos y laborales. La profusión de teorías e interpretaciones es apenas equiparable a la cantidad y diversidad de las publicaciones.

El Área de la Salud y las diferentes disciplinas de la misma, no han sido ajenas a esa vorágine. En ese marco es conveniente precisar la aproximación

Actores en el Cuidado y Atención de la salud





MinSalud
Ministerio de Salud
y Protección Social



PROFESIONES DEL
ÁREA DE LA SALUD

Competencias Profesionales en Salud

Iniciativa orientada a determinar Roles, Perfiles y Competencias en Salud

BASES TÉCNICAS - MARCO LEGAL

PROPÓSITO: Precisar Perfiles y Competencias de los Profesionales de Salud para responder a las **necesidades en salud de la población y al desarrollo profesional**

PERSPECTIVAS: Sustentar nuevas Políticas Públicas (Derecho a la salud) de regulación del **desempeño** y la formación del Personal de salud – **Fortalecer el rol de las profesiones**



MinSalud
Ministerio de Salud
y Protección Social



PROFESIONES DEL
ÁREA DE LA SALUD

Restricciones observadas en la Formación de Profesionales de la Salud

Ámbito de servicios



Ámbito formativo

- Crisis de liderazgo del sector salud frente a las necesidades de formación
- Desarticulación de la formación del personal de salud y servicios de salud
- Indefinición de modelos de atención de salud que orienten el proceso de formación
- Insuficiente y aún bajo compromiso social de entes formadores
- Ausencia de generación de nuevo conocimiento dentro del sector educativo respecto a los cambios del sistema de salud
- Distorsión de la oferta académica en cantidad y calidad



Nuevos referentes de Contexto Científico- Técnico y operativo

Implementación del abordaje de **CUIDADO DE LA SALUD**

Avances del conocimiento – Genómica y Genética Humana

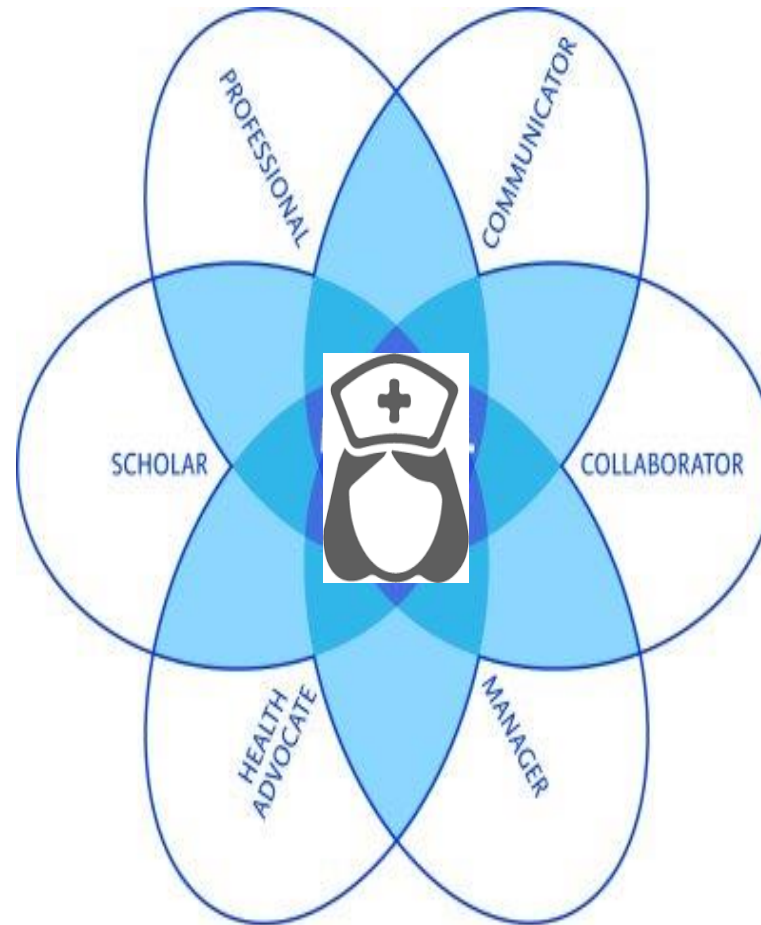
Incorporación de nuevos desarrollos de la Tecnología- Tele-salud

Desarrollo de la Salud Mental

Humanismo, Ética y Bioética

Reconocimiento e incorporación de terapéuticas alternativas

Competencias del talento humano



**TRANSVERS
ALES**

ESPECÍFICAS

THE
CANMEDS
ROLES FRAMEWORK



PRIMERA ETAPA

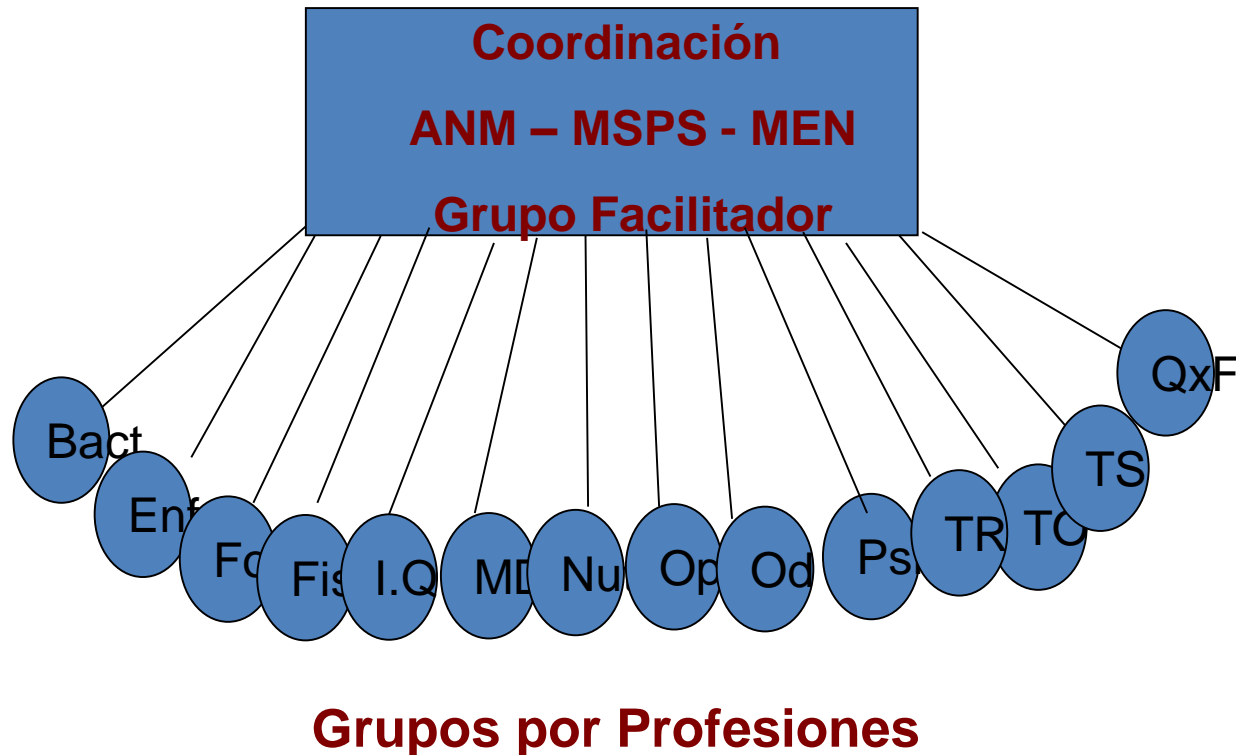
Adopción de Marco de Referencia y Estrategia de Trabajo

- 1 Adopción de **Esquema de Trabajo conjunto de la Comisión de Educación de la Academia Nacional de Medicina** (Asesora del Gobierno en Salud y Educación) y la **Dirección de Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social** para Determinación de Roles, Perfiles y Competencias en Salud
- 2 **Establecimiento de un FORO ABIERTO a todos quienes desearon intervenir sobre el tema**, el cual operó por cerca de año y medio; más de setenta sesiones.
- 3 **Construcción de consenso respecto a** la importancia y necesidad de definir competencias básicas de los profesionales del área de salud, en el marco del SGSSS, **pero no con el único propósito de satisfacer requerimientos operativos de este**
- 4 **Acuerdo para generar un núcleo básico de** Competencias Profesionales que respondan a necesidades de la población, tomen en cuenta características del SGSSS y se sustenten en la revisión de desarrollos nacionales e internacionales sobre el tema.
- 5 Definido este núcleo básico, **corresponderá a las Universidades precisar qué deben hacer y cómo lo deben hacer para obtener y desarrollar esas competencias en el respectivo proceso formativo.**



SEGUNDA ETAPA

- **Reafirmación del Marco de Política Pública respecto a Competencias**
- **Adopción de la línea de Descripción de Roles, Perfiles y Competencias PROFESIONALES**
- **Conformación de Grupos de Trabajo por Profesión**
- **Apoyo Conceptual y Metodológico: Grupo Facilitador**



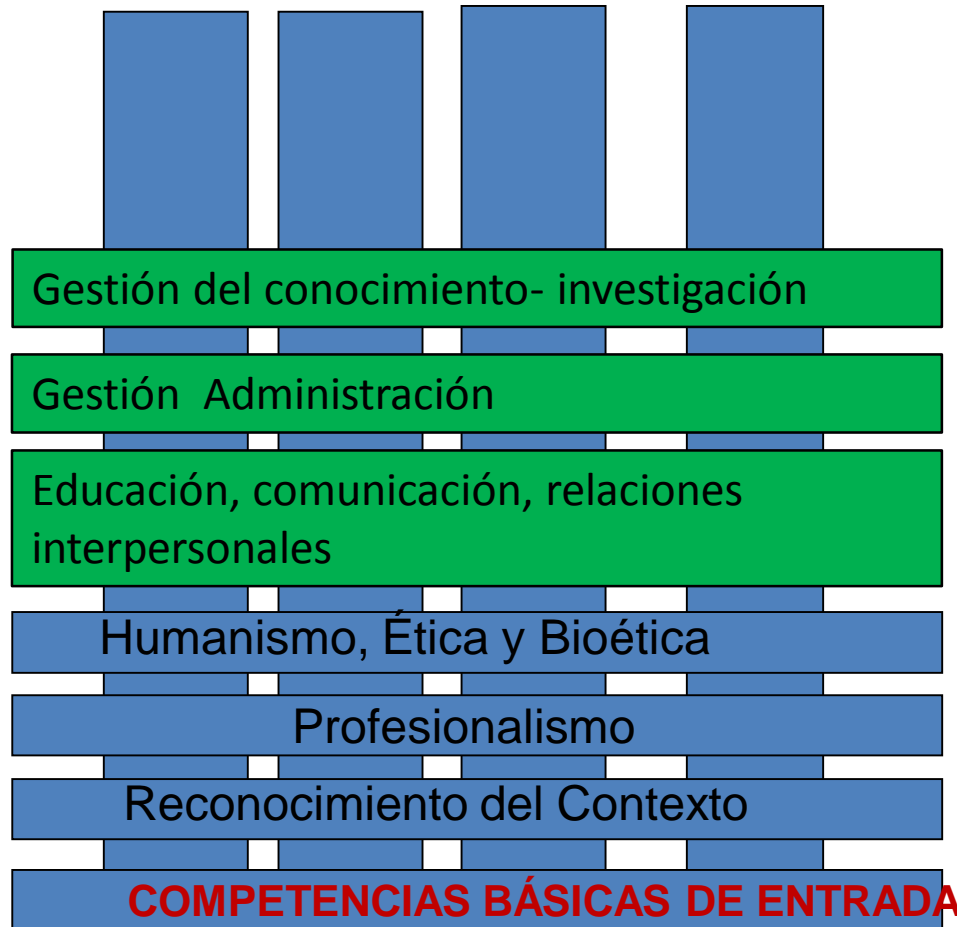


MinSalud
Ministerio de Salud
y Protección Social



PROFESIONES DEL
ÁREA DE LA SALUD

Categorías de Competencias: Transversales y Específicas Profesionales



Competencias Específicas:
Intervenciones de prestación de servicios

Competencias Compartidas o Transversales



MinSalud
Ministerio de Salud
y Protección Social



**PROFESIONES DEL
ÁREA DE LA SALUD**

Situación actual y Proyecciones

**Propuesta
construidas**

- Bacteriología
- Enfermería
- Fisioterapia
- Fonoaudiología
- Instrumentación Quirúrgica
- Medicina
- Nutrición
- Odontología
- Optometría
- Psicología
- Química Farmacéutica
- Terapia Ocupacional
- Terapia Respiratoria
- Trabajo Social

Proyecciones

- Perfiles y competencias del personal de apoyo: Técnicos, Tecnólogos y Especialistas
- Monitoreo y seguimiento -por resultados en salud-
- Retroalimentación permanente - Sectores Educativo y de Prestación de Servicios



MinSalud
Ministerio de Salud
y Protección Social



PROFESIONES DEL
ÁREA DE LA SALUD

CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD

- Los Profesionales de la Salud, en Colombia, compartirán atributos y características fundamentales, que les permitirán **interactuar en equipos** para beneficio de una atención integral de salud otorgada a los individuos y agrupaciones comunitarias. Al efecto, tendrán una sólida formación científica y técnica en el campo correspondiente de las ciencias de la salud, sustentada en el conocimiento y comprensión de las ciencias básicas y de las ciencias sociales pertinentes.
- **Clara visión de responsabilidad y justicia social** que los facultará para un ejercicio, a la vez, científico y social de la práctica profesional respectiva.
- **Comportamiento ético y deontológico** que los hará poseedores de altos estándares de desempeño y un amplio sentido de profesionalismo, expresado en una clara conciencia de que el honor y la dignidad de la profesión no solo no tienen precio, sino que configuran un paradigma de alto desempeño y prestigio en la sociedad.
- **Reconocer situaciones y problemas que inciden en la salud de individuos y grupos sociales** y según sean los escenarios de desempeño de sus actividades, propender por la conservación, el mantenimiento y el desarrollo de la salud de esos individuos y grupos comunitarios y la sociedad en general.



MinSalud
Ministerio de Salud
y Protección Social



PROFESIONES DEL
ÁREA DE LA SALUD

CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD

- Consistente con lo anterior, los profesionales de la salud, estarán capacitados para **inter-relacionarse con actores de otras disciplinas**, en particular con aquellos que se desempeñan en campos de actividad donde se generan los determinantes sociales y ambientales de la salud, individual y colectiva.
- En tal sentido desarrollarán una amplia capacidad de **comunicación y gestión** para cumplir su rol de **liderazgo transformador de realidades en función de la salud** y de agentes representantes de individuos y grupos sociales ante el sistema de servicios de salud.
- En esa línea, los profesionales de la salud habrán de estar capacitados para **contribuir a la investigación y el desarrollo del conocimiento** en relación con la salud, para compartir y socializar ese conocimiento, así como para reconocer sus limitaciones y la necesidad de actualización permanente de competencias inherentes a su ejercicio y práctica profesional.



MinSalud
Ministerio de Salud
y Protección Social



PROFESIONES DEL
ÁREA DE LA SALUD

Lecciones derivadas de este proceso

En lo Político: La construcción participativa de las propuestas ha contribuido a fortalecer un clima de confianza entre los actores y a generar espacios favorables para abordar otras áreas de interacción necesaria en el desarrollo del Talento Humano en Salud.

En lo Técnico: Este ejercicio compartido ha permitido generar productos concretos y coherentes, reconocer áreas de actuación interprofesional e interdisciplinaria y precisar alcances y potencial de APS (determinantes sociales de la salud) y esta en todas las políticas públicas.

En lo Metodológico: Se ha conceptualizado y puesto en práctica un abordaje metodológico compartido y práctico que facilita en gran medida la elaboración de las propuestas, su comparabilidad su compatibilidad y su complementariedad; así mismo permite precisar sus destinatarios; autoridades de salud y educación; instituciones educativas y las propias profesiones para su desarrollo con visión prospectiva .



MinSalud
Ministerio de Salud
y Protección Social



PROFESIONES DEL
ÁREA DE LA SALUD

REFLEXIONES

DEBER SER de la actuación del profesional

- ✓ De la atención de la enfermedad al *cuidado de la salud*
- ✓ De lo individual -**en continuo** a *lo colectivo*
- ✓ Del trabajo individual al trabajo *interprofesional e interdisciplinario*
- ✓ De lo homogéneo a lo *heterogéneo Reconocimiento de la diversidad*
- ✓ De una actuación en salud basada en las metas institucionales a la *atención centrada en las personas, grupos sociales, familias y comunidades*
- ✓ De indicadores de gestión a *evaluación por resultados*
- ✓ De la mirada individual de la persona al *reconocimiento de la persona en su contexto familiar, social y comunitario.*
- ✓ De lo inmediato y temporal a lo *permanente y continuo: curso de vida*



Lineamientos de calidad

Profesiones de la salud

- ✓ Bacteriología
- ✓ Optometría
- ✓ Odontología
- ✓ Fisioterapia
- ✓ Terapia ocupacional
- ✓ Terapia respiratoria
- ✓ Fonoaudiología
- ✓ Nutrición y Dietética
- ✓ Medicina
- ✓ Enfermería

Profesiones relacionadas con el cuidado de la salud

- ✓ Trabajo social
- ✓ Psicología
- ✓ Gerontología
- ✓ Instrumentación quirúrgica
- ✓ Administración en Salud,
ingeniera sanitaria y
biomédica, microbiología y
bioanálisis

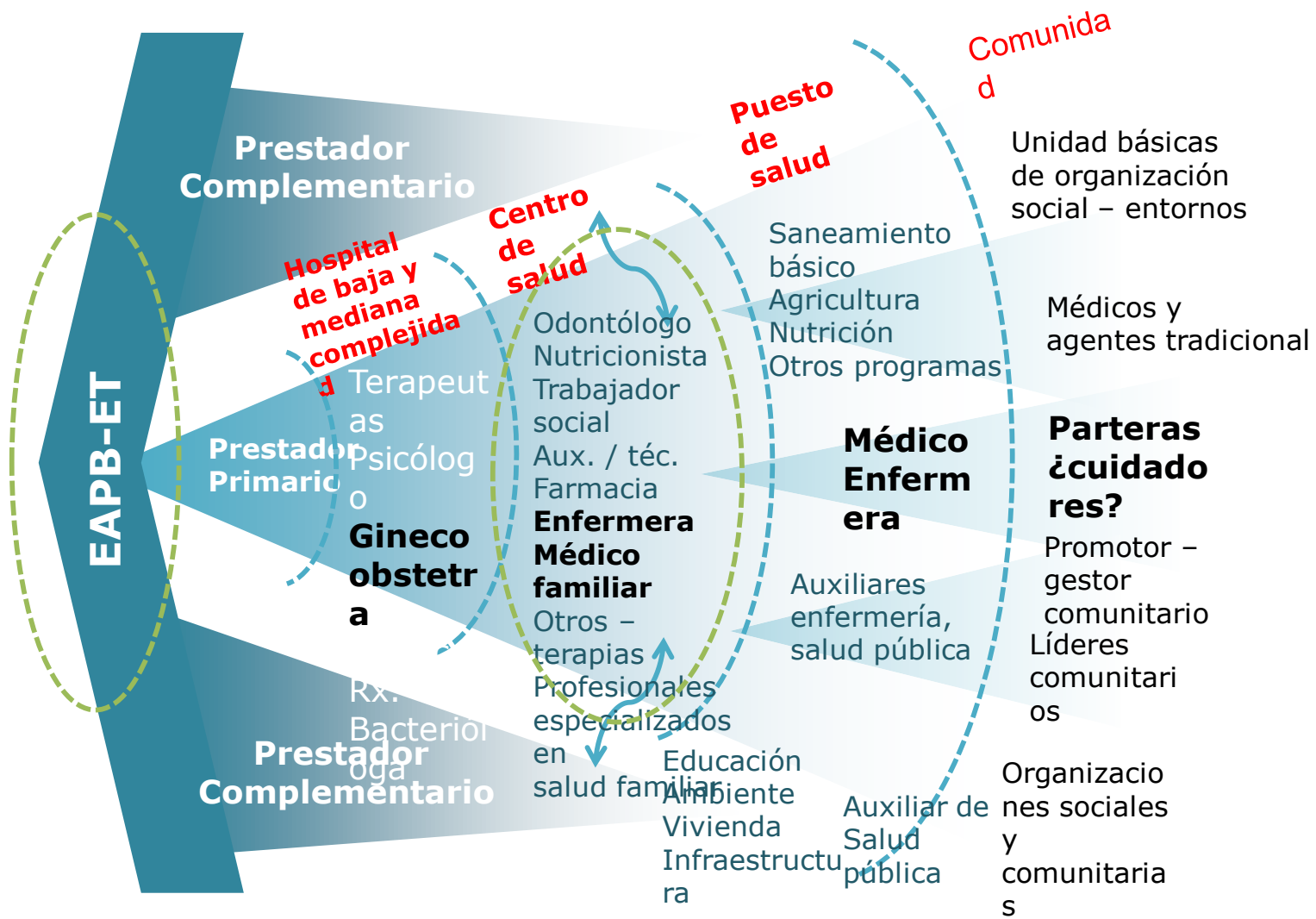
Talento Humano del Componente - Prestador Primario



Principios para la conformación y gestión del equipo

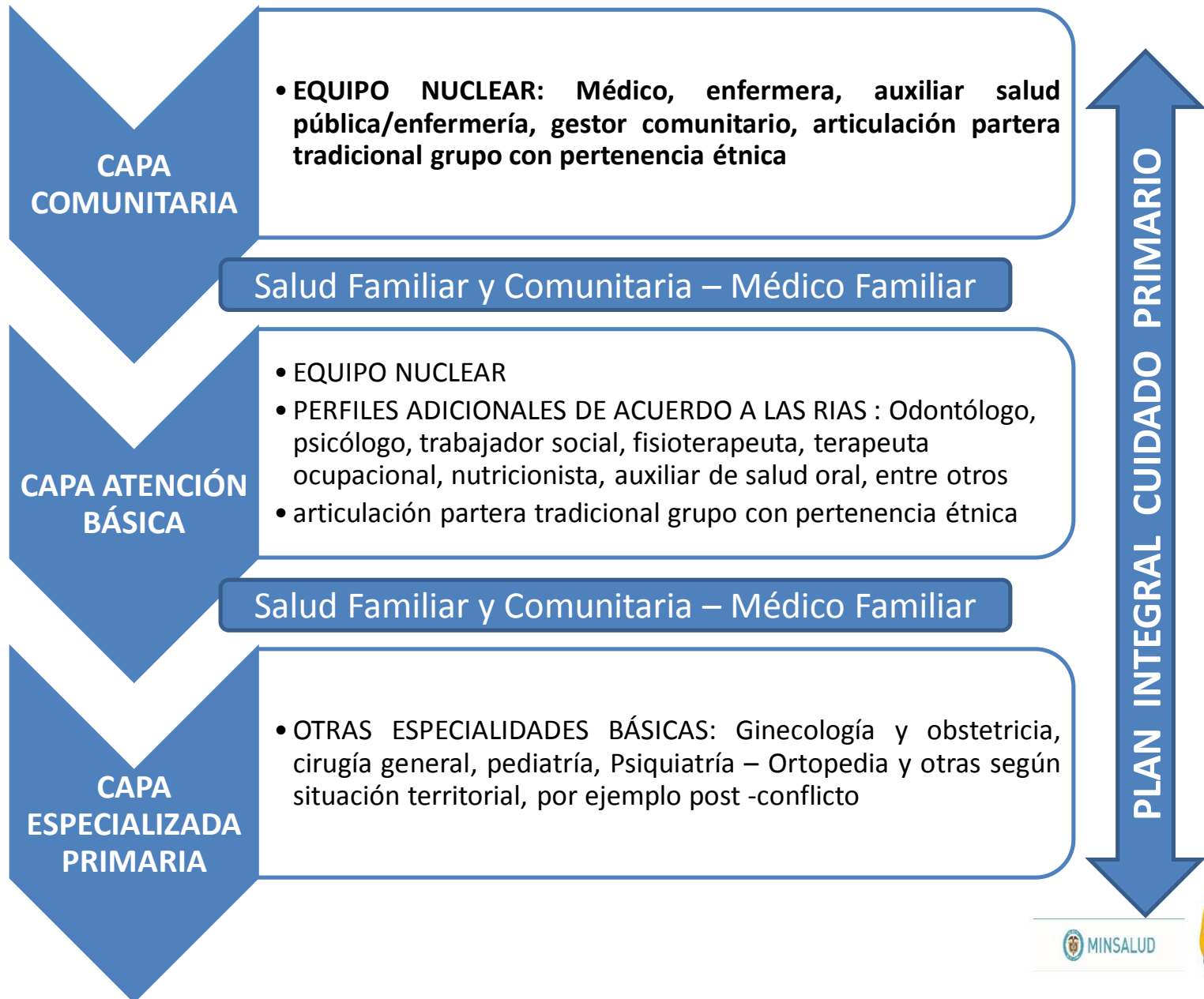
- **Integralidad / multidisciplinariedad:** La conformación de los equipos debe promover el trabajo en equipo entre profesiones, ocupaciones y especialidades del área de la salud y otras áreas del conocimiento. Debe promover la articulación de las acciones individuales y colectivas
- **Pertinencia y adaptabilidad:** La conformación y operación de los equipos debe responder a las necesidades específicas de la población en un territorio y la disponibilidad de talento humano. Sus integrantes deben conocer características del territorio y la comunidad. Sus integrantes podrán estar ubicados en diferentes unidades de servicios.
- **Unidad de dirección.** Médico familiar y especialistas en salud familiar y comunitaria, coordinadores de las acciones del equipo con los órganos de dirección de prestador primario.

Prestador primario y equipos de salud





Prestador primario y equipos de salud



Organización de la prestación de Servicios de Salud. Talento Humano en Salud

FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- NIVEL TÉCNICO Y AUXILIAR CON INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO
- NIVEL PROFESIONAL CON INSTITUCIONES FORMADORAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR
 - FORMACIÓN EN SERVICIO ESPECIALIZACIÓN DE MEDICINA FAMILIAR/SALUD FAMILIAR
 - EDUCACIÓN CONTINUA

FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- EMPRENDIMIENTO
- HUMANIZACIÓN
- GESTIÓN DE RECURSOS
- GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN
- ENFOQUE DIFERENCIAL – INTERCULTURALIDAD, GÉNERO, TERRITORIALIDAD
- ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD - APS

Organización del Talento Humano en Salud

Comunidad: Agentes de salud Tradicional – Parteras, médicos tradicionales/ancestrales, líderes

Gestores Comunitarios en Salud - vinculados laboralmente a los Puestos y Centros de Salud-

Puestos de Salud: Auxiliares en Salud

Centros de Salud: médicos; enfermera; odontólogo, bacteriólogo y auxiliares de salud; profesional en ciencias sociales; psicólogo, técnico en saneamiento básico y un motorista.

Organización del Talento Humano en Salud

Hospital

Especialidades básicas: Medicina Familiar, Cirujano, Ginecólogo, Pediatra, Medicina Interna; enfermera en salud familiar y comunitaria con experiencia en el enfoque intercultural.

Talento Humano para los servicios de baja complejidad

Gestor Comunitario en Salud

Contacto entre la comunidad y el Puesto de salud.

Trabaja con la comunidad en la definición de sus prioridades en salud y se concentra en acciones de promoción en salud y prevención de la enfermedad.

Gestor Comunitario en Salud

Planificar el cronograma de actividades en salud con las comunidades y equipos de salud.

Liderar y participar en trabajos grupales para gestionar la solución a los determinantes de la salud en la comunidad

Acompañar los procesos de vigilancia epidemiológica comunitaria en salud

Diligenciamiento de la ficha familiar para la caracterización y detección de riesgos (personas, familias, comunidades)

Gestor Comunitario en Salud

Educación y promoción de la salud – trabajo intersectorial con educación, DPS, ICBF, ONG, entre otros

Procesos pedagógicos a nivel comunitario para intervenir aquellas necesidades más recurrentes en la comunidad (EDA, IRA, Embarazo, nutrición, salud infantil, etc.)

Promueve la complementariedad entre la Medicina Tradicional Indígena y la Medicina Convencional

Desarrollo comunitario de la estrategia de Atención Primaria en Salud (APS).

Auxiliar en Salud

Coordinador del Puesto de Salud

Realiza atención en salud considerando la diversidad cultural de la población y asegurando la calidad e integralidad de los servicios.

Auxiliar en Salud

Promoción de la salud y prevención de la enfermedad, énfasis necesidades de la comunidad

Realizar la planificación y control de las intervenciones concertadas con el equipo y la comunidad

Identificar mecanismos y estrategias de implementación de la estrategia de acuerdo al entorno socio - cultural

Diligenciamiento de formatos: RIPS – SIVIGILA, entre otros con enfoque familiar y comunitario

Auxiliar en Salud

Atención básica/inicial a las enfermedades prevalentes (infancia, crónicas, entre otras)

Programas: crecimiento y desarrollo, planificación familiar, control prenatal, vacunación, entre otros.

Urgencias: heridas, quemaduras, intoxicaciones

Pequeña cirugía (suturas, curaciones)

Microscopía

Rutas Integrales de Atención en Salud

1

Ruta integral de atención para la promoción y mantenimiento de la salud

Acciones realizadas en los entornos donde transcurre la vida y se desarrollan las personas

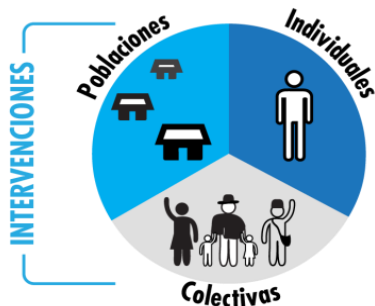


Físico y Motor / Socio-emocional / Cognitivo

2

Ruta integral de atención para grupos de riesgo

Acciones dirigidas a la identificación oportuna de factores de riesgo y su intervención



Grupo de riesgo 1

Grupo de riesgo 2

Grupo de riesgo 3

Grupo de riesgo ...

3

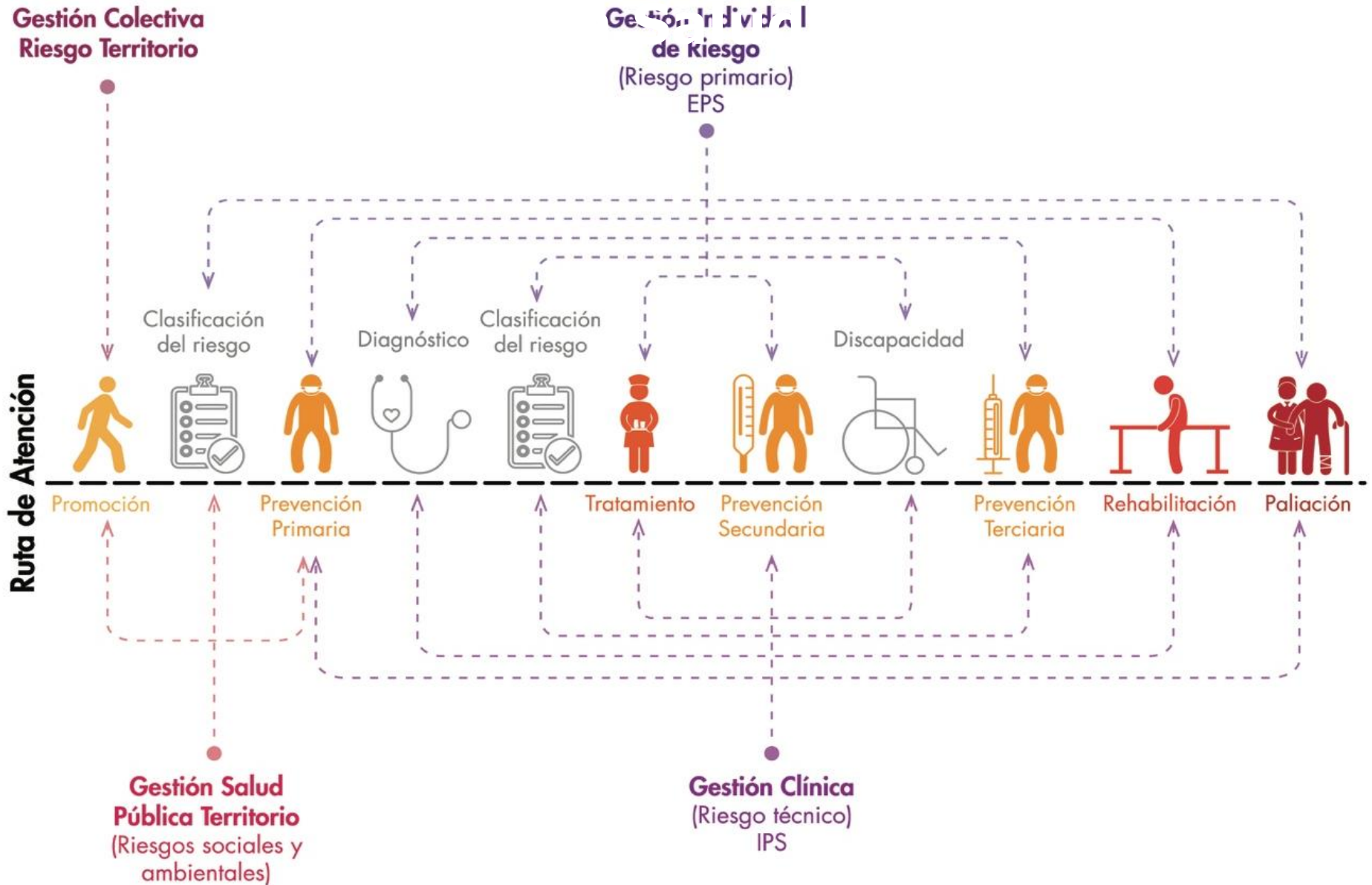
Rutas integrales de atención específica

Acciones de recuperación, rehabilitación y paliación



Riesgo / Evento

Gestión Integral del Riesgo



Lo que incluye la RIAS materno –perinatal

ID	INTERVENCIÓN	ACCIÓN	TALENTO HUMANO	CAPA PRESTACIÓN	HITO
1	Educación y comunicación en salud para el ejercicio de una sexualidad libre, placentera y autónoma, sin discriminación o violencia, la superación de las barreras de acceso a servicios de salud y la identificación de signos de alarma.	Educación, información para la salud sexual y reproductiva	Equipo multidisciplinario de salud: gestor comunitario, auxiliar en enfermería, auxiliar en salud pública, médico, enfermera, psicólogo, trabajador social, médico especialista en medicina familiar, profesional de salud especialista en salud familiar y comunitaria Partera tradicional en los grupos étnicos	Comunitaria Atención Básica	Las mujeres conocen derechos en SSR y signos de alarma
	Preparación para el embarazo y atención preconcepcional	Acciones específicas de consejería, toma de paraclínicos, suplementación ácido fólico			
2	Ingresar al control prenatal	Controles prenatales	Médico Enfermera Médico familiar Partera tradicional en grupos étnicos	Atención Básica	Captación temprana gestante
3	Establecer el riesgo maternoperinatal	Establecer el riesgo materno perinatal de acuerdo a las GPC de CPN	Médico Progresivamente Médico familiar	Atención Básica	Clasificación y atención según riesgo embarazo



MinSalud

Ministerio de Salud
y Protección Social

Evaluación de Pertinencia - Ley 1164 de 2007

Pertinencia: Es la característica de un programa educativo en el área de la salud para responder a los requerimientos de formación en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología en el área del saber correspondiente, **de manera que den respuesta a las necesidades y problemas de salud de la población**, sean estos actuales o previsibles en el futuro”,

Competencia: Es una actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto determinado. Esta actuación se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes que se expresan en el ser, saber, el hacer y el saber-hacer.



MinSalud

Ministerio de Salud
y Protección Social

- **La Ley 1438 de 2011, en su artículo 101, Inciso final, dispone:**

“Los programas de formación en el área de la salud serán aprobados considerando criterios de calidad y pertinencia de los mismos y la evaluación de la relación docencia servicio y de los escenarios de práctica (...)

Para determinar la pertinencia de los nuevos programas de formación en el área de la salud se requerirá concepto del Ministerio de la Protección Social”.



MinSalud

Ministerio de Salud
y Protección Social

- En el **artículo 99, la Ley 1438 de 2011**, modifica el artículo 13 de la Ley 1164 de 2007, así:

"Artículo 13. Las instituciones y programas de formación del Talento Humano en Salud buscarán el desarrollo de perfiles y competencias que respondan a las características y necesidades en salud de la población colombiana, a los estándares aceptados internacionalmente y a los requerimientos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, fundados en la ética, calidad, pertinencia y responsabilidad social. **El Ministerio de la Protección Social desarrollará los mecanismos para definir y actualizar las competencias de cada profesión**". (Negrilla propia).

- **Mediante la Resolución 1786 de 14 de mayo de 2014, se crea el Comité de Pertinencia al interior del MSPS.**

Pertinencia

- **Referentes internacionales**
- **La tradición académica y científica** en el país
- **Impacto en los servicios de salud**
- **Diferenciación de competencias y de desempeño** profesional
- **Duración o alcance del programa** definir si el desarrollo de competencias puede ser a través de formación continua
- **No incluir el nombre de las técnicas, procedimientos y tecnologías específicas** en la denominación.

Denominación

Oferta, demanda y suficiencia del Talento Humano en Salud

Coherencia del programa con los servicios de cuidado de la salud

Coherencia del perfil y competencias con las necesidades de la población

Coherencia con el MIAS

- **Capacidad de los escenarios de práctica** formativa para recibir estudiantes
 - **Pertinencia de la formación de ciertos perfiles en el contexto** de la disponibilidad de Talento Humano en Salud (THS), a nivel nacional y regional, de acuerdo a las características del Modelo Integral de Atención en Salud (MIAS).
- El perfil de los egresados de un programa de formación del área de la salud debe responder a las características, situaciones, potencialidades necesidades en salud de la población que se espera atender**

GRACIAS



Francisco Ariza Montoya
Director de Desarrollo del Talento Humano en Salud (E)
jariza@minsalud.gov.co