

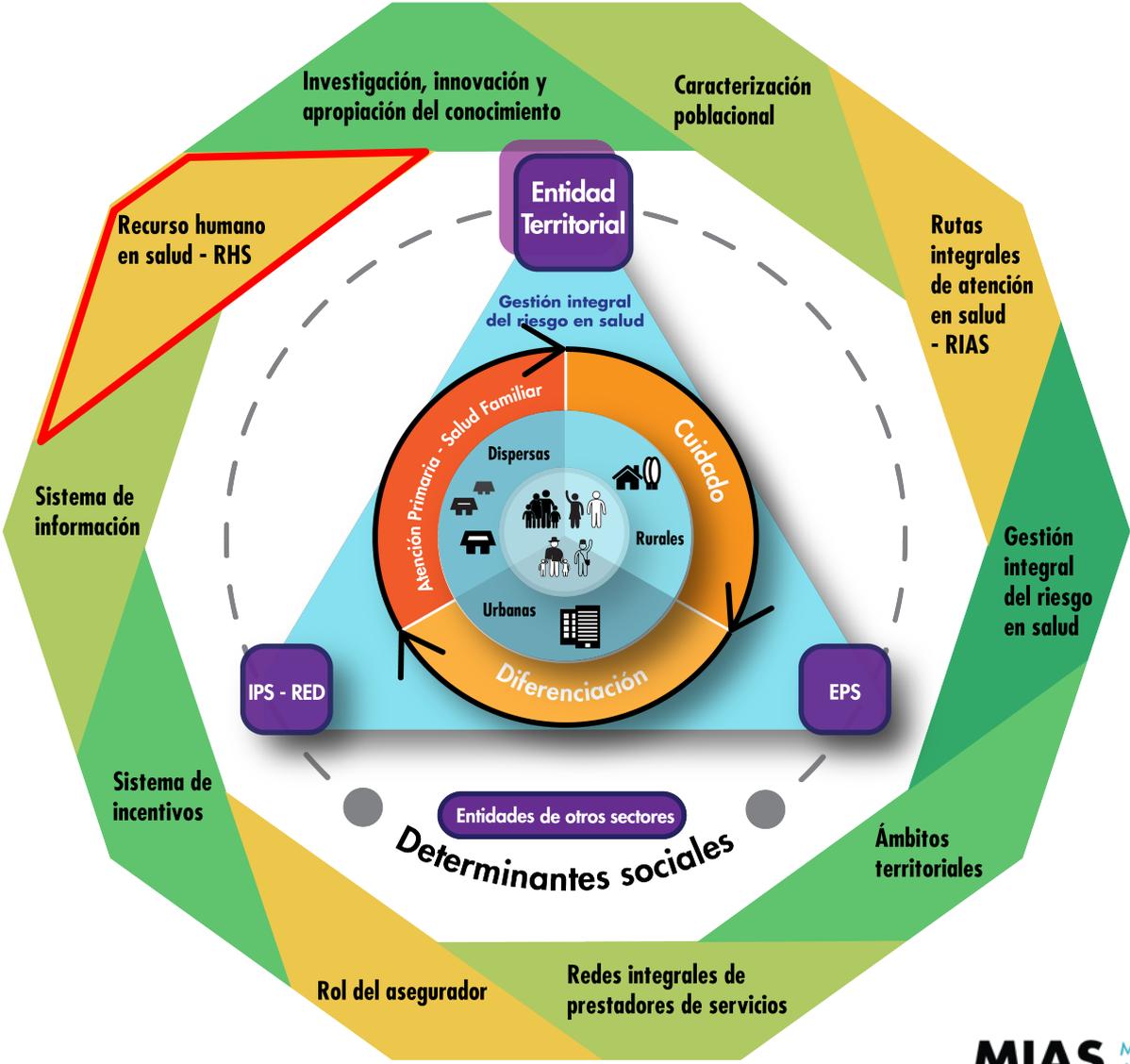
# Fortalecimiento del talento humano en salud

*"Personas que cuidan personas"*

**MIAS** Modelo Integral de  
Atención en Salud



# Fortalecimiento del Talento humano



**TRANSFORMACIÓN CULTURAL DESDE LAS PERSONAS**

↓

**Cambio en la construcción de relaciones humanas**

# ¿Cuál es el talento humano responsable del cuidado?

## Según nivel educativo

Técnicos / Auxiliares

Tecnólogos

Profesionales

Profesionales especializados



## Según su rol

Dirección / Gestión

Apoyo

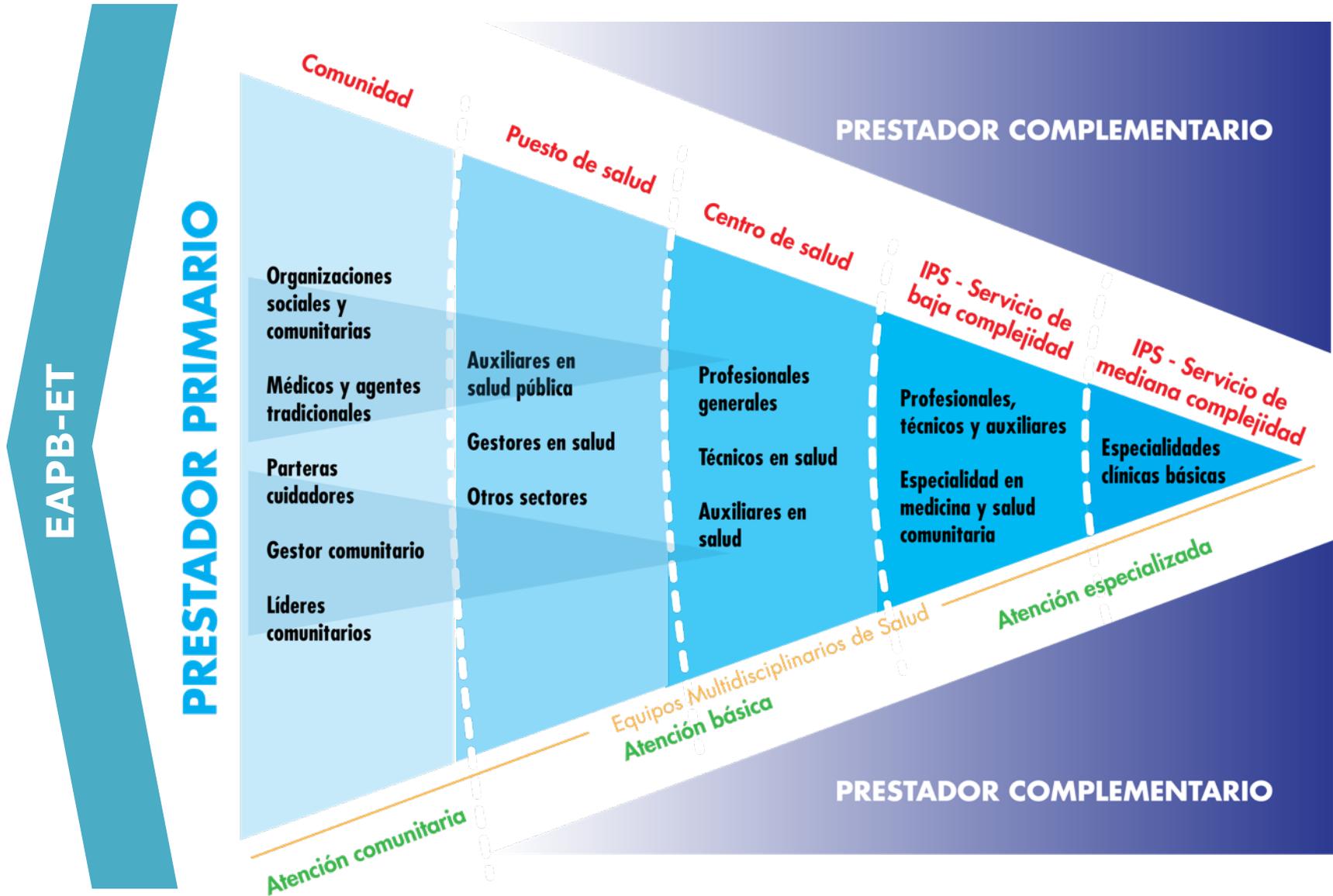
Asistencial

Agentes comunitarios  
Parteras

**El talento humano es la base del sistema de salud: incluye a todas las personas que aportan con acciones de gestión, apoyo, atención, seguimiento y evaluación del cuidado de la salud.**

OPS, Llamado a la acción, Toronto 2005  
Encuentro para Educación Interprofesional en Salud, Bogotá, diciembre 7 de 2017

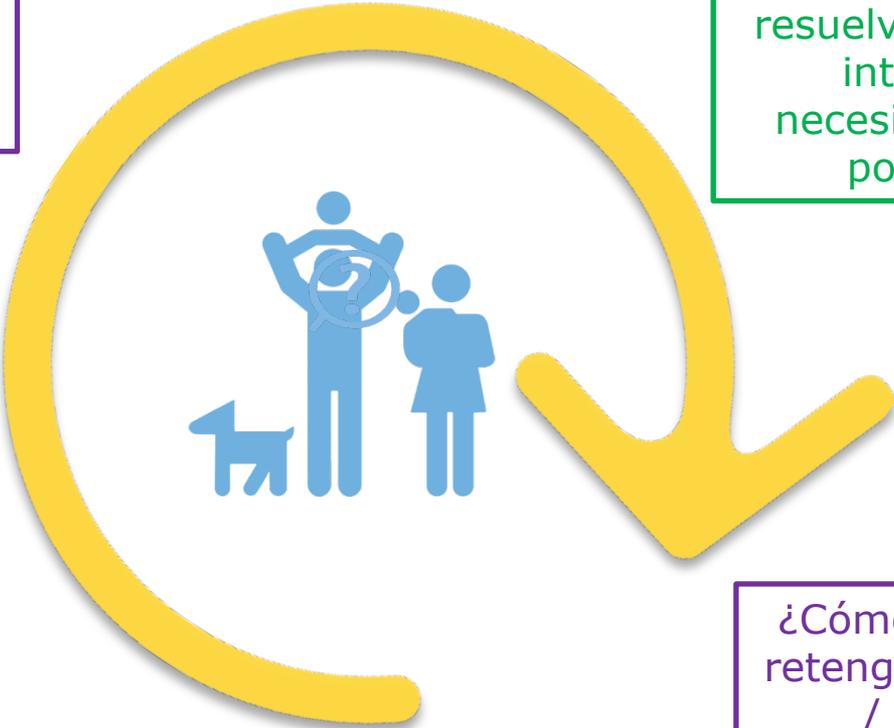
# Componente: Redes integrales de servicios - **Prestador primario**



# ¿Qué se espera del Talento humano?

¿Hay disponibilidad suficiente en el territorio / entorno?

¿Cuál es el talento humano adecuado para atender las necesidades de la población?



¿Cómo garantizo que resuelva de manera integral las necesidades de la población?

¿Cómo lo vinculo y lo retengo en el territorio / institución?

## OBJETIVO

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.**

# MIAS: Ejes para el fortalecimiento del THS

**Planeación y macro gestión de THS**



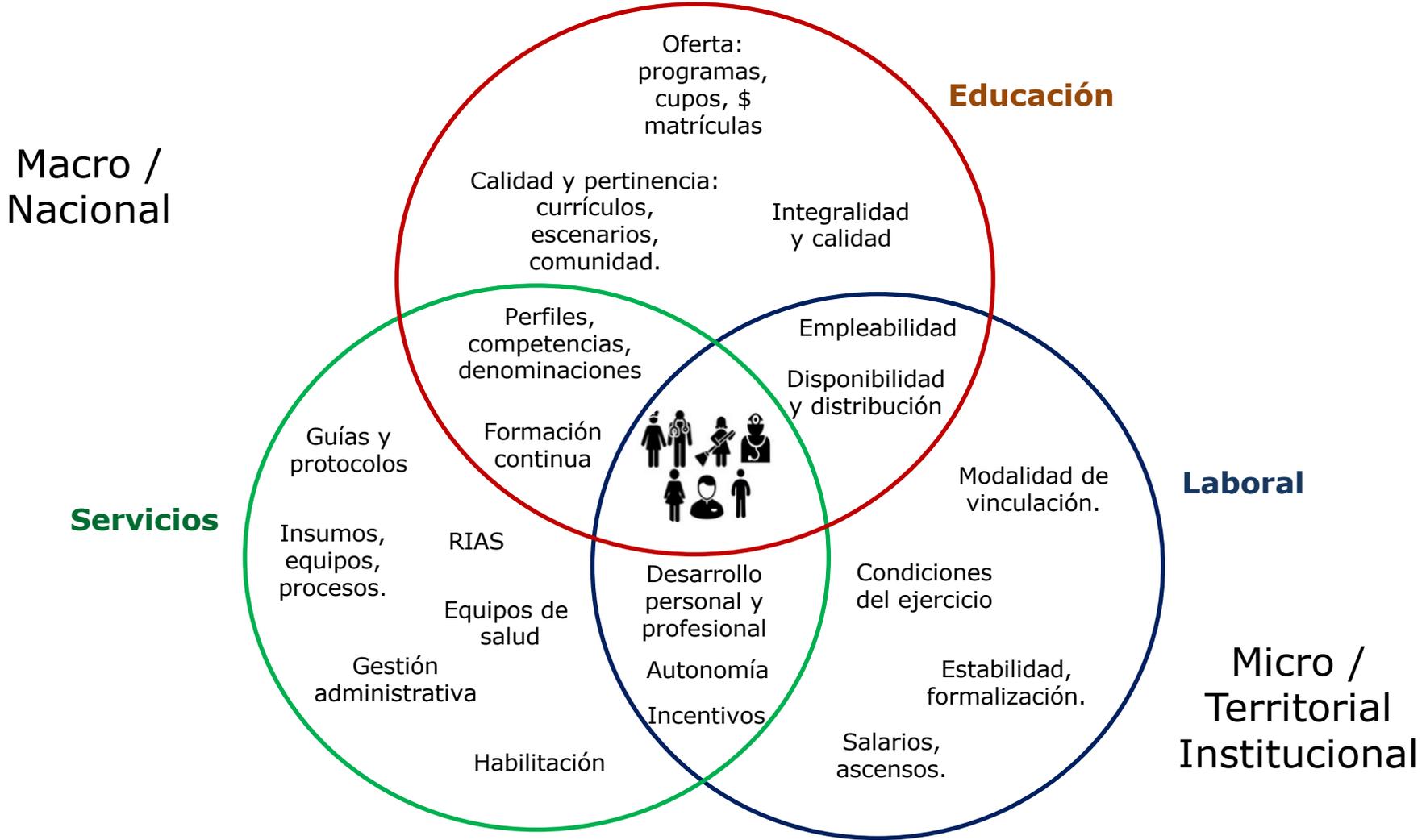
**Formación del Talento Humano en Salud**

**Armonización del THS con el esquema de cuidado integral de la salud y de provisión de servicios**



**Planeación y micro gestión del Talento Humano en Salud - condiciones laborales**

# Áreas de intervención



## MACRO

- Oferta y demanda nacional de THS.
  - Observatorio de Talento Humano en Salud.
  - Observatorio Laboral de Educación Superior.
  - Registro Único Nacional del THS – ReTHUS.
  - Estudios.
- Directrices para la caracterización y ejecución de los procesos para la Gestión de la Salud Pública (Proceso Gestión THS–Dirección de P y P).
- Programa de formación continua del THS para la implementación del MIAS (en revisión).
- Metodologías ASIS – PASE A LA EQUIDAD.
- Rutas de Atención Integral en Salud – RIAS.
- Norma de habilitación de servicios.
- Proyecto de Lineamientos: conformación y gestión de EMS.
- Servicio Social Obligatorio.

## MICRO

- Planes y programas territoriales e institucionales.
- Desarrollo del ASIS e implementación de las RIAS.
- Disponibilidad y requerimientos de talento humano.
- ¿Ajustes a la planta actual?
- Disponibilidad y requerimiento de recursos financieros.
- Diseño de equipos multidisciplinarios: perfiles, cantidad, ubicación, funciones, población a atender, logística.
- Mecanismos de vinculación – incentivos.
- Necesidades iniciales de capacitación.

**Estimación de necesidades de TH:**  
cantidad, calidad y distribución.

## MACRO

- Lineamientos para la conformación y gestión de EMS.
- Incorporación del enfoque de competencias en la gestión y contratación del THS.
- Lineamientos con las competencias laborales del Talento Humano responsable de la gestión de la salud que requiere la Política Integral de Atención (en validación).
- Ciclo para orientar el desarrollo territorial de las competencias del talento humano que requiere el MIAS (en revisión).

## MICRO

- Incorporación del enfoque de competencias en la gestión y contratación del THS.
- Selección y vinculación del THS.
- Conformar los EMS: definir poblaciones, objetivos, metas e incentivos.
- Asegurar adecuadas condiciones de ejercicio y desempeño: insumos, apoyo administrativo, tecnologías básicas, espacios de diálogo.
- Evaluar desempeño de los EMS, retroalimentar y ajustar incentivos.

Equipos de salud resolutivos que garanticen el cuidado continuo e integral

# Formación

## MACRO (Minsalud – Mineducación)

- Mejoramiento de la calidad y la pertinencia de la formación del THS.
- Enfoque y Programa Nacional de Salud y Medicina Familiar y Comunitaria.
- Plan de Acción para el desarrollo de Educación Interprofesional en Salud.
- Lineamientos transversales de calidad para los programas de pregrado en salud, denominaciones, pertinencia (en revisión con MEN)
- Programa de formación complementaria para Gestores Comunitarios.
- Proyecto de Lineamientos para ofrecer y certificar formación continua en el marco de la habilitación.
- Documentos de Competencias Profesionales(14).
- Normas competencia laboral de auxiliares en salud (en actualización)

## MICRO

- Desarrollar planes de capacitación y formación continua acordes con necesidades puntuales: apoyo de universidades y entidades nacionales y regionales.
- Desarrollar plan de formación de gestores comunitarios. Hay experiencias.
- Asegurar la financiación de planes de formación.
- Facilitar y evaluar formación continua del THS.
- Proceso de inducción, entrenamiento y reinducción al THS.
- Identificar / mejorar capacidades como escenarios de práctica de formación de THS.

Talento Humano idóneo, competente en cantidades adecuadas

## **MACRO (Minsalud, Mintrabajo, DAFP)**

- Política de formalización. Régimen laboral: progresividad, formalización y sostenibilidad.
- Regulación de plazas de SSO: contratación directa e incentivos.

## **MICRO**

- Vinculación que más se adecúe a las necesidades y posibilidades: progresividad, formalización y sostenibilidad.
- Priorizar los recursos para la remuneración e incentivos del THS.
- Pagar bien y a tiempo.
- Promover el reconocimiento y bienestar.
- Promover el desarrollo personal y profesional.
- Promover el trabajo en equipo.
- Dignificación y humanización.

Talento Humano comprometido y motivado, con condiciones laborales dignas y estables.

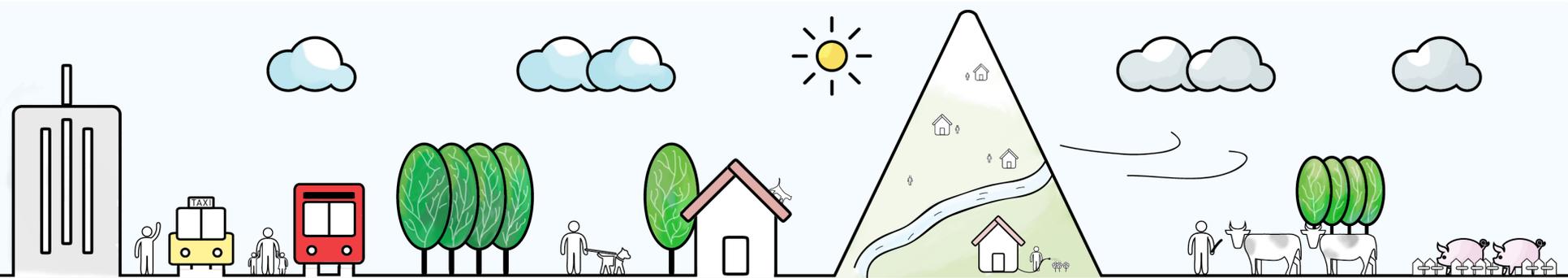
Equipos de salud  
resolutivos que  
garanticen el  
cuidado continuo e  
integral

Talento Humano idóneo,  
competente en  
cantidades adecuadas

Talento Humano en Salud  
idóneo, en cantidades  
adecuadas,  
en los lugares adecuados y  
en condiciones adecuadas.

Estimación de  
necesidades de TH:  
cantidad, calidad y  
distribución.

Talento Humano  
comprometido y  
motivado, con  
condiciones  
laborales dignas y  
estables.



# GRACIAS

**MIAS** Modelo Integral de  
Atención en Salud

