

PROYECTO DE LEY 098 DE 2009 CÁMARA.

por medio de la cual se establecen principios, criterios, características y procedimientos para la educación continua de los profesionales, tecnólogos, técnicos, auxiliares y ocupaciones en salud y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

D E C R E T A:

T I T U L O I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. *Objeto.* La presente ley tiene por objeto mantener y mejorar la calidad de los servicios de salud y garantizar el derecho de los trabajadores del sector para acceder a los programas de educación continua. Lo anterior permitirá dignificar el desempeño del talento humano, propender por la buena práctica de las profesiones, disciplinas y ocupaciones en el área de la salud y el desarrollo personal y profesional de estos trabajadores.

Artículo 2°. *Profesionales, técnicos, tecnólogos y auxiliares sujetos de educación continua.* Para la presente ley se consideran como talento humano en salud las siguientes profesiones, disciplinas y ocupaciones:

1. Profesionales con sus respectivos posgrados:

- a) Bacteriología;
- b) Enfermería;
- c) Fisioterapia;
- d) Fonoaudiología (Terapia del Lenguaje);
- e) Instrumentación Quirúrgica;
- f) Medicina;
- g) Nutrición y Dietética;
- h) Odontología;
- i) Optometría;
- j) Psicología;
- k) Química Farmacéutica;
- l) Salud Ocupacional;
- m) Terapia Ocupacional;
- n) Terapia Respiratoria;
- o) Ingeniería Biomédica.

2. Profesionales con especialización en Salud Ocupacional:

3. Técnicos y Tecnólogos con sus respectivos posgrados:

- a) Técnico en Prótesis y/o Mecánica Dental;
- b) Técnico o Tecnólogo de Farmacia y similares;
- c) Técnico en Gerontología;
- d) Técnico en Salud Ocupacional;
- e) Técnico en Imagenología, Rayos X, Encefalografía o Electrocardiografía;
- f) Técnico en Atención Prehospitalaria de Urgencias Médicas;
- g) Tecnólogo en Salud Ambiental;
- h) Tecnólogo en Promoción de la Salud;
- i) Tecnólogo en Citohistología;
- j) Tecnólogo en Salud Ocupacional.

4. Auxiliares del área de la salud de conformidad con el Decreto 3616 de 2005:

- a) Auxiliar en Enfermería;

- b) Auxiliar en Salud Oral;
- c) Auxiliar en Administración en Salud;
- d) Auxiliar en Salud Pública;
- e) Auxiliar de Servicios Farmacéuticos.

5. Las demás que determine el Consejo Nacional del Talento Humano en Salud o el organismo que haga sus veces.

TITULO II DE LA EDUCACION CONTINUA

Artículo 3°. *Definición.* Es un proceso educativo de actualización y perfeccionamiento continuo, sostenido y verificado. Se realiza mediante un conjunto de actividades formativas, cuya finalidad es mantener y desarrollar con principios éticos los conocimientos, habilidades, técnicas, la comunicación y la sensibilidad moral.

Parágrafo. La presente ley tendrá en cuenta los criterios establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

Artículo 4°. *Principios:*

1. Dignificación de las profesiones, ocupaciones y oficios: el proceso de educación continua debe partir de considerar el trabajo como elemento esencial de la razón de ser de los trabajadores y de su proyecto de vida, más que un medio de subsistencia. Por lo tanto, el trabajo debe ser el espacio de despliegue de las potencialidades de los trabajadores derivadas de sus capacidades y su nivel de formación.

2. Bienestar: entendido como desarrollo integral que propicia la satisfacción y la solución de necesidades del talento humano en salud; debe ser la base sobre la cual se organice la educación continua de los profesionales, los tecnólogos, técnicos y auxiliares del área de la salud. El bienestar en estos términos se reflejará en el desempeño laboral, en la calidad de la atención y en la calidad de vida del prestador, del paciente y en el clima organizacional.

3. Flexibilidad: tiene en cuenta las diferencias de la práctica profesional y ocupacional con distintos énfasis en las competencias desarrolladas según la complejidad y diversidad de los escenarios de desempeño.

4. Corresponsabilidad: la educación continua será financiada por el Estado, las entidades empleadoras, las Empresas Promotoras de Salud (EPS), las universidades y los entes territoriales al entenderse que estos procesos inciden en la calidad de la atención y por lo tanto benefician a la población; será un insumo para la habilitación y acreditación de las instituciones del sector salud.

Artículo 5°. *Características de la educación continua:*

1. Individualidad: se realizará de manera individual por cada profesional, técnico, tecnólogo o auxiliar en el contexto de procesos institucionales que estén articulados con objetivos misionales de la entidad y con las necesidades en salud de las poblaciones.

2. Responsabilidad institucional: el Estado, las entidades empleadoras, las EPS, las universidades y los entes territoriales tienen la responsabilidad de destinar recursos para la educación continua de su talento humano. Lo anterior se sustenta en el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia. Debe existir una veeduría que garantice la utilización adecuada de los recursos. También el trabajador de la salud tiene la responsabilidad social y la obligación de mantener vigente su idoneidad mediante estos programas. Para estimular la creación, el mantenimiento y la calidad de la educación continua se establecerá una serie de incentivos para las entidades empleadoras, Empresas Sociales del Estado (ESE), entidades territoriales, las universidades y las EPS.

3. Evaluación: será de carácter integral, por lo tanto incluirá aspectos disciplinares, éticos, humanísticos y de comunicación. Debe conducir a un plan de mejoramiento que garantice la vigencia de la idoneidad del trabajador y obligue tanto a este como al empleador.

Es indispensable que las actividades de educación continua sean evaluadas mediante un sistema de asignación de créditos que refleje la evolución de la educación. Además será acumulable y facilitará la movilidad y el reconocimiento internacional. Se reglamentará un sistema de créditos acordes con la complejidad de cada profesión y oficio. Los créditos logrados garantizarán al talento humano el acceso a un régimen de estímulos e incentivos de carácter académico, económico y laboral.

4. Responsabilidad social: el número de créditos acumulados por el talento humano hará parte de los criterios que deben considerarse en los procesos de habilitación y acreditación de las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), Empresas Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP). Sin

detrimento de otros factores necesarios en esos procesos.

5. Acumulación: el número de créditos cursados por cada uno de los trabajadores de la salud tendrá carácter sumativo durante su vida laboral independiente de las instituciones y las áreas en las cuales se desempeñe.

6. Gradualidad: los empleadores deben estimular, facilitar y garantizar que cada uno de sus trabajadores avance en su proceso de formación continua. Y estos a su vez tendrán el deber de participar y buscar su propio desarrollo integral.

7. Pertinencia: la educación continua debe tener correspondencia con los perfiles epidemiológicos de las distintas regiones del país con el fin de impactar los problemas prioritarios en salud; atenderá las necesidades del individuo, la familia y la comunidad y contemplará el espacio de desempeño del trabajador y consultará los planes de acción y desarrollo institucional.

8. Universalidad: es un derecho y un deber de cada uno de los trabajadores y una obligación de todas las entidades empleadoras e intermediarias de la salud.

9. Equidad: al considerar las condiciones y las necesidades de los trabajadores de la salud, de las entidades y las comunidades sin ningún tipo de discriminación y al corregir las desigualdades existentes.

10. Integralidad: con la articulación de las distintas dimensiones del proceso educativo, que incluya aspectos humanísticos, éticos, culturales, sociales y políticos.

Parágrafo. En el caso de las cooperativas de trabajo asociado, todas las entidades del sector solidario de la economía y demás entidades que ejercen intermediación laboral en el sector de la salud no podrán trasladar la financiación de la educación continua a sus asociados y tendrán las mismas obligaciones de las demás entidades empleadoras del orden público o privado.

Artículo 6°. *Criterios para la educación continua.* Se tendrán en cuenta los siguientes criterios.

1. Accesibilidad: garantizará un sistema de información y difusión de la oferta que cubra todo el territorio colombiano. Además, establecerá la oferta de programas de educación continua en todas las regiones y especialmente aquellas de difícil acceso y con poblaciones vulnerables.

2. Oferta: las entidades oferentes serán las universidades acreditadas y las asociaciones científicas que cuenten con programas acreditados. Estas podrán establecer convenios con otras entidades o instituciones públicas o privadas y organismos de carácter nacional e internacional. En el caso de la educación continua para tecnólogos, técnicos y auxiliares serán el Sena y las demás instituciones de formación para el trabajo debidamente acreditadas.

3. Flexibilidad pedagógica: los procesos de educación continua se realizarán mediante diversas modalidades pedagógicas, medios de comunicación y tecnologías de información y comunicación.

4. Calidad: el referente es el Ministerio de la Educación Nacional quien aplicará los estándares de calidad establecidos.

Artículo 7°. *Gestión de la educación continua en salud.* Para todos los efectos de la presente ley, el Consejo Nacional de Talento Humano en Salud será el organismo encargado de asesorar las políticas de educación continua en salud como planeación, políticas de aseguramiento de la calidad, veeduría y evaluación.

Artículo 8°. *Financiación.* Los recursos necesarios para el desarrollo de lo planteado en la presente ley provendrán del presupuesto de las entidades públicas y privadas con el apoyo del Estado a través de la subcuenta de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Además, se tendrá en cuenta líneas de financiamiento para programas de este tipo mediante el acceso a recursos pertenecientes al Sistema General de Participaciones, SGP, correspondientes a libre destinación. (Capítulo IV, Ley 715/01). Los incentivos serán aportados por el gobierno central y entidades territoriales, que asignarán recursos del rubro de libre destinación a los programas de educación continua.

Artículo 9°. *Reglamentación.* En los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional reglamentará los procedimientos para la implementación y desarrollo de la educación continuada por créditos.

TITULO VI OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 10. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación en el *Diario Oficial* y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Del honorable Representante,

Jorge Ignacio Morales Gil, Representante a la Cámara, departamento de Antioquia.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Década de Recursos Humanos en Salud (2006-2015) se plantea por parte de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) para promover entre actores nacionales e internacionales del sector salud y otros sectores, la construcción colectiva de políticas para el desarrollo de dichos recursos. Se espera así lograr apoyo para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Entre los principios que fundamentan estos esfuerzos se señala la necesidad de establecer un equilibrio entre los derechos y responsabilidades sociales de los trabajadores de la salud y los derechos sociales y responsabilidades de los ciudadanos que merecen la atención y el derecho a la salud^[1]_{[1][3]}.

En otro de los principios planteados por la OPS/OMS se parte de que los trabajadores son protagonistas de su desarrollo y se observa que se requiere una fuerza de trabajo bien distribuida, saludable, capacitada y motivada. Además, se plantea la importancia del incremento de la inversión para el desarrollo y fortalecimiento de los recursos humanos^[2]_{[2][4]}.

En el llamado a la Acción de Toronto se indica: ¿Que la adaptación de la fuerza de trabajo para que esté de acuerdo con las necesidades de salud de la población es una actividad compleja, porque debe considerar los cambios epidemiológicos y sociodemográficos de los países y exige inversiones permanentes además de una planificación que prevea acciones de mediano y largo plazo¿^[3]_{[3][5]}.

Por otra parte, en el proyecto para debate del Código de Prácticas de la OMS sobre contratación internacional de personal sanitario, al considerar los principios rectores, se contempla la necesidad de abordar la escasez del personal sanitario que es crucial para proteger la salud mundial. Además, desde la misma OMS se promueve el respeto por las prácticas laborales justas para todo el personal sanitario. Se invita desde ese organismo internacional para que los Estados Miembros tomen medidas eficaces para formar, retener y mantener a una fuerza de trabajo sanitaria que esté adaptada a las condiciones específicas de cada país. La OMS manifiesta: ¿Los Estados Miembros deberían reconocer que la mejora de la situación social y económica del personal sanitario, de sus condiciones de vida y de trabajo, de sus oportunidades de empleo y de sus perspectivas de carrera, es importante para paliar la escasez actual y mejorar la retención de un personal sanitario cualificado¿^[4]_{[4][6]}.

Estas consideraciones y las necesidades específicas del recurso humano en salud en nuestro país, llevan a plantear que el proceso de educación continua para los profesionales, tecnólogos, técnicos y auxiliares, debe materializarse en un proceso incluyente que garantice un acompañamiento efectivo a los profesionales y demás trabajadores del sector para su mejoramiento continuo a partir de los siguientes criterios:

- **Dignificación:** el proceso de educación continua debe partir de considerar el trabajo como elemento esencial de la razón de ser de los trabajadores y de su proyecto de vida, más que un medio de subsistencia. Por lo tanto, el trabajo debe ser el espacio de despliegue de las potencialidades de los trabajadores derivadas de sus capacidades y su nivel de formación. Considera, además, el trabajo en salud como el aporte de un sector social a la generación del bienestar colectivo y por lo tanto como una actividad de un alto valor social con un carácter estructurante de la sociedad, que no debe ser interferida por intereses comerciales y otros distintos a las necesidades de la sociedad.
- **Flexibilidad:** permite reconocer las diferencias en la práctica profesional y ocupacional con distintos énfasis en las competencias desarrolladas, según la complejidad de los escenarios de desempeño y el perfil epidemiológico de las regiones, entre otros aspectos, que inciden en la variabilidad del ejercicio laboral.

No se puede homogenizar el perfil profesional y ocupacional porque se convertiría en un proceso excluyente que elimina la riqueza generada en la diversidad. Por lo tanto, la evaluación debe efectuarse mediante un **sistema de créditos** que posibilite el reconocimiento de múltiples desarrollos profesionales. Los créditos facilitan la homologación, la movilidad y el reconocimiento internacional. Una valoración de este tipo sería más adecuada para propiciar planes de mejora individual en los términos que plantea la Ley al señalar en el artículo 26 de la Ley

1164 de 2007: ¿los profesionales de la salud tienen la responsabilidad permanente de la autorregulación, entendida como el conjunto concertado de acciones necesarias para tomar a su cargo la tarea de regular la conducta y actividades profesionales derivadas de su ejercicio¿¿.

Un sistema de valoración mediante un examen crea una camisa de fuerza que limita y excluye puntos esenciales en el ejercicio como son la ética, las actitudes humanistas y los valores que la misma Ley 1164 promueve en su capítulo VI ¿De la prestación ética y bioética del servicio¿. Estos aspectos, especialmente lo que concierne a la ética, no se pueden medir con un examen de competencias del saber al estilo ICFES o ECAES. El siglo XXI exige integralidad en el individuo mediante la adquisición de capacidades humanas, en el saber, hacer y comunicar.

- **Bienestar:** La expectativa es que estos procesos sean factores de bienestar para los profesionales y otros trabajadores de la salud, al estimular la educación continua y la actualización, al motivar las buenas prácticas profesionales y de las ocupaciones. Este proceso se debe fundamentar en el acompañamiento y la asesoría, a partir de planes de desarrollo que posibiliten acrecentar la capacidad integral de ser, aprender, hacer y comunicarse. Una dinámica con estas características necesariamente implica mejores condiciones en las instituciones públicas y privadas que prestan servicios de salud, por contar con un personal más preparado y con mayor nivel de satisfacción. Así mismo incide en mejorar el bienestar de la población al estar atendida por un talento humano con un desarrollo integral que garantice idoneidad en la prestación de los servicios.

El proceso de educación continua entendido de esta manera no es compatible con un sistema punitivo basado en el principio de la desconfianza, en el cual los profesionales y en general los trabajadores de la salud se vean abocados a una situación periódica en que ponga en riesgo su derecho al trabajo; esto sería incluso incompatible con las normas constitucionales vigentes.

No tiene sentido un sistema que excluya personal de salud calificado cuando lo que se requiere es ampliar el número de trabajadores para responder al aumento de la cobertura y así garantizar la Universalidad, pilar

fundamental de la Ley de Seguridad Social en Salud ^[5] [5][7].

Los adultos que ya han recorrido un proceso educativo que pasa por la educación básica, luego la universitaria con pregrado y en muchos casos posgrados, deben insertarse en la educación continua con otra visión distinta a la constrictión, pero en la línea de la motivación para su desarrollo y mejoramiento. Esto no impide la creación de mecanismos para detectar incompetencias básicas que se constituyen en peligro para la población. Allí estarían los tribunales de ética médica y de otras profesiones de la salud así como los procesos de evaluación y seguimiento institucional. La vigilancia epidemiológica es otra de las herramientas que da cuenta de las dificultades y problemáticas y señala dónde es necesaria la intervención y cuál sería la pertinente.

- **Corresponsabilidad:** Si se parte de entender que la formación permanente beneficia al trabajador de la salud, las instituciones prestadoras de servicios (IPS), las Empresas Sociales del Estado (ESE), las Empresas Promotoras de Salud (EPS), al Estado en el desarrollo de sus políticas de salud y primordialmente a la población, el compromiso con esas acciones debe ser compartido por los diversos actores del sistema para evitar que recaiga en forma exclusiva en los trabajadores y sus familias.

En el artículo 54 de la Constitución se estipula: ¿Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran¿.

Por lo tanto, la ley debe contemplar la concurrencia de las entidades empleadoras en la financiación de la educación continua.

INCENTIVOS

Para los trabajadores se proponen estímulos tales como: complementos salariales y bonificaciones, año sabático, subsidios extralaborales, patrocinio a la participación en congresos y eventos académicos, subsidios para bienestar social y familiar, flexibilidad laboral entendida en la asignación de horarios y lugares de trabajo, facilidades para la investigación, acceso a cargos directivos, publicaciones, actividades culturales, escalafón

docente, reconocimientos laborales y académicos ^[6] [6][8].

Para las entidades empleadoras, ESE, entidades territoriales, las universidades, las EPS se pueden considerar los siguientes incentivos: reducción o exenciones de gravámenes tributarios, recursos públicos con destinación a programas de educación continua, vinculación a mecanismos que permitan el acceso a recursos de cofinanciación para la habilitación, participación en programas de innovación tecnológica, investigación y desarrollo y divulgación de estándares de calidad de la educación continua que generen reconocimiento público ^[7][9].

FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

El artículo 26 de la Constitución Política establece que *¿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¿.*

¿Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de estos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles¿.

Ley 1164 de 2007, más conocida como Ley de Talento Humano en Salud, fue enfática en exigir la calidad de los trabajadores del sector así como la necesidad de su constante formación para contar con individuos idóneos y continuamente formados en las materias relacionadas con su saber.

El artículo 23 de la Ley 1164 establece *¿Del Registro Unico Nacional del Talento Humano en Salud. Créase el Registro Unico Nacional del Talento Humano en Salud consistente en la inscripción que se haga al Sistema de Información previamente definido, del personal de salud que cumpla con los requisitos establecidos para ejercer como lo señala la presente ley, proceso con el cual se entiende que dicho personal se encuentra certificado para el ejercicio de la profesión u ocupación, por el período que la reglamentación así lo determine. En este registro se deberá señalar además la información sobre las sanciones del personal en salud que reporten los Tribunales de Ética y Bioética según el caso; autoridades competentes o los particulares a quienes se les deleguen las funciones públicas¿.*

Artículo 24. De la identificación única del Talento Humano en Salud. Al personal de la salud debidamente certificado se le expedirá una tarjeta como Identificación Unica Nacional del Talento Humano en Salud, la cual tendrá una vigencia definida previamente para cada profesión y ocupación y será actualizada con base en el cumplimiento del proceso de recertificación estipulado en la presente ley.

JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

La Sentencia C-756 de 2008, Magistrado Ponente doctor Marco Gerardo Monroy Cabra de fecha 30 de julio de 2008, por medio de la cual el señor Diego Marín Charris interpone acción pública de inconstitucionalidad en contra del artículo 25 de la Ley 1164 de 2007 y, por unidad normativa, contra los artículos 10, literal d y parágrafo 1 parcial, y 24, también parcial de esa misma normativa, por cuanto los considera contrarios a los artículos 152 ordinal a), 153, 25 y 26 de la Carta Política ^[8][10].

El actor señala que las normas demandadas son inconstitucionales no sólo por vicios en el trámite, sino por vicios de fondo, en cuanto a los vicios de trámite, dijo que el establecimiento de un proceso de recertificación de los profesionales de la salud es un asunto propio de una ley estatutaria, puesto que, de acuerdo con lo dispuesto en el literal a) del artículo 152 de la Constitución, los proyectos referidos a derechos y deberes fundamentales deben ser tramitados y regulados mediante ley especial. Y, como, a juicio del demandante, en este caso es claro que la ley se refiere al núcleo esencial del derecho fundamental a escoger profesión y oficio, es lógico concluir que debió tramitarse con el procedimiento previsto en la Constitución para las leyes estatutarias. Para sustentar su premisa, el demandante citó apartes de la Sentencia C-425 de 1994, según la cual debe ser desarrollada por una ley estatutaria *¿la afectación producida por un precepto jurídico, que limite, restrinja, excepcione o prohíba el núcleo esencial de un derecho fundamental¿.*

En efecto, las normas acusadas afectan, en su opinión, el núcleo esencial del derecho fundamental a la libre escogencia de profesión u oficio establecido en el artículo 26 del Estatuto Superior, entre otras, por las siguientes razones:

i) Se crea una carga adicional, desproporcionada, accesorias y desigual frente a otras profesiones u ocupaciones,

situación que afecta la decisión vital de dedicar la vida a los servicios de salud;

ii) En los casos en que se ha elegido y se ha adquirido el título profesional en el área de la salud, título avalado por el Estado, se constriñe a demostrar la capacidad y conocimientos en forma periódica para poder desempeñarse en el campo elegido;

iii) El condicionamiento del ejercicio de la profesión a los procesos de recertificación implica una inestabilidad profesional, familiar y económica de los egresados de las ciencias de la salud; y

iv) Obliga a los profesionales de la salud a costear cursos de especialización, cuando es sabido, los bajos salarios

de los profesionales de la salud ^[9] [9][11].

Finalmente, la Sala reitera que la inconstitucionalidad que se ha constatado de la consagración de la recertificación para los profesionales de la salud no reside en el hecho de que el legislador hubiere excedido su facultad de inspección y vigilancia sobre las profesiones o que la Corte no hubiere reconocido la potestad para exigir títulos de idoneidad cuando el ejercicio de las mismas genera riesgos sociales, puesto que podría ser válido constitucionalmente que el legislador cambie, modifique o renueve los requisitos para el ejercicio de una profesión. El problema de las disposiciones acusadas se circunscribe al hecho de que fueron aprobadas mediante ley ordinaria a pesar de que regulaban el núcleo esencial de los derechos a ejercer la profesión y al trabajo de los profesionales de la salud, por lo que debían ser tramitadas mediante ley estatutaria.

Ahora, aunque si bien es cierto es válido constitucionalmente que el legislador busque garantizar la idoneidad permanente de los profesionales de la salud y la calidad del personal en la prestación de los servicios de salud y que para ello podría exigirles cursos de actualización o de evaluación, no lo es menos que el impacto de la medida debe ser suficientemente analizado y ponderado por el legislador estatutario, de tal forma que se apruebe con la participación mayoritaria exigida en la Constitución y el consenso político requerido al diseñar un proceso de evaluación permanente de conocimientos y destrezas que puede generar la prohibición o el impedimento del ejercicio de una profesión que fue autorizada por el Estado y que ha sido desempeñada por muchos años como

medio de vida y de realización personal de los profesionales de la salud ^[10] [10][12].

Por último el editorial del periódico *El Tiempo* titulado *¿Escasez de Médicos?* del año en curso colocó de manifiesto la problemática que existe en nuestro país relacionado con la calidad de la formación médica en los siguientes términos:

¿La calidad de la formación médica es otro aspecto que urge evaluar. Es sabido que las facultades que sí cumplen con los estándares que dictan las normas académicas y los principios que sustentan el ejercicio médico se cuentan con los dedos de las manos.

En Colombia, no se da razón tampoco de la educación médica continuada, lo que es grave si se tiene en cuenta que los conocimientos en esta materia se revalúan cada cuatro años. ¿En manos de quién está? ¿Quién garantiza su calidad? ¿Por qué el país carece de los procesos de recertificación que hace rato son norma en otros países? Nadie pone en duda la importancia de tener claridad sobre la oferta de médicos y profesionales de la salud que tiene el país, pero el dato no basta. Una mirada más profunda muestra que la solución no está en graduarlos a granel.

Las autoridades de salud, las sociedades científicas y las facultades de medicina tienen el deber de ponerle orden al tema. De eso depende que la calidad de la medicina colombiana vuelva a ser reconocida y que su actuar

^[11] *impacte positivamente en la salud de todos los colombianos* ^{[11][13]}. (Negritas fuera de texto).

Del honorable Representante

Jorge Ignacio Morales Gil,

Representante a la Cámara, departamento de Antioquia.

CAMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL

El día 5 de agosto del año 2009 ha sido presentado en este Despacho el Proyecto de ley número 098 con su correspondiente exposición de motivos por el honorable Representante *Jorge I. Morales Gil*.

El Secretario General,

Jesús Alfonso Rodríguez Camargo.

