



## GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA  
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - Nº 274

Bogotá, D. C., jueves, 13 de marzo de 2025

EDICIÓN DE 25 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

## CÁMARA DE REPRESENTANTES

## PONENCIAS

**INFORME DE PONENCIA PARA  
SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE  
LEY NÚMERO 117 DE 2024 CÁMARA**

*por medio de la cual se adoptan estrategias de planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones.*

Bogotá, D. C., marzo de 2025

Doctor

RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO

Secretario General

Comisión Séptima Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

Ciudad

**Asunto: Informe de ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley número 117 de 2024 Cámara.**

Respetado señor Secretario:

En cumplimiento de la honrosa designación encomendada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo dispuesto en la Ley 5ª de 1992, atentamente me permito rendir Informe de ponencia para segundo debate al **Proyecto de Ley número 117 de 2024 Cámara**, por medio de la cual se adoptan estrategias de planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones.

La presente ponencia se estructura así:

1. Origen del proyecto de ley.
2. Objeto del proyecto de ley.
3. Argumentos que justifican la iniciativa.
4. Marco constitucional, legal y normativo.
5. Modificaciones propuestas
6. Conceptos.
7. Análisis de conflicto de interés
8. Proposición con la que termina el informe de ponencia.

9. Texto propuesto en primer debate.

**1. ORIGEN DEL PROYECTO DE LEY.**

Esta iniciativa legislativa fue radicada previamente ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes el pasado 31 de julio de 2024, por los honorables Congresistas Senadora *Norma Hurtado Sánchez* y Representante a la Cámara *Víctor Manuel Salcedo Guerrero, José Eliécer Salazar López, Teresa de Jesús Enríquez Rosero, James Hermenegildo Mosquera Torres, Camilo Esteban Ávila Morales, Diego Fernando Caicedo Navas*, la cual se publicó en la **Gaceta del Congreso** número 1151 de 2024, correspondiéndole el número 117 de 2024 Cámara.

Posteriormente, una vez repartida a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, es designado como ponente único el Representante *Víctor Manuel Salcedo Guerrero*.

El proyecto de ley fue aprobado el pasado 19 de febrero de 2025 en la Comisión Séptima de la Cámara con las mayorías requeridas para la continuación de su tránsito a la plenaria.

**2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY**

La presente iniciativa legislativa propone establecer las estrategias de planificación y formación

del talento humano del sistema de salud, así como la creación de la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud tanto profesional como en formación.

**3. ARGUMENTOS QUE JUSTIFICAN LA INICIATIVA**

**3.1 Importancia de la planificación del talento Humano**

La pandemia ocasionada por el Covid-19 en los años 2020 y 2021 puso de presente la necesidad y la importancia que tiene la actualización permanente de los conocimientos de todos los profesionales, especialistas, técnicos, tecnólogos y demás personal que se desempeña en el sector salud.

En este sentido, consideramos fundamental seguir los lineamientos planteados por el Ministerio de Salud y Protección Social en 2018 en la Política Nacional de Talento Humano en Salud, en donde se refirió a la necesidad de regular la gestión del conocimiento del personal sanitario, para lo cual se debe:

*“-Promover la conformación de redes de conocimiento, canales e instrumentos que faciliten el desarrollo, discusión, disposición, socialización y democratización de la información y el conocimiento sobre el Talento Humano en Salud.*

- *Generar estrategias e incentivos para que instituciones educativas, grupos de investigación, expertos y entidades públicas y privadas se interesen y desarrollen estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la formación, ejercicio y gestión del Talento Humano en Salud.*

- *Fortalecer el Observatorio de Talento Humano en Salud, como una red para la generación y socialización de información y conocimiento sobre el Talento Humano en Salud. Para esto se requiere dinamizar el desarrollo de sus nodos y salas temáticas, buscando la colaboración sistemática de instituciones académicas, investigadores independientes, organismos internacionales, entidades territoriales, entre otros.*

- *Identificar y priorizar el desarrollo de estudios de diagnóstico y prospectiva en Talento Humano en Salud y gestionar los recursos y fuentes de financiación.*

- *Promover el desarrollo de líneas de investigación, la conformación de grupos de estudio y el desarrollo de foros regionales, nacionales e internacionales en el área de Talento Humano en Salud.*

- *Identificación y análisis de experiencias locales e internacionales” (10).*

Concretamente, en cuanto a la formación continua del talento humano en salud, la citada política del Ministerio de Salud propuso:

*“Desarrollar el sistema de formación continua que facilite el acceso a programas de actualización a los profesionales, técnicos y auxiliares que estén en regiones de difícil acceso y fronteras.*

- *Desarrollar los incentivos para la acreditación de las instituciones y programas de formación de Talento Humano en Salud: mayor autonomía: prioridad para la oferta de programas de formación continua; prioridad para acceder a cupos de residencias.*

- *Promover la adopción progresiva de condiciones de calidad más exigentes para la aprobación de programas de formación de talento humano en salud...” (11).*

**Disponibilidad y Caracterización del Talento Humano en Salud**

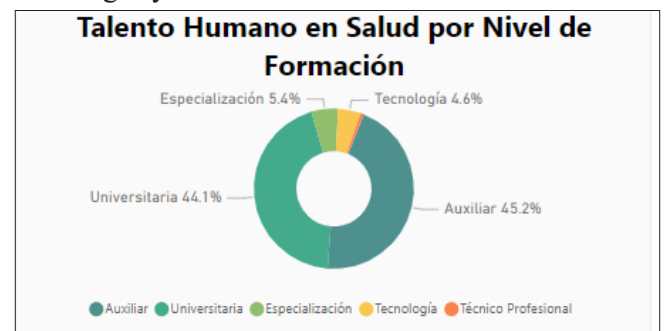
Para el año 2016, el talento humano en salud disponible en el país se estimó en más de 563 mil personas, integrado en un 55% por profesionales y especialistas; y en un 45% por técnicos, tecnólogos y auxiliares.

Para 2016, el indicador de densidad de talento humano en salud se ubicó en 32,0 profesionales 15 por cada 10 mil habitantes, lo que permite proyectar que Colombia cumplirá con la meta de 44,5 médicos y enfermeras por cada 10 mil habitantes, establecida en la estrategia mundial para los recursos humanos en salud 2030, según la Organización Mundial de la Salud, con la que se busca aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Año	Universitario	Especialista	Técnicos	Tecnólogos	Auxiliares	Total
2016	283806	44709	5832	32398	280566	647959
2017	297978	47266	6165	34250	300034	685008
2018	314489	48550	6522	35507	320286	724630
2019	331530	48889	6111	37431	339933	763894
2020	349655	49608	6401	38406	356057	800127
2021	373487	50425	5983	40169	384598	854662
2022	398486	50832	6354	41755	409379	907713
2023	417475	51119	6627	43546	427888	946655

Fuente: sispro.gov.co

Para el 2023 según datos del SISPRO<sup>1</sup> el total de talento humano disponible en el país de 946.655 mil personal de las cuales el 49.5% corresponden a profesionales y especialistas y el 49.8% a técnicos, tecnólogos y auxiliares.

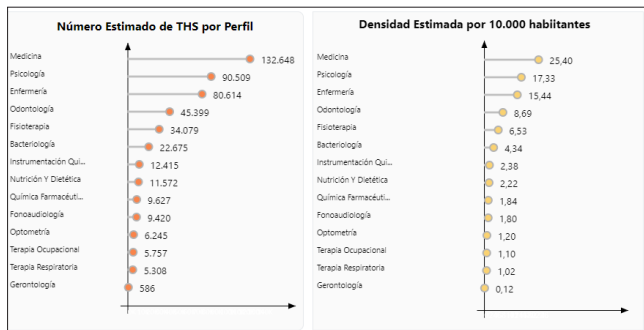


Fuente: sispro.gov.co

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda un mínimo de 23 médicos, enfermeros y obstetras por cada 10,000 habitantes para garantizar una prestación adecuada del servicio.

En Colombia, dicha condición solo se cumple para los médicos generales que a corte de 2023 alcanzan una densidad de 25 médicos para cada 10.000 habitantes. En el caso de las enfermeras solo hay 15,44 por cada 10.000 habitantes.

<sup>1</sup> Sistema Integrado de la Información de la Protección Social.



Fuente: sispro.gov.co

Esta falta de oferta de talento humano en salud, puede estar atada a la oferta educativa la cual se organiza en dos subsistemas: el sistema de educación superior donde se forman tecnólogos, técnicos profesionales, profesionales, especialistas, magíster y doctores, y el sistema de formación para el trabajo y el desarrollo humano donde se forman los técnicos laborales o ‘auxiliares de la salud’.

**Tabla 2. Programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2018**

Programa	No.
Auxiliar administrativo en salud	179
Auxiliar en enfermería	411
Auxiliar en salud oral	203
Auxiliar en salud pública	104
Auxiliar en servicios farmacéuticos	217
<b>Total programas del área de la salud</b>	<b>1.114</b>
Técnico laboral en cosmetología y estética integral	131
Técnico laboral en mecánica dental	37
<b>Total otros programas relacionados</b>	<b>168</b>
<b>Total general</b>	<b>1.282</b>

Fuente: Ministerio de Educación Nacional, Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET), 2018.

Al cierre de 2017 se contaba con una disponibilidad de 261 mil auxiliares de la salud y se estima que anualmente se certifican 15 mil nuevos auxiliares de la salud en sus diversos perfiles que hoy se ofrecen en el país. Por su parte, a partir de los 90 se ha observado un crecimiento sostenido de las instituciones y programas de formación profesional en el área de la salud. Los programas de nutrición y dietética, enfermería, odontología y medicina prácticamente se triplicaron en este período. Contrasta con este comportamiento la oferta de programas de optometría que muestra una reducción en el mismo período.

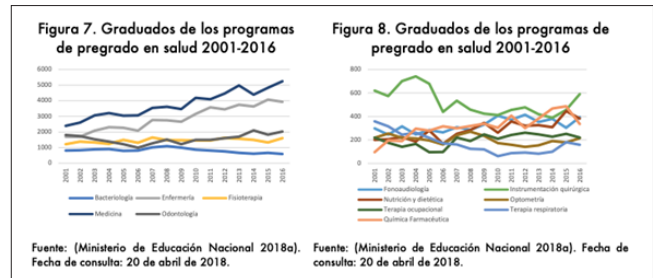
**Tabla 3. Programas pregrado de educación superior en salud 1974 - 2018.**

Profesión	1974	1990	2006	2011	2018
Medicina	11	21	41	44	59
Odontología	4	11	18	26	32
Enfermería	12	19	38	47	66
Bacteriología	5	9	12	15	14
Nutrición y dietética	5	6	6	10	18
Optometría	5	13	7	9	12
Química farmacéutica	3	3	6	6	5
Fisioterapia	3	9	26	32	32
Terapia ocupacional	1	2	10	11	11
Terapia respiratoria	0	0	6	6	6
Instrumentación Quirúrgica	0	0	11	10	18
Fonoaudiología	1	2	13	15	15
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>95</b>	<b>194</b>	<b>231</b>	<b>288</b>

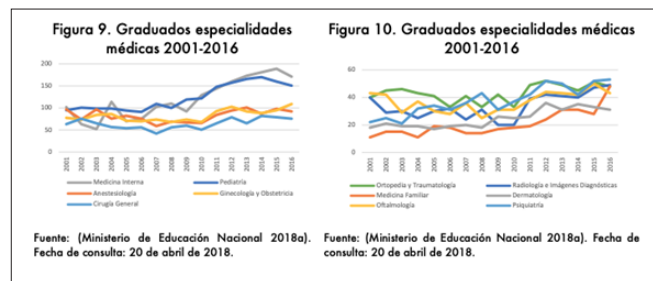
Fuente: i) 1974 - 2006: (Ruiz Gómez and Matallano 2008).. ii) 2018 (Ministerio de Educación Nacional 2018b), Fecha de consulta: marzo 21 de 2018

En contraste, la oferta formación de tecnólogos y técnicos profesionales en el sistema de educación superior no ha tenido un desarrollo significativo, situación que se explica en gran medida por la profesionalización de algunos perfiles que antes hacían parte de estos niveles y por el crecimiento de la oferta de técnicos laborales o auxiliares en salud, formados en el marco de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, quienes desempeñan una amplia gama de competencias

que reducen los posibles ámbitos laborales de los primeros. La evolución de la oferta educativa se ha traducido en un importante crecimiento del número de profesionales egresados, particularmente en nutrición y dietética, medicina y enfermería donde se observa un crecimiento progresivo y sostenido. Profesiones como fonoaudiología y química farmacéutica también muestran incrementos sostenidos pero menores, mientras que optometría, bacteriología, odontología y fisioterapia presentan un comportamiento estable, incluso con algunas reducciones durante el período analizado. Finalmente, resalta la caída sostenida de egresados de instrumentación quirúrgica, lo que refleja básicamente el impacto de la tecnología en el ámbito de ejercicio de esta profesión.



Se observa un crecimiento modesto de los egresados de especializaciones médicas, a pesar del aumento importante de los programas y denominaciones de los mismos en los últimos 20 años. De acuerdo con la información del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación Nacional, a partir de 2010 se observa una tendencia creciente en el número de graduados de las especialidades médicas básicas.



De manera paralela al crecimiento del número de facultades y programas de salud, se ha desarrollado el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Este Sistema de Calidad estableció un nivel básico que todos los programas de formación superior deben cumplir en forma obligatoria para obtener el registro calificado o autorización para ser ofrecido en el país, y un nivel superior, de carácter voluntario, mediante el cual se acredita que los programas cumplen con estándares superiores de calidad. En el año 2003 (Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud 2003), se creó el modelo de evaluación de la relación docencia servicio y los escenarios de práctica formativa, como parte de los requisitos de los programas para obtener o renovar el registro calificado o la acreditación de calidad. Para el año 2018, 108 programas del área de la salud han obtenido acreditación de alta calidad, lo cual equivale al 37.5% del total, distribuido por profesión

como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 4. Número de programas con acreditación de alta calidad, Colombia 2018**

Programa	Oficial	Privada	Total
Bacteriología	3	4	7
Enfermería	11	13	24
Fisioterapia	4	7	11
Fonoaudiología	3	1	4
Instrumentación quirúrgica	1	5	6
Medicina	12	16	28
Nutrición y dietética	4	1	5
Odontología	4	7	11
Optometría		3	3
Química Farmacéutica	4		4
Terapia ocupacional	2	1	3
Terapia respiratoria		2	2
<b>Total general</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>108</b>

Fuente: (Ministerio de Educación Nacional 2018b). Fecha de consulta: junio de 2018.

No obstante, el desarrollo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, actualmente el país no cuenta con instrumentos adecuados para medir la calidad y la pertinencia de la formación recibida por quienes cursan programas de educación superior en salud, por lo cual se debe plantear la revisión de la prueba SaberPro o el diseño de un nuevo instrumento que satisfaga esta necesidad. Mediante el programa de becas crédito, financiado con recursos estatales que se agenciaron a través del ICETEX y del Ministerio de Salud y Protección Social, se ha facilitado la formación de más de 20.000 especialistas desde el año 1995, con énfasis en las especialidades básicas para el país. Este programa da prioridad para acceder como beneficiarios a los profesionales que han realizado el Servicio Social Obligatorio en IPS de municipios pequeños y apartados con dificultades de acceso a los servicios de salud.

### 3.2 Violencia contra el Personal Sanitario

En Colombia, el personal médico enfrenta un entorno laboral desafiante. Las largas jornadas de trabajo, la falta de recursos, la sobrecarga laboral y, en ocasiones, la falta de personal, son factores que contribuyen al estrés y al agotamiento. En este contexto, las agresiones hacia el personal médico no solo son físicas, sino también verbales y psicológicas, y pueden provenir de pacientes, familiares e incluso de otros profesionales de la salud.

Las causas de la violencia contra el personal médico en Colombia son multifacéticas. Uno de los factores principales es la frustración de los pacientes y sus familias ante la falta de atención oportuna y de calidad. Las demoras en la atención, las barreras administrativas y la percepción de un trato inadecuado generan un ambiente de tensión que puede desencadenar en agresiones. Además, el sistema de salud colombiano enfrenta limitaciones presupuestarias y logísticas que impiden una atención adecuada, exacerbando la insatisfacción.

La falta de educación y de conciencia sobre los derechos y deberes de los pacientes también contribuye a este problema. Muchas veces, los pacientes no entienden las limitaciones del sistema de salud y descargan su frustración en el personal médico, que a menudo es el primer punto de contacto.

### 3.3 Impacto en el personal médico

Las consecuencias de la violencia son graves para el personal médico. Además de las lesiones físicas que pueden sufrir, las agresiones verbales y psicológicas tienen un impacto negativo en su salud mental, lo que puede llevar a problemas de ansiedad,

depresión y agotamiento profesional. Estos factores no solo afectan la calidad de vida de los trabajadores de la salud, sino que también influyen en su capacidad para brindar una atención de calidad, lo que perpetúa un ciclo de insatisfacción y violencia.

El 2020 fue un año especialmente complejo para el personal de salud en todo el mundo y en Colombia, puesto que además de tener que controlar la emergencia sanitaria generada por el Covid-19, la violencia contra los trabajadores de la salud sufrió un aumento muy considerable en nuestro país.

En ese sentido se ha pronunciado el Comité Internacional de la Cruz Roja (1) (CICR), quien informa que en 2020 se reportaron 325 ataques contra el personal de salud, sus instalaciones y vehículos sanitarios; convirtiéndose en la cifra más alta de los últimos 24 años (2).

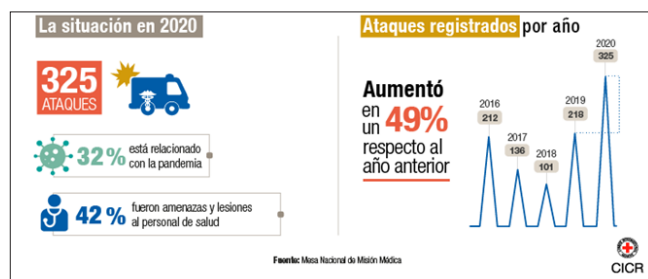
En el 50% de los casos de violencia registrados, los responsables de las agresiones fueron los propios pacientes, sus familiares o miembros de la comunidad en general; el 21% de los ataques a este personal fue perpetrado por grupos armados; y el 6% por la fuerza pública.

Al respecto el CICR indicó:

*“En distintas situaciones, los trabajadores de la salud fueron objeto de agresiones físicas y de amenazas de muerte por parte de civiles, al ser injustamente acusados de propagar el virus entre la comunidad o de beneficiarse económicamente de la situación” (5).*

Por otro lado, la mayoría de los casos de violencia contra el personal médico se concentró en un 79% en 8 departamentos de Colombia: Norte de Santander con un 26%; seguido de Nariño con un 12%; Caquetá y el Valle ambos con un 8%; Huila y Cauca ambos con 7%; y Arauca y Antioquia con 6% y 5% respectivamente.

La siguiente gráfica muestra el comportamiento de los ataques reportados en Colombia desde 2016 hasta 2020(6):



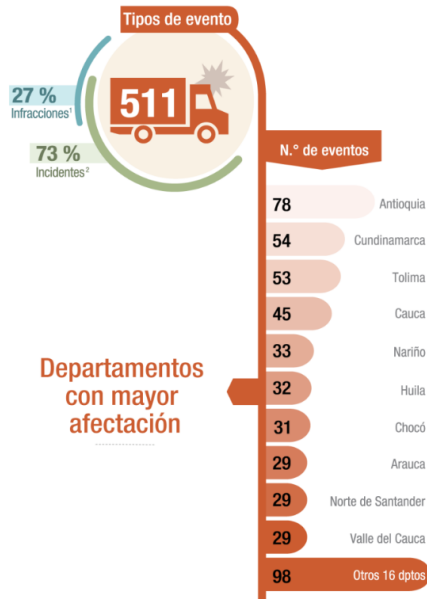
A pesar de lo preocupante que son los datos con los que se cuenta hasta el momento, el CICR estima que estas cifras podrían ser aún más altas, *“debido a que prevalece el subregistro y el miedo a reportar los hechos.” (7)*

Según datos del comité internacional de la Cruz Roja, durante 2023, la Mesa Nacional de Misión Médica registró 511 actos violentos contra la asistencia de salud en todo el país.

De estos, 140 (27%) estuvieron relacionados con los conflictos armados. La mayoría fueron

contra la vida y la integridad del personal sanitario e impactaron directamente a auxiliares, enfermeros, psicólogos, odontólogos, médicos, conductores de ambulancias y equipos de salud pública, quienes sufrieron las consecuencias físicas y emocionales de estos actos.

**Actos violentos contra la asistencia de salud en 2023**



Según datos del Ministerio de Salud y Protección Social, en respuesta al derecho de petición radicado número 202425200035701, para lo corrido del año 2024 se reportaron las siguientes agresiones al personal médico.

Por grupos de tipología:		
TIPO DE EVENTO	# EVENTOS	PORCENTAJ E
Eventos contra la vida y la integridad	62	53
Eventos contra la infraestructura de salud	3	3
Eventos contra las actividades sanitarias	48	41
Actos de perfidia /Uso indebido del emblema	1	1
Violaciones al secreto profesional	2	2

Por tipologías:		
	# EVENTOS	PORCENTAJ E
Amenazas	47	41
Hurto de medicamentos y/o equipos	11	9
Restricción y/o prohibición de la oferta de servicios de salud	11	9
Obstaculación de la atención de heridos o enfermos	7	6
Lesiones personales	6	5
Homicidio	5	4
Forzar la atención en salud en condiciones inadecuadas	5	4
Bloqueo ambulancias	4	3
Falta de precaución	4	3
Irrespeto a las prioridades médicas	3	3

Ministerio de Salud y Protección Social  
 Dirección: Carrera 13 No. 32 - 76, Bogotá D.C., Colombia  
 PBX: (+57) 601 330 5500  
 Línea Gratuita: (+57) 01 8000 960020 – www.minsalud.gov.co

Página | 6

Adicionalmente a la situación a la agresión contra el talento humano profesional, se encuentra la violencia al talento humano en formación. Según datos reportados por el Ministerio de Educación comunicación CSpCP3.7-544-24 a través de la Subdirección de inspección y Vigilancia se han identificado las siguientes violencias dentro de los programas de ciencias de la salud.

por los usuarios del servicio público de la Educación Superior.

Con fundamento en lo anterior, la Subdirección de Inspección y Vigilancia, a través del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivos -SGDEA, herramienta tecnológica en la que se recopila la gestión administrativa que adelanta el Ministerio de Educación Nacional, ha identificado durante la vigencia 2024 las quejas presentadas por el talento humano en salud en proceso de formación, con fundamento en los siguientes tipos de violencia:

- **Acoso laboral** (Abuso en la programación de horas para la práctica-laboral).
- **Procesos académicos administrativos** (Registro de notas tardía, la no atención oportuna en quejas, peticiones y solicitudes antes las IES, asignación de plazas para realizar internado, sitios de rotación idóneos y calidad).
- **Violencias basadas en género** (Violencia psicológica, acoso sexual y discriminación fundamentadas o en razón del género)
- **Violencia psicológica** (Vocabulario despectivo por parte de docente y administrativos hacia estudiantes).
- **Acoso académico** (Pérdida de exámenes finales).

**Gráfica 1.**  
 PQRSO 2024 VIOLENCIA EN PROGRAMAS DEL ÁREA EN CIENCIAS DE LA SALUD

Fuente: MEN

Por lo expresado anteriormente. Se hace necesario establecer una ruta de atención clara, oportuna y eficaz que permita atender a las víctimas de una manera adecuada, teniendo en cuenta que abordar la violencia contra el personal médico requiere un enfoque integral que incluya medidas preventivas, educativas y legislativas. Es fundamental que el gobierno y las instituciones de salud implementen políticas que garanticen un ambiente seguro para los trabajadores de la salud. Esto incluye la mejora de las condiciones laborales, la reducción de la carga de trabajo, y el fortalecimiento de la seguridad en los centros de salud.

Asimismo, es esencial promover campañas de sensibilización para educar a la población sobre el funcionamiento del sistema de salud y los derechos y deberes de los pacientes. La implementación de programas de manejo del estrés y de apoyo psicológico para el personal médico también es crucial para mejorar su bienestar y resiliencia.

Finalmente, es necesario fortalecer las leyes y regulaciones que protegen al personal médico de las agresiones. Esto incluye la creación de protocolos claros para reportar y manejar incidentes de violencia y asegurar que los agresores enfrenten las consecuencias legales de sus acciones.

**4. MARCO CONSTITUCIONAL, LEGAL Y NORMATIVO**

**Marco Jurídico**

El proyecto de ley tiene como principal sustento constitucional y legal, la protección al trabajo y la seguridad del talento humano en formación residentes en el territorio colombiano De acuerdo con la Constitución Política,

*Artículo 1º. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.*

*Artículo 2º. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y*

garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; (...) **asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.**

**Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bien es, creencias, y demás derechos y libertades para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.**

Artículo 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a **su buen nombre**, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar.

Por otro lado, es importante tener en cuenta lo establecido en la Ley Estatutaria 1751 de 2015 “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones” en el Capítulo II,

Artículo 4.3 “Capítulo de Deberes”: Son deberes del afiliado y del paciente: - **Respetar al personal responsable de la prestación y administración de los servicios de salud**

**Resolución número 04481 del 28 de diciembre de 2012, Manual de misión médica**

El punto número dos (2) del manual establece los derechos y deberes del personal sanitario indicando lo siguiente:

(...)

2.1.1. Derechos

a) *A ser respetado y protegido.*

b) *A no ser atacado.*

c) *A acceder y prestar la atención sanitaria.*

d) *A tener los medios necesarios para la atención del paciente.*

e) *A no ser sancionado o castigado por ejercer una actividad médica.*

f) *A no ser obligado a actuar contrariamente a los principios de la ética médica.*

g) *A que se respete la reserva del secreto profesional.*

h) *A identificarse.*

Por otro lado, dentro del Manual de Misión Médica, se establece como un deber de las Secretarías de Salud, lo siguiente:

2.2. *Deberes de las Secretarías de Salud Departamentales, Distritales y Locales. Las Secretarías de Salud, Departamentales, Distritales y Locales, deberán adoptar las siguientes medidas de protección a la Misión Médica:*

(...)

d) *Adelantar acciones encaminadas a que el personal sanitario notifique al Ministerio de Salud y Protección Social, sobre la ocurrencia de infracciones contra la Misión Médica, diligenciando para el efecto el “Formato de Reporte de Infracciones e incidentes a la Misión Médica en Colombia”, teniendo en cuenta el instructivo de registro de infracciones, contenidos en el presente Manual.*

f) *Reportar a los Ministerios del Interior y de Salud y Protección Social, todos los eventos que pongan en riesgo o constituyan infracción al personal de la Misión Médica, para la correspondiente activación del programa de protección.*

(...)

**5. TRÁMITE EN LA COMISIÓN SÉPTIMA**

El proyecto fue aprobado en su primer debate el 19 de febrero de 2025 con la mayoría establecida por la ley para continuar su trámite ante la Plenaria de la corporación.

Durante el debate se presentaron las siguientes proposiciones que fueron acogidas en su totalidad.

Autor	Artículo
Honorable Representante Martha Alfonso	Artículo 2° ajusta la redacción
	Artículo 3° se propone incluir el siguiente apartado “facilitaran los mecanismos e instrumentos para impulsar la movilidad internacional académica y en materia de investigación, desarrollo tecnológico e innovación del Talento Humano en el área de la Salud”.
	Corrección al nombre del título del capítulo 2°
	Artículo 8°. Se incluye un integrante al comité Un representante de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud.
Honorable Representante Gerardo Yepes	Artículo 6°, incluye un nuevo objetivo a la estrategia que se pretende crear: “Definir el protocolo de prevención de agresiones, enfocado a los diferentes escenarios identificados en la institución. Comunicarlo y divulgarlo entre las partes interesadas y comúnmente afectadas”.
Honorable Representante María Fernanda Carrascal	Artículo 8°. Se incluye un integrante al comité Ministerio del Trabajo.
Honorable Representante Camilo Ávila	Artículo 11, se precisa quien tiene la competencia para la solicitud de información sobre violencia al talento Humano del aérea de la Salud. <i>El Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Salud.</i>

## 6. MODIFICACIONES

Texto Original	Texto Propuesto para Primer Debate	Texto Aprobado en Primer Debate	Texto Propuesto para Segundo Debate
<b>PROYECTO DE LEY NÚMERO 117 de 2024</b>	<b>PROYECTO DE LEY NÚMERO 117 de 2024</b>	<b>PROYECTO DE LEY NÚMERO 117 de 2024</b>	<b>PROYECTO DE LEY NÚMERO 117 de 2024</b>
<i>“Por medio de la cual se adoptan estrategias de planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones”</i>	<i>“Por medio de la cual se adoptan estrategias de planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones”</i>	<i>“Por medio de la cual se adoptan estrategias de planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones”</i>	<i>“Por medio de la cual se adoptan estrategias de planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones”</i>
<b>EL CONGRESO DE COLOMBIA</b>	<b>EL CONGRESO DE COLOMBIA</b>	<b>EL CONGRESO DE COLOMBIA</b>	<b>EL CONGRESO DE COLOMBIA</b>
<b>DECRETA:</b>	<b>DECRETA:</b>	<b>DECRETA:</b>	<b>DECRETA:</b>
CAPÍTULO I	CAPÍTULO I	CAPÍTULO I	CAPÍTULO I
<b>DE LA FORMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD.</b>	<b>DE LA FORMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD.</b>	<b>DE LA FORMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD.</b>	<b>DE LA FORMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD.</b>
<b>ARTÍCULO 1°. Objeto:</b> La presente ley tiene por objeto establecer las estrategias de planificación, así como la formación del Talento Humano del Sistema de Salud y crear la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud.	<b>ARTÍCULO 1°. Objeto:</b> La presente ley tiene por objeto establecer las estrategias de planificación, así como la formación del Talento Humano del Sistema de Salud y crear la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud.	<b>ARTÍCULO 1°. Objeto:</b> La presente ley tiene por objeto establecer las estrategias de planificación, así como la formación del Talento Humano del Sistema de Salud y crear la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud.	<b>ARTÍCULO 1°. Objeto:</b> La presente ley tiene por objeto establecer las estrategias de <del>para</del> planificación, <del>así como la</del> y formación del Talento Humano del Sistema de Salud y <u>así como</u> crear la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud.
<b>ARTÍCULO 2°. Formación Continua:</b> Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que contraten Talento Humano del Sistema de Salud, dentro del marco de su competencia, deberán formular anualmente y conforme a los lineamientos que emita el Gobierno nacional planes institucionales de formación continua del personal vinculado, considerando como objetivos:  1. Satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano del sistema de Salud durante su ciclo laboral;  2. Responder a las necesidades y problemáticas en salud de la población, así como a los requerimientos para la atención en salud, en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología, priorizando aspectos y temáticas que fortalezcan la Atención Primaria en Salud, el enfoque diferencial y la gestión integral del riesgo.  3 Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y /o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social en la reglamentación del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud; integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética.  4. Las demás que se consideren necesaria acorde con el Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud;	<b>ARTÍCULO 2°. Formación Continua:</b> Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que contraten Talento Humano del Sistema de Salud, dentro del marco de su competencia, deberán formular anualmente y conforme a los lineamientos que emita el Gobierno nacional planes institucionales de formación continua del personal vinculado, considerando como objetivos:  1. Satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano del sistema de Salud durante su ciclo laboral;  2. Responder a las necesidades y problemáticas en salud de la población, así como a los requerimientos para la atención en salud, en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología, priorizando aspectos y temáticas que fortalezcan la Atención Primaria en Salud, el enfoque diferencial y la gestión integral del riesgo.  3 Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y /o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social en la reglamentación del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud; integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética.  4. Las demás que se consideren necesaria acorde con el Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud;	<b>ARTÍCULO 2°. Formación Continua:</b> Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que contraten Talento Humano del Sistema de Salud, dentro del marco de su competencia, deberán formular anualmente y conforme a los lineamientos que emita el Gobierno nacional planes institucionales de formación continua del personal vinculado, considerando como objetivos:  1. Satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano del sistema de Salud durante su ciclo laboral;  2. Responder a las necesidades y problemáticas en salud de la población, así como a los requerimientos para la atención en salud, en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología, priorizando aspectos y temáticas que fortalezcan la Atención Primaria en Salud, el enfoque diferencial y la gestión integral del riesgo en salud.  3. Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y /o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social en la reglamentación del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud; integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética.  4. Las demás que se consideren necesaria acorde con el Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud;	<b>ARTÍCULO 2°. Formación Continua:</b> Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que contraten Talento Humano del Sistema de Salud, dentro del marco de su competencia, deberán formular anualmente y conforme a los lineamientos que emita el Gobierno nacional planes institucionales de formación continua del personal vinculado, considerando como objetivos:  <del>1. Satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano del sistema de Salud durante su ciclo laboral;</del>  Promover el desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano en su ciclo laboral  2. Responder a las necesidades y problemáticas en salud de la población, así como a los requerimientos para la atención en salud, en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología, priorizando aspectos y temáticas que fortalezcan la Atención Primaria en Salud, el enfoque diferencial y la gestión integral del riesgo en salud.  3. Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y /o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social en la reglamentación del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud; integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética.  4 Las demás que se consideren necesaria acorde con el Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud;

Texto Original	Texto Propuesto para Primer Debate	Texto Aprobado en Primer Debate	Texto Propuesto para Segundo Debate
<p><b>PARÁGRAFO 1º.</b> Los programas de formación continua deberán ser impartidos por personal idóneo vinculados a instituciones educativas autorizadas por el Gobierno nacional.</p>	<p><b>PARÁGRAFO 1º.</b> Los programas de formación continua deberán ser impartidos por personal idóneo vinculados a instituciones educativas autorizadas por el Gobierno nacional.</p>	<p><b>PARÁGRAFO 1º.</b> Los programas de formación continua deberán ser impartidos por personal idóneo vinculados a instituciones educativas autorizadas por el Gobierno nacional.</p>	<p><b>PARÁGRAFO 1º.</b> Los programas de formación continua deberán ser impartidos por <del>personal idóneo</del> vinculados a instituciones educativas autorizadas por el Gobierno nacional.</p>
<p><b>ARTÍCULO 3º. Cooperación Internacional Académica y Profesional.</b> El Ministerio de Salud y Protección Social, en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior — ICETEX e instituciones académicas y de investigación, realizarán las gestiones necesarias para acordar el reconocimiento y otorgamiento de facilidades de movilidad académica e intercambios profesionales temporales en el exterior del Talento Humano en el área de la Salud.</p>	<p><b>ARTÍCULO 3º. Cooperación Internacional Académica y Profesional.</b> El Ministerio de Salud y Protección Social, en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior — ICETEX e instituciones académicas y de investigación, realizarán las gestiones necesarias para acordar el reconocimiento y otorgamiento de facilidades de movilidad académica e intercambios profesionales temporales en el exterior del Talento Humano en el área de la Salud.</p>	<p><b>ARTÍCULO 3º. Cooperación Internacional Académica y Profesional.</b> El Ministerio de Salud y Protección Social, en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior — ICETEX <u>facilitarán los mecanismos e instrumentos para impulsar la movilidad internacional académica y en materia de investigación, desarrollo tecnológico e innovación</u> del Talento Humano en el área de la Salud.</p>	<p><b>Sin Modificaciones</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 4º. Planificación del Talento Humano.</b> El Ministerio de Salud y Protección Social, con la asesoría del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, determinará las necesidades de personal en los territorios para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, basado en antecedentes sanitarios, de prestación de servicios, y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.</p> <p>El proceso de planificación de Talento Humano del Sistema de Salud se realizará bajo los siguientes lineamientos generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se desarrollará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, teniendo en cuenta la presencia de las mismas y el balance geográfico en su distribución. Lo anterior, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano que adhiera el cambio en ese sentido.</li> <li>2. Contemplará mecanismos de participación activa de los territorios, con asociaciones, agremiaciones del sector salud y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna.</li> <li>3. Se apoyará en el Sistema de Información para la Gestión, Planificación y Formación del Talento Humano del Sistema de Salud y de los análisis y estudios que se emitan en el Observatorio del Talento Humano en Salud.</li> <li>4. Comprenderá la realización de estudios de carga y jornada laboral del Talento Humano, las condiciones de salud mental del personal, la proyección de necesidades de personal requerido para realizar actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente.</li> </ol>	<p><b>ARTÍCULO 4º. Planificación del Talento Humano.</b> El Ministerio de Salud y Protección Social, con la asesoría del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, determinará las necesidades de personal en los territorios para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, basado en antecedentes sanitarios, de prestación de servicios, y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.</p> <p>El proceso de planificación de Talento Humano del Sistema de Salud se realizará bajo los siguientes lineamientos generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se desarrollará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, teniendo en cuenta la presencia de las mismas y el balance geográfico en su distribución. Lo anterior, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano que adhiera el cambio en ese sentido.</li> <li>2. Contemplará mecanismos de participación activa de los territorios, con asociaciones, agremiaciones del sector salud y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna.</li> <li>3. Se apoyará en el Sistema de Información para la Gestión, Planificación y Formación del Talento Humano del Sistema de Salud y de los análisis y estudios que se emitan en el Observatorio del Talento Humano en Salud.</li> <li>4. Comprenderá la realización de estudios de carga y jornada laboral del Talento Humano, las condiciones de salud mental del personal, la proyección de necesidades de personal requerido para realizar actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente.</li> </ol>	<p><b>ARTÍCULO 4º. Planificación del Talento Humano.</b> El Ministerio de Salud y Protección Social, con la asesoría del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, determinará las necesidades de personal en los territorios para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, basado en antecedentes sanitarios, de prestación de servicios, y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.</p> <p>El proceso de planificación de Talento Humano del Sistema de Salud se realizará bajo los siguientes lineamientos generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se desarrollará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, teniendo en cuenta la presencia de las mismas y el balance geográfico en su distribución. Lo anterior, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano que adhiera el cambio en ese sentido.</li> <li>2. Contemplará mecanismos de participación activa de los territorios, con asociaciones, agremiaciones del sector salud y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna.</li> <li>3. Se apoyará en el Sistema de Información para la Gestión, Planificación y Formación del Talento Humano del Sistema de Salud y de los análisis y estudios que se emitan en el Observatorio del Talento Humano en Salud.</li> <li>4. Comprenderá la realización de estudios de carga y jornada laboral del Talento Humano, las condiciones de salud mental del personal, la proyección de necesidades de personal requerido para realizar actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente.</li> </ol>	<p><b>ARTÍCULO 4º. Planificación del Talento Humano.</b> El Ministerio de Salud y Protección Social, con la asesoría del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, determinará las necesidades de personal en los territorios para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, <u>basado considerando</u> en antecedentes sanitarios, de prestación de servicios, y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.</p> <p>El proceso de planificación de Talento Humano del Sistema de Salud se realizará bajo los siguientes lineamientos generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se desarrollará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, teniendo en cuenta la presencia de las mismas y el balance geográfico en su distribución. Lo anterior, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano que adhiera el cambio en ese sentido.</li> <li>2. Contemplará mecanismos de participación activa de los territorios, con asociaciones, agremiaciones del sector salud y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna.</li> <li>3. Se apoyará en el Sistema de Información para la Gestión, Planificación y Formación del Talento Humano del Sistema de Salud y de los análisis y estudios que se emitan en el Observatorio del Talento Humano en Salud.</li> <li>4. Comprenderá la realización de estudios de carga y jornada laboral del Talento Humano, las condiciones de salud mental del personal, la proyección de necesidades de personal requerido para realizar actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente.</li> </ol>



Texto Original	Texto Propuesto para Primer Debate	Texto Aprobado en Primer Debate	Texto Propuesto para Segundo Debate
<p>5. Tendrá un enfoque multidisciplinario y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia.</p> <p>6. Tendrá un enfoque territorial, que reconozca y respete las prácticas culturales locales, fomente la inclusión y el respeto por la diversidad cultural en todos los niveles del sistema de salud.</p> <p>7. Tendrá un enfoque de equidad de género.</p> <p>En esa línea, el trabajo del Talento Humano del Sistema de Salud en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con comorbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.</p>	<p>5. Tendrá un enfoque multidisciplinario y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia.</p> <p>6. Tendrá un enfoque territorial, que reconozca y respete las prácticas culturales locales, fomente la inclusión y el respeto por la diversidad cultural en todos los niveles del sistema de salud.</p> <p>7. Tendrá un enfoque de equidad de género.</p> <p>En esa línea, el trabajo del Talento Humano del Sistema de Salud en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con comorbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.</p>	<p>5. Tendrá un enfoque multidisciplinario y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia.</p> <p>6. Tendrá un enfoque territorial, que reconozca y respete las prácticas culturales locales, fomente la inclusión y el respeto por la diversidad cultural en todos los niveles del sistema de salud.</p> <p>7. Tendrá un enfoque de equidad de género.</p> <p>En esa línea, el trabajo del Talento Humano del Sistema de Salud en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con comorbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.</p>	<p>5. Tendrá un enfoque multidisciplinario y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia.</p> <p>6. Tendrá un enfoque territorial, que reconozca y respete las prácticas culturales locales, fomente la inclusión y el respeto por la diversidad cultural en todos los niveles del sistema de salud.</p> <p>7. Tendrá un enfoque de equidad de género.</p> <p>En esa línea, el trabajo del Talento Humano del Sistema de Salud en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con comorbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.</p>
<p><b>ARTÍCULO 5°. Plazo de reglamentación:</b> El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la vigencia de la presente ley, para reglamentar y establecer los mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Capítulo I de la presente ley.</p>	<p><b>ARTÍCULO 5°. Plazo de reglamentación:</b> El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la vigencia de la presente ley, para reglamentar y establecer los mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Capítulo I de la presente ley.</p>	<p><b>ARTÍCULO 5°. Plazo de reglamentación:</b> El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la vigencia de la presente ley, para reglamentar y establecer los mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Capítulo I de la presente ley.</p>	<p>Sin Modificaciones</p>
<p><b>CAPÍTULO II</b></p> <p><b>DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DEL TALENTO HUMANO EN SALUD</b></p>	<p><b>CAPÍTULO II</b></p> <p><b>DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DEL TALENTO HUMANO EN SALUD</b></p>	<p><b>CAPÍTULO II</b></p> <p><b>DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA HACIA EL TALENTO HUMANO EN SALUD</b></p>	<p><b>CAPÍTULO II</b></p> <p><b>DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA HACIA EL TALENTO HUMANO EN SALUD</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 6°. Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud.</b> El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará una estrategia intersectorial con el objeto principal de identificar, cuantificar y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, salud mental, buen nombre e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud en el ejercicio de sus labores. La elaboración de esta estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos:</p> <p>1 Prevenir de forma efectiva la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud mediante medidas eficaces en el ámbito laboral, social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes.</p> <p>2. Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud. Así mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento humano Salud.</p>	<p><b>ARTÍCULO 6°. Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud.</b> El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará una estrategia intersectorial con el objeto principal de identificar, cuantificar y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, salud mental, buen nombre e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud en el ejercicio de sus labores. La elaboración de esta estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos:</p> <p>1 Prevenir de forma efectiva la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud mediante medidas eficaces en el ámbito laboral, social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes.</p> <p>2. Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud. Así mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento humano Salud.</p>	<p><b>ARTÍCULO 6°. Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud.</b> El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará una estrategia intersectorial con el objeto principal de identificar, cuantificar y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, salud mental, buen nombre e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud en el ejercicio de sus labores. La elaboración de esta estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos:</p> <p>1 Prevenir de forma efectiva la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud mediante medidas eficaces en el ámbito laboral, social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes.</p> <p>2. Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud. Así mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento humano Salud.</p>	<p><b>ARTÍCULO 6°. Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud.</b> El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará <u>implementará</u> una estrategia intersectorial <del>con el objeto principal de</del> <u>para</u> identificar, cuantificar, <u>prevenir</u> y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, salud mental, buen nombre e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud en el ejercicio de sus labores. La elaboración de esta estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos:</p> <p><u>1</u>, Prevenir de forma efectiva la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud mediante medidas eficaces en el ámbito laboral, social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes.</p> <p><u>2</u>, Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud. Así mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento humano Salud.</p>

Texto Original	Texto Propuesto para Primer Debate	Texto Aprobado en Primer Debate	Texto Propuesto para Segundo Debate
<p>3. Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades regionales y las consecuencias de la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud.</p> <p>4. Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano del Sistema de Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.</p> <p>5. Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes. La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos.</p>	<p>3. Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades regionales y las consecuencias de la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud.</p> <p>4. Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano del Sistema de Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.</p> <p>5. Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes. La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos.</p>	<p>3. Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades regionales y las consecuencias de la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud.</p> <p>4. Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano del Sistema de Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.</p> <p>5. Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes. La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos.</p> <p>6. <u>Definir el protocolo de prevención de agresiones, enfocado a los diferentes escenarios identificados en la institución. Comunicarlo y divulgarlo entre las partes interesadas y comúnmente afectadas.</u></p>	<p><u>3.</u> Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades regionales y las consecuencias de la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud.</p> <p><u>4.</u> Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano del Sistema de Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.</p> <p><u>5.</u> Definir el protocolo de prevención de agresiones, enfocado a los diferentes escenarios identificados en la institución. Comunicarlo y divulgarlo entre las partes interesadas y comúnmente afectadas.</p> <p><u>6.</u> Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes. La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos</p>
<p><b>ARTÍCULO 7º. Comité Interinstitucional de lucha contra la violencia contra el talento humano.</b> Créase, con carácter permanente y adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, el “Comité Interinstitucional de Protección contra la Violencia de talento humano del Sistema de Salud” como organismo consultivo del Gobierno nacional y ente coordinador de las acciones que se desarrollen para combatir actos de violencia contra el talento humano del Sistema de Salud. <b>Parágrafo.</b> El Gobierno nacional contará con un periodo de doce (12) meses para la consolidación de la estrategia y creación del comité, a partir de la expedición de la presente ley.</p>	<p><b>ARTÍCULO 7º. Comité Interinstitucional de lucha contra la violencia contra el talento humano.</b> Créase, con carácter permanente y adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, el “Comité Interinstitucional de Protección contra la Violencia de talento humano del Sistema de Salud” como organismo consultivo del Gobierno nacional y ente coordinador de las acciones que se desarrollen para combatir actos de violencia contra el talento humano del Sistema de Salud. <b>Parágrafo.</b> El Gobierno nacional contará con un periodo de doce (12) meses para la consolidación de la estrategia y creación del comité, a partir de la expedición de la presente ley</p>	<p><b>ARTÍCULO 7º. Comité Interinstitucional de lucha contra la violencia contra el talento humano.</b> Créase, con carácter permanente y adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, el Comité Interinstitucional de Protección contra la Violencia de talento humano del Sistema de Salud; como organismo consultivo del Gobierno nacional y ente coordinador de las acciones que se desarrollen para combatir actos de violencia contra el talento humano del Sistema de Salud. <b>Parágrafo.</b> El Gobierno nacional contará con un periodo de doce (12) meses para la consolidación de la estrategia y creación del comité, a partir de la expedición de la presente ley.</p>	<p>Sin Modificaciones</p>
<p><b>ARTÍCULO 8º. Del Comité y sus integrantes.</b> El Comité estará integrado por los siguientes miembros:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministro de Salud y Protección Social, Viceministro o Director de Talento Humano en Salud, o su delegado, quien lo presidirá.</li> <li>2 Superintendente Nacional de Salud o Superintendente Delegado.</li> <li>3. Fiscal General de la Nación o su delegado.</li> <li>4. Defensor del Pueblo o su delegado.</li> <li>5. Director de la Policía Nacional.</li> </ol> <p>6 Cinco representantes que para el efecto designe el Consejo Nacional de Talento Humano en Salud conforme al artículo 7º de la Ley 1164 de 2007.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El comité deberá sesionar como mínimo (3) veces al año, deberá adoptar su propio reglamento, podrá sesionar por iniciativa de cualquiera de los integrantes. Así mismo, deberán rendir informe a las Comisiones Séptimas del Congreso de la República, donde se evidencie el cumplimiento del objeto y alcance de la presente ley.</p>	<p><b>ARTÍCULO 8º. Del Comité y sus integrantes.</b> El Comité estará integrado por los siguientes miembros:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministro de Salud y Protección Social, Viceministro o Director de Talento Humano en Salud, o su delegado, quien lo presidirá.</li> <li>2 Superintendente Nacional de Salud o Superintendente Delegado.</li> <li>3. Fiscal General de la Nación o su delegado.</li> <li>4. Defensor del Pueblo o su delegado.</li> <li>5. Director de la Policía Nacional.</li> </ol> <p>6 Cinco representantes que para el efecto designe el Consejo Nacional de Talento Humano en Salud conforme al artículo 7º de la Ley 1164 de 2007.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El comité deberá sesionar como mínimo (3) veces al año, deberá adoptar su propio reglamento, podrá sesionar por iniciativa de cualquiera de los integrantes. Así mismo, deberán rendir informe a las Comisiones Séptimas del Congreso de la República, donde se evidencie el cumplimiento del objeto y alcance de la presente ley.</p>	<p><b>ARTÍCULO 8º. Del Comité y sus integrantes.</b> El Comité estará integrado por los siguientes miembros:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministro de Salud y Protección Social, Viceministro o Director de Talento Humano en Salud, o su delegado, quien lo presidirá.</li> <li>2. Superintendente Nacional de Salud o Superintendente Delegado.</li> <li>3. Fiscal General de la Nación o su delegado.</li> <li>4. Defensor del Pueblo o su delegado.</li> <li>5. Director de la Policía Nacional.</li> </ol> <p>6 Cinco representantes que para el efecto designe el Consejo Nacional de Talento Humano en Salud conforme al artículo 7º de la Ley 1164 de 2007.</p> <p><u>7 Ministerio del Trabajo.</u></p> <p><u>8 Un representante de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud.</u></p> <p><b>Parágrafo.</b> El comité deberá sesionar como mínimo (3) veces al año, deberá adoptar su propio reglamento, podrá sesionar por iniciativa de cualquiera de los integrantes. Así mismo, deberán rendir informe a las Comisiones Séptimas del Congreso de la República, donde se evidencie el cumplimiento del objeto y alcance de la presente ley.</p>	<p>Sin Modificaciones</p>

Texto Original	Texto Propuesto para Primer Debate	Texto Aprobado en Primer Debate	Texto Propuesto para Segundo Debate
<p><b>ARTÍCULO 9°. Ruta de atención y denuncia de la Violencia contra el talento humano del área de la Salud.</b> El Ministerio de Salud y Protección Social en apoyo con la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional de Colombia y en coordinación con la Defensoría del Pueblo, diseñarán un canal de comunicación para atender y dar respuesta efectiva a las denuncias atinentes a episodios de violencia en contra el talento humano del Sistema de Salud adelantando asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia. Igualmente brindarán asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia.</p> <p>Todos los actores de la presente ley deberán garantizar la divulgación y cumplimiento efectivo del uso adecuado de la ruta de atención y de la información que se genere del reporte del uso de la ruta.</p> <p>En casos de grave afectación a la salud pública, pandemias, epidemias y / o similares, se deberá generar una ruta de atención especial para proteger la integridad del Talento Humano del Sistema de Salud y la de sus familiares.</p> <p>Dicha ruta, deberá estar conectada con la ruta de atención integral para víctimas de violencias de género garantizando una integración y coordinación efectiva.</p>	<p><b>ARTÍCULO 9°. Ruta de atención y denuncia de la Violencia contra el talento humano del área de la Salud.</b> El Ministerio de Salud y Protección Social en apoyo con la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional de Colombia y en coordinación con la Defensoría del Pueblo, diseñarán un canal de comunicación para atender y dar respuesta efectiva a las denuncias atinentes a episodios de violencia en contra el talento humano del Sistema de Salud adelantando asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia. Igualmente brindarán asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia.</p> <p>Todos los actores de la presente ley deberán garantizar la divulgación y cumplimiento efectivo del uso adecuado de la ruta de atención y de la información que se genere del reporte del uso de la ruta.</p> <p>En casos de grave afectación a la salud pública, pandemias, epidemias y / o similares, se deberá generar una ruta de atención especial para proteger la integridad del Talento Humano del Sistema de Salud y la de sus familiares.</p> <p>Dicha ruta, deberá estar conectada con la ruta de atención integral para víctimas de violencias de género garantizando una integración y coordinación efectiva.</p>	<p><b>ARTÍCULO 9°. Ruta de atención y denuncia de la Violencia contra el talento humano del área de la Salud.</b> El Ministerio de Salud y Protección Social en apoyo con la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional de Colombia y en coordinación con la Defensoría del Pueblo, diseñarán un canal de comunicación para atender y dar respuesta efectiva a las denuncias atinentes a episodios de violencia en contra el talento humano del Sistema de Salud adelantando asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia. Igualmente brindarán asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia.</p> <p>Todos los actores de la presente ley deberán garantizar la divulgación y cumplimiento efectivo del uso adecuado de la ruta de atención y de la información que se genere del reporte del uso de la ruta.</p> <p>En casos de grave afectación a la salud pública, pandemias, epidemias y / o similares, se deberá generar una ruta de atención especial para proteger la integridad del Talento Humano del Sistema de Salud y la de sus familiares.</p> <p>Dicha ruta, deberá estar conectada con la ruta de atención integral para víctimas de violencias de género garantizando una integración y coordinación efectiva.</p>	<p>Sin Modificaciones</p>
<p><b>ARTÍCULO 10. Protección del buen nombre del talento humano del sistema de salud.</b> El talento humano del Sistema de Salud tiene derecho a que se preserve su buen nombre, el debido proceso y se otorguen las garantías necesarias para la protección de sus derechos.</p> <p>Las personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan información relacionada con los títulos, desempeño o ejercicio del talento humano, deberán informar de manera completa, veraz e imparcial los hechos sin generar confusión en la opinión pública ni afectar el derecho al buen nombre del talento humano del sistema de salud.</p> <p>Las personas que publiquen o difundan información relacionada con investigaciones, procesos judiciales o administrativos relacionados con el ejercicio profesional del personal del talento humano del sistema salud, deben publicar y difundir los fallos o decisiones que resulten favorables a estos, en los mismos términos y por los mismos medios de la publicación inicial.</p>	<p><b>ARTÍCULO 10. Protección del buen nombre del talento humano del sistema de salud.</b> El talento humano del Sistema de Salud tiene derecho a que se preserve su buen nombre, el debido proceso y se otorguen las garantías necesarias para la protección de sus derechos.</p> <p>Las personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan información relacionada con los títulos, desempeño o ejercicio del talento humano, deberán informar de manera completa, veraz e imparcial los hechos sin generar confusión en la opinión pública ni afectar el derecho al buen nombre del talento humano del sistema de salud.</p> <p>Las personas que publiquen o difundan información relacionada con investigaciones, procesos judiciales o administrativos relacionados con el ejercicio profesional del personal del talento humano del sistema salud, deben publicar y difundir los fallos o decisiones que resulten favorables a estos, en los mismos términos y por los mismos medios de la publicación inicial.</p>	<p><b>ARTÍCULO 10. Protección del buen nombre del talento humano del sistema de salud.</b> El talento humano del Sistema de Salud tiene derecho a que se preserve su buen nombre, el debido proceso y se otorguen las garantías necesarias para la protección de sus derechos.</p> <p>Las personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan información relacionada con los títulos, desempeño o ejercicio del talento humano, deberán informar de manera completa, veraz e imparcial los hechos sin generar confusión en la opinión pública ni afectar el derecho al buen nombre del talento humano del sistema de salud.</p> <p>Las personas que publiquen o difundan información relacionada con investigaciones, procesos judiciales o administrativos relacionados con el ejercicio profesional del personal del talento humano del sistema salud, deben publicar y difundir los fallos o decisiones que resulten favorables a estos, en los mismos términos y por los mismos medios de la publicación inicial.</p>	<p>Sin Modificaciones</p>
<p><b>ARTÍCULO 11. Trato digno en la formación del talento humano del sistema de salud.</b> El Gobierno nacional promoverá la creación de una política integral con el fin principal de combatir todas las formas de violencia física, sexual, intelectual y psicológica que pueden afectar al talento humano, en los procesos de formación de programas académicos del área de la salud y ejercicio de la profesión del talento humano o en cualquier otro ámbito que considere pertinente.</p>	<p><b>ARTÍCULO 11. Trato digno en la formación del talento humano del sistema de salud.</b> El Gobierno nacional promoverá la creación de una política integral con el fin principal de combatir todas las formas de violencia física, sexual, intelectual y psicológica que pueden afectar al talento humano, en los procesos de formación de programas académicos del área de la salud y ejercicio de la profesión del talento humano o en cualquier otro ámbito que considere pertinente.</p>	<p><b>ARTÍCULO 11. Trato digno en la formación del talento humano del sistema de salud.</b> El Gobierno nacional promoverá la creación de una política integral con el fin principal de combatir todas las formas de violencia física, sexual, intelectual y psicológica que pueden afectar al talento humano, en los procesos de formación de programas académicos del área de la salud y ejercicio de la profesión del talento humano o en cualquier otro ámbito que considere pertinente.</p>	<p>Sin Modificaciones</p>

Texto Original	Texto Propuesto para Primer Debate	Texto Aprobado en Primer Debate	Texto Propuesto para Segundo Debate
<b>Parágrafo.</b> En un plazo de seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley, los Ministerios competentes solicitarán información detallada en materia de atención y control de violencia física, psicológica y sexual del talento humano del sistema de salud a todas las instituciones de educación superior con programas académicos de formación del talento humano, a los Hospitales Universitarios y a las demás instituciones que se constituyan en escenarios de práctica.	<b>Parágrafo.</b> En un plazo de seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley, <del>los Ministerios competentes</del> solicitarán información detallada en materia de atención y control de violencia física, psicológica y sexual del talento humano del sistema de salud a todas las instituciones de educación superior con programas académicos de formación del talento humano, a los Hospitales Universitarios y a las demás instituciones que se constituyan en escenarios de práctica.	<b>Parágrafo.</b> En un plazo de seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley, <u>el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Salud,</u> solicitarán información detallada en materia de atención y control de violencia física, psicológica y sexual del talento humano del sistema de salud a todas las instituciones de educación superior con programas académicos de formación del talento humano, a los Hospitales Universitarios y a las demás instituciones que se constituyan en escenarios de práctica.	
<b>ARTÍCULO 12. Vigencia y derogatoria.</b> La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación y deroga las normas que le sean contrarias.	<b>ARTÍCULO 12. Vigencia y derogatoria.</b> La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación y deroga las normas que le sean contrarias.	<b>ARTÍCULO 12. Vigencia y derogatoria.</b> La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación y deroga las normas que le sean contrarias.	<b>Sin Modificaciones</b>

**7. CONCEPTOS**

A la fecha de radicación de la presente ponencia, no se han radicado conceptos por parte de entidades.

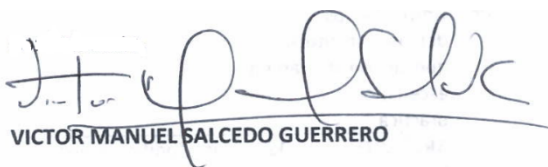
**6. ANÁLISIS DE CONFLICTO DE INTERÉS**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, en concordancia con los artículos 286 y 291 de la Ley 5ª de 1992 (Reglamento del Congreso), y conforme con el objetivo de la presente iniciativa, se puede concluir, en principio, que no hay motivos que puedan generar un conflicto de interés por quienes redactan la presente ponencia. Tampoco se evidencian motivos que puedan generar un conflicto de interés en los congresistas para que puedan discutir y votar por esta iniciativa de Ley. Sin embargo, el conflicto de interés y el impedimento son temas especiales e individuales en los que, cada congresista debe analizar y pronunciarse al respecto.

**7. PROPOSICIÓN CON LA QUE TERMINA EL INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE CÁMARA DE REPRESENTANTES**

Con fundamento en las anteriores consideraciones, solicitamos a la Plenaria de la Cámara de Representante, dar segundo debate al **Proyecto de Ley número 117 de 2024 Cámara, por medio de la cual se adoptan estrategias de planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones,** conforme al texto que se adjunta.

Cordialmente,



**VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO**

Ponente Único

**8. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 117 DE 2024 CÁMARA**

*por medio de la cual se adoptan estrategias de planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud y se dictan otras disposiciones.*

**El Congreso de Colombia**

**DECRETA:**

**CAPÍTULO I**

**De la Formación y Planificación del Talento Humano En Salud.**

**Artículo 1º. Objeto:** La presente ley tiene por objeto establecer las estrategias para planificación, y formación del Talento Humano del Sistema de Salud así como crear la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud.

**Artículo 2º. Formación Continua:** Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que contraten Talento Humano del Sistema de Salud, dentro del marco de su competencia, deberán formular anualmente y conforme a los lineamientos que emita el Gobierno Nacional planes institucionales de formación continua del personal vinculado, considerando como objetivos:

1. Promover el desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano en su ciclo laboral.

2. Responder a las necesidades y problemáticas en salud de la población, así como a los requerimientos para la atención en salud, en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología, priorizando aspectos y temáticas que fortalezcan la Atención Primaria en Salud, el enfoque diferencial y la gestión integral del riesgo en salud.

3. Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y /o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social en la reglamentación del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud; integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética.

4. Las demás que se consideren necesarias acorde con el Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud.

**Parágrafo 1°.** Los programas de formación continua deberán ser impartidos por instituciones educativas autorizadas por el Gobierno nacional.

**Artículo 3°. Cooperación Internacional Académica y Profesional.** El Ministerio de Salud y Protección Social, en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX) facilitarán los mecanismos e instrumentos para impulsar la movilidad internacional académica y en materia de investigación, desarrollo tecnológico e innovación del Talento Humano en el área de la Salud.

**Artículo 4°. Planificación del Talento Humano.** El Ministerio de Salud y Protección Social, con la asesoría del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, determinará las necesidades de personal en los territorios para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, considerando antecedentes sanitarios, de prestación de servicios, y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.

El proceso de planificación de Talento Humano del Sistema de Salud se realizará bajo los siguientes lineamientos generales:

8. Se desarrollará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, teniendo en cuenta la presencia de las mismas y el balance geográfico en su distribución. Lo anterior, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano que adhiera el cambio en ese sentido.

9. Contemplará mecanismos de participación activa de los territorios, con asociaciones, agremiaciones del sector salud y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna.

10. Se apoyará en el Sistema de Información para la Gestión, Planificación y Formación del Talento Humano del Sistema de Salud y de los análisis y estudios que se emitan en el Observatorio del Talento Humano en Salud.

11. Comprenderá la realización de estudios de carga y jornada laboral del Talento Humano, las condiciones de salud mental del personal, la proyección de necesidades de personal requerido para realizar actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente.

12. Tendrá un enfoque multidisciplinario y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia.

13. Tendrá un enfoque territorial, que reconozca y respete las prácticas culturales locales, fomente la inclusión y el respeto por la diversidad cultural en todos los niveles del sistema de salud.

14. Tendrá un enfoque de equidad de género.

En esa línea, el trabajo del Talento Humano del Sistema de Salud en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con comorbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.

**Artículo 5°. Plazo de reglamentación:** El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la vigencia de la presente ley, para reglamentar y establecer los mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Capítulo I de la presente ley.

## CAPÍTULO II

### De la Protección contra la Violencia Hacia el Talento Humano En Salud

**Artículo 6°. Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud.** El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, implementará una estrategia intersectorial para identificar, cuantificar, prevenir y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, salud mental, buen nombre e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud en el ejercicio de sus labores. La elaboración de esta estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos:

1. Prevenir de forma efectiva la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud mediante medidas eficaces en el ámbito laboral, social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes.

2. Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud. Así

mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento humano Salud.

3. Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades regionales y las consecuencias de la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud.

4. Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano del Sistema de Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.

5. Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes. La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos.

6. Definir el protocolo de prevención de agresiones, enfocado a los diferentes escenarios identificados en la institución. Comunicarlo y divulgarlo entre las partes interesadas y comúnmente afectadas.

**Artículo 7°. Comité Interinstitucional de lucha contra la violencia contra el talento humano.** Créase, con carácter permanente y adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, el “Comité Interinstitucional de Protección contra la Violencia de talento humano del Sistema de Salud” como organismo consultivo del Gobierno nacional y ente coordinador de las acciones que se desarrollen para combatir actos de violencia contra el talento humano del Sistema de Salud.

**Parágrafo.** El Gobierno nacional contará con un periodo de doce (12) meses para la consolidación de la estrategia y creación del comité, a partir de la expedición de la presente ley.

**Artículo 8°. Del Comité y sus integrantes.** El Comité estará integrado por los siguientes miembros:

7. Ministro de Salud y Protección Social, Viceministro o Director de Talento Humano en Salud, o su delegado, quien lo presidirá.

8. Superintendente Nacional de Salud o Superintendente Delegado.

9. Fiscal General de la Nación o su delegado.

10. Defensor del Pueblo o su delegado.

11. Director de la Policía Nacional.

12. Cinco representantes que para el efecto designe el Consejo Nacional de Talento Humano en Salud conforme al artículo 7° de la Ley 1164 de 2007.

13. Ministerio del Trabajo.

14. Un representante de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud.

**Parágrafo.** El comité deberá sesionar como mínimo (3) veces al año, deberá adoptar su propio reglamento, podrá sesionar por iniciativa de cualquiera de los integrantes. Así mismo, deberán rendir informe a las Comisiones Séptima del Congreso de la República, donde se evidencie el cumplimiento del objeto y alcance de la presente ley.

**Artículo 9°. Ruta de atención y denuncia de la Violencia contra el talento humano del área de la Salud.** El Ministerio de Salud y Protección Social en apoyo con la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional de Colombia y en coordinación con la Defensoría del Pueblo, diseñarán un canal de comunicación para atender y dar respuesta efectiva a las denuncias atinentes a episodios de violencia en contra el talento humano del Sistema de Salud adelantando asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia. Igualmente brindarán asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia.

Todos los actores de la presente ley deberán garantizar la divulgación y cumplimiento efectivo del uso adecuado de la ruta de atención y de la información que se genere del reporte del uso de la ruta.

En casos de grave afectación a la salud pública, pandemias, epidemias y / o similares, se deberá generar una ruta de atención especial para proteger la integridad del Talento Humano del Sistema de Salud y la de sus familiares.

Dicha ruta, deberá estar conectada con la ruta de atención integral para víctimas de violencias de género garantizando una integración y coordinación efectiva.

**Artículo 10. Protección del buen nombre del talento humano del sistema de salud.** El talento humano del Sistema de Salud tiene derecho a que se preserve su buen nombre, el debido proceso y se otorguen las garantías necesarias para la protección de sus derechos.

Las personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan información relacionada con los títulos, desempeño o ejercicio del talento humano, deberán informar de manera completa, veraz e imparcial los hechos sin generar confusión en la opinión pública ni afectar el derecho al buen nombre del talento humano del sistema de salud.

Las personas que publiquen o difundan información relacionada con investigaciones, procesos judiciales o administrativos relacionados con el ejercicio profesional del personal del talento humano del sistema salud, deben publicar y difundir los fallos o decisiones que resulten favorables a estos, en los mismos términos y por los mismos medios de la publicación inicial

**Artículo 11. Trato digno en la formación del talento humano del sistema de salud.** El Gobierno Nacional promoverá la creación de una política integral con el fin principal de combatir todas las formas de violencia física, sexual, intelectual y

psicológica que pueden afectar al talento humano, en los procesos de formación de programas académicos del área de la salud y ejercicio de la profesión del talento humano o en cualquier otro ámbito que considere pertinente.

**Parágrafo.** En un plazo de seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley, el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Salud, solicitarán información detallada en materia de atención y control de violencia física, psicológica y sexual del talento humano del sistema de salud a todas las instituciones de educación superior con programas académicos de formación del talento humano, a los Hospitales Universitarios y a las demás instituciones que se constituyan en escenarios de práctica.

**Artículo 12°. Vigencia y derogatoria.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación y deroga las normas que le sean contrarias.

Cordialmente,

VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO

Ponente Único

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY No. 117 DE 2024 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN ESTRATEGIAS DE PLANIFICACION Y FORMACION DEL TALENTO HUMANO DEL SISTEMA DE SALUD, SE CREA LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PROTECCION CONTRA LA VIOLENCIA AL TALENTO HUMANO DEL SISTEMA DE SALUD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

(Aprobado en la Sesión presencial del 19 de febrero de 2025, Comisión VII Constitucional Permanente de la H. Cámara de Representantes, acta No. 20)

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

CAPÍTULO I

DE LA FORMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD.

**ARTÍCULO 1. Objeto:** La presente ley tiene por objeto establecer las estrategias de planificación, así como la formación del Talento Humano del Sistema de Salud y crear la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud.

**ARTÍCULO 2. Formación Continua:** Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que contraten Talento Humano del Sistema de Salud, dentro del marco de su competencia, deberán formular anualmente y conforme a los lineamientos que emita el Gobierno Nacional planes institucionales de formación continua del personal vinculado, considerando como objetivos:

1. Satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano del sistema de Salud durante su ciclo laboral;
2. Responder a las necesidades y problemáticas en salud de la población, así como a los requerimientos para la atención en salud, en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología, priorizando aspectos y temáticas que fortalezcan la Atención Primaria en Salud, el enfoque diferencial y la gestión integral del riesgo en salud.
3. Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y /o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social en la reglamentación del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud; integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética.

4. Las demás que se consideren necesaria acorde con el Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud;

**PARÁGRAFO 1°.** Los programas de formación continua deberán ser impartidos por personal idóneo vinculados a instituciones educativas autorizadas por el Gobierno nacional.

**ARTÍCULO 3°. Cooperación Internacional Académica y Profesional.** El Ministerio de Salud y Protección Social, en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior — ICETEX facilitarán los mecanismos e instrumentos para impulsar la movilidad internacional académica y en materia de investigación, desarrollo tecnológico e innovación del Talento Humano en el área de la Salud.

**ARTÍCULO 4°. Planificación del Talento Humano.** El Ministerio de Salud y Protección Social, con la asesoría del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, determinará las necesidades de personal en los territorios para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, basado en antecedentes sanitarios, de prestación de servicios, y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.

El proceso de planificación de Talento Humano del Sistema de Salud se realizará bajo los siguientes lineamientos generales:

1. Se desarrollará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, teniendo en cuenta la presencia de las mismas y el balance geográfico en su distribución. Lo anterior, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano que adhiera el cambio en ese sentido.
2. Contemplará mecanismos de participación activa de los territorios, con asociaciones, agrupaciones del sector salud y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna.
3. Se apoyará en el Sistema de Información para la Gestión, Planificación y Formación del Talento Humano del Sistema de Salud y de los análisis y estudios que se emitan en el Observatorio del Talento Humano en Salud.
4. Comprenderá la realización de estudios de carga y jornada laboral del Talento Humano, las condiciones de salud mental del personal, la proyección de necesidades de personal requerido para realizar actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente.
5. Tendrá un enfoque multidisciplinario y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia.
6. Tendrá un enfoque territorial, que reconozca y respete las prácticas culturales locales, fomente la inclusión y el respeto por la diversidad cultural en todos los niveles del sistema de salud.
7. Tendrá un enfoque de equidad de género.

En esa línea, el trabajo del Talento Humano del Sistema de Salud en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de

enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con comorbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.

**ARTÍCULO 5°. Plazo de reglamentación:** El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la vigencia de la presente ley, para reglamentar y establecer los mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Capítulo I de la presente ley.

CAPÍTULO II

DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA HACIA EL TALENTO HUMANO EN SALUD

**ARTÍCULO 6°. Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud.** El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará una estrategia intersectorial con el objeto principal de identificar, cuantificar y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, salud mental, buen nombre e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud en el ejercicio de sus labores. La elaboración de esta estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos:

1. Prevenir de forma efectiva la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud mediante medidas eficaces en el ámbito laboral, social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes.
2. Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud. Así mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento humano en Salud.
3. Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades regionales y las consecuencias de la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud.
4. Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano del Sistema de Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.
5. Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes. La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos.
6. Definir el protocolo de prevención de agresiones, enfocado a los diferentes escenarios identificados en la institución. Comunicarlo y divulgarlo entre las partes interesadas y comúnmente afectadas.

**ARTÍCULO 7°. Comité Interinstitucional de Lucha contra la violencia contra el talento humano.** Créase, con carácter permanente y adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, el "Comité Interinstitucional de Protección contra la Violencia de talento humano del Sistema de Salud" como organismo consultivo del Gobierno Nacional y ente coordinador de las acciones que se desarrollen para combatir actos de violencia contra el talento humano del Sistema de Salud

**Parágrafo.** El Gobierno Nacional contará con un periodo de doce (12) meses para la consolidación de la estrategia y creación del comité, a partir de la expedición de la presente ley.

**ARTÍCULO 8°. Del Comité y sus integrantes.** El Comité estará integrado por los siguientes miembros:

1. Ministro de Salud y Protección Social, Viceministro o Director de Talento Humano en Salud, o su delegado, quien lo presidirá.
2. Superintendente Nacional de Salud o Superintendente Delegado.
3. Fiscal General de la Nación o su delegado.
4. Defensor del Pueblo o su delegado.
5. Director de la Policía Nacional.
6. Cinco representantes que para el efecto designe el Consejo Nacional de Talento Humano en Salud conforme al artículo 7 de la Ley 1164 de 2007.
7. Ministerio del Trabajo
8. Un representante de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud

**Parágrafo.** El comité deberá sesionar como mínimo (3) veces al año, deberá adoptar su propio reglamento, podrá sesionar por iniciativa de cualquiera de los integrantes. Así mismo, deberán rendir informe a las Comisiones Séptima del Congreso de la República, donde se evidencie el cumplimiento del objeto y alcance de la presente ley.

**ARTÍCULO 9°. Ruta de atención y denuncia de la Violencia contra el talento humano del área de la Salud.** El Ministerio de Salud y Protección Social en apoyo con la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional de Colombia y en coordinación con la Defensoría del Pueblo, diseñarán un canal de comunicación para atender y dar respuesta efectiva a las denuncias atinentes a episodios de violencia en contra el talento humano del Sistema de Salud adelantando asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia. Igualmente brindarán asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia.

Todos los actores de la presente ley deberán garantizar la divulgación y cumplimiento efectivo del uso adecuado de la ruta de atención y de la información que se genere del reporte del uso de la ruta.

En casos de grave afectación a la salud pública, pandemias, epidemias y / o similares, se deberá generar una ruta de atención especial para proteger la integridad del Talento Humano del Sistema de Salud y la de sus familiares.

Dicha ruta, deberá estar conectada con la ruta de atención integral para víctimas de violencias de género garantizando una integración y coordinación efectiva.

**ARTÍCULO 10°. Protección del buen nombre del talento humano del sistema de salud.** El talento humano del Sistema de Salud tiene derecho a que se preserve su buen nombre, el debido proceso y se otorguen las garantías necesarias para la protección de sus derechos.

Las personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan información relacionada con los títulos, desempeño o ejercicio del talento humano, deberán informar de

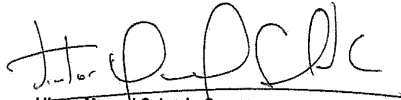
manera completa, veraz e imparcial los hechos sin generar confusión en la opinión pública ni afectar el derecho al buen nombre del talento humano del sistema de salud.

Las personas que publiquen o difundan información relacionada con investigaciones, procesos judiciales o administrativos relacionados con el ejercicio profesional del personal del talento humano del sistema salud, deben publicar y difundir los fallos o decisiones que resulten favorables a estos, en los mismos términos y por los mismos medios de la publicación inicial

**ARTÍCULO 11°. Trato digno en la formación del talento humano del sistema de salud.** El Gobierno Nacional promoverá la creación de una política integral con el fin principal de combatir todas las formas de violencia física, sexual, intelectual y psicológica que pueden afectar al talento humano, en los procesos de formación de programas académicos del área de la salud y ejercicio de la profesión del talento humano o en cualquier otro ámbito que considere pertinente.

**Parágrafo.** En un plazo de seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley, el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Salud, solicitarán información detallada en materia de atención y control de violencia física, psicológica y sexual del talento humano del sistema de salud a todas las instituciones de educación superior con programas académicos de formación del talento humano, a los Hospitales Universitarios y a las demás instituciones que se constituyan en escenarios de práctica.

**ARTÍCULO 12°. Vigencia y derogatoria.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación y deroga las normas que le sean contrarias.



Víctor Manuel Salcedo Guerrero  
Representante a la Cámara

\* \* \*

## INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 295 DE 2024 CÁMARA

*mediante el cual se reglamenta el baluarte distrital de teatristas independientes de Cartagena de San Lucas, su Sala de Teatro Reculá del Ovejo y se dictan otras disposiciones.*

Bogotá, D. C., 11 marzo de 2025.

Honorable Representante a la Cámara

HERNANDO GONZÁLEZ

Presidente Comisión Sexta

Cámara de Representantes

Bogotá

**Asunto: Informe de Ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley número 295 de 2024 Cámara**

Respetado Presidente,

En los términos de los artículos 150, 153 y 156 de la Ley 5ª de 1992, y en cumplimiento de la honrosa designación realizada por la Mesa Directiva de la Cámara de Representantes, nos permitimos presentar informe de ponencia positiva para segundo debate del **Proyecto de Ley número 295 de 2024, mediante el cual se reglamenta el Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, su sala de teatro Reculá del Ovejo y se dictan otras disposiciones.**

Lo anterior, con el fin de iniciar con el trámite correspondiente y cumplir con las exigencias dictadas por la Constitución y la ley.

De los honorables Representantes.



SUSANA GOMEZ CASTAÑO  
Representante por el Pacto Histórico  
Antioquia



DORINA HERNANDEZ PALOMINO  
Representante por el Pacto Histórico  
Bolívar

### 1. Trámite de la iniciativa

El Proyecto de Ley número 295 de 2024 Cámara fue radicado el 9 de septiembre de 2024, por la honorable Representante Dorina Hernández Palomino, publicado en *Gaceta del Congreso* número 1513 de 2024.

El Proyecto fue remitido a la Comisión Sexta, donde, a través de Nota Interna No. C S C P. número **3.6 –748/2024**, se designó a la Representante Susana Gómez Castaño como Coordinadora ponente para primer debate. Allí, surtió el primer debate el pasado tres (3) de diciembre de 2024, en los términos del artículo 34 de la Ley 5ª de 1992, en donde fue aprobado con el pliego de modificaciones propuesto mediante Acta número 021 de 2024 de la Comisión VI Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, y el texto publicado en *Gaceta del Congreso* 1934 de 2024.

El proyecto fue remitido a la Plenaria de la Cámara, donde, a través de Nota Interna de Comisión VI Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes número C S C P. número 3.6 – 036/2025 del 12 de febrero de 2025, designando a la Representante Susana Gómez Castaño como Coordinadora ponente para segundo debate, para el cual no se proponen modificaciones al texto aprobado en primer debate.

### 2. Objeto y contenido del proyecto de ley.

La presente iniciativa contiene:

El artículo 1º se establece el objetivo del proyecto de ley, el cual es regular el Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas y su sala de teatro, como espacio permanente del teatro dentro del patrimonio inmueble de Cartagena declarado nacional en Colombia en 1959.

El artículo 2º define el Baluarte y sus componentes (la Sala de Teatro Reculá del Ovejo y la Explanada Distrital, especificando sus características y ubicaciones).

En su artículo 3º se dispone que el Baluarte será administrado por la Asociación Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena como una entidad única.

En su artículo 4º se faculta al Gobierno Nacional para llevar a cabo mejoras técnicas en el Baluarte, garantizando que se satisfagan las necesidades para el funcionamiento de las actividades teatrales.

En su artículo 5º se autoriza al Gobierno Nacional a asignar fondos para el funcionamiento y la programación del arte dramático en el Baluarte, enmarcado en la diversidad del Caribe.

En su artículo 6º se establece que el 3.5% de los ingresos generados por las fortificaciones de Cartagena se destinará al arte dramático y a la creación literaria en el Baluarte.

En su artículo 7º faculta al Gobierno del Departamento de Bolívar para fortalecer la



infraestructura y las actividades de arte dramático en el Baluarte.

En su artículo 8° se faculta al Gobierno del Distrito de Cartagena para promover la infraestructura y las actividades del arte dramático, actividades de interpretación teatral y dramaturgia en términos amplios del Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas su Sala Reculá del Ovejo.

En su artículo 9° se asigna el compromiso de financiar investigaciones sobre la historia afro e indígena de Cartagena, fomentando su inclusión en la dramaturgia y la literatura a la Asociación Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena.

En su artículo 10 se establece que el Estado implementará mecanismos para evaluar las actividades del Baluarte, asegurando transparencia y eficiencia en el uso de recursos.

En su artículo 11 establece la vigencia y derogatorias.

### 3. Exposición de motivos

#### 3.1. Objetivo del proyecto.

El objetivo de la presente iniciativa es el reconocimiento del Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, incluyendo la Sala de Teatro de la Reculá del Ovejo, así como sus tendales y esplanada. Garantizando un espacio permanente y adecuado para el desarrollo de actividades teatrales y culturales en la ciudad, para promover, la conservación y valorización del patrimonio histórico.

#### 3.2. Justificación.

La justificación de este proyecto radica en la necesidad de apoyar y fortalecer las actividades teatrales independientes en Cartagena de San Lucas. La Sala de Teatro Reculá del Ovejo ha sido un punto de referencia artístico y cultural en más de dos décadas, contribuyendo significativamente a la revitalización del patrimonio inmueble y al enriquecimiento cultural de la ciudad. Este proyecto de ley contribuirá significativamente a la continuidad de estas actividades y la preservación del espacio histórico para futuras generaciones.

#### 3.3. Contexto histórico.

La iniciativa para la creación del Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de San Lucas surge de la comunidad teatral independiente de Cartagena, que ha trabajado por décadas en la promoción de las artes y la cultura local. Además, autores han explorado la relación entre el teatro y el patrimonio inmueble, brindando un marco teórico y práctico para la propuesta.



La elaboración del proyecto de ley implicó una investigación exhaustiva que incluyó datos históricos, culturales y sociales, así como la consulta con expertos en patrimonio y gestión de espacios artísticos. Se analizaron el impacto del teatro independiente en la ciudad y modelos similares en otras partes del mundo.

La revitalización del patrimonio inmueble mediante el teatro impulsa la cultura local a través de festivales y producciones teatrales, atrayendo a residentes y turistas. Esto incluye la restauración y conservación de teatros históricos con apoyo de tecnologías modernas sin comprometer su autenticidad. Además de preservar la memoria, estos espacios se convierten en atractivos turísticos que generan ingresos para la conservación del patrimonio.

Antes de esta iniciativa, los relatos históricos de Cartagena omitían el papel crucial de los indígenas en la antigua ciudad de Kar Mai Ri y la contribución afrodescendiente en los palenques libertarios. También se subestimaba la importancia de las fortificaciones en la independencia. Actualmente, el teatro reivindica figuras históricas como Juan José Nieto Gil, Benkos Biohó y Pedro Romero, fortaleciendo la identidad cultural y social de la ciudad. Las fortificaciones, antes bastiones de defensa, ahora sirven como escenarios para recuperar estas historias, promoviendo una narrativa más inclusiva y fortaleciendo el tejido social y artístico.

La relación entre teatro y patrimonio es un campo interdisciplinario que abarca historia, arquitectura y cultura. En América Latina, muchas fortificaciones y teatros históricos han sido preservados por su valor arquitectónico y social. La integración de tecnologías modernas en su restauración representa un desafío que debe equilibrar modernización y conservación.

El teatro prehispánico, como el Rabinal Achí de los mayas quichés, muestra cómo el arte escénico puede transmitir mitos y tradiciones. Aunque no hay evidencia de que fortificaciones coloniales se usaran como escenarios teatrales, su potencial como espacios para nuevas expresiones artísticas es innegable.



Vista aérea del Baluarte de San Lucas. Tomado de <https://www.smpcartagena.org/baluarte-san-lucas>



Sala de Teatro Reculá del Ovejo, tomado de <https://reculadelovejo.blogspot.com/>



Sala de Teatro Reculá del Ovejo, tomado de <https://reculadelovejo.blogspot.com/>

### 3.3.1. Contexto histórico del teatro en Cartagena

La historia del teatro en Cartagena es un proceso de evolución artística desde la época colonial hasta el siglo XXI, marcado por la lucha de los artistas locales por afirmar una identidad propia en las artes escénicas (Maza, 2008, pág. 87). Desde el siglo XVIII, con la inauguración del Coliseo de Cartagena de Indias, las representaciones estuvieron dominadas por compañías extranjeras, limitando la participación de actores locales a roles secundarios en comedias, dramas y zarzuelas (Maza, 2008, pág. 87).

A pesar de esta influencia externa, Cartagena poseía una rica tradición oral que no fue plenamente aprovechada para desarrollar una dramaturgia local (Maza, 2008, pág. 87). El cambio comenzó en el siglo XIX con el dramaturgo José Fernández de Madrid, cuyas obras Guatimoc y Atala incorporaron elementos indígenas y mestizos, sentando las bases para un teatro colombiano con identidad propia (Maza, 2008, pág. 89).

El siglo XX fue clave en la profesionalización del teatro en Cartagena. En los años 50, Juan Peñalver fundó la primera escuela de arte dramático, y en los 60 y 70, figuras como Germán Moure y Luis Enrique Pachón consolidaron un movimiento teatral con conciencia cultural (Maza, 2008, pág. 88). La creación del Teatro Estudio de la Universidad de Cartagena en 1965 se convirtió en un referente de calidad, con artistas como Carlos Ramírez y Yesid Páez (Maza, 2008, pág. 89).

Dramaturgos como Régulo Ahumada, con Chambacú, y Yesid Páez, con El payaso del auto gris, exploraron la realidad marginal y urbana de Cartagena con estilos innovadores (Maza, 2008, pág. 89). En el siglo XXI, la Asociación de Teatristas de Cartagena impulsó el teatro local, que integró lenguajes postmodernos y una estética global sin perder su identidad (Maza, 2008, pág. 89). Montajes como Electra Garrigó han fortalecido la conexión del teatro con la sociedad cartagenera, promoviendo una reflexión crítica sobre su realidad (Maza, 2008, pág. 89).

### 4. Mesas de trabajo

El proyecto de ley institucionaliza del “Baluarte de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas” surge como una iniciativa estratégica alineada al Plan Especial de Manejo y Protección (PEMP) de las fortificaciones de Cartagena y a la actividad permanente de las decenas de organizaciones que hacen parte de la Asociación Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena.

Este proyecto ha sido meticulosamente desarrollado a lo largo de más de un año y medio mediante encuentros y mesas de trabajo con destacados cultores y protagonistas del teatro en la ciudad, así como con expertos en gestión del patrimonio cultural inmueble.

Desde su concepción, ha contado con la activa y continua participación de la decena de organizaciones comunitarias y artísticas que hacen parte de la Asociación Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena, una entidad con más de dos décadas de trayectoria dedicada a la revitalización del patrimonio cultural a través del arte escénico. Desde sus inicios, esta asociación ha colaborado estrechamente con la Sociedad de Mejoras Públicas de Cartagena, siendo beneficiaria inicial del contrato 010 de 2002 y posteriormente del comodato con la Escuela Taller de Cartagena, además de diversos reconocimientos en los planes de desarrollo distritales.

Este compromiso ha sido ratificado de manera continua en todos los comodatos posteriores por el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, en concordancia con el PEMP para la protección y revitalización de espacios clave como la Sala de Teatro Reculá del Ovejo y todo el baluarte en su conjunto.

La Sala de Teatro Reculá del Ovejo, ha sido cofinanciada por el IPCC y Aditeicar, se ha destacado como un espacio inclusivo y vital para el arte y la cultura en Cartagena desde su establecimiento en 2012. Las organizaciones de la Asociación Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena más activas durante décadas han sido referentes para la ciudad y para los patrimonios culturales.

- Zambo Teatro, dirigido por Juan Rogelio Franco.
- Asociación Cultural Teatro Taller Atahualpa, representada por Jorge Naizir.

- Corporación Artística Gente de Teatro, bajo la dirección legal de William Hurtado.
- Asociación de Artes Trotasueños, representada por Eliécer Paternina.
- Sombra Bullera Colectivo Mímico, dirigido por Alcindo López
- Títeres La Cigarra, bajo la dirección de Napoleón Hernández.

Este conjunto de teatristas independientes no solo representa un hito en la promoción del patrimonio cultural inmueble de Cartagena, además simboliza el compromiso de la comunidad artística con la conservación y revitalización de espacios históricos. La institucionalización del Baluarte de San Lucas como un centro oficial para el teatro independiente no solo protege su legado histórico, también establece un marco normativo que asegura su continuidad y sostenibilidad como motor cultural de la ciudad.

Además, cabe mencionar a otros grupos y artistas que han sido programados en la Reculá del Ovejo:

- Panto y Mimo y la Tropa Clown
- Grupo de Teatro y Clown Papayazos
- De la Nada Teatro
- Guia2 Teatro
- Teatro Acuesta
- Caza Teatro
- AXIA

Estas organizaciones forman parte fundamental de la asociación de teatristas independientes de Cartagena, contribuyendo significativamente al desarrollo de las culturas, artes y saberes históricos y comunitarios de la ciudad.

La Sala de Teatro Reculá del Ovejo, cofinanciada por el IPCC y Aditeicar, se ha destacado como un espacio inclusivo y vital para el arte y la cultura en Cartagena desde su establecimiento en 2012.

Las organizaciones activas durante décadas han sido referentes para Cartagena, y para los patrimonios;

Este baluarte de teatristas independientes no solo representa un hito en la promoción del patrimonio cultural inmueble de Cartagena, sino que también simboliza el compromiso de la comunidad artística con la conservación y revitalización de espacios históricos. La institucionalización del Baluarte de San Lucas como un centro oficial para el teatro independiente no solo protege su legado histórico, además establece un marco normativo que asegura su continuidad y sostenibilidad como motor artístico y cultural de la ciudad.

## 5. Marco internacional

La Convención para la Protección del Patrimonio Mundial, Cultural y Natural de la UNESCO, adoptada en 1972, establece un marco global para la preservación de sitios de importancia excepcional. Cartagena de Indias, declarada Patrimonio de la

Humanidad en 1984, se compromete a conservar su herencia cultural, destacando su arquitectura colonial y fortificaciones militares. Estas fortificaciones representan un testimonio histórico y un ejemplo sobresaliente de la arquitectura militar española en América Latina.

El reconocimiento de Cartagena como Patrimonio de la Humanidad resalta su importancia como símbolo histórico que debe ser preservado para futuras generaciones. La inclusión en esta lista fue resultado de una evaluación rigurosa de la UNESCO, que destacó el valor estratégico de la ciudad en la defensa del imperio español en el Caribe y su influencia en el desarrollo urbano y cultural de la región. Este estatus no solo obliga a las autoridades locales a conservar su estructura original, sino que también fomenta la sensibilización mundial sobre la relevancia de estos sitios históricos.

Por otro lado, la “Convención sobre la Protección del Patrimonio Cultural Inmaterial” de la UNESCO, adoptada en 2003, busca salvaguardar las expresiones culturales intangibles que forman parte de la identidad de los pueblos. Estas incluyen prácticas, representaciones, conocimientos y habilidades transmitidos de generación en generación. La convención promueve el respeto y la valorización de la diversidad cultural en el mundo, asegurando su continuidad y fomentando la cooperación internacional en la protección del patrimonio inmaterial.

En este contexto, la UNESCO colabora con el Consejo Internacional de Teatro (ITI) para promover el teatro como parte del patrimonio cultural intangible y fomentar el intercambio cultural. Una de sus iniciativas destacadas es el “Día Mundial del Teatro”, celebrado cada 27 de marzo, que resalta la importancia del teatro en la sociedad y su papel en la transmisión de valores culturales.

Además de las convenciones de la UNESCO, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada el 10 de diciembre de 1948, constituye un hito en la historia de la humanidad. Este documento sintetiza valores fundamentales, credos e ideologías con el objetivo de garantizar la dignidad y los derechos básicos de todas las personas sin distinción alguna. La declaración establece el compromiso de los Estados miembros de la ONU para promover el respeto y la efectividad de estos derechos y libertades fundamentales.

En su preámbulo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos reafirma la fe en la dignidad y el valor de la persona humana, la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y la promoción del progreso social dentro de un marco de libertad. Los Estados miembros de la ONU se comprometen a garantizar el respeto y cumplimiento de estos derechos, reconociendo la importancia de una concepción común de los mismos para su aplicación efectiva en todo el mundo.

### 5.1. Constitucional

El presente proyecto de ley se fundamenta en la

Constitución Política de Colombia, específicamente en los artículos 2°, 7°, 8°, 26, 70, 71 y 150, los cuales establecen directrices para la protección del patrimonio cultural y natural del país.

El artículo 2° de la Carta establece que los fines esenciales del Estado incluyen servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios y derechos constitucionales. Además, enfatiza la participación ciudadana en la vida política, económica, administrativa y cultural, así como la defensa de la independencia nacional y el mantenimiento del orden y la paz.

Así mismo el artículo 7° reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación, un principio desarrollado en la Ley 1381 de 2010. De manera complementaria, el artículo 8° estipula la obligación del Estado y de los ciudadanos de salvaguardar las riquezas culturales y naturales del país, también respaldado por la mencionada ley.

En cuanto a la libertad profesional, el artículo 26 establece que toda persona es libre de elegir su profesión u oficio, con la posibilidad de que la ley exija títulos de idoneidad. También señala que las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios con estructuras democráticas y que el Estado ejercerá inspección y vigilancia sobre el ejercicio de las profesiones.

El artículo 70 establece el deber del Estado de promover el acceso igualitario a la cultura mediante la educación y la enseñanza en todas sus manifestaciones. Reconoce la cultura como base de la nacionalidad y fomenta la investigación y difusión de valores culturales, asegurando la igualdad y dignidad de todas las expresiones culturales en el país.

El artículo 71 consagra la libertad en la búsqueda del conocimiento y la expresión artística, además de incentivar el desarrollo científico y cultural dentro de los planes de desarrollo económico y social. Este artículo encuentra su desarrollo en la Ley 397 de 1997, que establece estímulos para personas e instituciones dedicadas a la ciencia, tecnología y cultura.

Por último, el artículo 150 otorga al Congreso la facultad de legislar, modificar o derogar leyes dentro del marco constitucional, asegurando así la configuración y evolución del ordenamiento jurídico del país.

Estos preceptos reflejan el compromiso del Estado colombiano con la protección del patrimonio cultural y natural, la promoción de la diversidad, el acceso equitativo a la cultura y el fortalecimiento del marco normativo para garantizar la identidad y el desarrollo cultural del país.

## 5.2. Marco legal

La Ley 1493 de 2011 busca formalizar el sector del espectáculo público de las artes escénicas, asignando competencias de inspección, vigilancia y control sobre las sociedades de gestión colectiva. Su

reglamentación se establece en el Decreto número 1240 de 2013. Se define el espectáculo público de las artes escénicas como las representaciones en vivo de teatro, danza, música, circo, magia y sus variantes, realizadas fuera del ámbito doméstico. Estas actividades implican expresión artística, reunión de personas y espacios de entretenimiento y convivencia. Se consideran productores las entidades sin ánimo de lucro, instituciones públicas y empresas privadas, ya sean permanentes, quienes realizan espectáculos habitualmente, u ocasionales, quienes deben declarar y pagar la contribución parafiscal tras cada evento. Se incluyen los servicios artísticos como actividades creativas esenciales para la realización de espectáculos públicos, así como los escenarios culturales, que comprenden teatros y salas de conciertos, sujetos a regulaciones establecidas en la ley.

Para la realización de espectáculos públicos en espacios culturales se deben cumplir ciertos requisitos como la existencia de un plan de contingencia para la prevención de riesgos, condiciones sanitarias y ambientales conforme a la normativa vigente y, en el caso de edificaciones nuevas o en reconstrucción, contar con concepto técnico estructural. Además, se debe cumplir con regulaciones sobre intensidad auditiva, horarios y ubicación. Las autoridades pueden verificar estos requisitos en cualquier momento, sin exigir permisos adicionales salvo los previstos en la ley. Estas disposiciones no aplican a parques, estadios y escenarios deportivos donde ocasionalmente se realizan espectáculos públicos. El organizador debe acreditar los requisitos con al menos 15 días de antelación y la autoridad tiene 20 días para expedir o negar el permiso.

Las entidades públicas responsables de infraestructura cultural pueden implementar planes y proyectos comerciales para su sostenibilidad financiera. En cuanto a otras legislaciones relacionadas, la Ley 1170 de 2007 regula el teatro colombiano y exige estrenos teatrales cada dos años para acceder a incentivos, priorizando montajes que promuevan la cultura nacional y la paz. La Ley 397 de 1997, conocida como Ley General de Cultura, establece la política cultural y mecanismos de protección del patrimonio cultural en Colombia. Posteriormente, la Ley 1185 de 2008 modifica y fortalece la Ley 397 en materia de protección patrimonial. La Ley 30 de 1943 asigna a la Sociedad de Mejoras Públicas la conservación de monumentos históricos coloniales. Toda esta normativa garantiza la formalización del sector del espectáculo público, promueve la creación artística y protege el patrimonio cultural del país.

## 5.3. Normativa distrital

El Acuerdo de Gobierno y el Convenio de la Asociación número 166 del 2019 regulan el Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, incorporando la Sala de Teatro Reculá del Ovejo como un espacio permanente del patrimonio inmueble de Cartagena, con el fin de garantizar su sostenibilidad.

#### 5.4. Conceptos recibidos

Fueron solicitados los conceptos de las carteras ministeriales de Culturas y Hacienda; sin embargo, a la fecha no se ha remitido ninguno de ellos.

### CONSIDERACIONES DE LAS PONENTES SOBRE EL PROYECTO DE LEY

#### 6. Impacto fiscal.

El impacto fiscal de este proyecto de ley será asumido mediante la destinación de un porcentaje del recaudo generado por las fortificaciones de Cartagena de Indias, así como recursos asignados por el Gobierno Nacional y el Departamento de Bolívar. Se estima que el 3.5 % del recaudo en las fortificaciones será suficiente para cubrir la puesta en valor, funcionamiento y programación permanente del Baluarte Distrital de Teatristas Independientes.

#### 7. Conflicto de intereses

El artículo 183 de la Constitución Política consagra a los conflictos de interés como causal de pérdida de investidura. Igualmente, el artículo 286 de la Ley 5ª de 1992 establece el régimen de conflicto de interés de los Congresistas.

De conformidad con la jurisprudencia del Consejo de Estado y la Corte Constitucional, para que se configure el conflicto de intereses como causal de pérdida de investidura deben presentarse las siguientes condiciones o supuestos:

1. *Que exista un interés directo, particular y actual: moral o económico.*
2. *Que el Congresista no manifieste su impedimento a pesar de que exista un interés directo en la decisión que se ha de tomar.*
3. *Que el Congresista no haya sido separado del asunto mediante recusación.*
4. *Que el Congresista haya participado en los debates y/o haya votado.*
5. *Que la participación del Congresista se haya producido en relación con el trámite de leyes o de cualquier otro asunto sometido a su conocimiento.*

En cuanto al concepto del interés del congresista que puede entrar en conflicto con el interés público, la Sala ha explicado que el mismo debe ser entendido como “una razón subjetiva que torna parcial al funcionario y que lo inhabilita para aproximarse al proceso de toma de decisiones con la ecuanimidad, la ponderación y el desinterés que la norma moral y la norma legal exigen” y como “el provecho, conveniencia o utilidad que, atendidas sus circunstancias, derivarían el congresista o los suyos de la decisión que pudiera tomarse en el asunto” (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, sentencia del 30 de junio de 2017).

De acuerdo a la Sentencia SU-379 de 2017, no basta con la acreditación del factor objetivo del conflicto de intereses, esto es, que haya una relación de consanguinidad entre el Congresista y el pariente que pueda percibir un eventual beneficio. Deben ser dotadas de contenido de acuerdo a las circunstancias específicas del caso concreto.

La Sala Plena del Consejo de Estado en sentencia del 17 de octubre de 2000 afirmó lo siguiente frente a la pérdida de investidura de los Congresistas por violar el régimen de conflicto de intereses:

*“El interés consiste en el provecho, conveniencia o utilidad que, atendidas sus circunstancias, derivarían el congresista o los suyos de la decisión que pudiera tomarse en el asunto. Así, no se encuentra en situación de conflicto de intereses el Congresista que apoye o patrocine el proyecto que, de alguna manera, redundaría en su perjuicio o haría más gravosa su situación o la de los suyos, o se oponga al proyecto que de algún modo les fuera provechoso. En ese sentido restringido ha de entenderse el artículo 286 de la Ley 5ª de 1991, pues nadie tendría interés en su propio perjuicio, y de lo que trata es de preservar la rectitud de la conducta de los congresistas, que deben actuar siempre consultando la justicia y el bien común, como manda el artículo 133 de la Constitución. Por eso, se repite, la situación de conflicto resulta de la conducta del congresista en cada caso, atendidas la materia de que se trate y las circunstancias del Congresista y los suyos (...).”*


Teniendo en cuenta lo anterior, con relación al presente proyecto de ley, se pueden llegar a presentar Conflictos de Interés cuando los Congresistas, su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, tengan relaciones, comerciales, accionarias o económicas, en general, con sociedades en cuyo objeto social se incluya el desarrollo de actividades relacionadas con la educación; sin perjuicio de lo anterior, se deban acreditar los mencionados requisitos de la jurisprudencia, para cada caso concreto.


Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales.

#### 8. Propositiones

Con base en los argumentos expuestos en el presente informe de ponencia, se solicita a la Honorable Mesa directiva de la Cámara de Representantes dar Segundo debate al **Proyecto de Ley número 295 de 2024**, mediante el cual se reglamenta el baluarte distrital de teatristas independientes de Cartagena de San Lucas, su sala de teatro Reculá del Ovejo y se dictan otras disposiciones.

De los honorables Representantes.

  
SUSANA GÓMEZ CASTAÑO  
Representante a la Cámara  
Coordinadora ponente

  
DORINA HERNÁNDEZ PALOMINO  
Representante a la Cámara  
Ponente

**TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO  
DEBATE DEL PROYECTO DE LEY  
NÚMERO 295 DE 2024**

*mediante el cual se reglamenta el Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, su Sala de Teatro Reculá del Ovejo y se dictan otras disposiciones.*

**El Congreso de Colombia  
DECRETA:**

**Artículo 1°. Objeto.** El presente proyecto de ley tiene por objetivo reglamentar el Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, su Sala de Teatro Reculá del Ovejo y sus otras características que lo componen, como un espacio permanente del teatro dentro del patrimonio inmueble de Cartagena de acuerdo con la declaratoria de Patrimonio Nacional de Colombia en 1959, y Patrimonio Histórico y Cultural de la Humanidad en 1984 por la UNESCO.

**Artículo 2°. Definiciones.**

Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas: Se reconoce como Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas a todos los elementos que conforman el histórico Baluarte de San Lucas de las fortificaciones de Cartagena, incluyendo Sala de Teatro de la Reculá del Ovejo con sus características propias, y la Esplanada Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas con sus características propias.

Sala de Teatro de la Reculá del Ovejo: Se reconoce como espacio de la Sala de Teatro de la Reculá del Ovejo al espacio de la Bóveda 1, su terraza, y la Bóveda del Almacén de Pólvora.

Esplanada Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas: se reconoce como Esplanada Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas a la antigua Esplanada del Baluarte de San Lucas, incluyendo su Tendal 1 y su Tendal 2.

**Artículo 3°.** El Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, que comprende la Sala de Teatro Reculá del Ovejo (Bóveda 1, su terraza y la Bóveda del Almacén de Pólvora), junto con la Esplanada Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas (Esplanada, Tendal 1 y Tendal 2), tendrá una marca propia, y será administrado como una única entidad por la Asociación Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena.

**Artículo 4°.** Facúltese al Gobierno nacional, por medio de la Subdirección de Infraestructura del Ministerio del Interior, en conjunto con el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, a realizar las adecuaciones técnicas necesarias en los distintos espacios del Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas para el correcto funcionamiento del conjunto de las actividades de interpretación teatral y las demás líneas de dramaturgia que puedan surgir ya sean grabadas

o no como revitalización y puesta en valor del patrimonio inmueble, teniendo en cuenta los recursos que se autorizaren apropiar en el Presupuesto General de la Nación de cada vigencia fiscal, destinadas al objeto que se refiere la presente ley.

**Parágrafo 1°.** Estas adecuaciones incluyen los espacios; Sala de Teatro Reculá del Ovejo, tales como Bóveda 1, su terraza y la Bóveda del Almacén de Pólvora. Esplanada Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, incluyendo la Esplanada, Tendal 1 y Tendal 2, con sus aspectos técnicos de funcionamiento.

**Parágrafo 2°.** El Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas incluyendo la Sala de Teatro de la Reculá del Ovejo y Esplanada Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, debe contar sus necesidades de cada espacio con instalación de un sistema de climatización con aire acondicionado, mejoras en la acústica con materiales aislantes y reflectantes, instalación de iluminación teatral especializada, implementación de sistemas de sonido de alta fidelidad interno, silletería adecuada para público en la sala de teatro, silletería adecuada móvil para los espacios externos, construcción de baños accesibles y camerinos, implementación de estructuras móviles para la protección contra la intemperie, instalación de iluminación escénica para exteriores, adecuación de un sistema de sonido apropiado para espacios abiertos, instalación de barandillas y elementos de seguridad, implementación de áreas de descanso y servicios sanitarios, y adecuación de instalaciones eléctricas y de seguridad en cámaras de video la mayoría de estos espacios.

**Artículo 5°.** Facúltese al Gobierno Nacional, por medio del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, a destinar presupuesto para la puesta en valor, funcionamiento y programación permanente del arte dramático, así como de las actividades de interpretación teatral y dramaturgia en el Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, enmarcadas en la visión amplia y diversa del Caribe.

**Artículo 6°.** Autorícese Destinar el 3.5 % del recaudo generado por las fortificaciones de Cartagena de Indias a la puesta en valor, funcionamiento y programación permanente del arte dramático, así como la investigación, creación de literatura, guion, y demás actividades que alimenten la interpretación teatral y la dramaturgia en términos amplios del Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas su Sala de Teatro Reculá del Ovejo, teniendo en cuenta los recursos que se autorizaren apropiar en el Presupuesto General de la Nación de cada vigencia fiscal, destinadas al objeto que se refiere la presente ley.

**Artículo 7°.** Facúltese al Gobierno del Departamento de Bolívar a fortalecer tanto en infraestructura, dotación, como en la puesta en valor, funcionamiento y programación permanente del arte dramático, así como de las actividades de interpretación teatral y dramaturgia en términos amplios del Baluarte

Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas su Sala Reculá del Ovejo, teniendo en cuenta los recursos que se autorizaren apropiar en el Presupuesto General de la Nación de cada vigencia fiscal, destinadas al objeto que se refiere la presente ley.

**Artículo 8º.** Facúltese al Gobierno del Distrito de Cartagena a fortalecer tanto en infraestructura, dotación, como en la puesta en valor, funcionamiento y programación permanente del arte dramático, así como de las actividades de interpretación teatral y dramaturgia en términos amplios del Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas su Sala Reculá del Ovejo, teniendo en cuenta los recursos que se autorizaren apropiar en el Presupuesto General de la Nación de cada vigencia fiscal, destinadas al objeto que se refiere la presente ley.

**Artículo 9º.** La Asociación Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena asumirá el compromiso de asignar una parte significativa de su presupuesto para fomentar e impulsar investigaciones sistemáticas sobre la rica historia afro e indígena de la ciudad de Cartagena De Indias antes Kar Mai Ri, así como su expresión en la literatura, guiones teatrales y dramaturgia. Este esfuerzo se enmarca en su contribución decisiva para superar el racismo histórico y sistemático. El enfoque estará especialmente dirigido a períodos clave como las resistencias y memorias de las civilizaciones étnicas especialmente las Caribe Malibú, Zenú, Afros, Negras, Palenqueras, el cimarronaje, la participación en gestas de independencia y otros momentos cruciales.

**Parágrafo 1º.** Se adaptarán relatos verídicos a obras de ficción, así como a trabajos artísticos y culturales que resalten la contribución de figuras emblemáticas como Juan José Nieto Gil, los líderes indígenas Karex, Yurbana y Yurbaco, los cimarrones Wiwa Bioho y Benkos Bioho, Nicolás de Santa Rosa, y los independentistas Pedro Romero y José Prudencio Padilla, entre otros destacados por sus roles históricos y culturales. Estas narrativas tendrán en cuenta la reivindicación de las mujeres en la historia y se transformarán en novelas literarias, guiones teatrales y guiones de otras formas dramáticas.

**Parágrafo 2º.** Proveniente de parte del presupuesto asignado por distintas entidades, la Asociación Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena planificará el impulso activo de los relatos decoloniales afro e indígenas mediante convocatorias anuales, incentivando la producción literaria basada en hechos reales étnicos, históricos y antirracistas, así como guiones originales adaptados de literatura desarrollada por ciudadanos residentes en Cartagena, tanto ficcionales como documentales, que cumplan con este propósito.

**Parágrafo 3º.** Además, la Asociación Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena con parte del presupuesto asignado por distintas entidades, se organizará la representación teatral y promoverá exposiciones, eventos culturales y educativos para difundir y debatir sobre la historia afro e indígena de

Cartagena. Estas actividades se llevarán a cabo no solo en el Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas y su sala de teatro Reculá del Ovejo y también en todos los escenarios posibles de las fortificaciones históricas de considerarlo así la asociación, como parte de los espacios fundamentales para estas iniciativas decoloniales y antirracistas. Igualmente, se buscará resaltar obras que destaquen el papel de las mujeres afro e indígenas a lo largo de diferentes períodos históricos, no solo en Cartagena, sino también en el Caribe, Colombia y Latinoamérica, abarcando desde épocas prehispánicas hasta historias contemporáneas.

**Artículo 10. Monitoreo y Evaluación.** El Estado, en cabeza del Ministerio de las Culturas, los Artes y los Saberes, establecerá mecanismos de monitoreo y evaluación para el seguimiento de las actividades y programación permanente del arte dramático, así como de las actividades de interpretación teatral, dramaturgia, y la promoción de literatura, y guion con temática afro e indígena histórica y contemporánea promovida por el Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas y su Sala de Teatro Reculá del Ovejo. Estos mecanismos permitirán medir el impacto para mejora y garantizar la transparencia y eficiencia en la gestión de los recursos destinados a este sector.

**Artículo 11. Vigencia y Derogatoria.** La presente ley rige desde su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables Representantes,

  
SUSANA GÓMEZ CASTAÑO  
Representante a la Cámara  
Coordinadora ponente

  
DORINA HERNÁNDEZ PALOMINO  
Representante a la Cámara  
Ponente

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE POR LA COMISIÓN  
SEXTA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DE LA CÁMARA DE  
REPRESENTANTES EN SESIÓN DEL DÍA TRES (03) DE  
DICIEMBRE DE 2024, AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 295 DE  
2024 CÁMARA

"MEDIANTE EL CUAL SE REGLAMENTA EL BALUARTE DISTRITAL DE  
TEATRISTAS INDEPENDIENTES DE CARTAGENA DE SAN LUCAS, SU SALA  
DE TEATRO RECALÁ DEL OVEJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

EL CONGRESO DE COLOMBIA  
DECRETA:

**ARTÍCULO 1º. OBJETO.** El presente proyecto de ley tiene por objetivo reglamentar el Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, su sala de Teatro Reculá del Ovejo y sus otras características que lo componen, como un espacio permanente del teatro dentro del patrimonio inmueble de Cartagena de acuerdo con la declaratoria de Patrimonio Nacional de Colombia en 1959, y Patrimonio Histórico y Cultural de la Humanidad en 1984 por la UNESCO.

**ARTÍCULO 2º. DEFINICIONES.**

Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas: Se reconoce como Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas a todos los elementos que conforman el histórico Baluarte de San Lucas de las fortificaciones de Cartagena, incluyendo Sala de Teatro de la Reculá del Ovejo con sus características propias, y la Esplanada Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas con sus características propias. Sala de Teatro de la Reculá del Ovejo: Se reconoce como espacio de la Sala de Teatro de la Reculá del Ovejo al espacio de la Bóveda 1, su terraza, y la Bóveda del Almacén de Pólvora.

Esplanada Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas: se reconoce como Esplanada Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas a la antigua Esplanada del Baluarte de San Lucas, incluyendo su Tendal 1 y su Tendal 2.

**ARTÍCULO 3º.** El Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, que comprende la Sala de Teatro Reculá del Ovejo (Bóveda 1, su terraza y la Bóveda del Almacén de Pólvora), junto con la Esplanada Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas (Esplanada, Tendal 1 y

Tendal 2), tendrá una marca propia, y será administrado como una única entidad por la Asociación Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena.

**ARTÍCULO 4°.** Facúltese al Gobierno Nacional, por medio de la Subdirección de Infraestructura del Ministerio del Interior, en conjunto con el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, a realizar las adecuaciones técnicas necesarias en los distintos espacios del Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas para el correcto funcionamiento del conjunto de las actividades de interpretación teatral y las demás líneas de dramaturgia que puedan surgir ya sean grabadas o no como revitalización y puesta en valor del patrimonio inmueble, teniendo en cuenta los recursos que se autorizaren apropiar en el Presupuesto General de la Nación de cada vigencia fiscal, destinadas al objeto que se refiere la presente ley.

**Parágrafo 1.** Estas adecuaciones incluyen los espacios; Sala de Teatro Reculá del Ovejo, tales como Bóveda 1, su terraza y la Bóveda del Almacén de Pólvora. Explanada Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, incluyendo la Esplanada, Tendal 1 y Tendal 2, con sus aspectos técnicos de funcionamiento.

**Parágrafo 2.** El Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas incluyendo la Sala de Teatro de la Reculá del Ovejo y Explanada Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, debe contar sus necesidades de cada espacio con instalación de un sistema de climatización con aire acondicionado, mejoras en la acústica con materiales aislantes y reflectantes, instalación de iluminación teatral especializada, implementación de sistemas de sonido de alta fidelidad interno, silletería adecuada para público en la sala de teatro, silletería adecuada móvil para los espacios externos, construcción de baños accesibles y camerinos, implementación de estructuras móviles para la protección contra la intemperie, instalación de iluminación escénica para exteriores, adecuación de un sistema de sonido apropiado para espacios abiertos, instalación de barandillas y elementos de seguridad, implementación de áreas de descanso y servicios sanitarios, y adecuación de instalaciones eléctricas y de seguridad en cámaras de video la mayoría de estos espacios.

**ARTÍCULO 5°.** Facúltese al Gobierno Nacional, por medio del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, a destinar presupuesto para la puesta en valor, funcionamiento y programación permanente del arte dramático, así como de las actividades de interpretación teatral y dramaturgia en el Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas, enmarcadas en la visión amplia y diversa del Caribe.

culturales. Estas narrativas tendrán en cuenta la reivindicación de las mujeres en la historia y se transformarán en novelas literarias, guiones teatrales y guiones de otras formas dramáticas.

**Parágrafo 2.** Proveniente de parte del presupuesto asignado por distintas entidades, la Asociación Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena planificará el impulso activo de los relatos decoloniales afro e indígenas mediante convocatorias anuales, incentivando la producción literaria basada en hechos reales étnicos, históricos y antirracistas, así como guiones originales adaptados de literatura desarrollada por ciudadanos residentes en Cartagena, tanto ficcionales como documentales, que cumplan con este propósito.

**Parágrafo 3.** Además, la Asociación Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena con parte del presupuesto asignado por distintas entidades, se organizará la representación teatral y promoverá exposiciones, eventos culturales y educativos para difundir y debatir sobre la historia afro e indígena de Cartagena. Estas actividades se llevarán a cabo no solo en el Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas y su sala de teatro Reculá del Ovejo y también en todos los escenarios posibles de las fortificaciones históricas de considerarlo así la asociación, como parte de los espacios fundamentales para estas iniciativas decoloniales y antirracistas. Igualmente, se buscará resaltar obras que destaquen el papel de las mujeres afro e indígenas a lo largo de diferentes periodos históricos, no solo en Cartagena, sino también en el Caribe, Colombia y Latinoamérica, abarcando desde épocas prehispánicas hasta historias contemporáneas.

**ARTÍCULO 10°. MONITOREO Y EVALUACIÓN.** El Estado, en cabeza del del Ministerio de las Culturas, los Artes y los Saberes, establecerá mecanismos de monitoreo y evaluación para el seguimiento de las actividades y programación permanente del arte dramático, así como de las actividades de interpretación teatral, dramaturgia, y la promoción de literatura, y guion con temática afro e indígena histórica y contemporánea promovida por el Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas y su Sala de Teatro Recula del Ovejo. Estos mecanismos permitirán medir el impacto para mejora y garantizar la transparencia y eficiencia en la gestión de los recursos destinados a este sector.

**ARTÍCULO 11°. VIGENCIA Y DEROGATORIA.** La presente ley rige desde su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

CÁMARA DE REPRESENTANTES. -COMISIÓN SEXTA CONSTITUCIONAL PERMANENTE. 03 de diciembre de 2024.-En sesión de la fecha, fué aprobado en primer debate, y en los términos anteriores, el Proyecto de Ley 295 de 2024 Cámara

**ARTÍCULO 6°.** Autorícese Destinar el 3.5 % del recaudo generado por las fortificaciones de Cartagena de Indias a la puesta en valor, funcionamiento y programación permanente del arte dramático, así como la investigación, creación de literatura, guion, y demás actividades que alimenten la Interpretación teatral y la dramaturgia en términos amplios del Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas su Sala de Teatro Reculá del Ovejo, teniendo en cuenta los recursos que se autorizaren apropiar en el Presupuesto General de la Nación de cada vigencia fiscal, destinadas al objeto que se refiere la presente ley.

**ARTÍCULO 7°** Facúltese al Gobierno del Departamento de Bolívar a fortalecer tanto en infraestructura, dotación, como en la puesta en valor, funcionamiento y programación permanente del arte dramático, así como de las actividades de interpretación teatral y dramaturgia en términos amplios del Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas su Sala Reculá del Ovejo, teniendo en cuenta los recursos que se autorizaren apropiar en el Presupuesto General de la Nación de cada vigencia fiscal, destinadas al objeto que se refiere la presente ley.

**ARTÍCULO 8°** Facúltese al Gobierno del Distrito de Cartagena a fortalecer tanto en infraestructura, dotación, como en la puesta en valor, funcionamiento y programación permanente del arte dramático, así como de las actividades de interpretación teatral y dramaturgia en términos amplios del Baluarte Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena de San Lucas su Sala Reculá del Ovejo, teniendo en cuenta los recursos que se autorizaren apropiar en el Presupuesto General de la Nación de cada vigencia fiscal, destinadas al objeto que se refiere la presente ley.

**ARTÍCULO 9°.** La Asociación Distrital de Teatristas Independientes de Cartagena asumirá el compromiso de asignar una parte significativa de su presupuesto para fomentar e impulsar investigaciones sistemáticas sobre la rica historia afro e indígena de la ciudad de Cartagena De Indias antes Kar Mai Ri, así como su expresión en la literatura, guiones teatrales y dramaturgia. Este esfuerzo se enmarca en su contribución decisiva para superar el racismo histórico y sistemático. El enfoque estará especialmente dirigido a periodos clave como las resistencias y memorias de las civilizaciones étnicas especialmente las Caribe Malibú, Zenú, Afros, Negras, Palenqueras, el cimarronaje, la participación en gestas de independencia y otros momentos cruciales.

**Parágrafo. 1.** Se adaptarán relatos verídicos a obras de ficción, así como a trabajos artísticos y culturales que resalten la contribución de figuras emblemáticas como Juan José Nieto Gil, los líderes indígenas Karex, Yurbana y Yurbaco, los cimarrones Wiva Bioho y Benkos Bioho, Nicolás de Santa Rosa, y los independentistas Pedro Romero y José Prudencio Padilla, entre otros destacados por sus roles históricos y

"MEDIANTE EL CUAL SE REGLAMENTA EL BALUARTE DISTRITAL DE TEATRISTAS INDEPENDIENTES DE CARTAGENA DE SAN LUCAS, SU SALA DE TEATRO RECALÁ DEL OVEJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" (Acta No. 021 de 2024) previo anuncio de su votación en sesión ordinaria del día 27 de noviembre de 2024, según Acta No. 20 en cumplimiento del artículo 8° del Acto Legislativo 01 de 2003.

Lo anterior con el fin de que en el citado proyecto siga su curso legal en segundo debate en la plenaria de la Cámara de Representantes,

Susana Gómez C.  
SUSANA GOMEZ CASTAÑO  
Coordinador Ponente

HERNANDO GONZÁLEZ  
Presidente

RAÚL FERNANDO RODRÍGUEZ RINCÓN  
Secretario General

Elaboró: Ruth Claudia Sáenz Forero  
03.12.24



**CÁMARA DE REPRESENTANTES**  
**COMISIÓN SEXTA CONSTITUCIONAL PERMANENTE**  
**SUSTANCIACIÓN**  
**INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE**

Bogotá, D.C., 11 de marzo de 2025

Autorizo la publicación del presente informe de Ponencia para Segundo Debate, el texto aprobado en primer debate, y el texto que se propone para segundo debate del Proyecto de Ley No. 295 de 2024 Cámara "MEDIANTE LA CUAL SE REGLAMENTA EL BALUARTE DISTRITAL DE TEATRISTAS INDEPENDIENTES DE CARTAGENA DE SAN LUCAS, SU SALA DE TEATRO RECLÁ DEL OVEJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

La ponencia para segundo debate fue firmada por las Honorables Representantes SUSANA GÓMEZ CASTAÑO (Ponente Coordinadora) y DORINA HERNÁNDEZ PALOMINO.

Mediante Nota Interna No. C.S.C.P. 3.6 – 124 /25 del 11 de marzo de 2025, se solicita la publicación en la Gaceta del Congreso de la República.



**PAUL FERNANDO RODRÍGUEZ RINCÓN**  
 Secretario

**C O N T E N I D O**

Gaceta número 274 - Jueves, 13 de marzo de 2025

**CÁMARA DE REPRESENTANTES**  
**PONENCIAS**

Informe de ponencia, pliego de modificaciones, texto propuesto y texto aprobado en primer debate para segundo debate al Proyecto de Ley número 117 de 2024 Cámara, por medio de la cual se adoptan estrategias de planificación y formación del talento humano del sistema de salud, se crea la Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones..... 1

Informe de ponencia positiva, texto propuesto y texto aprobado en primer debate para segundo debate del Proyecto de Ley número 295 de 2024 Cámara, mediante el cual se reglamenta el baluarte distrital de teatristas independientes de Cartagena de San Lucas, su Sala de Teatro Reclá del Ovejo y se dictan otras disposiciones ..... 15