



Asociación Colombiana  
de Hospitales y Clínicas

ISSN digital: 2745-0740

ISSN impreso: 0123-8760

# Hospitalaria®

[www.achc.org.co](http://www.achc.org.co)



## Estudio ACHC: Salarios del personal de salud 2021

stryker

# Nuevo Sonopet iQ

Sistema aspirador ultrasónico

● **Resección de tejidos blandos y corte de huesos todo en uno mismo sistema.**

● **Mayor eficiencia en remoción de tejidos fibrosos.**



INVIMA 2021DM-0024187

**Stryker Colombia SAS**

**Este documento es sólo para uso de profesionales de la salud.**

Los cirujanos siempre deben usar su juicio clínico profesional para decidir si usan o no un producto en particular en el tratamiento de un paciente. Stryker no ofrece ninguna asesoría médica y recomienda a los cirujanos estar enterados en el uso del producto antes de utilizarlo en cirugía.

La información presentada es para demostrar un producto de Stryker. Los cirujanos deben siempre consultar el folleto incluido en el producto, la etiqueta de producto y/o las instrucciones de uso incluyendo las instrucciones de limpieza y esterilización (si aplica) antes de usar cualquier producto Stryker. Es posible que algunos productos no estén disponibles en todos los mercados, ya que la disponibilidad de productos está sujeta a las legislaciones y/o prácticas médicas vigentes en cada mercado.

Por favor contacte a su representante de Stryker Local si tiene preguntas sobre la disponibilidad de productos Stryker en su área. Todas las marcas registradas son marcas registradas de sus respectivos propietarios o poseedores.

[www.stryker.com](http://www.stryker.com)



ISSN digital 2745-0740 – ISSN impreso: 0123-8760

#### EDITOR

Roberto Esguerra Gutiérrez

#### COORDINADORA EDITORIAL

Ayde Cristancho Cristancho

#### COMITÉ EDITORIAL

Roberto Esguerra Gutiérrez, Gloria Arias, Henry Gallardo,  
Juan Carlos Giraldo V, Diego Rosselli Cock, Gabriel Carrasquilla Gutiérrez, Ayde Cristancho

#### JUNTA DIRECTIVA 2021 - 2023

##### PRESIDENTE

HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE – ANDRÉS AGUIRRE MARTÍNEZ (MEDELLÍN)

##### VICEPRESIDENTES

HOSPITAL UNIVERSITARIO FUNDACIÓN SANTA FE DE BOGOTÁ - HENRY MAURICIO GALLARDO (BOGOTÁ)  
HOSPITAL INFANTIL LOS ÁNGELES - DORIS SARASTY RODRÍGUEZ (SAN JUAN DE PASTO)

##### MIEMBROS PRINCIPALES

FUNDACIÓN VALLE DEL LILI - MARCELA GRANADOS SÁNCHEZ (CALI)  
CLÍNICA PALMIRA - FERNANDO HUMBERTO BEDOYA HERRERA (PALMIRA)  
CLÍNICA UNIVERSITARIA BOLIVARIANA - CARLOS ALBERTO RESTREPO MOLINA (MEDELLÍN)  
FUNDACIÓN JAVIERIANA DE SERVICIOS MÉDICOS ODONTOLÓGICOS INTERUNIVERSITARIOS CARLOS  
MÁRQUEZ VILLEGAS - JAVESALUD - CARLOS HUMBERTO TOBAR GONZÁLEZ (BOGOTÁ)  
ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO LA SAMARITANA - EDGAR SILVIO SÁNCHEZ VILLEGAS (BOGOTÁ)  
CLÍNICA IMBANACO - RAFAEL GONZÁLEZ MOLINA (CALI)

##### SUPLENTE

SERVICIOS ESPECIALES DE SALUD (SES) DE CALDAS - ANGELA MARÍA TORO MEJÍA (MANIZALES)  
FUNDACIÓN HOSPITALARIA SAN VICENTE DE PAUL - MAURICIO TAMAYO PALACIO (MEDELLÍN)  
CLÍNICA DE LA COSTA LTDA. - ALBERTO JOSÉ CADENA BONFANTI (BARRANQUILLA)  
CLÍNICA DE OCCIDENTE S.A. - ANTONIO JOSÉ DÁGER FERNÁNDEZ (CALI)  
FUNDACIÓN HOSPITAL UNIVERSIDAD DEL NORTE - DIEGO CASTRESANA DÍAZ (BARRANQUILLA)  
CLÍNICA DEL OCCIDENTE - FABIO CORREDOR LEGUIZAMÓN (BOGOTÁ)  
ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEZ - MIGUEL TONINO BOTTA (CÚCUTA)  
CLÍNICA CARDIOVID - CARLOS ALBERTO LOZANO MUÑETÓN (MEDELLÍN)  
FUNDACIÓN OFTALMOLÓGICA DE SANTANDER FOSCAL - JORGE RICARDO LEÓN FRANCO  
(BUCARAMANGA)

##### REPRESENTANTE MIEMBROS ASOCIATIVOS

COOPERATIVA DE HOSPITALES DE ANTIOQUIA (COHAN) –  
JAMEL ALBERTO HENAO CARDONA

##### REPRESENTANTE MIEMBROS PATROCINADORES

B BRAUN MEDICAL S.A., JORGE ARÉVALO R. - HOSPITAL CARE MANAGER COLOMBIA

##### MIEMBRO HONORARIO

ROBERTO ESGUERRA GUTIÉRREZ

##### INVITADO PERMANENTE

ASOCIACIÓN DE HOSPITALES DEL VALLE DEL CAUCA (ASOHOSVAL) -  
LIGIA ELVIRA VIAFARA

##### DIRECTOR GENERAL

JUAN CARLOS GIRALDO VALENCIA

HOSPITALARIA es una publicación periódica de la Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas. HOSPITALARIA copyright 2008. Derechos reservados, inclusive los de traducción. Queda prohibida la reproducción total o parcial de los artículos en cualquier sistema electrónico sin permiso previo del editor, conforme a la ley de los países signatarios de las comisiones panamericana e internacional del derecho de autor. El contenido es responsabilidad de los autores, por tanto los conceptos emitidos en los artículos no comprometen las opiniones de los editores ni de las empresas patrocinadoras. Las empresas anunciantes se responsabilizan de la información que suministran en sus avisos.

Para correspondencia por favor dirigirse a la Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas. Cra. 4 N° 73-15, Bogotá.

PBX: (1) 312 4411 - FAX: (1) 312 1005

E-mail: comunicaciones@achc.org.co

Internet: www.achc.org.co

##### DIRECCIÓN DE ARTE/DISEÑO GRÁFICO

Jesús Alberto Galindo Prada

almadigital2010@gmail.com

##### ILUSTRACIÓN PORTADA

MIQUELOFF

## 2 Editorial

Transición – transformación – transiliencia

## 4 De portada

Estudio descriptivo de salarios de cargos administrativos y asistenciales 2021

## 64 Agenda gremial

- El XIV Congreso Internacional de Hospitales y Clínicas de la ACHC se celebrará el 13 y 14 de julio de 2022
- Hospitales y clínicas galardonado con la Cruz Cívica del Mérito Asistencial Sanitario Jorge Bejarano, por su labor en la pandemia
- Gobierno acoge propuesta de la ACHC y anuncia uso obligatorio de las reservas técnicas de las EPS para pago de cartera corriente de IPS

## 68 Notas del actualidad

- Hospitales y clínicas colombianos ingresaron al *ranking* de los mejores del mundo
- Reconocimiento a Javesalud como Hospital Universitario
- Hospital Universitario Nacional, el hospital con más grupos de investigación del país
- Fundación Hospital San Pedro abrió nueva Unidad de Trasplantes en el sur del país
- Bogotá hizo un reconocimiento al sector salud por sus esfuerzos en la atención durante la pandemia

## 78 Internacional

La OIT y la OMS publican Guía para reforzar la protección de los trabajadores sanitarios

## 81 Nos preguntan

Cómo contrarrestar la falta de criterios uniformes para la constancia de radicación de facturas por parte de las EPS

## 86 De nuestros Patrocinadores

- Siemens Healthineers y Méderi se unen por el bienestar de la salud colombiana
- Philips Enterprise Viewer – Vue Motion y Philips Tasy EMR ganan los premios “Best in KLAS”

## 90 De los pacientes

Alianza Colombia por la salud ósea de los pacientes mayores

## 92 Cifras del país

Las pensiones en Colombia

## 95 Glosario



# Transición – transformación – transiliencia

Desde el inicio de la pandemia por COVID-19, la Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas (ACHC) viene afirmando que el escenario de sistema del día después tiene que ser mucho mejor que el que teníamos el día previo a la llegada del virus a nuestro país. Por esta razón, no acogemos el simple discurso de la resiliencia, sino que abogamos por traer algo más evolucionado, y esto lo encontramos con el concepto derivado de la ecología y lo medioambiental, denominado *transiliencia*. La idea es promover una recuperación o un rebote que nos lleve, más adelante, más lejos, a unas mejores condiciones de operación de nuestro sistema de salud. Todos los aprendizajes, las demostraciones, los recursos, las improvisaciones positivas que nos han permitido —hasta el momento— solventar la pandemia deberían tener consecuencias en las nuevas formas, en las adaptaciones, en la nueva normalidad. La *transiliencia* debe ser entendida como una resiliencia transformadora.

Si bien llegar en el futuro cercano a un nuevo y mejor sistema de salud siempre será la prioridad 1A de la ACHC, consideramos que no puede cerrarse este capítulo y este Gobierno sin intentar mejorar asuntos que aún son posibles. Algunos de ellos son los siguientes: el Acuerdo de Punto Final, la liquidez corriente, la política hospitalaria, el Plan Decenal de Salud Pública, las nuevas condiciones de relaciones IPS-EPS-Afiliados y las herramientas de mitigación del daño de las liquidaciones.

Para cada tema hay decisiones ejecutivas que pueden acercarnos a una mejor condición: en Punto Final, se deben lograr los desembolsos de un billón de pesos que

falta con destinación total a la red de IPS independientes, no más concentraciones en las EPS y sus entidades relacionadas; con la liquidez corriente, se debe convertir en realidad operacional el gran anuncio presidencial de liberación obligatoria de las reservas técnicas de las EPS, un alivio en corto plazo y un suplemento más que justificado al Acuerdo de Punto Final.

La política hospitalaria ojalá recoja todos los documentos, conceptos y aportes de la ACHC, porque si se va a actualizar ese marco se debe tener en cuenta la naturaleza mixta de la red y, de igual manera, se debe mirar hacia adelante la modernización de las instituciones mediante un decidido y bien financiado plan de fomento. En salud pública, el documento debe aportar la claridad en las competencias y los recursos que el vigente no tiene, porque un plan, que es responsabilidad de todos en abstracto y sin presupuesto robusto, solo garantiza que nadie lo ejecute.

Respecto a las relaciones entre agentes, que tienen un marco renovado a través del Decreto 441 de 2022, ahora lo indicado es que las entidades acaten las órdenes y que la autoridad de Inspección Vigilancia y Control sancione a los infractores. Las ideas de esa norma en general son buenas y pueden ayudar a la gente y a las entidades, pero nada de lo escrito es automático en su implementación; aquí el Gobierno tiene que hacer un acompañamiento para que cesen las posiciones dominantes abusivas.

Por último, está el asunto de las liquidaciones, de las cuales no se discute su justificación, pero sí se solicita un plan de mitigación de daños a las IPS. El actual Gobierno avanzó en la contención de daño a la población, tratando de agilizar procesos de traslado a entidades con mejores ejecutorias e indicadores; sin embargo, evitar el daño a los prestadores por las cuantiosas deudas que dejan estas malogradas entidades aun es asignatura pendiente. Lograr que se dejen las bases de un régimen de insolvencia, de unos mecanismos de garantía ante las quiebras, de unos fondos reales de salvamento a la red hospitalaria, de unos créditos condonables y, además, las facilidades para repetir contra dueños, manejadores y matrices, debería ser propósito conjunto del actual Gobierno y del actual Congreso de la República.

Los temas mencionados, así como las gestiones por perfeccionar, son importantes no solo por los impactos evidentes que se buscan, sino por el clima sectorial que deberíamos lograr para avanzar a la *transiliencia*. Las deudas, las defraudaciones y las prácticas indebidas de muchas EPS están arruinando ese sentimiento de

grupo unido, poderoso y eficaz que tuvo el sector de clínicas, hospitales y prestadores en medio de la pandemia. Desde el gremio hacemos un llamado a todos nuestros afiliados para que mantengan el sentido de unidad conseguido en pandemia, pues será más que necesario ahora

**Mas allá de lo técnico y lo político, el llamado fundamental es a no perder ese aire, ese impulso, ese sentimiento de gran capacidad colectiva que redescubrimos en pandemia. ¡Que no nos amilanen las dificultades conocidas!; esas, paradójicamente, son las renovadas justificaciones para reformar lo redundante o lo ineficaz del sistema actual.**

que llegan cambios en lo institucional y lo político. La unión de entidades de todo nivel, de toda naturaleza jurídica y de tantas capacidades —aspecto reconocido ampliamente por la población y por las autoridades— será el primer seguro frente a los riesgos y el primer aval a la hora de sugerir los cambios que tienen que llegar con la imprescindible reforma al sistema.

Mantener la agenda presente, coadyuvar en la formación de los nuevos marcos, apagar los incendios de los problemas sectoriales reemergentes y garantizar la completitud de la red en el nuevo sistema serán requisitos básicos para conseguir la calificación de sector transiliente. Mas allá de lo técnico y lo político, el llamado fundamental es a no perder ese aire, ese impulso, ese sentimiento de gran capacidad colectiva que redescubrimos en pandemia. ¡Que no nos amilanen las dificultades conocidas!; esas, paradójicamente, son las renovadas justificaciones para reformar lo redundante o lo ineficaz del sistema actual. 

# Estudio descriptivo de salarios de cargos administrativos y asistenciales 2021

Realizado por  
**Fernando Bohórquez Robayo,**  
consultor de la ACHC<sup>1</sup>

## 1. Presentación y Metodología

Este es un trabajo de tipo descriptivo, que tiene como propósito conocer, mediante una encuesta de salarios, valores de referencia de los cargos administrativos y asistenciales más representativos y comunes de las instituciones y las formas de contratación utilizadas. De esta manera, el presente estudio se presenta como una herramienta que tiene por objeto caracterizar los salarios de un conjunto de instituciones afiliadas a la Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas (ACHC), enriqueciendo así las estadísticas del sector salud y estableciendo año a año, como ya es tradicional, un punto de referencia; por lo tanto, la intención *no es hacer inferencias estadísticas a nivel nacional para el sector prestador*.

El trabajo se elaboró con la información sobre la remuneración correspondiente al **2021**, en la que participaron 96 instituciones de las afiliadas a la ACHC, ubicadas en diferentes regiones del país, a las cuales se les encuestó sobre 92 cargos (35 administrativos y 57 asistenciales) y sobre

las diferentes modalidades de contratación. En el caso de esta publicación se presentan 28 de estos cargos, que incluyen el estudio completo.

Este estudio se realiza anualmente desde el 2006.

### 1.1 Formas de remuneración

A continuación, se expone una serie de criterios para tener en cuenta para la comprensión del estudio.

- **Salario básico:** remuneración ordinaria que recibe el trabajador dependiente o de planta como contraprestación directa del servicio.
- **Sueldo total:** es el salario básico multiplicado por el factor prestacional (cesantías, intereses de cesantías, prima legal, vacaciones, bonificaciones permanentes y otras primas que afecten el factor prestacional), más horas extras, dominicales y festivos, beneficios extralegales (bonificaciones y primas que no afecten el factor prestacional).
- **Salario integral:** trabajadores que devenguen 10 o más salarios mínimos legales mensuales, más el

---

<sup>1</sup> Administrador de Empresas, Especialista en Evaluación y Desarrollo de Proyectos, Consultor en Seguridad Social en Salud.



**Somos COHAN, somos la Cooperativa  
que desde 1983 agrupa a los hospitales  
públicos de Antioquia**

### *Portafolio de productos y servicios*

**Para acercar cada vez más los servicios  
de salud a las comunidades del Departamento**

- **Gestión farmacéutica integral**
- **Distribución de medicamentos  
y dispositivos médicos**
- **Prestación de servicios de salud**
- **Formación para el trabajo  
Politécnico COHAN Ciencias de la Salud**

*Escanea este código QR  
para más información* →



[www.cohan.org.co](http://www.cohan.org.co)



**+57 310 3623171**



30% de factor prestacional, incluye el pago de todas las prestaciones sociales, horas extras, recargo trabajo nocturno, dominical y festivos.

- **Prestación de servicios:** no genera vínculo laboral y por ello no obliga al contratante a pagar prestaciones sociales.
- **Otras formas de contratación:** las más comunes son por evento, cápita, bolsa de empleo y asociaciones.
- **Contratación por hora:** remuneración pactada de acuerdo con la duración de la labor, tasada en horas.

En todos los casos se solicitó que se promediara la remuneración por cargo de acuerdo con el tipo de contratación, teniendo en cuenta, antes de hacerlo y en los casos que ameritaba, realizar la equivalencia a ocho horas diarias. Si bien en todos los cuadros se muestra el salario básico, el análisis comparativo entre las distintas formas de contratación de este trabajo se hace utilizando el sueldo total.

Otra información importante que se solicitó es el número de trabajadores por cargo, con lo cual se muestra qué peso relativo (%) tiene cada tipo de contratación, por cada uno de los conceptos (complejidad, naturaleza jurídica, regiones y ciudad) definidos para el análisis.

### 1.2 Conceptos

El tipo de complejidad declarado por las instituciones de acuerdo con el nivel de atención fue baja, media y alta. Por otra parte, la naturaleza jurídica de las instituciones fue pública y privada, mientras que las regiones y ciudades quedaron definidas de la siguiente manera:

- **Región Costa Atlántica:** conformada por los departamentos de Córdoba, Sucre, Bolívar, Magdalena, Cesar y La Guajira.
- **Región Centro Oriente:** conformada por los departamentos de Norte de Santander, Santander, Boyacá, Cundinamarca, Tolima, Huila, Casanare y Meta.

- **Región Occidente:** conformada por los departamentos de Chocó, Antioquia, Caldas, Quindío, Risaralda, Valle del Cauca, Cauca y Nariño.
- Las ciudades que se tuvieron en cuenta fueron Bogotá y Medellín.

### 1.3 Funciones estadísticas

Las funciones estadísticas que se utilizan en el trabajo fueron mínimo, máximo, mediana y promedio, pero es importante anotar que los análisis de comparación se realizan con base en la mediana.

### 1.4 Descripción y comparaciones

Las comparaciones que se presentan entre los cargos y las descripciones se realizaron desde el punto de vista de la mayor remuneración que refleja la mediana y se hace alusión al peso porcentual (%) del personal contratado por las distintas modalidades y bajo los diferentes conceptos.

## 2. Resultados

Para el análisis del comportamiento salarial del personal médico, se tuvieron en cuentas los siguientes cargos:

- Médicos especializados en anestesiología, cardiología, cardiología pediátrica, cirugía general, cirugía vascular, cuidados intensivos, dermatología, gastroenterología, infectología, medicina familiar, medicina interna, nefrología, neumología, neurocirugía, neurología, obstetricia y ginecología, oftalmología, oncología, ortopedia y traumatología, otorrinolaringología, pediatría, psiquiatría y radiología.
- Médicos subespecializados.
- Médico general y médico general con especialidad en áreas administrativas.



## 2.1 Médico especializado en anestesiología

### 2.1.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja       | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |            | 10.345.267 | 12.741.265 |
| Salario Integral – Mediana                    | 17.358.075 | 15.949.050 | 13.105.344 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 6.237.500  | 10.971.924 | 14.010.033 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 5.814.149  | 12.130.000 | 19.630.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |            | 91.000     | 77.625     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta presentan la mejor remuneración por

otras formas de contratación, y las de complejidad media y baja por salario integral.

### 2.1.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 31,6%                       | 47,4%                              | 21,1%                                   | 0,0%                             | 100%  |
| MEDIA       | 19,6%                         | 6,3%                        | 46,2%                              | 5,6%                                    | 22,4%                            | 100%  |
| ALTA        | 40,0%                         | 5,3%                        | 25,7%                              | 14,8%                                   | 14,1%                            | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las instituciones de complejidad alta y por prestación

de servicios en las de complejidad media y baja.

### 2.1.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 9.037.993  | 13.284.480 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 13.750.000 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 13.838.736 | 11.000.000 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 7.460.225  | 16.750.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 90.000     | 72.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la mejor remuneración

por prestación de servicios, y las del sector privado, por otras formas de contratación.

## 2.1.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 20,5%                         | 0,0%                        | 34,4%                              | 14,4%                                   | 30,8%                            | 100%  |
| PRIVADO    | 39,0%                         | 8,9%                        | 29,1%                              | 13,2%                                   | 9,9%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

pertenecientes al sector público y por planta en las del sector privado.

## 2.1.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 10.468.019     | 13.738.355 |
| Salario Integral – Mediana                    | 13.546.397      | 14.862.756     | 13.105.344 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 13.049.413      | 12.420.734     | 11.750.000 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 5.814.149      | 18.190.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 74.660          | 77.625         | 91.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las regiones Costa Atlántica y Centro

Oriente presentan la mejor remuneración por salario integral, y las de la región Occidente por otras formas de contratación.

## 2.1.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 28,0%                       | 26,0%                              | 0,0%                                    | 46,0%                            | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 32,2%                         | 8,0%                        | 34,7%                              | 9,0%                                    | 16,2%                            | 100%  |
| OCCIDENTE       | 42,0%                         | 2,3%                        | 26,1%                              | 20,5%                                   | 9,1%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por hora en la región costa atlántica, por prestación

de servicios en la región Centro Oriente y por planta en las de Occidente.

## 2.1.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 9.463.521  | 15.052.320 |
| Salario Integral – Mediana                    | 14.862.756 | 13.105.344 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 12.241.467 | 13.915.000 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 2.790.450  | 21.357.527 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 73.013     | 90.000     |



# ACV, UN PROBLEMA DE SALUD PÚBLICA: LA TROMBOLIZACIÓN COMO TERAPIA COSTOEFFECTIVA

El **Ataque Cerebrovascular (ACV)** es la enfermedad neurológica más frecuente, con una incidencia promedio mundial de 200 casos por cada 100.000 habitantes cada año, y una prevalencia de 600 casos por cada 100.000 habitantes. En **Colombia las enfermedades cerebrovasculares** ocupan la segunda causa de muerte, con un porcentaje equivalente de defunción del 21% para el año 2017, siendo la causa principal de discapacidad en adultos e implicando altos costos en su manejo y rehabilitación<sup>2</sup>.

Se calcula que en Estados Unidos se registran costos superiores a los 60 billones de dólares por año, que en su mayoría se deben a los cuidados y rehabilitación posterior de los pacientes no tratados oportunamente y que requieren mayores cuidados posteriores<sup>3</sup>.

Para la doctora **Neiry Zapa**, médica epidemióloga del Hospital Simón Bolívar, están muy claros los beneficios de implantar un **código ACV**, no solamente para mejorar la atención que se le brinda al paciente, sino por los costos que este representa sobre el sistema de salud a largo plazo. La doctora Zapa es coautora del estudio de costos de atención de los pacientes con **ataque cerebrovascular isquémico agudo** tratados con terapia de perfusión endovenosa y los de aquellos que no son tratados con esta terapia en una institución de III nivel en Bogotá en el año 2020.

La principal conclusión derivada del estudio está es el costo de los pacientes trombolizados durante el tiempo de estancia hospitalaria que, considerando los eventos de sangrado, es de más de 13 millones de pesos y casi 8 millones de pesos para los pacientes que solo reciben manejo compasivo<sup>4</sup>. Estos resultados comprendieron los costos directos de la patología a estudio, las valoraciones médicas, enfermería, terapia de rehabilitación, exámenes de laboratorio e imágenes diagnósticas realizadas, medicamentos administrados, días de estancias hospitalaria y desenlaces de eficacia y seguridad.

*“A pesar de que el costo del paciente trombolizado es mayor debido al costo terapéutico como tal, se muestra menor índice de mortalidad y discapacidad”*, afirma la doctora Zapa. Este estudio considera que la diferencia en términos económicos entre las cohortes fue poca, sin embargo, el verdadero impacto de este estudio se encuentra estimado en la disminución de las escalas de discapacidad y mortalidad, lo que permite a largo plazo disminuir costos dados por terapias de rehabilitación y aumento de la vida productiva de la persona.

Para lograr una atención oportuna de los pacientes con **ACV**, las guías internacionales, incluidas las de la **European Stroke Organization (ESO)** y la **American Heart Association/American Stroke Association (ASA/AHA)**, recomiendan elementos clave para mejorar la atención, tales como: campañas de educación en la atención de estos pacientes para los sistemas de atención prehospitalaria, servicios de urgencias capacitados y creación de unidades de **ACV** de atención especializada; necesidades a las que responde la iniciativa **Angels**, que acompaña el proceso de creación de código y capacitación del personal en las instituciones de salud.

#### Referencias:

1. <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2021-05/Ponencia%20Segundo%20Debate%20PL%2017%20DE%202020%20Enfermedades%20ACV.pdf>
2. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/32808/COSTOS%20ACV.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10198-018-0984-0>
4. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/32808>

Angels es una iniciativa no promocional de cuidado de la salud desarrollada por Boehringer Ingelheim S.A. y avalada por la ESO, WSO, la SIECV, entre otras sociedades científicas, para asistir en la implementación de su principal objetivo, mejorar el cuidado del paciente con ataque cerebrovascular.

Material exclusivo para el cuerpo médico Colombiano. Material sujeto a derechos de propiedad intelectual. Este material podría contener conceptos u opiniones que son responsabilidad de los autores y no comprometen las opiniones del laboratorio auspiciante. Algunos materiales pueden mencionar productos, por favor tenga en cuenta que la información de seguridad de los mismos puede cambiar, consulte la información vigente en la Dirección Médica de Boehringer Ingelheim S.A., Teléfono: (+601) 319 91 00, e-mail: medfora.co@boehringer-ingelheim.com. Dirección: Carrera 11 No. 84A-09 Piso 5, Bogotá D.C. Colombia. Código del material: SC-CO-00792

## La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor remuneración por salario integral y las de Medellín, por otras formas de contratación.

### 2.1.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 33,9%                         | 8,8%                        | 40,6%                              | 9,2%                                    | 7,4%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 66,5%                         | 0,6%                        | 18,8%                              | 2,9%                                    | 11,2%                            | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en

la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.2 Médico especializado cardiología

### 2.2.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |      |            | 18.311.500 |
| Salario Integral – Mediana                    |      | 11.810.838 | 13.826.101 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |      | 10.649.741 | 14.678.948 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |      | 12.130.000 | 22.950.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |      |            | 138.379    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad media y alta reportan la mejor remuneración

bajo la modalidad de otras formas de contratación.

### 2.2.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 0%    |
| MEDIA       | 0,0%                          | 7,7%                        | 76,9%                              | 15,4%                                   | 0,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 29,8%                         | 21,4%                       | 34,4%                              | 13,0%                                   | 1,5%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios

en las instituciones de complejidad alta y media.



### 2.2.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 14.249.195 | 19.390.410 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 12.480.000 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 19.258.571 | 11.851.000 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 15.815.000 | 34.475.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 96.757     | 180.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la mejor remuneración bajo la mo-

dalidad de prestación de servicios y las instituciones pertenecientes al sector privado, por otras formas de contratación.

### 2.2.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 5,3%                          | 0,0%                        | 73,7%                              | 15,8%                                   | 5,3%                             | 100%  |
| PRIVADO    | 30,4%                         | 23,2%                       | 32,8%                              | 12,8%                                   | 0,8%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones de los sectores público y privado.

### 2.2.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 13.508.222     | 21.298.321 |
| Salario Integral – Mediana                    | 11.933.300      | 15.172.202     | 12.144.000 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 11.547.370      | 11.851.000     | 14.598.540 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 19.500.000     | 46.000.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 138.379        |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica presentan la mejor remuneración

bajo la modalidad de salario integral y las de las regiones Centro Oriente y Occidente por otras formas de contratación.

### 2.2.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 33,3%                       | 66,7%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 24,7%                         | 24,7%                       | 42,7%                              | 5,6%                                    | 2,2%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 34,7%                         | 10,2%                       | 26,5%                              | 28,6%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a

las regiones Costa Atlántica y Centro Oriente, y por planta en las de Occidente.

## 2.2.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 16.618.285 | 21.298.321 |
| Salario Integral – Mediana                    | 15.172.202 | 18.608.970 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 16.240.000 |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las ciudades de Bogotá y Medellín repor-

tan la mejor remuneración bajo la modalidad de planta.

## 2.2.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 31,7%                         | 20,0%                       | 48,3%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 85,0%                         | 15,0%                       | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.3 Médico especializado cardiología pediátrica

### 2.3.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |      |            | 14.499.012 |
| Salario Integral – Mediana                    |      | 20.836.185 | 15.067.601 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |      | 17.038.968 | 15.119.874 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |      | 17.084.414 | 18.362.000 |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta reportan la mejor remuneración bajo

la modalidad de otras formas de contratación y las de complejidad media, por salario integral.

### 2.3.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 0%    |
| MEDIA       | 0,0%                          | 20,0%                       | 60,0%                              | 20,0%                                   | 0,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 26,5%                         | 18,4%                       | 26,5%                              | 20,4%                                   | 8,2%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado de planta en las instituciones de complejidad

alta y por prestación de servicios en las de complejidad media.

### 2.3.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |            | 14.499.012 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 15.172.202 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 16.221.062 | 15.119.874 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 18.000.000 | 18.362.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 78.000     | 150.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a los sectores público y

privado presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de otras formas de contratación.

### 2.3.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 0,0%                          | 0,0%                        | 50,0%                              | 25,0%                                   | 25,0%                            | 100%  |
| PRIVADO    | 26,0%                         | 20,0%                       | 28,0%                              | 20,0%                                   | 6,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a los sectores público y privado.

### 2.3.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 44.739.180      | 11.109.200     | 26.635.940 |
| Salario Integral – Mediana                    | 18.485.500      | 15.067.601     | 20.836.185 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 6.000.000       | 14.923.875     | 18.458.632 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 12.850.000     | 18.362.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 114.000        |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las regiones Costa Atlántica y Occidente presentan la mejor

remuneración bajo la modalidad de planta, y las de la región Centro Oriente, por salario integral.

### 2.3.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 20,0%                         | 60,0%                       | 20,0%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 25,9%                         | 22,2%                       | 29,6%                              | 7,4%                                    | 14,8%                            | 100%  |
| OCCIDENTE       | 22,7%                         | 4,5%                        | 31,8%                              | 40,9%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por salario integral en las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica, por prestación de ser-

vicios en la región Centro Oriente y por otras formas de contratación en la región Occidente.

## 2.3.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 11.462.556 | 21.153.972 |
| Salario Integral – Mediana                    | 15.067.601 |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 15.021.875 |            |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 18.905.000 |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor re-

muneración bajo la modalidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín por planta.

## 2.3.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 25,0%                         | 16,7%                       | 58,3%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 71,4%                         | 0,0%                        | 0,0%                               | 28,6%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.4 Médico especializado cirugía general

### 2.4.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja      | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|-----------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |           | 14.314.459 | 12.837.569 |
| Salario Integral – Mediana                    |           |            | 13.101.999 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 9.246.875 | 8.759.764  | 9.341.942  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |           | 14.250.000 | 19.095.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 62.939    | 81.000     | 71.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta reportan la mejor remuneración bajo la modalidad de otras formas de contratación; las de

complejidad media, por planta, y las de baja, por prestación de servicios.

### 2.4.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 66,7%                              | 0,0%                                    | 33,3%                            | 100%  |
| MEDIA       | 5,2%                          | 0,0%                        | 63,8%                              | 10,3%                                   | 20,7%                            | 100%  |
| ALTA        | 33,2%                         | 23,8%                       | 23,3%                              | 9,2%                                    | 10,6%                            | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado de planta en las instituciones de complejidad

alta y por prestación de servicios en las de complejidad media y baja.

### 2.4.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 13.732.687 | 12.767.250 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 13.101.999 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 12.145.608 | 8.678.134  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 13.466.000 | 16.723.784 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 80.228     | 66.470     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan

la mejor remuneración bajo la modalidad de planta y las del sector privado por otras formas de contratación.

### 2.4.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 23,2%                         | 0,0%                        | 47,2%                              | 1,6%                                    | 28,0%                            | 100%  |
| PRIVADO    | 31,6%                         | 27,7%                       | 22,3%                              | 11,8%                                   | 6,6%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

pertenecientes al sector público y por planta en las del sector privado.

### 2.4.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 11.109.201     | 13.241.320 |
| Salario Integral – Mediana                    | 12.971.000      | 12.480.000     | 13.741.499 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 8.775.100       | 8.525.000      | 11.251.708 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 2.000.000       | 13.466.000     | 17.890.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 70.500         | 81.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica presentan la mejor remuneración

bajo la modalidad de salario integral y las de las regiones Centro Oriente y Occidente por otras formas de contratación.

### 2.4.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 15,4%                       | 53,8%                              | 30,8%                                   | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 26,0%                         | 30,9%                       | 27,3%                              | 0,6%                                    | 15,1%                            | 100%  |
| OCCIDENTE       | 38,2%                         | 1,8%                        | 29,1%                              | 23,6%                                   | 7,3%                             | 100%  |



La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a la región costa atlántica, por salario integral en las de centro oriente y por planta en la región occidente.

necientes a la región costa atlántica, por salario integral en las de centro oriente y por planta en la región occidente.

## 2.4.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 11.005.880 | 16.101.417 |
| Salario Integral – Mediana                    | 13.026.675 | 13.232.998 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 8.525.000  | 15.937.500 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 20.300.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 62.939     | 81.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la

mejor remuneración bajo la modalidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín, por otras formas de contratación.

## 2.4.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 25,2%                         | 40,9%                       | 26,5%                              | 0,0%                                    | 7,4%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 67,7%                         | 1,5%                        | 15,4%                              | 3,1%                                    | 12,3%                            | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por salario integral en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.5 Médico especializado en cirugía vascular

### 2.5.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja | Media     | Alta       |
|-----------------------------------------------|------|-----------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |      |           | 13.224.000 |
| Salario Integral – Mediana                    |      |           | 15.636.500 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |      | 5.079.518 | 17.298.630 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |      |           | 30.225.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |      |           | 110.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta presentan la mayor remuneración bajo la modalidad de

contratación, denominada otras formas de contratación, y las de complejidad media por prestación de servicios.

### 2.5.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0%                            | 0%                          | 0%                                 | 0%                                      | 0%                               | 0%    |
| MEDIA       | 0,0%                          | 0,0%                        | 100,0%                             | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 44,6%                         | 16,9%                       | 26,5%                              | 10,8%                                   | 1,2%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las instituciones de complejidad

alta y por prestación de servicios en las de complejidad media.

### 2.5.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 16.634.824 | 12.943.060 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 15.636.500 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 16.441.470 | 11.308.700 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 37.500.000 | 22.950.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |            | 110.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a los sectores público y

privado presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de otras formas de contratación.

### 2.5.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 15,4%                         | 0,0%                        | 53,8%                              | 30,8%                                   | 0,0%                             | 100%  |
| PRIVADO    | 46,1%                         | 18,4%                       | 27,6%                              | 6,6%                                    | 1,3%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

pertenecientes al sector público y por planta en las del sector privado.

### 2.5.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 37.534.290      | 11.109.203     | 15.672.004 |
| Salario Integral – Mediana                    | 18.655.000      | 14.318.001     |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 11.308.700      | 13.289.283     | 19.334.315 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 30.225.000     | 40.681.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 110.000        |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica presentan la mejor remuneración bajo la

modalidad de planta y las de las regiones Centro Oriente y Occidente, por otras formas de contratación.

### 2.5.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 20,0%                         | 60,0%                       | 20,0%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 37,3%                         | 18,6%                       | 33,9%                              | 8,5%                                    | 1,7%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 56,0%                         | 0,0%                        | 28,0%                              | 16,0%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por salario integral en las instituciones pertenecientes a la región

Costa Atlántica y por planta en las regiones Centro Oriente y Occidente.

## 2.5.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 9.913.650  | 15.672.004 |
| Salario Integral – Mediana                    | 14.963.000 |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 16.441.470 |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor re-

muneración bajo la modalidad de prestación de servicios y las de Medellín por planta.

## 2.5.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 38,1%                         | 21,4%                       | 40,5%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 100,0%                        | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.6 Médico especializado en cuidados intensivos

### 2.6.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja      | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|-----------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |           | 17.151.072 | 13.591.697 |
| Salario Integral – Mediana                    |           | 17.866.000 | 15.398.851 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 8.992.805 | 14.323.429 | 11.780.730 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |           | 16.247.763 | 19.630.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |           | 110.000    | 81.050     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta presentan la mayor remuneración bajo la modalidad denominada otras formas de con-

tratación, las de complejidad media por salario integral y las de baja por prestación de servicios.

### 2.6.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 100,0%                             | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDIA       | 6,5%                          | 6,5%                        | 58,1%                              | 3,2%                                    | 25,8%                            | 100%  |
| ALTA        | 33,8%                         | 22,4%                       | 11,4%                              | 9,4%                                    | 23,1%                            | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las instituciones de complejidad

alta y por prestación de servicios en las de complejidad media y baja.

### 2.6.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 16.010.680 | 12.767.250 |
| Salario Integral – Mediana                    | 16.970.717 | 15.172.202 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 11.780.730 | 11.521.763 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 20.000.000 | 16.750.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 90.000     | 75.500     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a los sectores público y

privado, presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de otras formas de contratación.

### 2.6.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 6,5%                          | 0,0%                        | 36,7%                              | 3,6%                                    | 53,2%                            | 100%  |
| PRIVADO    | 37,9%                         | 26,7%                       | 10,6%                              | 10,2%                                   | 14,6%                            | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por horas en las instituciones pertene-

cientes al sector público y por planta en las del sector privado.

### 2.6.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 12.166.179     | 17.151.072 |
| Salario Integral – Mediana                    | 18.112.808      | 14.060.101     | 17.933.000 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 12.862.500      | 11.636.460     | 13.995.000 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 20.000.000     | 16.750.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 81.050         | 110.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las regiones Costa Atlántica y Occidente presentan la mejor re-

muneración bajo la modalidad de salario integral y las pertenecientes a la región Centro Oriente, por otras formas de contratación.

### 2.6.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 25,0%                       | 75,0%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 28,3%                         | 25,3%                       | 15,9%                              | 1,1%                                    | 29,4%                            | 100%  |
| OCCIDENTE       | 37,8%                         | 9,4%                        | 16,7%                              | 27,2%                                   | 8,9%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica; por horas en las de Centro

Oriente, y por planta en las instituciones de la región Occidente.

## 2.6.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 12.166.179 | 18.311.500 |
| Salario Integral – Mediana                    | 12.948.000 |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 11.119.710 | 13.995.000 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 17.756.389 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 89.598     | 110.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor re-

muneración bajo la modalidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín por planta.

## 2.6.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 31,9%                         | 28,5%                       | 13,8%                              | 0,0%                                    | 25,8%                            | 100%  |
| MEDELLÍN | 67,8%                         | 0,0%                        | 8,0%                               | 5,7%                                    | 18,4%                            | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las ciudades de Bogotá y Medellín.

## 2.7 Médico especializado en dermatología

### 2.7.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja       | Media     | Alta       |
|-----------------------------------------------|------------|-----------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |            | 7.059.626 | 12.166.179 |
| Salario Integral – Mediana                    | 13.949.166 |           | 13.524.601 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 2.759.000  | 3.475.699 | 6.165.564  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            |           | 12.888.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 67.343     | 120.000   | 57.138     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta y baja reportan la mayor remuneración

por salario integral y las de complejidad media por planta.

### 2.7.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 14,3%                       | 28,6%                              | 0,0%                                    | 57,1%                            | 100%  |
| MEDIA       | 44,0%                         | 0,0%                        | 48,0%                              | 0,0%                                    | 8,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 16,2%                         | 50,0%                       | 22,3%                              | 8,1%                                    | 3,4%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por horas en las instituciones de complejidad

baja, por planta en las de complejidad media y por salario integral en las de complejidad alta.

### 2.7.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público   | Privado    |
|-----------------------------------------------|-----------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 7.915.218 | 12.915.007 |
| Salario Integral – Mediana                    |           | 13.949.166 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 5.135.280 | 3.655.199  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |           | 12.888.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 94.638    | 56.172     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público repor-

tan la mejor remuneración bajo la modalidad de planta y las del sector privado por salario integral.

### 2.7.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 40,0%                         | 0,0%                        | 45,0%                              | 0,0%                                    | 15,0%                            | 100%  |
| PRIVADO    | 13,6%                         | 53,6%                       | 20,7%                              | 8,6%                                    | 3,6%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

pertenecientes al sector público y por salario integral en las del sector privado.

### 2.7.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 10.889.178     | 9.985.122  |
| Salario Integral – Mediana                    |                 | 14.560.684     | 11.810.838 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 2.500.000       | 2.759.000      | 6.247.806  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 |                | 12.888.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 67.343         | 120.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica reflejan la mayor remuneración bajo

la modalidad de prestación de servicios; las de Centro Oriente, por salario integral, y las de Occidente, por otras formas de contratación.

### 2.7.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 0,0%                        | 100,0%                             | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 16,1%                         | 54,0%                       | 23,4%                              | 0,0%                                    | 6,6%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 32,5%                         | 2,5%                        | 30,0%                              | 30,0%                                   | 5,0%                             | 100%  |



La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a la región

Costa Atlántica; por salario integral, en las de Centro Oriente, y por planta, en la región Occidente.

## 2.7.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 10.889.178 | 13.241.320 |
| Salario Integral – Mediana                    | 14.560.684 | 11.810.838 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 2.400.000  |            |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 12.888.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 67.343     |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor re-

muneración bajo la modalidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín por planta.

## 2.7.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 17,3%                         | 58,3%                       | 21,3%                              | 0,0%                                    | 3,1%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 75,0%                         | 8,3%                        | 0,0%                               | 16,7%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por salario integral en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.8 Médico especializado en gastroenterología

### 2.8.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja | Media     | Alta       |
|-----------------------------------------------|------|-----------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |      |           | 12.466.715 |
| Salario Integral – Mediana                    |      |           | 14.052.751 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |      | 9.258.275 | 10.050.000 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |      |           | 20.170.961 |
| Contratación por Hora – Mediana               |      |           | 113.500    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta reportan la mayor remuneración por

otras formas de contratación y las de complejidad media por prestación de servicios.

### 2.8.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 0%    |
| MEDIA       | 0,0%                          | 0,0%                        | 100,0%                             | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 23,9%                         | 22,0%                       | 33,0%                              | 17,4%                                   | 3,7%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones de complejidad alta y media.

### 2.8.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 10.498.935 | 16.910.346 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 14.052.751 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 8.976.000  | 10.280.744 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 16.948.066 | 31.700.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |            | 113.500    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a los sectores público y

privado reportan la mejor remuneración bajo la modalidad de otras formas de contratación.

### 2.8.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 30,3%                         | 0,0%                        | 51,5%                              | 18,2%                                   | 0,0%                             | 100%  |
| PRIVADO    | 19,3%                         | 28,9%                       | 31,3%                              | 15,7%                                   | 4,8%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a los sectores público y privado.

### 2.8.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 10.498.935     | 23.870.026 |
| Salario Integral – Mediana                    | 12.933.300      | 13.886.821     | 15.672.004 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 10.050.000      | 6.859.737      | 11.868.131 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 16.948.066     | 31.700.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 113.500        |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica reflejan la mayor remuneración bajo la

modalidad de salario integral y las de Centro Oriente y Occidente, otras formas de contratación.

### 2.8.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 66,7%                       | 33,3%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 26,7%                         | 22,1%                       | 39,5%                              | 7,0%                                    | 4,7%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 11,1%                         | 11,1%                       | 29,6%                              | 48,1%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por salario integral en las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica; por prestación de servicios, en las de

Centro Oriente, y por otras formas de contratación, en la región Occidente.

## 2.8.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 10.498.935 | 23.870.026 |
| Salario Integral – Mediana                    | 13.886.821 | 15.672.004 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 8.968.000  |            |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 6.954.210  | 13.400.000 |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor re-

muneración bajo la modalidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín, por planta.

## 2.8.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 32,4%                         | 26,8%                       | 39,4%                              | 1,4%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 37,5%                         | 37,5%                       | 0,0%                               | 25,0%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.9 Médico especializado en infectología

### 2.9.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja | Media     | Alta       |
|-----------------------------------------------|------|-----------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |      |           | 15.585.177 |
| Salario Integral – Mediana                    |      |           | 14.098.608 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |      | 4.921.820 | 6.980.500  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |      | 9.806.250 | 15.147.500 |
| Contratación por Hora – Mediana               |      | 85.000    | 100.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta reportan la mayor remuneración por

planta y las de complejidad media por otras formas de contratación.

### 2.9.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 0%    |
| MEDIA       | 0,0%                          | 0,0%                        | 75,0%                              | 12,5%                                   | 12,5%                            | 100%  |
| ALTA        | 34,2%                         | 21,1%                       | 27,6%                              | 10,5%                                   | 6,6%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las instituciones de complejidad

alta y por prestación de servicios en las de complejidad media.

### 2.9.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 6.083.090  | 15.672.004 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 14.098.608 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 19.097.000 | 4.921.820  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 12.685.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 92.500     | 100.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público repor-

tan la mejor remuneración bajo la modalidad de prestación de servicios y las del sector privado por planta.

### 2.9.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 18,2%                         | 0,0%                        | 54,5%                              | 0,0%                                    | 27,3%                            | 100%  |
| PRIVADO    | 32,9%                         | 21,9%                       | 28,8%                              | 12,3%                                   | 4,1%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

pertenecientes al sector público y por planta en las del sector privado.

### 2.9.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 17.119.815      | 8.486.134      | 19.249.140 |
| Salario Integral – Mediana                    | 14.052.216      | 13.784.676     | 14.145.000 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 4.100.000       | 12.600.000     | 3.891.320  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 9.806.250       | 11.600.000     | 17.610.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 100.000        | 85.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las regiones Costa Atlántica y Occidente reflejan la mayor remun-

neración bajo la modalidad de planta y las de centro oriente, el salario integral.

### 2.9.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 25,0%                         | 25,0%                       | 25,0%                              | 25,0%                                   | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 27,5%                         | 21,6%                       | 39,2%                              | 2,0%                                    | 9,8%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 37,9%                         | 13,8%                       | 20,7%                              | 24,1%                                   | 3,4%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a

las regiones Costa Atlántica y centro Oriente, y por planta en la región Occidente.

### 2.9.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 8.486.134  | 18.485.163 |
| Salario Integral – Mediana                    | 13.784.676 |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 10.808.000 |            |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 17.610.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 100.000    | 85.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor remunera-

ción bajo la modalidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín, bajo la modalidad por planta.

### 2.9.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 35,9%                         | 28,2%                       | 33,3%                              | 0,0%                                    | 2,6%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 76,9%                         | 0,0%                        | 0,0%                               | 15,4%                                   | 7,7%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las ciudades de Bogotá y Medellín.

## 2.10 Médico especializado en medicina familiar

### 2.10.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja       | Media     | Alta       |
|-----------------------------------------------|------------|-----------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |            |           | 9.912.980  |
| Salario Integral – Mediana                    | 16.062.740 |           | 14.217.476 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |            | 3.000.000 | 10.776.698 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            |           | 22.000.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 98.598     |           | 62.100     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta reflejan la mejor remuneración por otras formas de contratación; las de complejidad media,

por prestación de servicios, y las de complejidad baja, por salario integral.

### 2.10.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 94,1%                       | 0,0%                               | 0,0%                                    | 5,9%                             | 100%  |
| MEDIA       | 0,0%                          | 0,0%                        | 100,0%                             | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 40,7%                         | 33,3%                       | 12,3%                              | 11,1%                                   | 2,5%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las instituciones de complejidad alta, por prestación de servicios en las de complejidad media y salario integral en las de complejidad baja.

**Las instituciones pertenecientes a la región Centro Oriente presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de salario integral.**

### 2.10.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público   | Privado    |
|-----------------------------------------------|-----------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |           | 9.912.980  |
| Salario Integral – Mediana                    |           | 15.172.202 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 7.584.016 | 9.385.365  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |           | 22.000.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |           | 80.349     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la mejor remunera-

ción bajo la modalidad por prestación de servicios y las del sector privado, por otras formas de contratación.

### 2.10.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 0,0%                          | 0,0%                        | 100,0%                             | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| PRIVADO    | 34,7%                         | 45,3%                       | 7,4%                               | 9,5%                                    | 3,2%                             | 100%  |

La totalidad del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes

al sector público, y la mayoría es vinculada por planta en las del sector privado.

### 2.10.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 10.673.585     | 8.997.456  |
| Salario Integral – Mediana                    |                 | 15.172.202     |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |                 | 10.776.698     | 3.000.000  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 |                | 22.000.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 80.349         |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Centro Oriente presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de salario integral y las de la región

Occidente por otras formas de contratación. No se cuenta con información de la Costa Atlántica, porque las entidades que reportaron datos de esta región no ofrecen esta especialidad.



## 2.10.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 0,0%  |
| CENTRO ORIENTE  | 36,4%                         | 48,9%                       | 11,4%                              | 0,0%                                    | 3,4%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 9,1%                          | 0,0%                        | 9,1%                               | 81,8%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratada por salario integral en las instituciones pertenecientes a la región

Centro Oriente y por otras formas de contratación en las de Occidente.

## 2.10.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín  |
|-----------------------------------------------|------------|-----------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 10.673.585 | 8.997.456 |
| Salario Integral – Mediana                    | 15.172.202 |           |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 10.776.698 |           |
| Contratación por Hora – Mediana               | 80.349     |           |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor re-

muneración bajo la modalidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín por planta.

## 2.10.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 36,4%                         | 48,9%                       | 11,4%                              | 0,0%                                    | 3,4%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 100,0%                        | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por salario integral en las instituciones pertenecientes a la

ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.11 Médico especializado en medicina interna

### 2.11.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja       | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |            | 12.004.642 | 13.054.677 |
| Salario Integral – Mediana                    | 21.266.185 | 16.515.700 | 14.737.521 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 7.547.400  | 10.712.500 | 12.666.666 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 8.300.000  | 12.841.200 | 13.903.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 104.363    | 84.000     | 72.380     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta, media y baja presentan la mejor remuneración por salario integral.

### 2.11.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 33,3%                       | 25,0%                              | 8,3%                                    | 33,3%                            | 100%  |
| MEDIA       | 8,2%                          | 4,1%                        | 55,1%                              | 10,2%                                   | 22,4%                            | 100%  |
| ALTA        | 31,5%                         | 27,3%                       | 17,3%                              | 7,5%                                    | 16,5%                            | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las instituciones de complejidad

alta, por prestación de servicios en las de complejidad media y por salario integral en las de complejidad baja.

### 2.11.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 11.303.691 | 15.121.516 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 15.611.700 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 14.252.860 | 10.712.500 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 8.300.000  | 14.267.500 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 77.275     | 74.539     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público reportan la

mejor remuneración bajo la modalidad de prestación de servicios y las del sector privado, bajo el salario integral.

### 2.11.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 15,1%                         | 0,0%                        | 47,9%                              | 8,9%                                    | 28,1%                            | 100%  |
| PRIVADO    | 32,9%                         | 32,1%                       | 13,2%                              | 7,4%                                    | 14,5%                            | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

pertenecientes al sector público y por planta en las del sector privado.

### 2.11.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 12.466.715     | 13.404.700 |
| Salario Integral – Mediana                    | 17.842.019      | 13.352.642     | 15.919.500 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 12.356.250      | 12.815.633     | 11.644.500 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 9.897.705      | 13.903.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 81.075          | 74.828         | 84.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las regiones Costa Atlántica, Centro Oriente y Occidente presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de salario integral.

te y Occidente presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de salario integral.

### 2.11.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 12,5%                       | 33,3%                              | 0,0%                                    | 54,2%                            | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 29,3%                         | 32,1%                       | 16,6%                              | 2,2%                                    | 19,6%                            | 100%  |
| OCCIDENTE       | 33,3%                         | 10,3%                       | 27,2%                              | 23,6%                                   | 5,6%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por horas en las instituciones pertenecientes a la región costa atlántica, por salario integral en la región centro oriente y por planta en las de occidente.

lántica, por salario integral en la región centro oriente y por planta en las de occidente.

### 2.11.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 12.166.179 | 18.680.097 |
| Salario Integral – Mediana                    | 13.303.095 | 19.796.184 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 14.011.836 | 10.789.000 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 6.954.210  | 12.107.743 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 78.077     | 84.100     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor remuneración bajo la modalidad de prestación de servicios y las de la ciudad de Medellín, el salario integral.

ción bajo la modalidad de prestación de servicios y las de la ciudad de Medellín, el salario integral.

### 2.11.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 31,7%                         | 36,9%                       | 13,7%                              | 2,2%                                    | 15,6%                            | 100%  |
| MEDELLÍN | 54,4%                         | 19,1%                       | 10,3%                              | 7,4%                                    | 8,8%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por salario integral en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.12 Médico especializado en nefrología

### 2.12.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |      | 3.929.622  | 13.280.591 |
| Salario Integral – Mediana                    |      | 18.530.533 | 16.095.639 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |      | 11.065.625 | 14.436.514 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |      |            | 13.942.500 |
| Contratación por Hora – Mediana               |      |            | 86.879     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta y media presentan

la mejor remuneración bajo la modalidad denominada salario integral.

### 2.12.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 0%    |
| MEDIA       | 10,0%                         | 10,0%                       | 80,0%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 7,7%                          | 57,7%                       | 23,1%                              | 8,7%                                    | 2,9%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

de complejidad media y por salario integral en las de complejidad alta.

### 2.12.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |            | 10.889.178 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 16.113.105 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 14.707.064 | 11.065.625 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 13.942.500 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 96.757     | 77.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan

la mejor remuneración bajo la modalidad de prestación de servicios y las del sector privado, el salario integral.

### 2.12.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 0,0%                          | 0,0%                        | 93,8%                              | 0,0%                                    | 6,3%                             | 100%  |
| PRIVADO    | 9,2%                          | 62,2%                       | 17,3%                              | 9,2%                                    | 2,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

del sector público y por salario integral en las del sector privado.

### 2.12.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 10.889.178     | 9.800.813  |
| Salario Integral – Mediana                    |                 | 14.703.341     | 18.530.533 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 7.515.625       | 14.200.000     | 15.118.028 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 10.000.000     | 15.200.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 86.879         |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de prestación de

servicios, y las de las regiones Centro Oriente y Occidente, el salario integral.

## 2.12.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 0,0%                        | 100,0%                             | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 2,4%                          | 66,3%                       | 26,5%                              | 1,2%                                    | 3,6%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 25,0%                         | 21,4%                       | 25,0%                              | 28,6%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a la región costa atlántica, por salario integral en las de cen-

tro oriente y por otras formas de contratación en las de occidente.

## 2.12.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 10.889.178 | 15.672.004 |
| Salario Integral – Mediana                    | 14.703.341 | 22.587.900 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 14.318.257 |            |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 15.200.000 |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las ciudades de Bogotá y Medellín repor-

tan la mejor remuneración bajo la modalidad de salario integral.

## 2.12.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 2,6%                          | 72,4%                       | 25,0%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 50,0%                         | 33,3%                       | 0,0%                               | 16,7%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por salario integral en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.13 Médico especializado en neumología

### 2.13.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja | Media     | Alta       |
|-----------------------------------------------|------|-----------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |      | 8.080.221 | 12.466.715 |
| Salario Integral – Mediana                    |      |           | 15.672.004 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |      | 8.373.293 | 7.955.550  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |      |           | 13.013.817 |
| Contratación por Hora – Mediana               |      |           | 120.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta presentan la mejor

remuneración bajo la modalidad de salario integral, y las de complejidad media, bajo prestación de servicios.

### 2.13.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 0%    |
| MEDIA       | 20,0%                         | 0,0%                        | 80,0%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 31,0%                         | 23,8%                       | 28,6%                              | 11,9%                                   | 4,8%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

de complejidad media y por planta en las de complejidad alta.

### 2.13.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 8.831.691  | 13.240.127 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 15.672.004 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 8.839.500  | 7.915.005  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 13.013.817 | 13.042.500 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 96.757     | 125.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la me-

jor remuneración bajo la modalidad de otras formas de contratación y las del sector privado bajo la de salario integral.

### 2.13.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 50,0%                         | 0,0%                        | 25,0%                              | 12,5%                                   | 12,5%                            | 100%  |
| PRIVADO    | 26,0%                         | 27,4%                       | 32,9%                              | 11,0%                                   | 2,7%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las instituciones pertenecientes

al sector público y por prestación de servicios en el sector privado.

### 2.13.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 10.498.935     | 13.713.003 |
| Salario Integral – Mediana                    | 11.933.300      | 15.889.382     | 15.672.004 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 5.436.293       | 7.955.550      | 11.667.000 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 12.006.909     | 13.400.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 120.000        |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las regiones Costa Atlántica, Centro

Oriente y Occidente presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de salario integral.

### 2.13.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 33,3%                       | 66,7%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 25,9%                         | 25,9%                       | 36,2%                              | 5,2%                                    | 6,9%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 48,0%                         | 12,0%                       | 12,0%                              | 28,0%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones perte-

necientes a las regiones Costa Atlántica y Centro Oriente y por planta en las de Occidente.

### 2.13.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 12.166.179 | 21.377.194 |
| Salario Integral – Mediana                    | 15.889.382 | 15.721.502 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 7.706.488  |            |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 13.400.000 |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la

mejor remuneración bajo la modalidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín, por planta.

### 2.13.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 28,6%                         | 30,6%                       | 40,8%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 73,3%                         | 13,3%                       | 0,0%                               | 13,3%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.14 Médico especializado en neurocirugía

### 2.14.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |      | 15.521.551 | 13.224.000 |
| Salario Integral – Mediana                    |      |            | 14.963.000 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |      | 10.353.125 | 12.968.658 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |      |            | 20.905.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |      |            | 88.975     |



Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta reflejan la mejor

remuneración por otras formas de contratación y las instituciones de complejidad media por planta.

#### 2.14.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 0%    |
| MEDIA       | 21,2%                         | 0,0%                        | 78,8%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 69,5%                         | 6,5%                        | 12,0%                              | 5,5%                                    | 6,5%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

de complejidad media y por planta en las de complejidad alta.

#### 2.14.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 12.880.052 | 13.232.660 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 14.963.000 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 10.850.926 | 12.892.708 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 21.462.907 | 19.633.500 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 84.602     | 90.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a los sectores público y pri-

vado presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de vinculación denominada otras formas de contratación.

#### 2.14.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 27,8%                         | 0,0%                        | 27,8%                              | 7,4%                                    | 37,0%                            | 100%  |
| PRIVADO    | 71,1%                         | 6,8%                        | 15,4%                              | 4,8%                                    | 1,8%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por horas en las instituciones pertenecientes al sector público y por planta en las del sector privado.

#### 2.14.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 12.166.179     | 13.593.924 |
| Salario Integral – Mediana                    | 15.082.658      | 14.963.000     |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 10.201.875      | 10.487.920     | 15.291.754 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 18.231.454     | 20.905.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 90.000          | 84.602         |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica reflejan la mayor remuneración bajo la modalidad de salario integral y las

de las regiones Centro Oriente y Occidente, bajo otras formas de contratación.

## 2.14.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 30,0%                       | 60,0%                              | 0,0%                                    | 10,0%                            | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 22,6%                         | 17,5%                       | 35,8%                              | 5,1%                                    | 19,0%                            | 100%  |
| OCCIDENTE       | 87,7%                         | 0,0%                        | 7,0%                               | 5,3%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a las

regiones costa atlántica y centro oriente y por planta en la región occidente.

## 2.14.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 12.166.179 | 14.381.436 |
| Salario Integral – Mediana                    | 15.067.601 |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 10.487.920 | 7.696.597  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 20.905.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 88.975     |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá presentan la mejor remune-

ración bajo la modalidad de salario integral y las de Medellín, por otras formas de contratación.

## 2.14.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 21,6%                         | 21,6%                       | 41,2%                              | 0,0%                                    | 15,7%                            | 100%  |
| MEDELLÍN | 97,4%                         | 0,0%                        | 1,9%                               | 0,7%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.15 Médico especializado en neurología

### 2.15.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |      | 11.672.720 | 10.396.717 |
| Salario Integral – Mediana                    |      |            | 15.172.202 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |      | 7.641.191  | 11.055.292 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |      |            | 13.042.500 |
| Contratación por Hora – Mediana               |      |            | 200.000    |

**lavanti**

EL LAVADO COMO PARTE DE  
**LA SOLUCIÓN**

Evita la contaminación cruzada y mejora los resultados del lavado con el **sistema de barrera sanitaria**:



MÁXIMOS RESULTADOS  
DE LAVADO.



MENOR CONSUMO  
DE ENERGÍA Y AGUA



ALTOS VOLÚMENES  
DE LAVADO



Lavadora con doble  
puerta para **separar**  
**el área de prendas**  
y operación sucia  
de la limpia.

**Unimac**

☎ CONTÁCTANOS AL 300 2045577

3 AÑOS DE GARANTÍA · SERVICIO COMERCIAL Y TÉCNICO EN TODO EL PAÍS.

ESPECIALISTAS EN SISTEMAS DE LAVANDERÍA EN EL SECTOR SALUD.

[WWW.LAVANTI.COM](http://WWW.LAVANTI.COM)

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad media reflejan la mejor remuneración por

planta y las instituciones de complejidad alta, por salario integral.

### 2.15.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 0%    |
| MEDIA       | 51,1%                         | 0,0%                        | 48,9%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 31,8%                         | 20,5%                       | 38,4%                              | 8,6%                                    | 0,7%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones de complejidad alta y media.

### 2.15.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 10.757.951 | 10.396.717 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 15.172.202 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 16.595.871 | 7.840.000  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 13.042.500 |
| Contratación por Hora – Mediana               |            | 200.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la mejor remunera-

ción bajo la modalidad de prestación de servicios y las del sector privado por salario integral.

### 2.15.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 6,9%                          | 0,0%                        | 93,1%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| PRIVADO    | 41,3%                         | 18,6%                       | 31,7%                              | 7,8%                                    | 0,6%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes

al sector público y por planta las del sector privado.

### 2.15.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 9.860.435      | 11.572.788 |
| Salario Integral – Mediana                    |                 | 15.172.202     | 15.175.500 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 8.257.500       | 8.018.175      | 7.910.583  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 6.300.000      | 13.400.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 200.000        |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica reflejan la mayor remuneración bajo

la modalidad de prestación de servicios y las de Centro Oriente y Occidente, por salario integral.

### 2.15.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 0,0%                        | 100,0%                             | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 27,7%                         | 21,5%                       | 49,2%                              | 0,8%                                    | 0,8%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 57,4%                         | 4,9%                        | 18,0%                              | 19,7%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

pertenecientes a las regiones Costa Atlántica y Centro Oriente y por planta las de la región Occidente.

### 2.15.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 8.831.691  | 14.253.269 |
| Salario Integral – Mediana                    | 15.172.202 | 15.175.500 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 8.018.175  |            |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 13.400.000 |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las ciudades de Bogotá

y Medellín presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de salario integral.

### 2.15.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 29,7%                         | 23,7%                       | 46,6%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 86,8%                         | 7,9%                        | 0,0%                               | 5,3%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.16 Médico especializado en obstetricia y ginecología

### 2.16.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja       | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 7.847.836  | 7.984.295  | 12.383.000 |
| Salario Integral – Mediana                    | 16.217.663 |            | 15.172.202 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 6.533.500  | 9.000.000  | 9.935.848  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 14.250.000 | 14.551.500 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 94.265     | 85.000     | 67.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta y baja reflejan la mejor remuneración por la modalidad de vinculación denominada salario

integral y las de complejidad media, por otras formas de contratación.

## 2.16.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 3,3%                          | 60,4%                       | 29,7%                              | 0,0%                                    | 6,6%                             | 100%  |
| MEDIA       | 6,4%                          | 0,0%                        | 66,0%                              | 7,4%                                    | 20,2%                            | 100%  |
| ALTA        | 39,7%                         | 13,6%                       | 26,3%                              | 6,1%                                    | 14,3%                            | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las instituciones de complejidad alta, por prestación

de servicios en las de complejidad media y por planta en las de complejidad baja.

## 2.16.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 9.328.335  | 12.599.820 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 15.206.454 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 9.935.848  | 8.800.000  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 14.100.000 | 14.453.409 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 82.000     | 66.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la mejor remuneración bajo

la modalidad denominada otras formas de contratación y las del sector privado por salario integral.

## 2.16.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 28,6%                         | 0,0%                        | 41,0%                              | 1,2%                                    | 29,2%                            | 100%  |
| PRIVADO    | 31,7%                         | 22,5%                       | 29,2%                              | 6,7%                                    | 9,9%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes

al sector público y por planta en las del sector privado.

## 2.16.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 13.544.000      | 11.836.690     | 10.210.912 |
| Salario Integral – Mediana                    | 14.077.493      | 15.206.454     |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 9.356.250       | 7.955.550      | 9.932.000  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 12.050.000     | 14.656.817 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 67.000          | 70.267         | 85.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las regiones Costa Atlántica y Centro Oriente reflejan la mayor remuneración bajo la modalidad de salario integral, y las de Occidente, bajo otras formas de contratación.

## Las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor remuneración bajo la modalidad de salario integral.

### 2.16.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 25,9%                         | 5,2%                        | 10,3%                              | 0,0%                                    | 58,6%                            | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 24,5%                         | 29,0%                       | 34,0%                              | 0,7%                                    | 11,8%                            | 100%  |
| OCCIDENTE       | 44,1%                         | 0,0%                        | 32,7%                              | 15,5%                                   | 7,8%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por horas en las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica;

por prestación de servicios, en las pertenecientes a la región Centro Oriente, y por planta las, en la región Occidente.

### 2.16.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 12.166.179 | 13.285.570 |
| Salario Integral – Mediana                    | 15.920.978 |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 7.955.550  | 11.444.000 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 15.200.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 82.266     | 82.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor remun-

neración bajo la modalidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín, por otras formas de contratación.

### 2.16.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 22,5%                         | 35,5%                       | 36,3%                              | 0,0%                                    | 5,6%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 60,7%                         | 0,0%                        | 27,4%                              | 1,7%                                    | 10,3%                            | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios

en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.



## 2.17 Médico especializado en oftalmología

### 2.17.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja      | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|-----------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 9.305.263 | 9.450.508  | 12.354.670 |
| Salario Integral – Mediana                    |           | 12.303.350 | 14.308.001 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |           | 7.587.500  | 6.946.323  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |           |            | 13.400.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 68.891    | 100.500    | 150.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta y media reflejan la mejor remuneración

por salario integral y las de complejidad baja, por planta.

### 2.17.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 50,0%                         | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 50,0%                            | 100%  |
| MEDIA       | 5,9%                          | 4,0%                        | 87,1%                              | 0,0%                                    | 3,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 40,0%                         | 12,7%                       | 37,3%                              | 9,1%                                    | 0,9%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las instituciones de complejidad alta y baja y por

prestación de servicios en las de complejidad media.

### 2.17.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 12.166.179 | 12.554.907 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 12.303.350 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 7.190.952  | 6.769.000  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 13.400.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 76.000     | 125.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la mejor remuneración

bajo la modalidad de vinculación de planta y las del sector privado, bajo otras formas de contratación.

### 2.17.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 32,3%                         | 0,0%                        | 64,5%                              | 0,0%                                    | 3,2%                             | 100%  |
| PRIVADO    | 22,5%                         | 9,9%                        | 59,9%                              | 5,5%                                    | 2,2%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a los sectores público y privado.

### 2.17.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 12.354.670     | 10.179.752 |
| Salario Integral – Mediana                    |                 | 14.308.001     | 12.057.094 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 1.700.000       | 6.692.646      | 8.361.813  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 4.500.000      | 19.200.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 109.446        | 100.500    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica reflejan la mayor remuneración bajo

la modalidad de prestación de servicios; las de la región Centro Oriente, por salario integral, y las de Occidente, por otras formas de contratación.

### 2.17.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 0,0%                        | 100,0%                             | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 27,4%                         | 17,8%                       | 50,7%                              | 1,4%                                    | 2,7%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 22,3%                         | 3,6%                        | 65,5%                              | 6,5%                                    | 2,2%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

pertenecientes a las regiones Costa Atlántica, Centro Oriente y Occidente.

### 2.17.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 12.343.650 | 11.384.223 |
| Salario Integral – Mediana                    | 14.308.001 | 11.810.838 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 6.946.323  | 9.704.684  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 13.400.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 68.891     |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor remuneración bajo la moda-

lidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín, por otras formas de contratación.

### 2.17.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 29,0%                         | 21,0%                       | 48,4%                              | 0,0%                                    | 1,6%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 23,9%                         | 2,7%                        | 71,7%                              | 1,8%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las ciudades de Bogotá y Medellín.

## 2.18 Médico especializado en oncología

### 2.18.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja       | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 20.901.720 |            | 15.032.614 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 26.891.187 | 25.911.000 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |            |            | 15.372.430 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            |            | 21.927.500 |
| Contratación por Hora – Mediana               |            |            | 190.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta y media presentan la mejor remunera-

ción por salario integral y las instituciones de complejidad baja, por planta.

### 2.18.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 100,0%                        | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDIA       | 0,0%                          | 100,0%                      | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 24,0%                         | 33,3%                       | 14,7%                              | 22,7%                                   | 5,3%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por salario integral en las instituciones de complejidad alta

y media y por planta en las de complejidad baja.

### 2.18.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 11.865.994 | 20.719.694 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 26.962.658 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 25.000.000 | 3.000.000  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 21.529.857 |
| Contratación por Hora – Mediana               |            | 200.000    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de otras formas de contrata-

ción y las instituciones del sector privado, bajo la modalidad de salario integral.

### 2.18.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 63,6%                         | 0,0%                        | 0,0%                               | 18,2%                                   | 18,2%                            | 100%  |
| PRIVADO    | 18,2%                         | 39,4%                       | 16,7%                              | 22,7%                                   | 3,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado de planta en las instituciones pertenecientes

al sector público y por salario integral las del sector privado.

### 2.18.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 31.567.371      | 15.032.614     | 19.493.360 |
| Salario Integral – Mediana                    | 25.911.000      | 20.882.836     | 27.425.914 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |                 | 10.959.738     | 21.370.000 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 20.392.525     | 38.452.500 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 190.000        |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica presentan la mejor remuneración

por planta; las de Centro Oriente, por salario integral, y las de Occidente, por otras formas de contratación.

### 2.18.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 50,0%                         | 50,0%                       | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 34,1%                         | 27,3%                       | 20,5%                              | 9,1%                                    | 9,1%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 6,9%                          | 41,4%                       | 6,9%                               | 44,8%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las instituciones pertenecien-

tes a las regiones Costa Atlántica y Centro Oriente y por otras formas de contratación en las de Occidente.

### 2.18.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 15.032.614 |            |
| Salario Integral – Mediana                    | 20.882.836 | 29.663.447 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 10.959.738 |            |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 20.905.000 |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las ciudades de Bo-

gotá y Medellín reportan la mejor remuneración bajo la modalidad de salario integral.

### 2.18.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 41,7%                         | 33,3%                       | 25,0%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 0,0%                          | 66,7%                       | 0,0%                               | 33,3%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado de planta en la ciudad de Bogotá y por salario integral en la ciudad de Medellín.

## 2.19 Médico especializado en ortopedia y traumatología

### 2.19.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja      | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|-----------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |           | 8.111.030  | 12.166.179 |
| Salario Integral – Mediana                    |           | 18.530.533 | 13.706.839 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 9.379.110 | 11.257.000 | 10.654.632 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |           | 13.723.000 | 15.100.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 62.939    | 80.500     | 83.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta presentan la mejor remuneración por otras formas de contratación, las de complejidad media

por salario integral y las de complejidad baja por prestación de servicios.

### 2.19.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 33,3%                              | 0,0%                                    | 66,7%                            | 100%  |
| MEDIA       | 11,8%                         | 2,0%                        | 62,7%                              | 15,7%                                   | 7,8%                             | 100%  |
| ALTA        | 34,2%                         | 14,8%                       | 36,2%                              | 10,5%                                   | 4,3%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones de complejidad

alta y media y por horas en las de complejidad baja.

### 2.19.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 10.806.281 | 11.866.250 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 14.439.521 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 10.654.632 | 9.937.264  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 13.723.000 | 14.625.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 83.000     | 62.939     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a los sectores público y privado presentan la

mejor remuneración por otras formas de contratación.

### 2.19.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 27,5%                         | 0,0%                        | 55,0%                              | 2,5%                                    | 15,0%                            | 100%  |
| PRIVADO    | 32,0%                         | 16,3%                       | 35,7%                              | 13,2%                                   | 2,8%                             | 100%  |





## IMPLEMENTAMOS TECNOLOGÍA DE GRUPOS RELACIONADOS DE DIAGNÓSTICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN CLÍNICA Y ECONÓMICA DE HOSPITALES.



Contamos con el **único agrupador GRD adaptado al sistema de información nacional** compatible con los nuevos modelos de contratación en salud.

Desde 2015, confían en nosotros **prestigiosas instituciones de Colombia.**



[www.processum.org](http://www.processum.org) | [www.avediangrd.com](http://www.avediangrd.com)

✉ [info@processum.org](mailto:info@processum.org) ☎ (60)(1) 6296779

**Processum**

  
**AVEDIAN**

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones de los sectores público y privado.

## 2.19.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 11.637.692     | 11.336.265 |
| Salario Integral – Mediana                    | 11.933.300      | 13.706.839     | 26.945.266 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 6.408.764       | 10.955.816     | 12.473.304 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 14.361.500     | 14.250.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 72.970         | 80.500     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las regiones Costa Atlántica y Occidente presentan la mejor

remuneración bajo la modalidad de salario integral, y las de Centro Oriente, por otras formas de contratación.

## 2.19.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 10,5%                       | 89,5%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 24,6%                         | 20,4%                       | 43,3%                              | 4,6%                                    | 7,1%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 45,9%                         | 1,4%                        | 26,7%                              | 23,3%                                   | 2,7%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

pertenecientes a las regiones Costa Atlántica y Centro Oriente, y por planta en la región Occidente.

## 2.19.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 8.831.691  | 12.915.007 |
| Salario Integral – Mediana                    | 14.439.521 |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 10.955.816 | 7.478.293  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 15.200.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 62.939     |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor remuneración bajo la moda-

lidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín, bajo otras formas de contratación.

## 2.19.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 26,8%                         | 24,7%                       | 47,4%                              | 0,0%                                    | 1,1%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 79,0%                         | 0,0%                        | 17,7%                              | 3,2%                                    | 0,0%                             | 100%  |



La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.20 Médico especializado en otorrinolaringología

### 2.20.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja   | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|--------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |        | 11.627.388 | 12.588.694 |
| Salario Integral – Mediana                    |        |            | 15.172.202 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |        | 2.913.753  | 7.257.000  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |        |            | 20.700.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 62.939 | 76.000     | 72.875     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta reflejan la mejor remuneración por otras for-

mas de contratación, las de complejidad media por planta, y las de complejidad baja por horas.

### 2.20.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 100,0%                           | 100%  |
| MEDIA       | 8,3%                          | 0,0%                        | 83,3%                              | 0,0%                                    | 8,3%                             | 100%  |
| ALTA        | 35,5%                         | 18,5%                       | 36,3%                              | 8,9%                                    | 0,8%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones de complejidad

alta y media y por horas en las de complejidad baja.

### 2.20.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 11.896.784 | 13.004.285 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 15.172.202 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 5.209.865  | 7.062.625  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 29.000.000 | 13.400.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 76.000     | 67.907     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de vinculación otras formas

de contratación y las del sector privado por salario integral.

### 2.20.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 40,7%                         | 0,0%                        | 48,1%                              | 7,4%                                    | 3,7%                             | 100%  |
| PRIVADO    | 30,4%                         | 20,5%                       | 37,5%                              | 8,0%                                    | 3,6%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a los sectores público y privado.

Las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica reflejan la mayor remuneración bajo la modalidad de prestación de servicios-

2.20.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 12.466.715     | 12.457.055 |
| Salario Integral – Mediana                    |                 | 15.172.202     |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 9.397.550       | 7.257.000      | 2.913.753  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 18.500.000     | 20.700.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 67.907         | 76.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica reflejan la mayor remuneración bajo la moda-

lidad de prestación de servicios, y las de las regiones Centro Oriente y Occidente, por otras formas de contratación.

2.20.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 0,0%                        | 100,0%                             | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 28,4%                         | 24,2%                       | 40,0%                              | 3,2%                                    | 4,2%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 47,4%                         | 0,0%                        | 28,9%                              | 21,1%                                   | 2,6%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a

las regiones costa atlántica y centro oriente y por planta en la región occidente.

2.20.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 12.466.715 | 13.241.320 |
| Salario Integral – Mediana                    | 15.172.202 |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 7.200.000  |            |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 13.400.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 62.939     |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor remunera-

ción bajo la modalidad denominada salario integral y las de Medellín por otras formas de contratación.

## 2.20.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 31,0%                         | 26,4%                       | 39,1%                              | 0,0%                                    | 3,4%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 83,3%                         | 0,0%                        | 0,0%                               | 16,7%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.21 Médico especializado en pediatría

### 2.21.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja       | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 9.839.950  | 11.561.771 | 12.166.179 |
| Salario Integral – Mediana                    | 16.062.740 | 18.530.533 | 12.414.000 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 1.818.000  | 9.303.958  | 8.377.775  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 13.211.166 | 13.200.000 | 15.316.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 62.939     | 82.000     | 69.091     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta presentan la mejor remuneración bajo la mo-

dalidad de otras formas de contratación y las de complejidad media y baja, por salario integral.

### 2.21.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 6,7%                          | 46,7%                       | 6,7%                               | 6,7%                                    | 33,3%                            | 100%  |
| MEDIA       | 5,7%                          | 17,0%                       | 65,1%                              | 4,7%                                    | 7,5%                             | 100%  |
| ALTA        | 37,9%                         | 5,6%                        | 30,1%                              | 6,7%                                    | 19,8%                            | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las instituciones de complejidad alta, por prestación

de servicios en las de complejidad media y por salario integral en las de complejidad baja.

### 2.21.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 12.553.265 | 12.028.066 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 12.624.564 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 9.060.078  | 8.412.002  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 15.360.000 | 13.224.151 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 77.977     | 63.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a los sectores público y privado presentan la

mejor remuneración bajo la modalidad denominada otras formas de contratación.

## 2.21.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 22,7%                         | 0,0%                        | 44,3%                              | 1,6%                                    | 31,4%                            | 100%  |
| PRIVADO    | 36,2%                         | 10,0%                       | 31,2%                              | 7,8%                                    | 14,7%                            | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en el sector público y por planta en las del sector privado.

## 2.21.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 9.624.034       | 11.978.245     | 12.025.201 |
| Salario Integral – Mediana                    | 11.933.300      | 12.480.000     | 12.451.277 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 8.800.000       | 9.740.000      | 8.528.571  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 12.130.000     | 13.477.862 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 66.500          | 68.341         | 82.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las regiones Costa Atlántica y Centro Oriente presentan la mejor

remuneración bajo la modalidad de salario integral, y las de Occidente, por otras formas de contratación.

## 2.21.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 14,6%                         | 20,8%                       | 52,1%                              | 0,0%                                    | 12,5%                            | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 33,4%                         | 5,8%                        | 34,3%                              | 0,4%                                    | 26,0%                            | 100%  |
| OCCIDENTE       | 36,3%                         | 9,4%                        | 30,2%                              | 20,8%                                   | 3,3%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones

pertenecientes a las regiones costa atlántica y centro oriente y por planta en la región occidente.

## 2.21.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 11.978.245 | 13.241.320 |
| Salario Integral – Mediana                    | 13.737.776 | 12.131.058 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 9.740.000  | 8.050.000  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 14.632.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 71.681     | 82.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor remuneración bajo la moda-

lidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín por otras formas de contratación.

### 2.21.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 38,6%                         | 7,3%                        | 34,8%                              | 0,0%                                    | 19,2%                            | 100%  |
| MEDELLÍN | 68,9%                         | 3,3%                        | 22,2%                              | 2,2%                                    | 3,3%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las ciudades de Bogotá y Medellín.

## 2.22 Médico especializado en psiquiatría

### 2.22.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja       | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 13.672.068 | 10.716.499 | 12.701.504 |
| Salario Integral – Mediana                    |            |            | 13.750.021 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 6.108.818  | 5.440.000  | 8.634.667  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 7.467.559  | 13.237.500 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 48.919     | 76.000     | 62.500     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta presentan la mejor remuneración bajo

la modalidad denominada salario integral y las de complejidad media y baja por planta.

### 2.22.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 66,7%                         | 0,0%                        | 18,5%                              | 0,0%                                    | 14,8%                            | 100%  |
| MEDIA       | 81,3%                         | 0,0%                        | 13,8%                              | 3,8%                                    | 1,3%                             | 100%  |
| ALTA        | 30,4%                         | 9,8%                        | 36,3%                              | 17,6%                                   | 5,9%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado de planta en las instituciones de complejidad baja y media y por

prestación de servicios en las de complejidad alta.

### 2.22.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 10.944.516 | 13.159.676 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 13.750.021 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 12.675.212 | 6.432.848  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 7.467.559  | 13.237.500 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 70.380     | 49.460     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la mejor remun-

neración por prestación de servicios y las del sector privado, por salario integral.

## 2.22.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 67,7%                         | 0,0%                        | 18,5%                              | 4,6%                                    | 9,2%                             | 100%  |
| PRIVADO    | 51,5%                         | 5,8%                        | 26,9%                              | 10,5%                                   | 5,3%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es vinculado de planta en las instituciones pertenecientes a los sectores público y privado.

## 2.22.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |                 | 10.498.935     | 11.891.805 |
| Salario Integral – Mediana                    |                 | 13.750.021     |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 8.690.000       | 7.028.469      | 6.613.750  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 |                | 9.677.059  |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 50.000         | 69.500     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica presentan la mejor remuneración

bajo la modalidad de prestación de servicios; las de Centro Oriente, por salario integral, y las de Occidente, por planta.

## 2.22.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 0,0%                          | 0,0%                        | 100,0%                             | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 39,1%                         | 8,7%                        | 41,7%                              | 0,0%                                    | 10,4%                            | 100%  |
| OCCIDENTE       | 72,5%                         | 0,0%                        | 7,5%                               | 17,5%                                   | 2,5%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las regiones

Costa Atlántica y Centro Oriente, y por planta, en Occidente.

## 2.22.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 12.166.179 | 13.239.075 |
| Salario Integral – Mediana                    | 13.750.021 |            |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 6.856.937  | 9.471.011  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 11.475.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 48.919     | 63.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá

presentan la mayor remuneración bajo la modalidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín por planta.

## 2.22.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 41,9%                         | 9,5%                        | 41,0%                              | 0,0%                                    | 7,6%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 74,2%                         | 0,0%                        | 12,9%                              | 6,5%                                    | 6,5%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las ciudades de Bogotá y Medellín.

## 2.23 Médico especializado en radiología

### 2.23.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja       | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |            | 18.570.297 | 17.068.673 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 18.924.280 | 18.872.334 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 17.998.000 | 14.810.513 | 16.346.774 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 15.168.184 | 23.190.625 |
| Contratación por Hora – Mediana               |            | 71.250     |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta presentan la mejor remuneración por la modalidad otras formas de contratación, las de com-

plejidad media por salario integral y las de baja por prestación de servicios

### 2.23.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 100,0%                             | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDIA       | 5,9%                          | 8,8%                        | 73,5%                              | 8,8%                                    | 2,9%                             | 100%  |
| ALTA        | 25,8%                         | 13,0%                       | 43,1%                              | 18,0%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones de complejidad alta, media y baja.

### 2.23.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 8.831.691  | 18.440.899 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 18.898.307 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 22.035.978 | 15.810.776 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 36.000.000 | 17.136.368 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 71.250     |            |



Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la mejor remuneración por otras formas de contratación y las del sector privado por salario integral.

**Las instituciones pertenecientes a las regiones Costa Atlántica y Occidente presentan la mejor remuneración por planta y las de Centro Oriente por otras formas de contratación.**

#### 2.23.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 14,6%                         | 0,0%                        | 70,7%                              | 12,2%                                   | 2,4%                             | 100%  |
| PRIVADO    | 24,6%                         | 14,7%                       | 43,2%                              | 17,5%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es vinculado por prestación de servicios en

las instituciones pertenecientes a los sectores público y privado.

#### 2.23.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 19.798.139      | 9.367.450      | 19.262.518 |
| Salario Integral – Mediana                    |                 | 18.872.334     | 18.924.280 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 10.165.000      | 17.327.000     | 15.687.552 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 5.000.000       | 32.385.625     | 17.136.368 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 |                | 71.250     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las regiones Costa Atlántica y Occidente

presentan la mejor remuneración por planta y las de Centro Oriente por otras formas de contratación.

#### 2.23.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 20,0%                         | 0,0%                        | 64,0%                              | 16,0%                                   | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 18,4%                         | 15,1%                       | 60,5%                              | 5,9%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 30,9%                         | 9,6%                        | 24,5%                              | 34,0%                                   | 1,1%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a

las regiones Costa Atlántica y Centro Oriente, y por otras formas de contratación en la región de Occidente.

### 2.23.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 8.831.691  | 19.262.518 |
| Salario Integral – Mediana                    | 18.872.334 | 18.924.280 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 18.654.000 |            |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 17.610.000 |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá presentan la mayor remun-

neración bajo la modalidad de salario integral y las de la ciudad de Medellín por planta.

### 2.23.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 20,6%                         | 18,3%                       | 61,1%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 80,8%                         | 11,5%                       | 0,0%                               | 7,7%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.24 Médicos subespecializados

### 2.24.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja      | Media      | Alta       |
|-----------------------------------------------|-----------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              |           | 16.654.502 | 18.638.810 |
| Salario Integral – Mediana                    |           | 19.111.028 | 17.272.539 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 1.952.771 |            | 16.838.235 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |           |            | 45.000.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 85.000    |            | 99.900     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta presentan la mejor remuneración por otras

formas de contratación, las de media, por salario integral, y las de baja, por prestación de servicios.

### 2.24.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 0,0%                          | 0,0%                        | 33,3%                              | 0,0%                                    | 66,7%                            | 100%  |
| MEDIA       | 80,0%                         | 20,0%                       | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 35,7%                         | 6,3%                        | 35,3%                              | 22,2%                                   | 0,6%                             | 100%  |

La mayor parte del personal perteneciente a las instituciones de complejidad alta y media son contratados por planta y las de baja por horas.

### 2.24.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público    | Privado    |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 12.166.179 | 18.638.810 |
| Salario Integral – Mediana                    |            | 18.191.784 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 16.441.470 | 12.617.500 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |            | 45.000.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               |            | 94.800     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la mejor remuneración | bajo la modalidad de prestación de servicios y las del sector privado por otras formas de contratación.

### 2.24.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 6,1%                          | 0,0%                        | 93,9%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| PRIVADO    | 37,2%                         | 6,6%                        | 32,4%                              | 23,0%                                   | 0,8%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es vinculado por prestación de servicios en las instituciones | pertenecientes al sector público y por planta en las del sector privado.

### 2.24.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 16.415.808      | 15.918.627     | 18.956.050 |
| Salario Integral – Mediana                    | 15.826.425      | 17.272.539     | 23.293.000 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 4.000.000       | 17.235.000     | 8.000.000  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 |                | 45.000.000 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 94.800          | 95.000         |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la región Costa Atlántica presentan la mejor remuneración bajo la | modalidad de planta; las de la región Centro Oriente, por salario integral, y las de la región Occidente, por otras formas de contratación.

### 2.24.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 18,2%                         | 18,2%                       | 54,5%                              | 0,0%                                    | 9,1%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 25,9%                         | 10,6%                       | 62,3%                              | 0,0%                                    | 1,2%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 48,2%                         | 0,8%                        | 1,8%                               | 49,2%                                   | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en las regiones | Costa Atlántica y Centro Oriente y por planta en la región Occidente.

### 2.24.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín   |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 15.313.058 | 19.273.290 |
| Salario Integral – Mediana                    | 17.272.539 | 23.293.000 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 18.120.735 |            |
| Contratación por Hora – Mediana               | 85.000     |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá presentan la mayor remunera-

ción bajo la modalidad de prestación de servicios y las de la ciudad de Medellín por salario integral.

### 2.24.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 26,5%                         | 11,0%                       | 62,2%                              | 0,0%                                    | 0,3%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 98,3%                         | 1,7%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por prestación de servicios en la ciudad de Bogotá y por planta en la ciudad de Medellín.

## 2.25 Médico general especializado en áreas administrativas

### 2.25.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja      | Media     | Alta       |
|-----------------------------------------------|-----------|-----------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 9.367.139 | 6.982.465 | 7.762.221  |
| Salario Integral – Mediana                    |           |           | 14.614.305 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 2.500.000 | 3.982.882 | 3.826.000  |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta presentan la mejor remuneración bajo

la modalidad de salario integral y las de complejidad media y baja por planta.

### 2.25.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 70,0%                         | 0,0%                        | 30,0%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDIA       | 21,6%                         | 0,0%                        | 78,4%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 78,0%                         | 6,8%                        | 15,3%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado de planta en las instituciones de complejidad alta y baja y por prestación de servicios en las de complejidad media.

La mayor parte del personal es vinculado por prestación de servicios en las instituciones pertenecientes a los sectores público y privado.

2.25.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público   | Privado    |
|-----------------------------------------------|-----------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 8.132.262 | 7.444.233  |
| Salario Integral – Mediana                    |           | 14.614.305 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 3.826.000 | 2.800.000  |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de contrata-

ción de planta y las pertenecientes al sector privado bajo la modalidad de salario integral.

2.25.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 40,0%                         | 0,0%                        | 60,0%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| PRIVADO    | 46,5%                         | 2,8%                        | 50,7%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es vinculado por prestación de servicios en

las instituciones pertenecientes a los sectores público y privado.

2.25.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente  |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 7.458.399       | 7.342.755      | 7.744.465  |
| Salario Integral – Mediana                    | 14.807.153      |                | 12.328.900 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana |                 | 3.826.000      | 2.500.000  |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las regiones Costa Atlántica y Occiden-

te presentan la mejor remuneración bajo la modalidad de salario integral y las de Centro, Oriente por planta.

### 2.25.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 85,0%                         | 15,0%                       | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 59,1%                         | 0,0%                        | 40,9%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| OCCIDENTE       | 36,5%                         | 0,9%                        | 62,6%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las instituciones pertenecientes a las regiones Costa

Atlántica y Centro Oriente y por salario integral en la región Occidente.

### 2.25.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá    | Medellín   |
|-----------------------------------------------|-----------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 8.147.732 | 8.073.574  |
| Salario Integral – Mediana                    |           | 12.328.900 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 3.826.000 |            |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor remun-

neración bajo la modalidad de planta y las de la ciudad de Medellín por salario integral.

### 2.25.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 88,9%                         | 0,0%                        | 11,1%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 91,7%                         | 8,3%                        | 0,0%                               | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las ciudades de Bogotá y Medellín.

## 2.26 Médico general

### 2.26.1 Reporte por tipo de contrato y por complejidad de acuerdo con el nivel de atención

| Tipo de contrato / complejidad                | Baja      | Media     | Alta       |
|-----------------------------------------------|-----------|-----------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 7.349.780 | 7.067.160 | 7.084.233  |
| Salario Integral – Mediana                    |           |           | 11.810.838 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 5.562.000 | 7.500.000 | 5.558.395  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 4.901.491 | 4.394.932 | 5.552.600  |
| Contratación por Hora – Mediana               | 31.653    |           | 28.000     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones de complejidad alta presentan la mejor remuneración bajo la moda-

lidad de salario integral, las de complejidad media por prestación de servicios y las de baja por planta.

## 2.26.2 Porcentaje de personal por tipo de contrato de acuerdo con la complejidad del nivel de atención

| Complejidad | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BAJA        | 80,4%                         | 0,00%                       | 4,3%                               | 14,1%                                   | 1,2%                             | 100%  |
| MEDIA       | 92,7%                         | 0,00%                       | 5,2%                               | 2,1%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| ALTA        | 72,5%                         | 0,03%                       | 14,3%                              | 5,2%                                    | 8,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado por planta en las instituciones de complejidad alta, media y baja.

## 2.26.3 Reporte por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza jurídica                           | Público   | Privado    |
|-----------------------------------------------|-----------|------------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 7.506.386 | 6.699.066  |
| Salario Integral – Mediana                    |           | 11.810.838 |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 6.000.000 | 3.500.000  |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 5.123.433 | 3.636.719  |
| Contratación por Hora – Mediana               | 32.475    | 28.250     |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes al sector público presentan la

mejor remuneración bajo la modalidad de vinculación denominada planta y las del sector privado por salario integral.

## 2.26.4 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por naturaleza jurídica

| Naturaleza | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| PÚBLICO    | 61,9%                         | 0,0%                        | 18,1%                              | 18,4%                                   | 1,6%                             | 100%  |
| PRIVADO    | 84,8%                         | 0,0%                        | 7,3%                               | 0,4%                                    | 7,4%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado de planta en las instituciones pertenecientes a los sectores público y privado.

## 2.26.5 Reporte por tipo de contrato y por región

| Región                                        | Costa Atlántica | Centro Oriente | Occidente |
|-----------------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 5.575.108       | 6.885.787      | 7.189.956 |
| Salario Integral – Mediana                    |                 | 11.810.838     |           |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 3.100.000       | 5.527.299      | 5.898.155 |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        |                 | 5.552.600      | 4.901.491 |
| Contratación por Hora – Mediana               |                 | 28.500         | 31.775    |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a las regiones Costa Atlántica y Occidente presentan la mejor remuneración por planta, y las de la región Centro Oriente, por salario integral.



## 2.26.6 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por región

| Región          | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| COSTA ATLÁNTICA | 83,6%                         | 0,0%                        | 16,4%                              | 0,0%                                    | 0,0%                             | 100%  |
| CENTRO ORIENTE  | 69,4%                         | 0,1%                        | 10,7%                              | 7,4%                                    | 12,4%                            | 100%  |
| OCCIDENTE       | 82,9%                         | 0,0%                        | 10,6%                              | 6,2%                                    | 0,3%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado de planta en las instituciones pertenecientes a las re-

giones Costa Atlántica, Centro Oriente y Occidente.

## 2.26.7 Reporte por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad                                        | Bogotá     | Medellín  |
|-----------------------------------------------|------------|-----------|
| Sueldo Total de Planta – Mediana              | 6.836.126  | 7.301.860 |
| Salario Integral – Mediana                    | 11.810.838 |           |
| Contratación Prestación de Servicios- Mediana | 5.558.395  |           |
| Otras Formas de Contratación – Mediana        | 4.689.881  | 4.138.975 |
| Contratación por Hora – Mediana               | 30.738     |           |

Teniendo en cuenta la mediana, las instituciones pertenecientes a la ciudad de Bogotá reportan la mejor remunera-

ción bajo la modalidad de salario integral y las pertenecientes a la ciudad de Medellín por planta.

## 2.26.8 Porcentaje de personal por tipo de contrato y por ciudad

| Ciudad   | Porcentaje personal de planta | Porcentaje salario integral | Porcentaje prestación de servicios | Porcentaje otras formas de contratación | Porcentaje contratación por hora | Total |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-------|
| BOGOTÁ   | 79,1%                         | 0,1%                        | 13,6%                              | 2,4%                                    | 4,9%                             | 100%  |
| MEDELLÍN | 99,6%                         | 0,0%                        | 0,0%                               | 0,4%                                    | 0,0%                             | 100%  |

La mayor parte del personal es contratado de planta en las ciudades de Bogotá y Medellín.

## 3. Comentarios Generales

Este es un trabajo de tipo descriptivo de referencia en el cual se muestra, con distintos conceptos, las remuneraciones de diferentes cargos administrativos y asistenciales, que a su vez reflejan ser mayores o menores cuando se comparan entre instituciones por diferentes conceptos. Pero en ningún caso se puede deducir por qué un cargo en una institución tiene mayor o menor remuneración de-

pendiendo del tipo de contrato o por qué una institución de similares características presenta una mejor remuneración para un determinado cargo; en general, no se puede conocer la justificación de los resultados cuando se realizan todo tipo de cruces entre variables e instituciones.

El estudio no refleja los gastos de los programas de bienestar social en los que incurren las instituciones. Asimismo, tampoco pretende establecer inferencias estadísticas a nivel nacional para el sector prestador. <sup>II</sup>



# El XIV Congreso Internacional de Hospitales y Clínicas de la ACHC se celebrará el 13 y 14 de julio de 2022



El XIV Congreso Internacional de Hospitales y Clínicas se realizará en el marco de la VII Feria Internacional de la Salud, Meditech 2022

La Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas (ACHC) realizará el *XIV Congreso Internacional de Hospitales y Clínicas*, los próximos 13 y 14 de julio de 2022 en el auditorio principal de Corferias en Bogotá. Este gran evento académico, que se desarrollará de manera presencial, se desplegará en el marco de la *VII Feria Internacional de Meditech 2022*.

Este espacio académico, que en esta edición cumple 30 años, vuelve a la presencialidad después de una breve pausa por la pandemia, y será el punto de reencuentro de los miembros del sector salud, para dar una mirada técnica a las nuevas formas globales de gestión, administración y relacionamiento hospitalario, con los que el sector se prepara para los retos del futuro, e innova y fortalece la prestación de servicios de salud.

Los asistentes podrán conocer las perspectivas de expertos nacionales e internacionales sobre los siguientes temas:



- Brindar atención en salud basada en valor, cómo lograrlo y cómo medirlo
- Hacia dónde avanza la dinámica de inversiones en el sector hospitalario
- Inteligencia artificial aplicada a la salud, una expectativa hecha realidad
- Experiencias de la integración de servicios domiciliarios con los hospitalarios
- Ciberseguridad en el sector hospitalario
- La norma y la voluntad de las partes en la contratación en salud: por qué regular el relacionamiento entre las IPS y EPS
- Las nuevas habilidades gerenciales que el director de una entidad hospitalaria debe tener
- Las propuestas del legislativo para el futuro del sistema de salud
- Hacia dónde avanza la gestión del bienestar del talento humano en salud
- ¿Se necesita el hospital post-Covid?
- El rol de las IPS en el pasado, presente y futuro del sistema de salud

Además, el *XIV Congreso Internacional de Hospitales y Clínicas* cerrará con la entrega del Sexto Galardón Nacional Hospital Seguro, reconocimiento a las entidades que trabajan permanentemente por brindar atención segura a los colombianos.

# ESTAR A TU LADO



  
**Profamilia**

**BRINDARTE PRODUCTOS Y SERVICIOS  
DE SALUD SEXUAL Y SALUD REPRODUCTIVA**

## PREGUNTA POR NUESTROS SERVICIOS



**Detección del Virus del  
Papiloma Humano (VPH)**



**Laboratorio  
Clínico**



**Anticoncepción**



**Vacunación**



**Ginecología**



**Fertilidad**

**Profamilia.org.co**  
Línea gratuita nacional  
**300 912 4560**

 **Chat Bot 318 531 0121**  
Bogotá: (1) **443 4000** Cali: (2) **386 0001**  
Medellín: (4) **283 6688** Barranquilla: (5) **319 7928**

# Hospitales y clínicas galardonado con la Cruz Cívica del Mérito Asistencial Sanitario Jorge Bejarano, por su labor en la pandemia



El Presidente de la República, Iván Duque y el Ministro de Salud, Fernando Ruiz Gómez, hicieron el reconocimiento a 10 organizaciones del sector salud colombiano por su compromiso y labor para atender la pandemia por COVID19 en el país.

En representación de los hospitales y clínicas y su talento humano, la Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas (ACHC) recibió la Cruz Cívica del Mérito Asistencial y Sanitario Jorge Bejarano, categoría Oro, concedida por el Gobierno nacional, en cabeza del señor presidente de la República Iván Duque y el ministro de Salud Fernando Ruiz, como un reconocimiento a su trabajo, esfuerzo y dedicación para atender la pandemia y cuidar la vida de los colombianos.

En el acto de entrega, el señor ministro de Salud Fernando Ruiz destacó y agradeció la generosidad de las instituciones hospitalarias y señaló lo

siguiente: “Cuando uno hace un reconocimiento a alguien que lo atiende, que le da bienestar, ese alguien no está aislado, está dentro de una institución, y esa institucionalidad arranca por las entidades hospitalarias y sus servicios. Los hospitales han sido fundamentales para poder dar respuesta”, y recordó que “aquí hubo momentos de tremenda generosidad... lo dijimos con los viceministros en su momento, ¿será que los hospitales se aguantan que les quitemos y centralicemos las UCI y se manejen desde las alcaldías y los entes territoriales?; eso hubiera sido absolutamente impensable, pues ustedes tuvieron la generosidad de hacerlo, porque entendieron que era



fundamental en esta sociedad que ningún colombiano tuviera acceso preferencial en las UCI, que todos tuviéramos la misma oportunidad de acceder y eso solo era posible si lográbamos esa integración que ustedes nos permitieron”.

La distinción Cruz Cívica del Merito Asistencial y Sanitario Jorge Bejarano fue creada bajo el artículo 9 de la Ley 12 de 1963. Con ella se destacan y estimulan los servicios eminentes, la conducta intachable y la perseverancia de personas naturales y/o jurídicas, públicas o privadas, nacionales, extranjeras y/o internacionales, dedicadas al bien común y a la salud pública.

Desde la ACHC nos sentimos orgullosos de representar a nuestros afiliados y exaltamos y agradecemos la disposición, compromiso y gene-

rosidad con la que, desde cada una de la entidades hospitalarias, han trabajado siempre, y especialmente en estos tiempos de pandemia, para ser fieles a la misión de brindar servicios de salud con calidad, seguridad y sobre todo con humanidad, demostrando una vez más que los hospitales y clínicas colombianas han sido, son y serán fundamentales para el bienestar de la sociedad.

Este reconocimiento, ordenado mediante el Decreto 1802 del 23 de diciembre de 2021, fue entregado, además de la ACHC, a otras nueve entidades gremiales del sector salud como representantes de los agentes y personal de salud que, como el Ministerio de Salud reconoce, “han sido cruciales en la historia de la salud del país y, en específico, en la atención de la pandemia”.



Con la distinción Cruz Cívica del Merito Asistencial y Sanitario Jorge Bejarano, se destacan los servicios eminentes, la conducta intachable y la perseverancia de personas naturales y/o jurídicas, públicas o privadas dedicadas al bien común y a la salud pública.



Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas

# Revista Hospitalaria®

www.achc.org.co

La revista del sector salud Colombiano

## ¡Paute con Nosotros! »»

**Info:** comunicaciones@achc.org.co  
publicidadhospitalaria@achc.org.co  
**Celular:** 310 2616106 – 315 2031887  
**Fijo:** 57-1-3124411





# Gobierno acoge propuesta de la ACHC y anuncia uso obligatorio de las reservas técnicas de las EPS para pago de cartera corriente de IPS

**E**l presidente de la República Iván Duque Márquez, en el marco de la presentación del balance de ejecución del Acuerdo de Punto Final, realizado el pasado 14 de marzo, al que fueron convocados diversos agentes del sistema de salud, anunció que en los próximos días expedirá el Decreto que hace obligatorio el uso de las reservas técnicas de las EPS para el pago de cartera corriente que tienen con los prestadores de servicios de salud.

El presidente Duque reconoció que, aunque en el marco del Acuerdo de Punto Final ya se ha logrado aclarar y pagar cerca del 84% de las deudas por servicios y tecnologías no financiados con la UPC, aún existen temas del flujo de recursos en el sistema por solucionar, y por ello se comprometió con el sector a expedir en los próximos días normas que permitirán dar “certezas en los temas financieros”.

El uso de las reservas técnicas es una propuesta que desde hace varios años venía haciendo la ACHC, como una alternativa para el pago de deudas de las EPS a las IPS, presentándola ante las diferentes instancias gubernamentales. Aunque al inicio de la emergencia sanitaria por la COVID-19, en el Decreto 600 de 2020 el Gobierno contempló el uso transitorio de estas reservas para el pago de las deudas a los prestadores de servicios de salud, lo dejó a voluntad de cada EPS y la medida no fue eficaz.

El gremio en diversas reuniones con representantes del Gobierno siguió insistiendo en la necesidad de hacerlo

obligatorio y, en este encuentro del Gobierno con el sector, fue anunciada la decisión de expedir la norma por el señor presidente de la República, quien también señaló que expedirá un Decreto que permite a las EPS el desistimiento parcial de las demandas que habían interpuesto por las deudas del Estado por los servicios No PBS, y se comprometió a que, con los avances de ADRES y el Ministerio de Salud, consolidará el sistema de información que permite la trazabilidad pública del proceso del flujo de recursos en el sistema, de manera que se corrijan y no vuelvan a repetirse los comportamientos de algunos agentes del sector que llevaron a tener unas carteras billonarias.

El presidente Duque explicó que, cumpliendo con su promesa de aclarar las deudas en el sector por servicios y tecnologías no financiados por la UPC del régimen contributivo y subsidiado, a 31 de diciembre de 2021 se habían aclarado y pagado deudas por \$6,1 billones, que han sido girados a través de la ADRES a 1.597 prestadores y proveedores del sector salud, de los cuales 403 son hospitales públicos. El Gobierno señaló que el objetivo en los meses que restan de su gestión es girar \$1,2 billones más para llegar a \$7,3 billones de pesos pagados al sector, y así dar alivio financiero y sostenibilidad al sistema. **H**

# Hospitales y clínicas colombianos ingresaron al *ranking* de los mejores del mundo

Por primera vez en el *Ranking* de los Mejores Hospitales del Mundo (World's Best Hospitals 2022), realizado por el semanario estadounidense *Newsweek* y la compañía alemana de estadísticas Statista para este 2022, 50 hospitales y clínicas colombianas fueron incluidas: 48 de ellas ingresaron al *ranking* general y dos más en el de especialidades.

El podio del *ranking* general de los mejores hospitales del mundo 2022 está integrado en el primer lugar por la Mayo Clinic – Rochester; en el segundo aparece la Cleveland Clinic, y en el tercero el Massachusetts General Hospital.

En esta clasificación, la primera entidad colombiana fue la Fundación Valle del Lili, en el puesto 149.

El *Newsweek* destaca la forma como los hospitales y clínicas en diferentes partes del mundo enfrentaron la pandemia, respondiendo rápidamente a los desafíos que les impuso la COVID-19: *“Muchas instituciones médicas lucharon con estos y otros desafíos en el transcurso de la pandemia, pero lo que ha diferenciado a los principales hospitales del mundo es su capacidad continua para brindar atención al paciente de la más alta calidad y realizar investigaciones médicas críticas, incluso mientras se enfocaban en luchar contra COVID... la consistencia en la excelencia es el sello distintivo de estas instituciones, con nombres familiares dominando la lista y los primeros lugares”*.

World's Best Hospitals 2022 - Colombia

| Posición Ranking País | Entidad                                                           | Puntaje | Ciudad    |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------|---------|-----------|
| 1                     | Fundación Valle del Lili                                          | 97.20%  | Cali      |
| 2                     | Fundación Santa Fe de Bogotá                                      | 96.14%  | Bogotá    |
| 3                     | Hospital Pablo Tobón Uribe                                        | 93.70%  | Medellín  |
| 4                     | Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul                        | 82.71%  | Medellín  |
| 5                     | Hospital Universitario San Ignacio                                | 89.93%  | Bogotá    |
| 6                     | Clínica del Country                                               | 81.58%  | Bogotá    |
| 7                     | Clínica de Marly SA                                               | 76.20%  | Bogotá    |
| 8                     | Administradora Clínica La Colina SAS                              | 76.10%  | Bogotá    |
| 9                     | Centro Médico Imbanaco de Cali SA                                 | 73.27%  | Cali      |
| 10                    | Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez, ESE         | 77.26%  | Medellín  |
| 11                    | Clínica de Occidente                                              | 76.51%  | Cali      |
| 12                    | Empresa Social del Estado Hospital Universitario de La Samaritana | 71.71%  | Bogotá    |
| 13                    | Servicios Especiales de Salud Hospital Universitario de Caldas    | 72.19%  | Manizales |
| 14                    | Clínica Medellín SA                                               | 69.18%  | Medellín  |

Continúa en la siguiente página →

| Posición Ranking País | Entidad                                                               | Puntaje | Ciudad          |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------|-----------------|
| 15                    | Fundación Hospital San Vicente de Paul Rionegro                       | 71.47%  | Rionegro        |
| 16                    | Clínica Los Nogales SAS                                               | 76.98%  | Bogotá          |
| 17                    | Clínica del Prado SAS                                                 | 71.46%  | Medellín        |
| 18                    | Clínica Las Américas                                                  | 72.65%  | Medellín        |
| 19                    | Organización Clínica General del Norte                                | 71.16%  | Barranquilla    |
| 20                    | ESE Hospital Universitario Departamental De Nariño                    | 69.44%  | Pasto           |
| 21                    | Clínica Centro SA                                                     | 72.29%  | Barranquilla    |
| 22                    | Sociedad Medica Clínica Maicao SA                                     | 72.21%  | Maicao          |
| 23                    | Hospital Universitario Clínica San Rafael                             | 71.70%  | Bogotá          |
| 24                    | Clínica de Alta Complejidad Santa Bárbara SAS                         | 72.11%  | Cali            |
| 25                    | Clínica Portoazul SA                                                  | 70.55%  | Puerto Colombia |
| 26                    | ESE Hospital Universitario Erasmo Meoz                                | 72.00%  | Cúcuta          |
| 27                    | Centro Hospitalario Serena del Mar SA                                 | 68.45%  | Cartagena       |
| 28                    | Clínica Zayma SAS                                                     | 71.95%  | Montería        |
| 29                    | Sociedad Clínica Iberoamérica SAS                                     | 68.93%  | Barranquilla    |
| 30                    | Hospital Universitario Mayor Mederi                                   | 65.74%  | Bogotá          |
| 31                    | Hospital Universitario San José de Popayán ESE                        | 71.48%  | Popayán         |
| 32                    | Clínica Avidanti Santa Marta                                          | 70.19%  | Santa Marta     |
| 33                    | Clínica Farallones S A                                                | 68.58%  | Cali            |
| 34                    | Clínica Cartagena del Mar SAS                                         | 71.56%  | Cartagena       |
| 35                    | Empresa Social del Estado Hospital Universitario San Jorge            | 71.55%  | Pereira         |
| 36                    | Clínica de La Costa Ltda                                              | 71.48%  | Barranquilla    |
| 37                    | Clínica del Occidente SA                                              | 68.34%  | Bogotá          |
| 38                    | Institución Prestadora de Servicios de Salud IPS Universitaria        | 67.72%  | Medellín        |
| 39                    | Clínica Nueva El Lago SAS                                             | 68.21%  | Bogotá          |
| 40                    | Clínica del Caribe SA                                                 | 67.85%  | Barranquilla    |
| 41                    | Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE                  | 66.18%  | Cali            |
| 42                    | Hospital Rosario Pumarejo de López - Empresa Social Del Estado        | 66.44%  | Valledupar      |
| 43                    | ESE Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios | 66.74%  | Armenia         |
| 44                    | ESE Hospital Manuel Uribe Ángel                                       | 67.15%  | Envigado        |
| 45                    | Clínica Palmira SA                                                    | 66.99%  | Palmira         |
| 46                    | Clínica Uros SAS - Torre A                                            | 66.96%  | Neiva           |
| 47                    | Clínica Nueva de Cali SAS                                             | 66.77%  | Cali            |
| 48                    | Hospital Civil de Ipiales ESE                                         | 66.76%  | Ipiales         |

Fuente: World's Best Hospitals 2022 <https://www.newsweek.com/worlds-best-hospitals-2022/colombia>

En el ranking por especialidades las entidades colombianas que ingresaron a este ranking fue

la Fundación Hospital la Misericordia en Pediatría y la Organización Clínica Prevenir Bonnadona en Oncología.

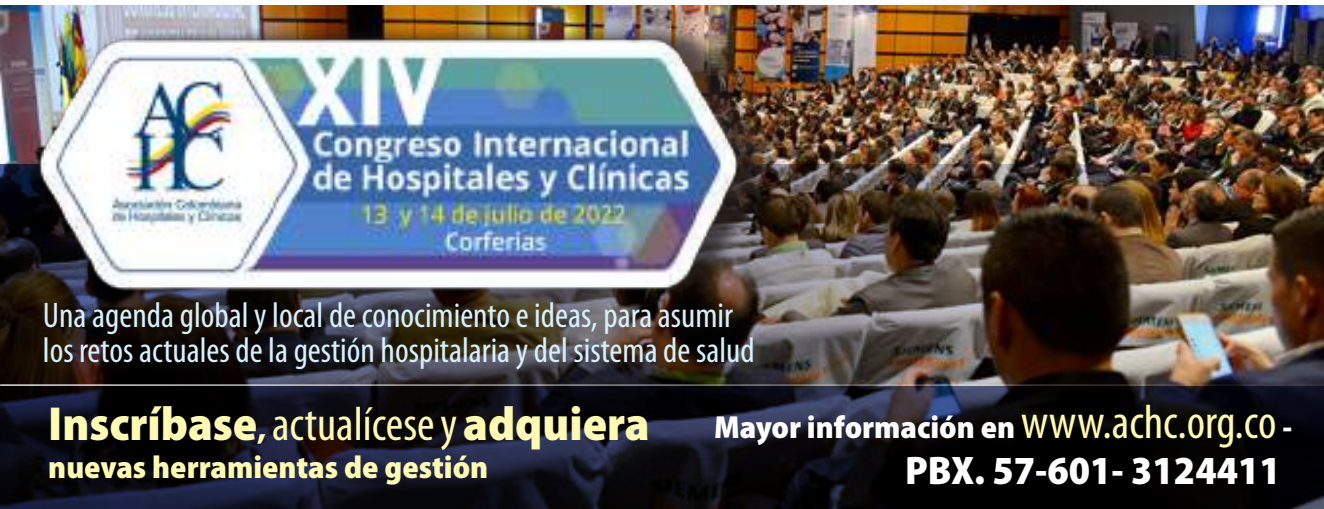


Según *Newsweek*, en esta cuarta edición del *ranking* se evaluaron entidades hospitalarias de 27 países: EE. UU., Alemania, Japón, Corea del Sur, Francia, Italia, Reino Unido, España, Brasil, Canadá, India, Australia, México, Países Bajos, Austria, Tailandia, Suiza, Suecia, Bélgica, Finlandia, Noruega, Dinamarca, Israel, Singapur, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos y Colombia. Las entidades de estos tres últimos fueron tenidas en cuenta por primera vez en este *ranking*.

El semanario estadounidense advierte que “el objetivo de este estudio es proporcionar la mejor comparación basada en datos de la reputación y el rendimiento de los hospitales entre países” y en su metodología explica: “Los países se seleccionaron en función de múltiples factores de comparabilidad, como el nivel de vida/esperanza de vida, el tamaño de la población, el número de hospitales y disponibilidad de datos. Las listas se basan en tres fuentes de datos: una encuesta en línea a más de 80.000 expertos médicos (médicos, gerentes de hospitales, profesionales de la salud)

en los 27 países; resultados de encuestas disponibles de experiencia del paciente que incluyen: satisfacción general con el hospital, recomendación del hospital y satisfacción con la atención médica y la tercera fuente son los indicadores médicos clave de rendimiento de los hospitales, recopilados de diferentes fuentes públicas para la mayoría de los países. . . Las puntuaciones se calcularon para cada hospital en cada una de las tres categorías y se ponderaron: recomendación de pares (50% nacional, 5% internacional), experiencia del paciente (15%), indicadores médicos (30%)”.

Y agrega el semanario “Cada hospital en cada país está clasificado por una puntuación. Los puntajes solo son comparables entre hospitales en el mismo país, porque se examinaron diferentes fuentes para la experiencia del paciente y los indicadores médicos en cada país. Dado que no fue posible armonizar estos datos. . . La cantidad de hospitales incluidos por país, varía según la cantidad de hospitales y la disponibilidad de datos en el país respectivo”.





# XIV

## Congreso Internacional de Hospitales y Clínicas

13 y 14 de julio de 2022

Corferías

Una agenda global y local de conocimiento e ideas, para asumir los retos actuales de la gestión hospitalaria y del sistema de salud

**Inscríbese, actualícese y adquiera**  
**nuevas herramientas de gestión**

**Mayor información en [www.achc.org.co](http://www.achc.org.co) -**  
**PBX. 57-601- 3124411**

# Reconocimiento a Javesalud como Hospital Universitario<sup>1</sup>



Javesalud se proyecta como un centro de referenciación y reconocimiento en acreditación de hospital ambulatorio en el ámbito nacional e internacional.

Javesalud es una Fundación sin ánimo de lucro creada por la Pontificia Universidad Javeriana que presta servicios de salud de cuidado primario ambulatorio bajo un modelo de medicina familiar desde hace 27 años. El reconocimiento como Hospital Universitario fue otorgado por la Comisión Intersectorial para el Talento Humano en Salud, del Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Educación Nacional, el 21 de octubre de 2021.

Este proceso se dio luego de que el Ministerio de Educación realizara las más rigurosas revisiones y visitas de verificación a los Centros Médicos en las que constataron cada uno de los requisitos dispuestos en el artículo 100 de la Ley 1438. La visita se produjo durante los meses de mayo y junio del 2021 a las sedes Toberín, Santa Beatriz, Allianz Norte, Allianz Salitre, Javeriana y Palermo Sur.

Javesalud es una organización Acreditada por el ICONTEC desde el 2013, por ofrecer servicios de salud con altos estándares de calidad. Además, es referente nacional por su modelo de atención basado en los principios de la Medicina Familiar y es certificada por Transparencia por Colombia como empresa ética y transparente. Desde el 2008, ha sido un escenario de práctica para estudiantes de pregrado y postgrado de instituciones acreditadas, siendo el programa de medicina familiar de la PUJ un nicho fundamental para el desarrollo del modelo asistencial y académico de la Fundación.

Sin embargo, el hito fundamental en este camino de certificación se sintetiza en el 2015 en dos puntos fundamentales. El primero de ellos fue la consolidación de Javesalud como un aliado estratégico para la academia en la formación de competencias en cuidado primario desde la Pontificia Uni-

---

<sup>1</sup> Carlos Humberto Tobar González. Director General Javesalud.  
Paola Liliana Páez Rojas. Directora científica y académica Javesalud

versidad Javeriana. La Universidad había trabajado en la reformulación curricular de la carrera de medicina, consciente de las necesidades de fortalecer las competencias en el cuidado primario ambulatorio del talento humano, necesidad declarada por ASCOFAME, como agente nacional en educación médica en el país, quien puso en su momento sobre la mesa las urgencias de la educación médica en los siguientes aspectos: mejorar de manera importante la resolutivez del médico general; aumentar la credibilidad y satisfacción del médico general en su rol profesional y el papel determinante de la medicina familiar en la formación desde pregrado.

El segundo de ellos fue la lectura de las necesidades del modelo de atención en salud del país. El modelo de atención (MIAS) está soportado en la medicina familiar y tiene dentro de sus componentes fundamentales el fortalecimiento del recurso humano en salud. Desde el 2014, el Gobierno nacional ha hecho una apuesta significativa en la construcción del Programa Nacional de Salud y Medicina Familiar y Comunitaria y el proyecto de fortalecimiento del programa de medicina familiar, que no solo apuesta por la formación de médicos especialistas en medicina familiar, sino también por garantizar competencias de formación desde los primeros años de la educación en las diferentes carreras de la salud. Javesalud está alineado a esta iniciativa.

Es entonces cuando en el 2015 la planeación estratégica de Javesalud se consolida en función de los retos académicos y se produce la modificación de los estatutos de cara a los nuevos retos misionales. En su artículo 5, se declaró que el objeto de Javesalud es “Apoyar la academia, la investigación y la generación de conocimiento, mediante la administración, gestión y prestación de servicios de salud ambulatorios de calidad superior, con dignidad humana, respeto, ética e innovación conforme a la Constitución y las Le-

yes de la República”. Esto marca un rumbo para el diseño y ejecución del proyecto académico de Javesalud.

En adelante, Javesalud emprende el camino de la excelencia para obtener este reconocimiento, siempre de la mano de los procesos de mejoramiento y la acreditación institucional. De ahí que se realice de forma sistemática la autoevaluación anual con diferentes fuentes: docentes, estudiantes, pacientes y universidades. Todos los indicadores y planes de mejora se manejan en un único sistema de información.

En docencia, el servicio consolidó su modelo de gestión de convenios con las IES, ofreciendo crecimiento en capacidad instalada, bienestar para estudiantes, recursos físicos y tecnológicos, entre otros. En prácticas formativas se diseñó e implementó el ciclo de atención al estudiante que abarca desde los procesos de planeación de prácticas, programación e inducción, hasta los puntos de verificación y la evaluación. En investigación, conformó un grupo reconocido por Minciencias y el trabajo en red con HUSI y la PUJ con productos y proyectos tangibles, además de implementar un medio de divulgación interna de investigación y de generar experiencias de transferencia de conocimiento. En recurso humano para la docencia, trabajó en la generación de competencias docentes e investigativas a través de educación formal y no formal, reconocimientos e incentivos para la excelencia docente, adaptación del proceso de selección, desarrollo y evaluación de desempeño al objeto misional académico.

El beneficio de cualquier proceso de acreditación es per se el mejoramiento, y ese es el principal estímulo para seguir buscando la excelencia. Se requieren escenarios de práctica que cumplan estándares altos en formación de talento humano en salud en cuidado primario en el país y que estén alineados con el modelo de atención en salud de la población. Ninguna entidad de atención primaria había recibido este reconocimiento. Javesalud desea ser un centro de referenciación y reconocimiento en acreditación de hospital ambulatorio tanto nacional como internacional, con el ánimo de construir un modelo de educación y salud para profesionales de salud que les sirva a las necesidades del país.

# Hospital Universitario Nacional, el hospital con más grupos de investigación del país<sup>2</sup>



El HUN cuenta con el portal web <https://www.hun.edu.co/investigacion> en el que se puede consultar toda la información pertinente que requieren las personas para hacer investigación en esta institución de salud.

En los resultados preliminares de la Convocatoria nacional para el reconocimiento y la medición de grupos de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y para el reconocimiento de investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI) 2021, figuran 33 grupos de investigación del Hospital Universitario Nacional de Colombia (HUN) de la Universidad Nacional de Colombia (UNAL), lo que representa un aumento del 43,5% frente a la convocatoria de 2018, cuando se registraban 23.

En este primer informe se destaca el aumento de los grupos del HUN reconocidos en la máxima categoría (A1), frente a las convocatorias de los años anteriores. Esta calificación fue obtenida por los grupos

Neurociencias-UNAL, Evaluación de Tecnologías y Políticas en Salud, e Infecciones y Salud en el Trópico.

El HUN quedó con cuatro grupos categorizados en A1, dos en A, ocho en categoría B, 18 en C y uno más como reconocido, para un total de 33 grupos, diez más que en la convocatoria de 2018, lo que lo ubica como el hospital de Colombia con más grupos de investigación avalados por el Ministerio de Ciencias para realizar investigación en el país.

El doctor Óscar Alonso Dueñas Araque, director General del HUN, indica que *"Este es un logro articulado con el Plan de Desarrollo Institucional, que en su visión contempla el objetivo estratégico Hospital Innova, cuyo propósito es cumplir con altos estándares de alta calidad en investigación para el 2022 y*

<sup>2</sup> Oficina de comunicaciones HUN



*ser la principal fuente de investigación en salud de la UNAL. Con una mayor participación de los investigadores, esperamos un aumento en los artículos publicados y los proyectos de investigación aprobados por el Comité de Ética en la Investigación, en donde logramos avances frente a los años anteriores con 36 artículos publicados en Scopus para 2021 y 83 proyectos de investigación avalados en el mismo periodo”.*

Los resultados preliminares del inventario nacional de grupos de investigación se dieron a conocer a través de la convocatoria 894, una iniciativa de MinCiencias para contar con información actualizada de los grupos de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y los investigadores del país, sus actividades y los resultados logrados, con el propósito de generar conocimiento sobre las capacidades, fortalezas, debilidades y potencialidades de quienes integran el SNCTI.

Para el doctor Giancarlo Buitrago, director de Investigación e Innovación del HUN, “este es un acontecimiento muy importante que terminará movilizando la producción de artículos y producción científica del Hospital, para la materialización del objetivo de convertirse en la principal sede de investigación en salud de la UNAL, y también para que la producción de investigación en salud esté cada vez mejor calificada”.

Según la publicación del Ministerio, de los 8.070 registros de GrupLAC que fueron avalados, 6.812 registros



El Hospital Universitario Nacional, ubicado en Bogotá, Colombia, presta servicios de salud de alta complejidad bajo altos estándares de calidad.

se inscribieron al proceso de medición/clasificación, de los cuales 5.939 cumplen de manera preliminar los criterios para ser grupos reconocidos. El resultado inicial es el siguiente para Colombia: 828 grupos A1, 1.179 grupos A, 1.333 grupos B, 2.268 grupos C, y 541 grupos reconocido sin clasificar.

El HUN cuenta con el portal web <https://www.hun.edu.co/investigacion> en el que se puede consultar toda la información pertinente que requieren las personas para hacer investigación en esta institución de salud. El HUN también recibió recientemente el Premio Distrital a la Gestión en Salud, en la categoría “Generadora de esperanza en la calidad de la atención en salud”, entregado por la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá y la Alcaldía Mayor, para “exaltar la gestión y el talento humano que ha hecho posible los resultados obtenidos a la fecha con los pacientes afectados por COVID-19.



## Fundación Hospital San Pedro abrió nueva Unidad de Trasplantes en el sur del país<sup>3</sup>

El pasado 10 de marzo, la Fundación Hospital San Pedro, ubicada en San Juan de Pasto, inauguró una nueva Unidad de Trasplantes de órganos, primera unidad en Nariño para la atención de pacientes con patologías crónicas que requieren un trasplante de órgano o tejido, que estará al servicio de toda la población del suroccidente colombiano.

El acto de inauguración estuvo presidido por Monseñor Juan Carlos Cárdenas Toro, Obispo de Pasto y Patrono de la Fundación Hospital San Pedro, y el Dr. Óscar Mosquera Daza, gerente del hospital. Además, al evento asistieron como invitados especiales el delegado del Ministerio de Salud y Protección Social, Dr. Edwin Antonio Cárdenas Villamil; la directora del Instituto Nacional de Salud, Dra. Martha Lucía Ospina Martínez; la Coordinadora de Trasplantes del Instituto Nacional de Salud, Dra. Astrid Carolina Flórez; la Coordinadora de la Regional 3 de Trasplantes, Dra. Dalia Patricia Tigreros, y el Dr. Juan David Obregón de la misma regional.

La Gerencia de la Fundación Hospital San Pedro, institución acreditada en salud, explicó que después de un largo proceso de preparación y cumplimiento de requisitos, se recibió por parte del Ministerio de Salud y el Instituto Departamental de Salud de Nariño la habilitación para la puesta en funcionamiento de la unidad y para poner en marcha el programa pionero de “Trasplante de Riñón con Donante Vivo”, hecho que sitúa al departamento de Nariño como nuevo miembro de la Red Nacional de Trasplante de Órganos y Tejidos.

Con el objetivo de impactar favorablemente en la calidad de vida de los pacientes que padecen enfermedades crónicas, la Fundación Hospital San Pedro ha



La apertura de esta nueva unidad, contó con la presencia de Monseñor Juan Carlos Cárdenas Toro, Obispo de Pasto y Patrono de la Fundación Hospital San Pedro; la Dra. Martha Ospina, Directora del INS; el Dr. Óscar Mosquera, gerente de la entidad y el personal médico de la Unidad de Trasplantes.

conformado un equipo multidisciplinario en el que se encuentran médicos especializados, con formación y entrenamiento en las mejores escuelas de medicina del país, cuya misión es brindarle al paciente un servicio integral basado en la humanización de la atención y en el rigor científico.

El equipo de trabajo de la unidad está compuesto por la Dra. Paola Deyanira Muñoz Cabezas, Cirujana de Trasplante de Órganos Abdominales; el Dr. Francisco Alexander Pérez Rengifo, Internista y Esp. en Hepatología Clínica y Trasplante Hepático; la Dra. Andrea Caicedo Paredes, Internista y Nefróloga de Trasplantes; el Dr. Romel Gómez Gómez, Coordinador Médico Operativo de Trasplantes; la Enf. Adriana

<sup>3</sup> Oficina de Comunicaciones Fundación Hospital San Pedro

López Rivera, Esp. en Enfermería Nefrológica; el Dr. Cristian Hernández, Médico General, y el Dr. Ricardo Javier López, Psicólogo de la unidad. En concordancia con la misión institucional de brindar servicios integrales de salud hasta la alta complejidad, con estándares de calidad y humanismo dirigidos al paciente y su familia, el Hospital San Pedro continúa comprometido

con la salud de esta región del país, en especial con la población más vulnerable.

Al acto de inauguración también asistieron autoridades locales tanto civiles como en salud, representantes de IPS y EPS, Academia Nacional de Medicina – Capítulo Nariño, universidades, sociedades científicas y líderes asistenciales del Hospital San Pedro.

## Bogotá hizo un reconocimiento al sector salud por sus esfuerzos en la atención durante la pandemia

La Administración Distrital de Bogotá entregó recientemente el Premio a la Gestión en Salud 2021, a través del cual hizo un homenaje a los diferentes actores del sistema por aportes científicos, compromiso, trabajo colaborativo y esfuerzos para brindar servicios de calidad a los ciudadanos en la atención de la emergencia por COVID-19.

El Premio Distrital a la Gestión en Salud 2021 entregó once reconocimientos y nueve agradecimientos por el Talento Humano en Salud, docencia, veeduría ciudadana, humanización y calidad en IPS. Además, destacó el mejoramiento continuo en el sector salud y el trabajo colaborativo entre EPS e IPS realizado en medio de la emergencia sanitaria, a través de las alianzas en beneficio de la ciudadanía.

En la entrega del premio, el secretario de Salud, Alejandro Gómez, resaltó que han sido dos años difíciles y retadores en los que los ciudadanos han sacado a flote sentimientos fundamentales para la atención de los pacientes y las adversidades como la humildad, el temor, la valentía, el respeto y la esperanza.

Algunos de los ganadores del Premio Distrital a la Gestión en Salud 2021 y sus categorías fueron los siguientes:

- Fundación Santa Fe de Bogotá - Innovadora en Humanización
- Clínica Colsanitas - Innovadora en la Calidad de la Atención
- Hospital Universitario Nacional de Colombia - Generadora de Esperanza en la Calidad de la Atención.
- Clínica Colsanitas - Generadora de la Esperanza en Humanización
- Guillermo Ortiz - Toda una vida
- Mary Luz Gómez - Aportes científicos
- Carlos Fernando Escobar - Épico

La Administración Distrital de Bogotá también entregó reconocimientos a las Entidades Administradoras de Planes de Beneficio: Aliansalud, Capital Salud, Compensar, Famisanar, Cafam, Colsubsidio, Nueva Empresa Promotora de Salud, Sannitas y Servicio Occidental de Salud, por el convenio tripartita, así como a Guillermo Ortiz Ruiz, Jairo Amaya Guío, Ángela Patricia Abella y Gustavo Becerra en la categoría docente.

Respecto a los usuarios, el Distrito destacó la labor de Guido Mondragón, Asociación de Usuarios Pablo VI, Magdalena Mise de Chaparro y de los veedores del Centro de Salud Manuela Beltrán, en el marco de los espacios e instancias de participación ciudadana - Veedurías Ciudadanas. 



# La OIT y la OMS publican Guía para reforzar la protección de los trabajadores sanitarios<sup>1</sup>



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), reconociendo que el sector salud es uno de los más riesgosos para trabajar, y que mientras los trabajadores sanitario contribuyen al disfrute del derecho a la salud para todos también deben disfrutar del derecho a condiciones de trabajo saludables y seguras para mantener su propia salud, ha publicado recientemente una nueva Guía sobre el desarrollo y la implementación de programas más sólidos de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores sanitarios, ya que la pandemia por COVID-19 sigue ejerciendo una gran presión sobre ellos.

Según estos organismos internacionales, la pandemia por COVID-19 ha implicado un alto precio para los

trabajadores sanitarios y ha demostrado que en algunos países aún persiste un peligroso descuido de su salud, seguridad y bienestar. La OIT y la OMS han identificado que más de uno de cada tres centros sanitarios carece de puestos de higiene en el punto de atención y uno de cada seis países tiene una política nacional sobre un entorno de trabajo saludable y seguro en el sector sanitario.

“La COVID-19 ha puesto de manifiesto el coste de esta falta sistémica de salvaguardias para la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores sanitarios. En los primeros 18 meses de la pandemia, cerca de 115.500 trabajadores sanitarios murieron a causa de la COVID-19. Las ausencias por enfermedad y el agotamiento exacerbaron la escasez preexistente de trabajadores sanitarios y socavaron las capacidades de los sistemas de salud para responder a la mayor demanda de atención y prevención durante la crisis”, señaló James Campbell, director del Departamento de Personal Sanitario de la OMS.

Según el documento, los trabajadores de la salud enfrentan una variedad de riesgos laborales asociados con infecciones; manejo inseguro de pacientes; productos químicos peligrosos; radiación, calor y ruido; riesgos

<sup>1</sup> Con información de prensa de la OMS y el Documento *Cuidando a quienes cuidan: programas nacionales de salud ocupacional para los trabajadores de la salud. Resumen de políticas Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo*, 2021.

psicosociales, violencia y acoso; lesiones; agua, saneamiento e higiene inadecuados, entre otros, por lo que la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores de la salud debe ser parte de la actividad principal del sector de la salud: “proteger y restaurar la salud sin causar daño a los pacientes y trabajadores”.

La Guía publicada por la OMS y la OIT acoge los aprendizajes de las experiencias que ha dejado la pandemia y busca proteger en mejor medida al personal sanitario, para lo cual recomiendan desarrollar y aplicar programas sostenibles para la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores sanitarios a nivel nacional, subnacional y de los centros de salud. Dichos programas deben abarcar todos los riesgos laborales: infecciosos, ergonómicos, físicos, químicos y psicosociales.

Además, la Guía recuerda los 13 elementos básicos de los programas nacionales de salud ocupacional para el personal de la salud, de conformidad con el marco mundial OMS – OIT desde 2010, así:

1. *Identificar a una persona responsable con autoridad para la salud ocupacional a nivel nacional y en los lugares de trabajo.*
2. *Elaborar una política escrita sobre salud y seguridad y condiciones de trabajo para proteger al personal de la salud a nivel nacional y en los lugares de trabajo.*
3. *Asegurar el acceso a los servicios de salud ocupacional mediante el establecimiento de un nuevo programa de salud ocupacional o el fortalecimiento del existente, y asignar suficientes recursos/presupuesto a dicho programa y a los servicios profesionales de salud ocupacional y la dotación de los suministros y equipos de protección personal que sean necesarios.*
4. *Establecer comités conjuntos de trabajadores y empleadores sobre salud y seguridad*

*ocupacional, con representación apropiada de los trabajadores y de la administración.*

5. *Impartir educación y formación continua (o periódicas) apropiadas para todas las partes, incluidos los profesionales de la salud ocupacional, altos ejecutivos, gerentes de primera línea, miembros de comités de salud y seguridad, trabajadores de primera línea y sus representantes, y el público general.*
6. *Identificar peligros y condiciones de trabajo peligrosas para su prevención y control, y realizar la gestión de riesgos mediante la aplicación de la jerarquía ocupacional de controles, que prioriza la eliminación y control en la fuente.*
7. *Proveer al trabajador servicios preventivos e inmunización contra hepatitis B y otras enfermedades inmunoprevenibles gratuitas en el lugar de trabajo, asegurar las tres dosis de la inmunización contra hepatitis B para aquellos trabajadores en riesgo de exposición a la sangre (incluyendo aseadores y manipuladores de residuos).*
8. *Promover los informes de exposición y de incidentes, mediante la eliminación de barreras para informar, fomentando un ambiente libre de inculpaciones.*
9. *Promover y asegurar el acceso al diagnóstico, tratamiento, cuidado y apoyo para el HIV/SIDA, la tuberculosis y las hepatitis B y C.*
10. *Utilizar sistemas de información adecuados para la recolección, seguimiento, análisis, registro y acciones tomadas para promover la salud y seguridad del cuidado de la salud en el lugar de trabajo y para la fuerza de trabajo.*
11. *Asegurar que los trabajadores de la salud estén afiliados a sistemas de compensación y cobertura para la discapacidad de conformidad con las leyes nacionales.*
12. *Promover investigaciones sobre asuntos de salud y seguridad ocupacional que conciernen a los trabajadores de la salud y traducir la investigación en la práctica, particularmente en relación con exposiciones combinadas e investigación sobre intervenciones efectivas aplicadas.*
13. *Promover e implementar iniciativas para un sector de salud verde, que incorporen la salud ocupacional, trabajo verdes y seguros que permitan la reducción de emisiones de gases invernadero para: el uso de energía renovable, provisión de agua potable segura, promoviendo la higiene de las manos, transporte activo, manejo ambiental preferencial para la disposición de residuos peligrosos*

## La OMS y la OIT señalan que, sin importar la forma normativa que se adopte, el programa nacional debe procurar la cobertura de toda la fuerza de trabajo de las instituciones de salud y los entornos de trabajo

*del cuidado de la salud, y selección ambiental preferencial y disposición de sustancia químicas tales como plaguicidas, desinfectantes y esterilizantes.*

La Guía también describe el papel que deben desempeñar los Gobiernos, los empleadores, los trabajadores y los servicios de salud laboral en la promoción y protección de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores sanitarios. Asimismo, destaca que la inversión, la formación, el seguimiento y la colaboración continuos son esenciales para mantener los avances en la aplicación de los programas.

La OIT y la OMS, con base en la experiencia adquirida en diversos países piloto, proponen seguir los siguientes pasos para elaborar un programa nacional:

1. *Obtener la decisión política para iniciar el desarrollo del programa, asegurando la participación y el compromiso de las agencias gubernamentales pertinentes, tales como los ministerios de salud y de trabajo, dependiendo del contexto nacional.*
2. *Establecer un grupo de trabajo, identificar las partes interesadas más influyentes y asegurar la colaboración de las organizaciones de trabajadores y de empleadores; y garantizar el fortalecimiento de las capacidades de los miembros del grupo de trabajo en materia de salud y seguridad ocupacional y un enfoque sistémico de la salud para ejercer sus funciones.*
3. *Evaluar la situación nacional: el número de trabajadores y de instituciones del sector de la salud, y la organización del sistema de salud; la base reglamentaria y normativa de la salud y seguridad ocupacional y su aplicación en el sector de la salud; la situación del país respecto a los 13*

*elementos del Marco mundial OMS-OIT; y los elementos básicos existentes, brechas y necesidades de mejora.*

4. *Redactar un primer borrador del programa nacional.*
5. *Definir las fuentes de financiación, si hay necesidad de fondos especiales –por ejemplo, para capacitación o contratación de personal.*
6. *Revisar el primer borrador en un taller nacional con todos los actores sociales interesados.*
7. *Redactar un segundo borrador e invitar a todos los actores sociales interesados para que realicen sus observaciones.*
8. *Finalizar el texto, publicarlo y divulgarlo ampliamente en todas las instituciones de salud y publicarlo en Internet.*
9. *Implantar el programa por fases en distintos niveles, desde el nivel nacional y subnacional hasta las instituciones de salud.*
10. *Elaborar herramientas de comunicación y técnicas para su implantación (criterios guía, carteles, sitio web).*
11. *Desarrollar capacidades para la implantación, tales como sesiones para formación de formadores; y entrenar a funcionarios responsables encargados de mejorar el trabajo en los servicios de salud.*
12. *Establecer procesos de vigilancia y evaluación periódicos*

Finalmente, la OMS y la OIT señalan que, sin importar la forma normativa que se adopte, el programa nacional debe procurar la cobertura de toda la fuerza de trabajo de las instituciones de salud y los entornos de trabajo, tanto públicos como privados, formales e informales. Asimismo, debe tener objetivos medibles para completar, en plazos definidos, prioridades y acciones para mejorar la salud ocupacional de los trabajadores de la salud, además de mecanismos para evaluar los progresos realizados, y debe orientarse a brindar condiciones de trabajo decentes y en un entorno laboral saludable. ■

# Agendar servicios de salud será tan fácil como pedir una paleta.

Cómo la salud se va a digitalizar y acercar a las personas



La salud y la tecnología han tenido una relación histórica compleja. A pesar de que el país que menos invierte en salud, invierte el 5% del PIB (Estados Unidos llega hasta el 18% gastando USD3.6 trillones anuales), esta industria es de las menos digitalizadas de todas. Este rezago se va a acabar a pasos agigantados en los siguientes años con una clara tendencia no solo de digitalización si no, también, de “consumerización” de los servicios.

Lo que hasta ahora ha sido una experiencia de acceso tortuosa, reglada y pesada está siendo reemplazada por [propuestas de valor](#) que le llegan de forma directa al consumidor final encontrándolos en donde estén y que le dan al paciente el control sobre cómo quiere acceder a los servicios de salud. Solo estos nuevos modelos, puestos sobre la mesa por emprendimientos fuertemente oxigenados por recursos de gigantes fondos privados, recibieron USD57 billones de respaldo en inversión privada en el 2021.

El concepto tiene en su corazón el ideal de que una persona pueda desde chequearse en su casa con kits fáciles de usar, pasando por encontrar y [agendar sus servicios de salud](#) dónde y cuándo quiera sin trabas administrativas, que pueda hacer un clic y hacerle una consulta a un profesional, pedir sus medicamentos en minutos a su hogar u oficina, medirse sus indicadores más importantes con un reloj conectado con su médico de cabecera hasta tener un cuidado personalizado si sufre de una condición crónica.

El usuario de salud está dejando de ser un pasajero que se aguanta un proceso definido y complejo cuando se enferma, a ser un consumidor que decide cómo, cuándo y con quién quiere cuidar su salud. 25% en las citas perdidas y aumentos de hasta el 37% en la cantidad de servicios prestados. Es digitalización pero también significa [costo-eficiencia](#).

Para atender con efectividad a este nuevo consumidor, las aseguradoras y prestadores van a tener que adaptarse. Primero digitalizando todo su proceso. Este nuevo consumidor no va a aceptar menos que un acceso e interacción digital, ojalá [omni-canal](#), que sea fácil y sencillo. Segundo, eliminando procesos administrativos. Este nuevo consumidor no va a seguir aceptando las responsabilidades de gestionar autorizaciones o, aún peor, de tener que atender directamente un proceso de remisión o referencia.

En suma esto se trata de dejar de entender el sistema y las responsabilidades como acciones aisladas. La salud es ahora un solo ecosistema; un conjunto de nodos, grandes y chiquitos, que se unen. Con esta claridad, desde dondoctor hemos creado una solución tecnológica para centros de salud de todo tipo, clínicas y hospitales que crea ese [ecosistema integral](#) de atención.

Esta propuesta de valor permite digitalizar el proceso de atención de los pacientes empezando por el acceso e interacción, continuando con el proceso de verificación de derechos y autorización del servicio y terminando con los servicios y productos derivados que se necesiten para apuntarle a que el paciente se quede en la red de prestación.

El modelo, además de actualizar a las redes de prestación, nos ha permitido generar reducciones de, mínimo, el 20% en el costo del Call Center, 25% en las citas perdidas y aumentos de hasta el 37% en la cantidad de servicios prestados. Es [digitalización](#) pero también significa costo-eficiencia.



Por: [Nicolás Acosta](#)  
CEO de dondoctor



# Cómo contrarrestar la falta de criterios uniformes para la constancia de radicación de facturas por parte de las EPS

Colombia tiende a ser un país profundamente legalista, y se suele a pensar que, con plasmar las disposiciones, las obligaciones y restricciones en una norma, el cumplimiento será uniforme e inmediato. Se pretende tal vez, a fuerza de norma, enfrentar lo que la idiosincrasia o la voluntad terminan imponiendo. En el Sistema de Salud confluyen estas dos condiciones: a) una abundante normatividad que aborda de manera detallada los diversos procesos y gestiones para su desarrollo, y b) pese a ese detalle y a que se plasmen los derechos y obligaciones, no se cumplen.

Un asunto de especial recurrencia en el desconocimiento de la normativa es el relacionado con el flujo de recursos, que comprende desde la etapa de generación y radicación de la factura hasta el pago respectivo.

En el proceso de radicación de cuentas, se han establecido parámetros y plazos para la presentación de las facturas y para las respuestas que debe emitir la Entidad Responsable de Pago. También está establecido dentro de los criterios de habilitación

de las EPS que estas deben contar con un *"13.3 sistema de información de radicación y trazabilidad de facturas de la entidad responsable del pago"*, del estándar de habilitación *"c. Información para prestadores de servicios y proveedores de insumos sobre la radicación de facturas y el funcionamiento del sistema en la web de la entidad"*, del Grupo *"13. Contratación y pago de servicios"*. (Anexo técnico de la Resolución 2515 de 2018)<sup>1</sup>. Esta disposición otorga la facultad y libertad para que las EPS diseñen sistemas para el proceso de radicación y trazabilidad de las facturas que les son radicadas por las IPS, las cuales además deben atender a los requisitos establecidos en el Estatuto Tributario<sup>2</sup>.

Asimismo, mediante Resolución 042 de 2020<sup>3</sup>, expedida por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), se encuentran definidas las condiciones de la factura electrónica de venta como título valor con requisito de validación previa a su expedición, Código Único de Factura Electrónica (CUFE), *"constituido por un valor alfanumérico que permite identificar de manera inequívoca la citada factura, incluido en los demás documentos e instrumentos electrónicos*

**\*Fabiola Alba Muñoz**

**\*\*María Helena Patiño  
Farieta**

<sup>\*</sup>Jefe jurídica de la ACHC.

<sup>\*\*</sup>Analista jurídica de la ACHC.

<sup>1</sup> Por medio del cual se reglamentan las condiciones de habilitación de las entidades responsables de la operación del aseguramiento y los estándares de oportunidad y acceso para la operación territorial del aseguramiento.

<sup>2</sup> Artículo 617, Decreto 624 de 1989, por el cual se expide el Estatuto Tributario de los Impuestos Administrados por la Dirección General de Impuestos Nacionales.

<sup>3</sup> Por la cual se desarrollan los sistemas de facturación, los proveedores tecnológicos, el registro de la factura electrónica de venta como título valor, se expide el anexo técnico de factura electrónica de venta y se dictan otras disposiciones en materia de sistemas de facturación.



que se deriven de la citada factura, cuando fuere el caso”<sup>4</sup>, condiciones que, al menos en la teoría, buscan tener la trazabilidad de la factura para el prestador.

Una aspiración sectorial ha sido que, con la implementación de la facturación electrónica en el sector salud y la definición de los campos de datos adicionales que debieron establecerse para este sector, justamente con miras a que dicha facturación esté acorde con las particularidades del Sistema de Salud, se logre superar gran parte de las dificultades de información y trazabilidad. Como es sabido, pese a la importancia del tema, debido a las dificultades que ha representado en la práctica su implementación, se ha venido ampliando el plazo de su entrada en vigencia. El último plazo para la adaptación de los campos de la factura que vencía el 31 de marzo fue extendido hasta el 1.º de enero de 2023, a través de la Resolución 510 de 2022, en donde se establece un mecanismo único de validación de la información contenida en la factura electrónica para su incorporación con los RIPS. Así, una vez validada la factura electrónica de venta, en lo que corresponde a la DIAN, esta debe ser presentada por los facturadores electrónicos a las entidades responsables de pago o a los demás pagadores, junto con el Registro Individual de Prestación de Servicios de Salud y los soportes establecidos en la normativa vigente, en una sola entrega.

Los facturadores electrónicos del sector salud disponen de veintidós (22) días hábiles, contados a partir de la fecha de expedición de la factura electrónica de venta con validación previa de la DIAN, para la radicación ante la ERP con los RIPS y los demás soportes. Cuando la ERP o demás pagadores la reciban, deben generar el número único de radicación con fecha y hora, momento a partir del cual se entiende radicada, procediendo al trámite en el plazo establecido por la Ley.

<sup>4</sup> Artículo 1 del numeral 11 de la Resolución 042 de 2021.

<sup>5</sup> Ley 1564 de 2012.

<sup>6</sup> Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones.

Cabe reconocer que el Ministerio de Salud y Protección Social ha hecho una importante labor tanto con los agentes del Sistema de Salud como con la DIAN, con miras a subsanar las dificultades que se han presentado para lograr que la factura electrónica en el sector salud sea una realidad plena y permita las bondades en trazabilidad, claridad, oportunidad y registro contable —entre otros— que ya pueden tener otros sectores de la economía.

Nótese que la norma que define los campos de la factura electrónica está estableciendo el momento en el que esta debe entenderse como radicada. Otras disposiciones, como el Decreto 780 de 2016, único reglamentario, la ley 1122 de 2007, la Ley 1438 de 2011 y la Resolución 3047 —en proceso de ajuste—, establecen los mecanismos de radicación y los plazos para que las Entidades Responsables de Pago se pronuncien. Conforme a esas facultades que han sido conferidas a las EPS para definir los mecanismos de radicación y trazabilidad, encontramos que no hay uniformidad ni en los criterios ni en las formas para su emisión, pero, de cumplirse la normativa del procedimiento, no solo la radicación sino el proceso de revisión y pago debieran surtir-se clara y oportunamente.

Ante la falta de automatización y de criterios uniformes, cobran validez las disposiciones del artículo 247 del Código General del Proceso<sup>5</sup> y del artículo 11 de la Ley 527 de 1999<sup>6</sup>, en relación con el valor probatorio de los *mensajes de datos*. Ante la falta de respuesta o constancia de radicación de las ERP, se pueden allegar las pruebas con las que cuenten las IPS (pantallazos, correos, constancias de correo certificado, fotos, videos, etc.) del envío de las facturas y soportes, los cuales podrán ser valorados como prueba documental, dentro del material probatorio en instancias judiciales. Estas



### Cada vez con mayor frecuencia debe acudir a la Superintendencia Nacional de Salud para que intervenga en actos de abuso o desconocimiento de las normas por parte de algunos agentes del Sistema de Salud.

opciones han sido avaladas por el Ministerio de Salud y Protección Social en diversos conceptos<sup>7</sup>.

En armonía con lo anterior, es preciso indicar, que el artículo 56 de la ley 1438 de 2011<sup>8</sup>, al tratar los pagos a los prestadores de servicios de salud, por parte de las EPS, señala:

Las entidades a que se refiere este artículo, **deberán establecer mecanismos que permitan la facturación en línea de los servicios de salud**, de acuerdo con los estándares que defina el Ministerio de la Protección Social.

También se entienden por recibidas las facturas que hayan sido enviadas por los prestadores de servicios de salud a las Entidades Promotoras de Salud a través de **correo certificado**, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1122 de 2007, sin perjuicio del **cobro ejecutivo** que podrán realizar los prestadores de servicios de salud a las Entidades

Promotoras de Salud en caso de no cancelación de los recursos.

Conforme al anterior artículo, tenemos que la facturación en línea, tal como se mencionaba, se encuentra en proceso de perfeccionamiento; en relación con la facturación electrónica, aunque ya es una obligación, para el caso del sector salud, tal como se ha anotado, aún se encuentran pendientes por afinar algunos detalles como los campos del formato, la constancia de radicación y los anexos electrónicos de esta. No obstante, en cuanto a la remisión de las facturas por *correo certificado*, es una opción vigente y que bien puede utilizarse en casos de renuencia por parte de la Entidad Responsable de Pago de recibir las facturas o de expedir constancia de radicación.

Ahora bien, aun con el marco normativo vigente, cada vez con mayor frecuencia debe acudir a la Superintendencia Nacional de Salud para que intervenga en actos de abuso o desconocimiento de las normas por parte de algunos agentes del Sistema de Salud. De hecho, existen prácticas tipificadas como prohibidas en la circular 014 de 2020 de la Supersalud que “imparte instrucciones para garantizar el flujo de recursos” y busca “...vigilar y prevenir los posibles efectos y riesgos que se derivan de acciones u omisiones por parte de los actores en lo relacionado con el uso y flujo de los recursos o de los efectos de eventos inesperados” y en la que se establece que las EPS no pueden incurrir entre otras, en las siguientes conductas:

<sup>7</sup> Ver Rad. N.º 201911600026421, de fecha 11-01-2019, y Rad. N.º 201831200292643, de fecha 28-12-2018.

<sup>8</sup> Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en salud y se dictan otras disposiciones.



- **“Restricción injustificada a la radicación de la facturación por prestación de servicios y tecnologías en salud, bajo lo convenido en los acuerdos de voluntades y en los tiempos establecidos por la normativa vigente.**
- **Negación a la radicación de facturación de aquellos prestadores con quienes no existan acuerdos de voluntades,** pero que hayan prestado atención inicial de urgencias o hayan sido autorizados para prestar servicios adicionales a dicha atención, siempre que la facturación se radique en los horarios de atención establecidos por la EPS y de acuerdo con los términos fijados en la normativa vigente.
- **Negación o dilación de recepción de soportes de la facturación, de acuerdo con lo establecido en los acuerdos de voluntades y la normativa vigente;** o aquellos casos en los que la EPS previamente hubiese autorizado los servicios a través de cualquier medio; incluyendo, la solicitud de documentos adicionales a los que se determina tanto en la relación contractual como en la normativa vigente, para la radicación de facturas o pago de servicios efectivamente prestados. (...)”

El que haya tenido que expedirse una lista de conductas indebidas en materia de radicación de cuentas denota que no se trata de situaciones aisladas, sino de actos frecuentes que entorpecen y dificultan la labor de las IPS. Tener ese marco normativo punitivo valida las acciones de denuncia y la consecuente acreditación de las situaciones denunciadas, sin perjuicio de las acciones ejecutivas que las IPS pueden ejercer, tanto en sede judicial como jurisdiccional ante la Superintendencia Nacional de Salud, con el propósito de lograr el efectivo pago de los servicios e interrupción de los términos prescriptivos.

Asunto de preocupación también lo constituye el hecho de que opere el fenómeno de la prescripción de las cuentas, al no lograr la radicación o la constancia de hacerlo de manera oportuna. En ese sentido, es importante recordar que, conforme al parágrafo 4.º del artículo 9 de la Ley 1797 de 2016, “La prescripción de las obligaciones contenidas en facturas de servicios de salud **solo podrá alegarse por el deudor cuando este acredite haber adelantado la gestión correspondiente para la conciliación o aclaración de cuentas.”**

Es decir, si una ERP pretende alegar que la IPS no ha radicado las facturas o no ha hecho el respectivo cobro, no será válida esa afirmación, a menos que ella, como responsable del pago, haya hecho la gestión para pagar, y en un escenario de reclamo especial relevancia tendrá que la IPS, en cambio, demuestre la gestión que ha desplegado para lograr el pago; pruebas como correos remitidos señalando el estado de las cuentas, relacionando las facturas pendientes, fotografías o pruebas de las devoluciones injustificadas, pruebas de guías de correos certificados, en general cualquier acción documentada, no solo permite el cobro, sino también mantener en constante actualización la deuda que las ERP tienen con las IPS.

Sin duda, las instituciones hospitalarias y sus integrantes debieran poder dedicarse a sanar a los enfermos, a agregar valor a la vida de los pacientes, a mejorar deficiencias operativas, a buscar mejores resultados en salud y no a estar *persiguiendo* a un deudor, a quien además le dieron los recursos para que respondiera por ello. Mientras logramos que existan mejores escenarios, se deberá hacer uso de la normativa disponible. En efecto, con los ajustes de la norma sobre el relacionamiento entre los agentes del SGSSS, sobre modalidades de contratación, de la definición de criterios uniformes de validación y remisión y aceptación de facturas, anexos y soportes únicos de facturas y la unificación de la generación y transmisión de la información financiera y asistencial de la prestación de servicios de salud, se espera que se logren equilibrar las cargas operacionales entre los agentes del Sistema. 



## Siemens Healthineers y Méderi se unen por el bienestar de la salud colombiana



La Red Hospitalaria Méderi y la empresa de tecnología en salud Siemens Healthineers celebran la inauguración de la renovación de la sala de imágenes diagnósticas en el Hospital Universitario Méderi. Gracias a la alianza que se dio en el 2020 en búsqueda de transformar la salud de los colombianos, hoy se ve cómo se están logrando mejores desempeños clínicos en los procedimientos diagnósticos y terapéuticos de los bogotanos, además de una mayor seguridad y precisión por medio de imágenes de alta calidad, gracias a una base instalada de equipos médicos que también reduce los tiempos de los procedimientos y amplía la atención de los pacientes, un reto constante en el sistema de salud.

La incorporación de tecnología humanizada permitirá brindar una mejor experiencia a los pacientes entregando resultados precisos para que los profesionales de la salud tomen mejores decisiones en la salud de la población. Son diversas tecnologías para el diagnóstico y terapia de patologías, pero especialmente los pacientes se beneficiarán de estudios complejos en neurología, angiografía y trastornos musculoesqueléticos.

La pandemia por la COVID-19 generó desafíos en diversas áreas, y la salud pública no fue la excepción. Por eso, tanto el proceso de transformación como de actualización tecnológica y de infraestructura se mantiene como una bandera de trabajo, con el fin de brindarle la mejor experiencia a los usuarios: pacientes y personal médico.

“En Méderi continuamos apostando por ofrecer una atención de calidad para nuestros usuarios y como parte de esa apuesta, renovamos nuestra base instalada de equipos médicos para brindarles confort y resultados clínicos precisos a nuestros pacientes. La adquisición de dispositivos de última generación y sus tecnologías serán una fuente de innovación en la investigación clínica”, afirmó el Dr. Mauricio Rubio, presidente ejecutivo de Méderi.

Esta alianza ratifica el sentido de responsabilidad de cara a la sociedad colombiana, pues parte de brindar servicios más personalizados con tecnología de punta y altamente sofisticadas, en pro del bienestar de los pacientes y sus familias.

“Hoy vemos cómo la experiencia clínica, el compromiso con la calidad de la atención, la capacidad de implementación y la tecnología innovadora hacen sinergia para brindar un mejor servicio de salud a los colombianos. Además, este nuevo servicio será de gran beneficio para la población colombiana, pues las buenas prácticas implementadas seguirán mejorando la experiencia médica de los colombianos” cerró Francisco Vélez, director general de Siemens.

# Philips Enterprise Viewer – Vue Motion y Philips Tasy EMR ganan los premios “Best in KLAS”<sup>1</sup>

*El portafolio de informática empresarial habilitada para IA refuerza el compromiso de Philips de permitirles a los proveedores de atención médica avanzar en la transformación digital de la salud.*

**R**oyal Philips, líder mundial en tecnología de la salud, anunció que *Philips Enterprise Viewer – Vue Motion*, su sistema de imágenes independiente del proveedor, ganó el premio “Best in KLAS 2022 Visor Universal (Imagenología)” de KLAS Research. Este es el quinto año consecutivo en que el visor de Philips ha recibido el reconocimiento en el programa de premios basado en las reseñas de los clientes de KLAS Research. Philips Tasy EMR (Electronical Medical Record), que reúne los datos operativos y del paciente en un solo registro para que los profesionales de la salud ayuden a estandarizar y centralizar los procesos para mejorar la eficiencia, también recibió el premio “Best in KLAS 2022 para EMR de Cuidados Intensivos (Latinoamérica)” de este año.

El módulo Philips Enterprise Viewer elimina la necesidad de descargar *software* para la visualización de datos médicos o imágenes. El visor se puede integrar en el EHR y en el portal del paciente para permitir que los usuarios autorizados de toda la organización vean rápida y fácilmente los

datos e imágenes de los pacientes con un solo inicio de sesión. Se puede integrar con archivos DICOM estándar de la industria o repositorios XDS para garantizar que los médicos tengan acceso a imágenes, informes, videos y estudios de formas de onda actuales o anteriores, así como a otros datos del paciente cuando y donde sea necesario.

Philips EMR Tasy ofrece una solución informática de atención médica integrada e integral en todos los entornos de atención a través de una única base de datos para permitir la gestión centralizada de los procesos clínicos, operativos y administrativos. Los análisis clínicos avanzados permiten agilizar los flujos de trabajo, impulsando la calidad y la eficiencia de la atención, además de la seguridad del paciente.

El informe Best in KLAS reconoce a las empresas de *software* y servicios que se destacan en ayudar a los profesionales de la salud a mejorar la atención al paciente. Todas las clasificaciones son el resultado directo de los comentarios de miles de profesionales de la salud



---

<sup>1</sup>Comunicaciones Phillips Colombia

---



## De nuestros Patrocinadores



durante el último año. Para la industria de TI del cuidado de la salud, un premio Best in KLAS significa el compromiso y la camaradería que los principales proveedores deben brindar.

“Cada año, miles de profesionales de la salud en todo el mundo se toman el tiempo para compartir su voz con KLAS”, comentó Adam Gale, CEO de KLAS Research. “Saben que compartir su perspectiva ayuda a los proveedores a mejorar y a sus colegas a tomar mejores decisiones. Estas conversaciones son un recordatorio constante para mí de lo necesario que es informar de manera precisa, honesta e imparcial en la industria de la salud. El informe Best in KLAS y sus premios establecen el estándar de excelencia para las empresas de *software* y servicios. Los proveedores que ganan el título de Best in KLAS deben celebrar y recordar que los profesionales de la salud ahora aceptan solo lo mejor de sus productos y servicios. El premio Best in KLAS sirve como una señal para las organizaciones de profesionales de la salud de que deben esperar excelencia de los proveedores ganadores”.

“Nos complace haber sido reconocidos por KLAS Research. Este reconocimiento es muestra de nuestro compromiso con la transformación digital, y, al mismo tiempo, nos impulsa a seguir adelante. En este sentido y con miras a mejorar aún más la satisfacción de nuestros clientes en 2022, nos centraremos en dos iniciativas

principalmente para nuestro sistema Tasy EMR: la usabilidad del software, mejorando la interfaz de usuario / experiencia del usuario para proporcionar una operación cuidadosa y sin problemas; y expandir y acelerar los servicios y soluciones basados en la nube en América Latina”, declaró Fabia Tetteroo-Bueno, CEO de Philips Latinoamérica.

“Creemos que es a través de soluciones basadas en la nube que tenemos una oportunidad inigualable de conectar la atención en todos los entornos y brindar una experiencia única e inigualable tanto para los pacientes como para los profesionales de la salud. Estas dos iniciativas respaldarán nuestro objetivo de proporcionar acceso seguro para integrar datos y análisis de pacientes, conexiones con el ecosistema de atención médica creando más continuidad en la experiencia de atención e impulsando mejores resultados de salud” concluyó Tetteroo-Bueno.

Las soluciones de Philips se conectan a través de entornos de atención tanto dentro como fuera del hospital, para abordar el objetivo cuádruple de obtener mejores resultados de salud, una mejor experiencia para el paciente y el personal, al tiempo que se reduce el costo de la atención. Philips ofrece un portafolio integral de soluciones informáticas empresariales que permite a los pacientes, médicos y administradores de hospitales aprovechar al máximo el poder de la información y traducir los datos en conocimientos prácticos, un siguiente paso fundamental para avanzar en la organización de atención médica, especialmente mientras se equilibran las necesidades y expectativas del personal y los pacientes mientras se implementa con rapidez y se transforma la forma en que se brinda la atención. ■■



# Comunidad Health Tech un ecosistema que contribuirá a transformar la salud en Colombia.

## COVID 19

La pandemia del COVID 19 aceleró la necesidad de innovación y digitalización de los servicios de salud buscando hacer frente a los retos de dar cobertura y acceso a los servicios médicos a más pacientes de manera eficiente y efectiva en un entorno desafiante. Los proyectos digitales que venían discutiéndose dentro de las instituciones se aceleraron repentina y significativamente. Pero más que una moda pasajera, la transformación digital en salud llegó para quedarse y apoyar los retos enormes que tiene el sector para lograr enfrentar un futuro complejo en términos de brindar acceso equitativo y universal a servicios médicos de calidad a cada vez más pacientes con recursos financieros limitados.

La innovación en salud apoyada en plataformas digitales es un imperativo para la sostenibilidad del sistema y es así como **Johnson & Johnson Medical Devices** en alianza con **Hub iEx** - hub de innovación de la Universidad El Bosque - y **Wayra** - área de innovación abierta y venture capital de telefónica Movistar- se propusieron crear la **Comunidad HealthTech**, un ecosistema con enfoque colaborativo

que permite la conexión entre **instituciones** prestadoras de salud y start-ups en transformación digital, quienes ponen a disposición el talento humano, la tecnología y creatividad, para resolver los principales retos de prestadores y pacientes.

**Comunidad HealthTech opera bajo un modelo de innovación abierta** que permite incorporar ideas internas y externas, facilitando los procesos para que sean más ágiles y efectivos. “Solamente a través de un modelo colaborativo donde participen todos los actores con su experiencia y conocimiento, lograremos resolver los desafíos y contribuir a un sistema de salud sostenible en beneficio de los pacientes”, afirma Julieta Castañeda vicepresidenta y directora general de Johnson & Johnson Medical Devices Región Norte.

Este modelo de transformación y mejora continua esboza un importante paso para abordar de manera integral la salud, pues propicia un espacio para el desarrollo de nuevas soluciones y nutre el proceso creativo de start-ups que sean capaces de generar soluciones de impacto para el sistema de salud del país.

“En un mundo donde ser un pionero es cada vez más complejo, la innovación abierta ha permitido unir mentes y conceptos que tal vez individualmente no habrían tenido el alcance suficiente, pero gracias a este ecosistema evolucionaron y se convirtieron en proyectos que buscan dar solución a desafíos identificados en el sector de la salud. Con esta iniciativa esperamos obtener como resultado a un paciente satisfecho y con una mejor calidad de vida”, explica Sebastián González, director de Alianzas e Innovación Abierta de Wayra Hispam.

Para esta iniciativa se seleccionaron 5 instituciones prestadoras de salud - con las que se identificaron desafíos presentes y futuros a través de la metodología de “**La Empresa Invencible**” de Alexander Osterwalder. Entre los desafíos priorizados por las instituciones prestadoras de salud se encuentran: la atención remota y la expansión de los servicios de salud al hogar, cubriendo el diagnóstico y monitoreo de los pacientes. Así como temas alrededor de la prevención, promoción y educación al paciente y tratamientos personalizados según las condiciones de salud particulares. Dentro de esta apuesta, se identificaron 53 startups, de las cuales 15 fueron priorizadas para presentar sus desarrollos a las instituciones prestadoras de salud, cubriendo necesidades como:

- Captura y monitoreo remoto de signos vitales de los pacientes a partir de dispositivos especializados y dispositivos como celulares/tablets
- Diseño de rutas de cuidado, alertas y recordatorios al paciente
- Administración de medicamentos, haciendo que la infusión sea más fácil y segura

“Quisimos conformar este ecosistema para priorizar y fortalecer la innovación en salud digital como principal vehículo de cambio y fomento de un entorno de cooperación e innovación abierta. Mediante esta iniciativa se ha facilitado la identificación de necesidades de la industria, el acceso a nuevas tecnologías y la creación e implementación de soluciones revolucionarias enfocadas en resolver problemas específicos del sector salud” concluye Rafael Romero, Gerente de Prospectiva e Innovación Tecnológica del HUB-iEX de la Universidad El Bosque.

Es así como la innovación empieza a incorporarse como un ejercicio permanente en la salud pública y privada. Incluso antes de la pandemia, la gran mayoría de los sistemas de salud revelaban la urgente necesidad de transformarse para concebir la atención médica desde otro punto de vista, extender las coberturas y mejorar el acceso a tratamientos, diagnósticos y prevención. Trabajar de esta manera lleva al sector de la salud hacia un nuevo modelo operativo, impulsándolo a ser más sostenible y enfocado en el paciente. Invertir en estas iniciativas sin duda contribuirá a transformar el futuro de la salud en Colombia.



## Alianza Colombia por la salud ósea de los pacientes mayores



La Asociación Colombiana de Endocrinología (ACE), la Asociación Colombiana de Gerontología y Geriatria (ACGG) y la Asociación Colombiana de Osteoporosis y Metabolismo Mineral (ACOMM) formaron, recientemente, la Alianza Colombiana por la Salud Ósea (ACSO), una iniciativa voluntaria por parte de sociedades científicas que reconocen la importancia del adecuado manejo de las patologías óseas, particularmente enfocado en la salud de las personas mayores.

Según la encuesta Salud, Bienestar y Envejecimiento (SABE), realizada en 2015 en América Latina, Colombia tiene una de las prevalencias más altas de osteoporosis, con un (12,4%) que es mayor en las mujeres (18,7%) y con tendencia al aumento a medida que se incrementa la edad. Además, se evidenciaron mayores tasas en la población urbana y de estratos socioeconómicos 3 y 4.

Según estudios de carga de la enfermedad en la región en 2015, se espera que en 2030 aumente el número de fracturas por fragilidad en un 70% en Colombia si no se mejora la prevención y promoción de la salud, la autonomía y la funcionalidad a través de sistemas de soporte sociosanitarios para atender el envejecimiento.

ACSO nace a partir de la necesidad de fortalecer la capacidad de incidencia y abogacía en políticas públicas a través de un abordaje coordinado y una gestión colaborativa entre las diferentes sociedades, con un propósito común: el trabajo en pro de una vejez activa y saludable.

La Dra. Amanda Páez, presidenta y gestora técnico-científica de la Alianza, resalta que la osteoporosis en nuestro sistema parece que no existiera, pero no porque no sea una enfermedad frecuente, sino porque no se diagnostica a tiempo o porque es considerada como un diagnóstico secundario, es decir que, aunque se identifique, se priorizan otras enfermedades como la diabetes o la hipertensión, lo que genera subregistro.

Sin embargo, en Colombia la osteoporosis no es una prioridad de salud pública, no existe una política pública ni se cuenta con un modelo de atención integral de la enfermedad y hay

un pobre nivel de calidad de la información disponible sobre incidencia de fracturas de cadera por fragilidad. Para cambiar esta realidad, nace la Alianza Colombiana por la Salud Ósea.

Esta Alianza de sociedades científicas tiene como objetivo posicionar la osteoporosis como prioridad de salud pública, por medio de la creación de planes estratégicos y el diseño e implementación de políticas públicas enfocadas en la atención integral de la salud ósea en las personas mayores. La misión que une a la Alianza es optimizar la salud ósea de los colombianos a través de la gestión de los diferentes actores del sistema de salud, con el liderazgo y acompañamiento de las sociedades científicas que la componen.

ACSO dispone de todo su conocimiento técnico-científico para que, entre todos los actores del sistema, se garanticen los derechos de las personas mayores. Trabaja por ser un aliado técnico referente y unificador para la generación de políticas de salud en Colombia, a través de la gestión de los diferentes actores del sistema de salud, con el liderazgo y acompañamiento de sociedades científicas.

En la actualidad, ACSO trabaja en varios frentes:

- **PDSP 2022-2031:** Propende por una participación constructiva en la formulación del Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031, que será la política pública que incluye la hoja de ruta que establece los objetivos, las metas y las estrategias para afrontar los desafíos en salud pública para los próximos diez años en Colombia.
- **Proyecto municipios por una vejez activa y saludable:** Busca priorizar y optimizar la salud ósea de las personas mayores para maximizar su capacidad funcional que es esencial para

lograr un envejecimiento saludable y mejorar su calidad de vida. Además, propende por la mejora de la calidad de la atención en salud a través de la implementación de rutas integrales de atención de la osteoporosis, con un enfoque centrado en las necesidades de las personas mayores que integre los sectores sanitarios y sociales del municipio. Se consolidará en su primera fase en los departamentos de Cundinamarca y Cesar. Para la segunda fase se planea su expansión a nivel nacional.

- **Trátase con cuidado:** Se trata de una campaña educativa y preventiva que tiene como objetivo concientizar a las personas sobre la osteoporosis, una enfermedad seria que, a pesar de ser muy común y con altos índices de prevalencia, no cuenta con protocolos de prevención ni con políticas públicas de atención integral. ■



**Elegir bien es definitivo en el mercado de la salud.**

**Olvídate de los sobrecostos y lleva sólo lo que necesitas.**

En sistemas de información, te damos Más x Menos.

**Xoma**  
La solución en salud que vive... y deja vivir.

Llama ya +57 314 410 4360

ORACLE | Partner | [www.xomaonline.com](http://www.xomaonline.com) | Inia Soluciones

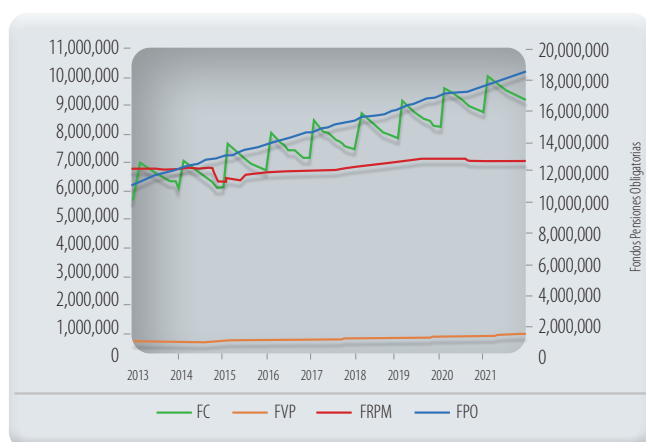


# Las pensiones en Colombia

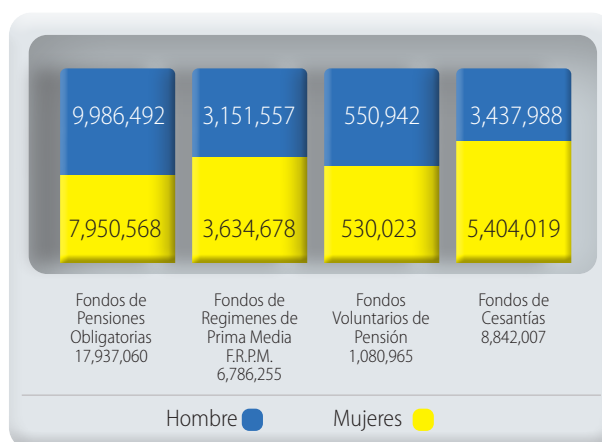
Superintendencia Financiera de Colombia, en su más reciente Informe Mensual de los Fondos de Pensiones y Cesantías, reveló que, a corte de diciembre 31 de 2021, el número total de afiliados al sistema pensional en el

país a través de los Fondos de Pensiones Obligatorias (FOP), los Fondos de Cesantías (FC), los Fondos Voluntarios de Pensión (FVP) y los Fondos de Regímenes de Prima Media (FRPM) ascendió a 34.626.287.

Evolución afiliados de los fondos



Clasificación de los afiliados por género - Diciembre 2021



Fuente: Información remitida por las entidades vigiladas.

FUENTE: Superintendencia Financiera de Colombia, Informe Pensiones y Cesantías, diciembre de 2021

Según el informe, de acuerdo con el ingreso base de cotización, la mayoría de los colombianos afiliados al

sistema pensional cotiza sobre ingresos menores o iguales a dos salarios mínimos.

Clasificación de afiliados por rango salarial, edad, género - Diciembre de 2021

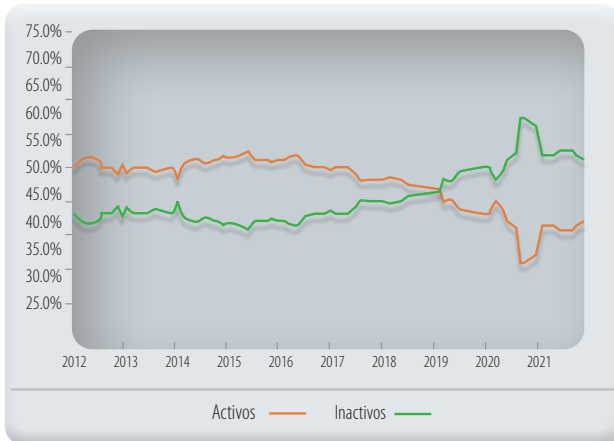
|                              | Fondos de Reservas de pensiones del Régimen de Prima Media |           | Fondos Voluntarios de Pensión |         | Fondos de Pensiones Obligatorias Moderado |           | Fondos de Pensiones Obligatorias Conservador * |         | Fondos de Pensiones Obligatorias Mayor Riesgo |           |
|------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------|---------|-------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------|---------|-----------------------------------------------|-----------|
| Salarios mínimos             | Hombres                                                    | Mujeres   | Hombres                       | Mujeres | Hombres                                   | Mujeres   | Hombres                                        | Mujeres | Hombres                                       | Mujeres   |
| Menor o igual a 2            | 3,170,964                                                  | 2,785,279 | 407,207                       | 399,269 | 1,198,479                                 | 1,252,780 | 548,716                                        | 591,210 | 7,072,306                                     | 5,224,977 |
| Mayor a 2 y menor igual a 4  | 225,803                                                    | 189,868   | 40,177                        | 44,988  | 90,985                                    | 88,196    | 38,584                                         | 41,686  | 605,580                                       | 453,374   |
| Mayor a 4 y menor igual a 16 | 212,076                                                    | 163,335   | 61,701                        | 54,577  | 59,324                                    | 53,670    | 29,350                                         | 28,049  | 302,553                                       | 196,399   |
| Mayor a 16                   | 25,835                                                     | 13,095    | 41,857                        | 31,189  | 9,322                                     | 5,536     | 4,935                                          | 3,268   | 26,358                                        | 11,423    |
| Rango de edad                | Hombres                                                    | Mujeres   | Hombres                       | Mujeres | Hombres                                   | Mujeres   | Hombres                                        | Mujeres | Hombres                                       | Mujeres   |
| Hasta 34 años                | 460,994                                                    | 437,222   | 132,281                       | 135,118 | 9,168                                     | 8,845     | 3,877                                          | 2,080   | 5,058,064                                     | 4,258,768 |
| entre 35 y 49 años           | 1,070,397                                                  | 1,021,323 | 209,046                       | 203,857 | 502,835                                   | 1,184,162 | 6,365                                          | 3,014   | 2,947,232                                     | 1,627,164 |
| 50 ó más años                | 2,103,287                                                  | 1,693,032 | 209,615                       | 191,048 | 846,107                                   | 207,175   | 611,343                                        | 659,119 | 1,501                                         | 241       |

FUENTE: Superintendencia Financiera de Colombia, Informe Pensiones y Cesantías, diciembre de 2021

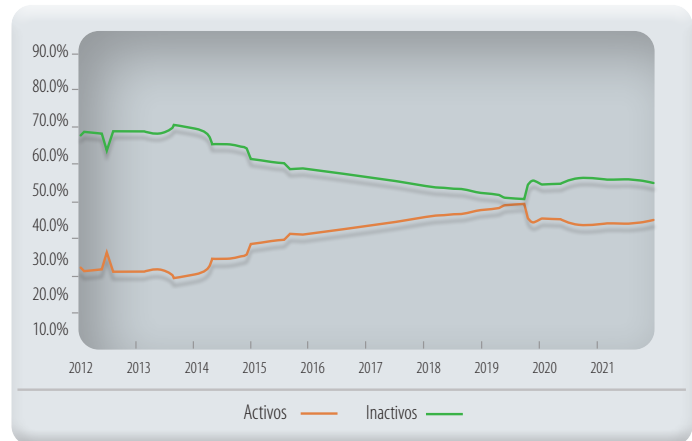
La SPF señala en su informe que, con base en la información reportada por los vigilados del sector pensiones, al finalizar 2021 había 17.936.560 de afiliados en los FPO, de los cuales 6.946.557 son cotizantes y 10.990.503 son no cotizantes, es decir, el 61,27% del total de sus afiliados.

En el caso de los FRPM, había 6.786.255 personas afiliadas de las cuales 2.700.757 son cotizantes y 4.085.498 son no cotizantes, es decir, el 60,20% del total de sus afiliados.

**Evolución Afiliados Activos e Inactivos de lo Fondos de Pensiones Obligatorias**



**Evolución Afiliados Activos e Inactivos de Colpensiones**

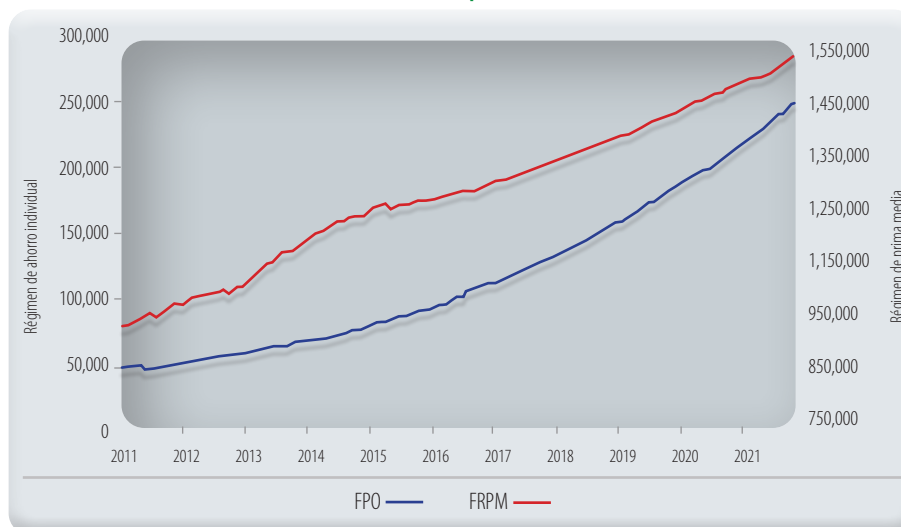


FUENTE: Superintendencia Financiera de Colombia, Informe Pensiones y Cesantías, diciembre de 2021

Respecto a los afiliados inactivos, es decir, los que no han aportado cotizaciones en por lo menos los últimos seis meses, en los FPO corresponde al 54,93%, mientras que en Colpensiones, al 55,22% del total de sus afiliados. El número de afiliados activos a los FPO fue de 8.083.842 y a Colpensiones fue de 3.037.235.

Del número total de personas ya pensionadas por el Sistema General de Pensiones en Colombia, a 31 de diciembre de 2021, el 85,87% corresponde a los pensionados del RPM (1.502.393 personas) y el porcentaje restante a los pensionados de los FPO del RAIS (247.236 personas).

**Evolución de los pensionados**

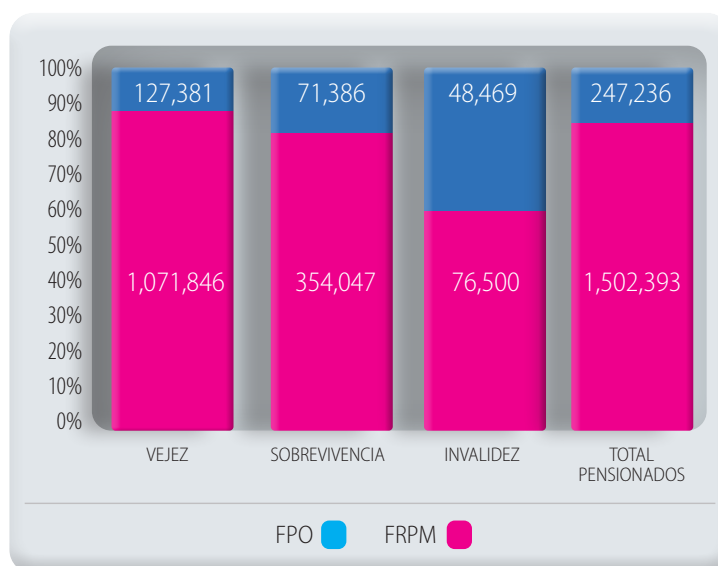


FUENTE: Superintendencia Financiera de Colombia, Informe Pensiones y Cesantías, diciembre de 2021

**El informe señala que, a 31 de diciembre de 2021, el total de los recursos administrados por los diferentes tipos de fondos: FPO, los FVP, los FC y los FRPM, ascendieron a \$418,1 billones.**

Por otra parte, del total de pensionados de los FPO del RAIS, el 28,87% corresponde a pensionados por sobrevivencia, el 19,6% a pensionados por invalidez y el restante 51,52% a pensionados por vejez. Con respecto a los pensionados del RPM, el 71,34% representa los pensionados por vejez, el 23,57% a los de sobrevivencia y el 5,09% a los pensionados por invalidez.

**Clasificación de los pensionados Diciembre de 2021**



FUENTE: Superintendencia Financiera de Colombia, Informe Pensiones y Cesantías, diciembre de 2021

Finalmente, el informe señala que, a 31 de diciembre de 2021, el total de los recursos administrados por los diferentes tipos de fondos: FPO, los FVP, los FC y los FRPM, ascendieron a

\$418,1 billones. Con respecto al mismo mes del año anterior, este monto representa un aumento en los fondos de 12,89%, 4,57%, 9,85% y 86,76%, respectivamente. ■



**Asociación Colombiana  
de Hospitales y Clínicas**  
**[www.achc.org.co](http://www.achc.org.co)**

# GLOSARIO NORMATIVO ACHC

\*\*\* Trascendente

\*\*Importante

\*Informativa

## 1. CONGRESO DE LA REPÚBLICA

### **\*\*Ley 2195 (18 de enero)**

Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

La presente Ley tiene por objeto adoptar disposiciones tendientes a prevenir los actos de corrupción, a reforzar la articulación y coordinación de las entidades del Estado y a recuperar los daños ocasionados por dichos actos con el fin de asegurar promover la cultura de la legalidad e integridad y recuperar la confianza ciudadana y el respeto por lo público.

## 2. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

### **\*\*\*Decreto 376 (14 de marzo)**

Lineamientos para la puesta en marcha del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud, en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS.

El presente Decreto tiene por objeto establecer los lineamientos

encaminados a la puesta en marcha del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud, a que refiere el artículo 98 de la Ley 1438 de 2011, como instrumento para facilitar la formación continua del talento humano en salud, participe del servicio de salud, prestado en el contexto del Sistema General de Seguridad Social en Salud, con el objetivo de optimizar el desempeño e idoneidad de dicho talento humano, y promover su desarrollo personal y ocupacional, que redunde en la calidad de los servicios de salud recibidos por los usuarios del Sistema.

### **\*\*\* Decreto 209 (8 de febrero)**

Por el cual se modifican los artículos 3 y 12 del Decreto 2154 de 2019, en el sentido de ampliar los plazos para que las entidades territoriales presenten la última certificación de deuda e incorporen los recursos de cofinanciación en sus presupuestos.

Así, para efectos de la cofinanciación por parte de la Nación el plazo máximo para la presentación de la última certificación de deuda por parte de las entidades territoriales





será el 02 de mayo de 2022. De igual forma, en virtud de lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley 2159 de 2021, las cuentas por concepto de los servicios no financiados con cargo a la UPC del Régimen Subsidiado prestados hasta el 31 de diciembre de 2019, cuya presentación para cobro y/o recobro se suspendió a partir del 12 de marzo de 2020 con motivo de la declaratoria de emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social mediante la Resolución 385 de 2020, deberán ser radicadas ante las entidades territoriales a más tardar el 28 de febrero de 2022.

El plazo para la incorporación de los recursos de cofinanciación por parte de la entidad territorial deberá efectuarse en un término no mayor a sesenta (60) días calendario contados a **partir del giro efectuado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.**

### **\*\*\* Resolución N.º 408 (14 de marzo)**

Por medio de la cual se modifica la Resolución 059 de 2020 en relación con las especificaciones para el reporte de la información al Sistema Nacional de Residencias Médicas al Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud - ReTHUS.

Con la presente Resolución, se ajustan los plazos para el reporte de información, de manera que se amplía la etapa de validación documental necesaria para poder realizar la autorización, sin que se afecte el giro mensual del apoyo de sostenimiento educativo, al tiempo de actualizar algunos tipos de novedades dentro de los anexos técnicos. Así mismo, se habilita la apertura de la Plataforma PISIS NEO, con el objetivo de que se alleguen los soportes documentales que permitan subsanar las inconsistencias presentadas.

### **\*\* Resolución N.º 407 (14 de marzo)**

Por la cual se reponen vacunas contra el COVID-19 del laboratorio Pfizer Inc y BioNTech a algunas Entidades Territoriales.

Mediante la presente Resolución, se reponen por única vez 20.850 dosis de la vacuna Pfizer Inc y BioNTech a las entidades territoriales señaladas en el presente acto administrativo.

### **\*\* Resolución N.º 394 (10 de marzo)**

Por la cual se realiza distribución y asignación especial de vacunas contra el COVID- 19 de los laboratorios Pfizer Inc. y BioTech. Moderna Switzerland GMBH. Sinovac Life Sciences Co., Ltd, Hanssen Pharmaceutica NV y AstraZeneca.

Se asignan 64.350 dosis de vacunas del laboratorio Pfizer-BioNTech, 124.304 dosis de vacunas del laboratorio Moderna Switzerland GMBH, 75.000 dosis del laboratorio Sinovac Life Sciences Co., Ltd, 18.500 dosis de vacunas del laboratorio Janssen Pharmaceutica Ny y 14.870 dosis de vacunas del laboratorio AstraZeneca.

### **\*\* Circular 014 (9 de marzo)**

**Declaración de alerta verde hospitalaria - Elecciones del Congreso de la República, consultas interpartidistas y Presidente de la República.**

Con el propósito de garantizar la adecuada prestación de los servicios de salud y responder de manera oportuna ante situaciones de urgencia o emergencia, el Ministerio de Salud y Protección Social declara ALERTA VERDE para la red hospitalaria en todo el territorio nacional, así: I) para las elecciones del Congreso de la República y consultas interpartidistas: a partir de las 18:00 horas del sábado 12 de marzo de 2022, hasta las 06:00 horas del lunes 14 de marzo de 2022. II) Para las elecciones presidenciales: a partir de las 18:00 horas del sábado 28 de mayo de 2022, hasta las 06:00 horas del lunes 30 de

mayo de 2022. En caso de presentarse una segunda vuelta, la alerta será a partir de las 18:00 horas del sábado 18 de junio de 2022 hasta las 06:00 horas del lunes 20 de junio de 2022.

En este marco se imparten algunas instrucciones, dentro de las cuales, destacamos las siguientes: La red hospitalaria, pública y privada, debe activar sus planes hospitalarios de emergencia y contingencia; Se recuerda a las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, públicas y privadas, que la atención de urgencias es de carácter obligatorio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 2° de la Ley 10 de 1990, 168 de la Ley 100 de 1993, 67 de la Ley 715 de 2001, 20 de la Ley 1122 de 2007, 67 de la Ley 1438 de 2011, 10° literal b y 14° de la Ley 1751 de 2015.

#### **\*\*Resolución 391 (9 de marzo)**

**Condiciones y la estructura de datos para el reporte de la información de las personas que no cuentan con un documento de identidad expedido por el Estado colombiano y de las personas que transitan en zona fronteriza, para beneficiarlas del Plan Nacional de Vacunación contra el COVID-19.**

La presente Resolución tiene por objeto definir las condiciones y la estructura de datos que deberán cumplir los municipios, distritos y departamentos con área no municipalizadas, para el reporte de la información de las personas que habitan en sus jurisdicciones y no cuentan con un documento de identidad expedido por el Estado colombiano para identificarse y de las personas que transitan en zona de frontera, conforme al mecanismo de censo de que trata el artículo 8 del Decreto 109 de 2021, para beneficiarlas del Plan Nacional de Vacunación contra el COVID-19.

Corresponderá a los municipios, distritos y departamentos con áreas no municipalizadas aplicar el censo que permita identificar a la población habitante de su jurisdicción que no cuenta con un documento de identificación expedido por el Estado colombiano y de las personas que transitan en zona de frontera. La IPS que aplica la vacuna registrará la información para el censo, entre quienes se acerquen a recibir el biológico y reúnan las condiciones para ello. La IPS vacunadora enviará la información a la entidad territorial en la estructura definida en el anexo técnico que hace parte de la presente resolución.

#### **\*\*\*Resolución 350 (1 de marzo)**

**Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades económicas, sociales, culturales y del Estado.**

Mediante la presente Resolución, se adopta el protocolo general de bioseguridad para todas las actividades económicas, sociales, culturales y sectores de la administración pública, contenido en el anexo técnico, el cual hace parte integral de este documento. La vigilancia y cumplimiento de las normas dispuestas en esta resolución estará a cargo de las secretarías municipales, distritales y departamentales competentes según el sector, o la entidad que haga sus veces, sin perjuicio de la función de vigilancia sanitaria que deben realizar las secretarías de salud municipales, distritales y departamentales, y de la vigilancia que sobre el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores realicen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, para que se adelanten las acciones correspondientes en el marco de sus competencias.

#### **\*\*Resolución 357 (1 de marzo)**

**Por la cual se realiza distribución y asignación especial de vacunas contra el COVID-19 de los laboratorios Pfizer Inc. Y BioNTech, Moderna Switzerland GMBH y Sinovac Life Sciences Co., Ltd.**





Con la presente Resolución, se asignan 263.250 dosis de vacunas del laboratorio Pfizer-BioNTech, 116.400 dosis de vacunas del laboratorio Moderna Switzerland GMBH y 379.200 dosis del laboratorio Sinovac Life Sciences Co., Ltd., a las entidades territoriales señaladas.

### **\*\* Resolución 336 (26 de febrero)**

**Por la cual se realiza distribución y asignación especial de vacunas contra el COVID-19 de los laboratorios Pfizer Inc. y BioNTech, Moderna Switzerland GMBH, Janssen Pharmaceutica NV y Sinovac Life Sciences Co., Ltd.**

A través de la presente Resolución, se asignan 132.210 dosis de vacunas del laboratorio Pfizer-BioNTech, 572.600 dosis de vacunas del laboratorio Moderna Switzerland GMBH, 156.000 dosis del laboratorio Sinovac Life Sciences y 122.400 dosis de vacunas del laboratorio Janssen Pharmaceutica Ny, a las entidades territoriales señaladas en la presente Resolución.

### **\*\*Resolución 300 (21 de febrero)**

**Por la cual se reponen vacunas contra el COVID-19 de los laboratorios Moderna Switzerland GmbH y AstraZeneca a algunas entidades territoriales**

Con la presente Resolución, se reponen por única vez, conforme con lo señalado en la parte motiva del presente acto administrativo, 125.770 dosis de vacunas del laboratorio AstraZeneca y 42.000 dosis de vacunas del laboratorio Moderna Switzerland GMBH, a las entidades territoriales señaladas en el presente acto administrativo.

### **\*\*\*Resolución 304 (23 de febrero)**

**Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020 y 222, 7381 1315 y 1913 de 2021.**

De esta manera, se prorroga hasta el 30 de abril de 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, y 222, 738, 1315 y 1913 de 2021, la cual podrá finalizar antes de la fecha aquí señalada, cuando desaparezcan las causas que le dieron origen. Así mismo, se deberá mantenerse el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo 2 de la Resolución 385 de 2020, modificado por el artículo 2 de las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021.

### **\*\*Resolución 310 (23 de febrero)**

**Por la cual se modifica el artículo 4 de la Resolución 2514 de 2012 en relación con el procedimiento para la formulación, presentación y aprobación de los Planes Bienales de Inversión Pública en Salud.**

Con la presente Resolución, se actualiza el procedimiento y los términos para la formulación, presentación y aprobación de los Planes Bienales de Inversión Pública en salud. Así dentro de los primeros quince (15) días calendario del mes de marzo del año de inicio del periodo de gobierno del jefe de la entidad territorial y durante los primeros quince (15) días calendario del mes de enero del tercer año de dicho periodo, la Institución Prestadora de Servicios de Salud -IPS de carácter público, los municipios, los distritos y los departamentos conforme al estudio de necesidades, registrarán los proyectos diligenciando la totalidad de la información solicitada en el aplicativo, cada proyecto formulado debe ser registrado en forma individual. Cuando se pretenda financiar un proyecto con recursos del municipio, departamento o distrito en las IPS pública de su jurisdicción, el proyecto deberá ser registrado por la IPS pública beneficiaria.

**\*\*Circular 07 (21 de febrero)**

Aspectos a fortalecer para la gestión de usuarios, seguridad de la información del aplicativo PAIWEB 2.0 y denuncias por presuntos delitos en el proceso de vacunación.

Dado que los usuarios que interactúan con el sistema de información deben consultar o ingresar al aplicativo PAIWEB 2.0, la información nominal, las dosis aplicadas en los puntos de vacunación habilitados en el país e ingresar los datos personales y las dosis aplicadas de manera particular en el extranjero, es necesario que las instituciones en cada uno de sus niveles, adelanten acciones de control, seguimiento y supervisión que permitan identificar posibles amenazas al Sistema nominal PAIWEB, determinar el nivel de riesgo y proteger al máximo la confidencialidad y seguridad de la información, el Ministerio de Salud y Protección Social, impartiendo así algunas instrucciones.

**\*\*Resolución 227 (18 de febrero)**

Por la cual se reglamenta el Decreto 811 de 2021 que sustituye el Título 11 de la Parte 8 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, en relación con las licencias, cupos y autorizaciones para el acceso seguro e informado al uso del cannabis y de la planta de cannabis, sus derivados y productos, y se establecen otras disposiciones.

Con la presente Resolución, se integra en un solo acto administrativo las distintas disposiciones relativas a las licencias y cupos para el acceso seguro e informado al uso de semillas para siembra, grano, plantas de cannabis, componente vegetal, cannabis, derivados de cannabis y productos terminados que los contengan, que garantice la seguridad jurídica de los obligados a cumplirla mediante reglas claras,

que por una parte salvaguarden la salud pública de la población, y por otra, fomenten el desarrollo de todas las actividades de cultivo y de transformación de cannabis de este sector productivo.

**\*\* Resolución N.º 213 (15 de febrero)**

Por la cual se adopta la Guía para la Elaboración de Planes de Gestión de Riesgo de Medicamentos de síntesis química con nuevos ingredientes farmacéuticos activos y medicamentos biológicos.

Se define que el contenido del Plan de Gestión de Riesgos deberá presentarse y ajustarse a la estructura que se encuentra determinada en el anexo técnico que hace parte integral de la presente resolución. La presentación del Plan de Gestión de Riesgos, la realizará el sujeto obligado ante el INVIMA, lo cual se hará por medicamento o conjunto de medicamentos que contengan el mismo ingrediente farmacéutico activo, tanto en la evaluación farmacológica del medicamento por el solicitante de registro sanitario, como en modificaciones relevantes del plan de gestión de riesgo por parte del titular de registro sanitario.

**\*\*Resolución N.º 207 (14 de febrero)**

Por la cual se realiza distribución y asignación de 483.210 vacunas contra el COVID-19 del laboratorio Pfizer Inc. y BioNTech.

Se asignan 483.210 dosis de vacunas contra el COVID-19, del laboratorio Pfizer-BioNTech COVID-19, para continuar con el Plan Nacional de Vacunación.

**\*\*Resolución N.º 175 (7 de febrero)**

Por la cual se realiza la distribución y asignación de 1.006.200 vacunas contra el COVID-19 del laboratorio Pfizer Inc. y BioNtech.



Mediante la presente Resolución se asignan 1.006.200 dosis de vacunas contra la COVID-19, del laboratorio Pfizer-BioNTech COVID-19, para continuar con el Plan Nacional de Vacunación.

### **\*\* Resolución N.º 174 (5 de febrero)**

Por la cual se realiza la distribución y asignación de vacunas contra el COVID-19 - entregadas al Estado Colombiano por el laboratorio Pfizer Inc. y BioNTech.

Se asignan 761.670 dosis de vacunas contra la COVID-19, del laboratorio Pfizer-BioNTech COVID-19, para continuar con el Plan Nacional de Vacunación.

### **\*\* Resolución N.º 173 (4 de febrero)**

Por la cual se realiza la distribución y asignación de vacunas contra el COVID-19 - entregadas al Estado Colombiano por el laboratorio Pfizer Inc. y BioNTech.

Se asignan 1.178.190 dosis del laboratorio Pfizer Inc. y BioNTech, a las entidades territoriales señaladas en el presente Acto.

### **\*\* Resolución N.º 165 (2 de febrero)**

Por la cual se realiza la distribución y asignación de vacunas contra el COVID-19 - entregadas al Estado Colombiano por el laboratorio Pfizer Inc. y BioNTech.

Se asignan 526.500 dosis de vacunas del laboratorio Pfizer Inc. y BioNTech, a la Secretaría de Salud Distrital de Bogotá.

### **\*\* Resolución N.º 136 (31 de enero)**

Por la cual se realiza la distribución y asignación de vacunas contra el COVID-19 - entregadas al Estado Colombiano por el laboratorio Pfizer Inc. y BioNTech.

Se asignan 742.950 dosis de vacunas del laboratorio Pfizer-BioNTech COVID-19, a las entidades territoriales señaladas.

### **\*\* Resolución N.º 090 (25 de enero)**

Por la cual se realiza la distribución y asignación de vacunas contra el COVID-19 - entregadas al Estado Colombiano por los laboratorios Sinovac Life Sciences Co., Ltd Janssen Pharmaceutical NV y AstraZeneca.

Se asignan 1.500.000 dosis del laboratorio Sinovac Life Sciences Co., 1.001.100 dosis de vacunas del laboratorio Janssen Pharmaceutica Ny Ltd. y 816.000 dosis del laboratorio AstraZeneca.

### **\*\* Resolución N.º 017 (13 de enero)**

Por la cual se realiza la distribución y asignación especial de vacunas contra el COVID-19 - entregadas al Estado Colombiano por los laboratorios Moderna mRNA-1273 Switzerland GMBH Y AstraZeneca.

Se asignan 189.364 dosis de vacunas del laboratorio Moderna mRNA-1273 Switzerland GMBH y 119.760 dosis de vacunas del laboratorio AstraZeneca, a las entidades territoriales señaladas en el presente Acto Administrativo.

### **\*\* Resolución N.º 092 (26 de enero)**

Modifica los Anexos Técnicos 1, 6, 8, 9 y 10 de la Resolución 1151 de 2021, en relación con la aplicación de refuerzos y la administración y conservación de vacunas contra la COVID-19 de los biológicos Pfizer BioNTech, Grupo CHADOX1-S/NCOV-19 (AstraZeneca),

## AD26.COVID-19 Janssen y Spikevax Covid-19 Vaccine Moderna.

De esta manera, se modifica el numeral 8.7 “Consideraciones relacionadas con la aplicación de refuerzos” del Anexo técnico 1 “Lineamientos técnicos y operativos para la vacunación contra COVID-19” de la Resolución 1151 de 2021, el acápite “Administración” del Anexo Técnico 6 “Anexo técnico para la aplicación de la vacuna bnt162b2 Pfizer-BioNtech contra el COVID-19” de la Resolución 1151 de 2021 y su modificación.

Así mismo, se modifica el acápite “Conservación” del Anexo Técnico 8 “Anexo técnico para la aplicación de la vacuna del grupo CIADOX1-S/NCOV-19 (AstraZeneca) contra el COVID-19” de la Resolución 1151 de 2021 y sus modificaciones, el acápite “Conservación” del Anexo Técnico 9 “Anexo técnico para la aplicación de la vacuna AD26.COVID-19 Janssen contra el COVID-19” de la Resolución 1151 de 2021 y los acápites “Administración” y “Conservación” del Anexo Técnico 10 “Anexo técnico para la aplicación de la vacuna Spikevax Covid-19 Vaccine Moderna contra el COVID-19”, de la Resolución 1151 de 2021.

### **\*\*Resolución N.º 091 (26 de enero)**

Por la cual se modifica el artículo 14 de la Resolución 4245 de 2015- en relación con la ampliación del plazo para el cumplimiento de los requisitos de obtención del certificado de Buenas Prácticas de Elaboración de Radiofármacos - BPER.

Mediante la presente Resolución, el Ministerio de Salud en conjunto con el Invima, determinó la necesidad de ampliar el término para acreditar la certificación de las Buenas Prácticas

de Elaboración de Radiofármacos, establecida en la Resolución 4245 de 2015, en procura de garantizar la disponibilidad de los medicamentos y el acceso de estos a la población, por lo tanto a partir del 1º de abril de 2023, las radio farmacias hospitalarias y las centralizadas que se encuentren funcionando, deberán contar con la certificación en Buenas Prácticas de Elaboración de Radio fármacos -BPER, cumpliendo con los requisitos señalados.

### **\*\*Resolución N.º 066 (21 de enero)**

Por la cual se realiza distribución y asignación especial de vacunas contra la COVID-19 entregadas al Estado Colombiano por los laboratorios Moderna Switzerland y Sinovac Life Sciences Co.Ltd.

Se asignan 324.156 dosis de vacunas del laboratorio Moderna Switzerland GMBH y 196.800 dosis de vacunas del laboratorio Sinovac Life Sciences Co, a las entidades territoriales señaladas en la presente Resolución.

### **\*\*Circular 3 (7 de enero)**

Instrucciones para garantizar el acceso y continuidad en la prestación de los servicios de salud ante el aumento de casos de contagio de COVID-19 por la variante Ómicron.

De esta manera, le corresponde a las IPS: Participar en los espacios de coordinación convocados por la entidad territorial, aplicar planes de contingencia para la preservación de los servicios, para mitigar las posibles saturaciones de la capacidad instalada, y de ser necesario reorganizar las áreas y ambientes de los servicios, con el fin de garantizar la atención oportuna en los servicios de puerta de entrada como urgencias y consulta externa; implementar mecanismos para fortalecer la estrategia de consulta prioritaria, las modalidades de atención domiciliaria y telemedicina; realizar y mantener el reporte diario de ocupación de capacidad instalada de camas de hospitalización adulto, cuidado intermedio y cuidado intensivo,



de acuerdo a lo dispuesto por este Ministerio, en el marco del Decreto 538 de 2020; cumplir con lo establecido en la Resolución 5596 de 2015, por la cual se definen los criterios técnicos para el sistema de selección y clasificación de pacientes en los servicios de urgencias “TRIAGE”; aplicar los protocolos de bioseguridad expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, para proteger al personal de salud, con el fin de disminuir el

### **\*\*Resolución N.º 135 (31 de enero)**

Por la cual se conforma el Comité de Experto Nacional Ad-Hoc para eventos adversos posteriores a la vacunación contra el COVID-19 y se dispone lo correspondiente para su funcionamiento.

Así, el Comité estará conformado por las siguientes personas: Un (1) profesional de la salud con especialización en epidemiología, un (1) profesional en medicina con especialización en medicina interna, un (1) profesional en medicina con especialización en neurología, un (1) profesional en medicina con especialización en infectología, un (1) profesional en medicina con especialización en inmunología, un (1) profesional en medicina con especialización en toxicología, un (1) profesional en medicina con especialización en patología, un (1) profesional en medicina con especialización en infectología pediátrica, un (1) profesional en química farmacéutica con experiencia en farmacovigilancia.

Los miembros deben estar afiliados, ser socios o miembros de las asociaciones o sociedades científicas en la presente Resolución, contar con autorización vigente para el ejercicio de su profesión y especialidad en el país, tener como mínimo tres (3) años de experiencia en el ejercicio de su profesión y especialidad, tener experiencia en el análisis de evidencia científica y de participación en análisis de casos clínicos o eventos de interés en salud pública (enfermedades inmunoprevenibles preferiblemente) o en sucesos de seguridad del paciente o en farmacovigilancia.

### **\*\*Resolución N.º 067 (21 de enero)**

Por la cual se realiza distribución y asignación de vacunas contra el COVID-19 entregadas al Estado Colombiano por los laboratorios Moderna Switzerland GmbH y Pfizer Inc. y BioNTech.

Se asignan 354.760 dosis de las vacunas del laboratorio Moderna Switzerland GMBH y 150.930 dosis del laboratorio Pfizer Inc. y BioNTech, a las entidades territoriales señaladas en el presente acto administrativo.

### **\*\*Resolución N.º 031 (17 de enero)**

Por la cual se realiza distribución y asignación especial de vacunas contra el COVID-19 entregadas al Estado Colombiano por los laboratorios Moderna -Mrna -1273 Switzerland GMBH.

Se asignan 154.140 dosis de vacunas del laboratorio Moderna mRNA-1273 Switzerland GMBH, a las entidades territoriales señaladas.

### **\*\*Resolución N.º 032 (17 de enero)**

Por la cual se realiza una distribución y asignación especial de vacuna contra el COVID-19 entregadas al Estado Colombiano por los Laboratorios Sinovac Life Sciences Co.,Ltd-CoronaVac y Janssen Pharmaceutica NV y se adopta el anexo de municipios con cobertura inferior al 60% en la aplicación de a lmenos una dosis de vacuna contra la COVID-19.

Se asignan 1.500.000 dosis de vacunas del laboratorio Sinovac Life Sciences Co., Ltd – CoronaVac y 998.400 dosis de vacunas del laboratorio Janssen Pharmaceutica Ny a las entidades territoriales señalas en el presente acto administrativo.

**\*\*\*Circular 4 (13 de enero).**

Recomendaciones para la protección laboral durante el cuarto pico de la pandemia por SarsCov-2 (covid-19).

A través de la presente Circular, los Ministerios de Salud y del Trabajo, instan a los destinatarios a extremar las medidas de bioseguridad para proteger la salud y disminuir la demanda de servicios y tecnologías en salud y permitir el aislamiento obligatorio, temprano y de forma inmediata tanto en personas sintomáticas como asintomáticas, de conformidad con lo establecido en la presente Circular.

**\*\*Resolución N.º 012 (12 de enero)**

Por la cual se realiza la distribución y asignación de vacunas contra el COVID -19 a las Secretarías de salud Departamentales del valle del Cauca- Atlántico, Bolívar, Tolima. Bogotá, Risaralda, Casanare y las Secretarías Distritales de Barranquilla y Cartagena.

Se asignan 85.200 dosis de vacunas del laboratorio Sinovac Life Scienses Co., Ltd denominada CoronaVac, 129.360 dosis de vacunas del laboratorio Moderna mRNA-1273 Switzerland GMBH, 61.710 dosis de vacunas contra la COVID-19, del laboratorio Pfizer Inc BioNTech, 284.600 dosis de vacunas del laboratorio AstraZeneca, 61.400 dosis de la vacuna del laboratorio Janssen Pharmaceutica Ny, a los departamentos y distrito señalados en la presente Resolución.

**\*\* Resolución N.º 007 (6 de enero)**

Por la cual se realiza la distribución y asignación de vacunas contra el COVID -19 Entregadas al

Estado Colombiano por los Laboratorios Sinovac Life Scienses Co- Ltd- Moderna mRNA-1273 Switzerland GMBH - Pfizer Inc y BioNTech- AstraZeneca y Jansse Pharmaceutica NV.

Se asignan 290.400 dosis de vacunas del laboratorio Sinovac Life Scienses Co y 203.280 dosis de vacunas del laboratorio Moderna mRNA-1273, a los departamentos y distritos señalados.

### 3. SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

**\*\* Resolución 2022320000000864-6 (8 de marzo)**

Por la cual se ordena la toma de posesión inmediata de los bienes, haberes y negocios y la intervención forzosa administrativa para liquidar a MEDIMAS EPS S.A.S., identificada con NIT 901.097.473-5.

De esta manera, la Superintendencia Nacional de Salud, ordenó la toma de posesión inmediata de los bienes, haberes y negocios y la intervención forzosa administrativa para liquidar MEDIMAS EPS S.A.S., por el término de dos (2) años, es decir hasta el 8 de marzo de 2024, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución, al tiempo de designar como LIQUIDADOR de MEDIMAS EPS S.A.S., al doctor FARUK URRUTIA JALILIE y a la firma SOCIEDAD DE AUDITORIAS & CONSULTORÍAS S.A. - SAC CONSULTING S.A.S, como Contralor.

Lo anterior, teniendo en cuenta que MEDIMAS EPS, no implementó ni ejecutó las estrategias suficientes para dar cumplimiento a las diferentes órdenes impartidas por la Superintendencia, no logrando superar las causales que dieron origen a la adopción de la medida ni a sus prórrogas, incumpliendo las condiciones financieras, de solvencia y las capitalizaciones que debió realizar para ajustarse al Plan de Reorganización Institucional; así como tampoco logró la ejecución de estrategias judiciales de fondo que le permitieran legalizar y/o recuperar los anticipos otorgados.





Así mismo, la EPS presentó un crecimiento en las quejas interpuestas por la red prestadora y proveedora de servicios de salud por la no garantía del flujo de recursos e incumplimiento de los acuerdos contractuales, situación que ha desencadenado un comportamiento creciente de los embargos y depósitos judiciales que afectan el flujo de efectivo de la EPS para atender las obligaciones y garantizar la atención a la población afiliada en condiciones de accesibilidad, oportunidad, seguridad, pertinencia y continuidad, exponiendo a la entidad a un alto riesgo financiero y subsistiendo el riesgo de pérdida de los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Por lo tanto, las situaciones en los componentes técnico científico, financiero y jurídico, se enmarcan las causales previstas en los literales a), d), e), f), h) e i) del artículo 114 del EOSF, en consonancia con las disposiciones de los artículos 9.1.1.1 y 9.1.3.1.1 del Decreto 2555 de 2010, que dan lugar a ordenar la toma de posesión inmediata de los bienes, haberes y negocios y la intervención forzosa administrativa para liquidar MEDIMAS EPS S.A.S.

### **\*\*Resolución 20223200000292-6 (2 de febrero)**

**Toma de posesión inmediata de los bienes, haberes y negocios de la EPS EMSSANAR S.A.S, identificada con el NIT 901.021.565 – 8.**

A través de la presente Resolución, se ordena la toma de posesión inmediata de los bienes, haberes y negocios de la EPS EMSSANAR S.A.S, identificada con el NIT 901.021.565 – 8, por el término de dos (2) meses, esto es hasta el 1 de abril de 2022,, teniendo en cuenta que la entidad presenta una situación financiera crítica que está afectando directamente el goce efectivo del derecho la salud, como quiera que, el incumplimiento de las condiciones de habilitación financiera, para capital mínimo, patrimonio adecuado y reservas técnicas, indica que, de continuar con el comportamiento actual de los resultados, se incrementaría el riesgo de prestación de servicios a su población afiliada.

Se designa como agente especial al Doctor JUAN MANUEL QUIÑONES PINZÓN como agente especial y a la firma NEXIA MONTES & ASOCIADOS S.A, como contralor.

### **\*\*\*Resolución N.º 202232000000189-6 (25 de enero)**

**Por la cual se ordena la liquidación como consecuencia de la toma de posesión a COOMEVA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A, identificada con NIT 805.000.427-1.**

Con la presente Resolución se ordenó a liquidación como consecuencia de la toma de posesión a COOMEVA EPS S.A, por el término de dos (2) años, es decir hasta el 25 de enero de 2024, designando como liquidador al Doctor Felipe Negret Mosquera.

Lo anterior, como consecuencia del deterioro financiero, técnico científico y jurídico relacionadas con las causales previstas en los literales a), d), e), y h) e i) del artículo 114 del EOSF para la toma de posesión, en consonancia con las disposiciones de los artículos 9.1111 y 9.1.3.1.1 del Decreto 2555 de 2010 y ante el la inminente afectación del aseguramiento en salud y de la garantía de la prestación de los servicios de salud.

## **4. CORTE CONSTITUCIONAL**

**\*\*\*Sentencia T - 053 de 2022. Mediante la cual, la Corte Constitucional, estable que los recursos del SGSSS que tienen como fuente las cotizaciones de los afiliados al sistema son públicos, tienen destinación específica y ostentan la calidad de inembargables.**

### **El argumento de la EPS**

La EPS Coomeva argumentó la vulneración de los derechos fundamentales a la vida y salud de

los afiliados de Coomeva EPS, el flujo normal de los recursos del SGSSS y pago de las IPS del sistema, el mínimo vital de los afiliados de la EPS y colaboradores de Coomeva, el debido proceso por la aplicación del precedente judicial; derechos que se encontraban amenazados por la indebida interpretación del precedente judicial que realizó el Juzgado Quince Civil del Circuito de Barranquilla a la excepción de inembargabilidad de los recursos del SGSSS y la indebida aplicación de la orden de embargo que hiciera al Banco AV VILLAS, al retener recursos públicos de Estado que hacen parte del SGSSS y no son administrados por la EPS. Lo anterior -según afirmó-, perjudicaba a la entidad y a todos los actores que dependen de la realización del proceso de compensación.

### El desarrollo

Con Sentencia del 4 de marzo de 2021, la Sala Civil - Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla declaró improcedente la acción de tutela, por cuanto la EPS pretendía, a través de la acción de tutela, revivir debates fenecidos dentro del proceso ejecutivo. Esta decisión fue impugnada por la EPS accionante y confirmada por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia el 14 de abril de 2021.

### Intervención de la Achc

Remitido el expediente y seleccionado para revisión por la Corte Constitucional, la ACHC intervino en dicho trámite, mediante escrito enviado el 5 de noviembre de 2021 -tanto a la Sala Novena como a la Sala Plena-, en donde solicitamos confirmar el fallo de la Corte Suprema, bajo el entendido de que los créditos debidos caben dentro de las excepciones a la inembargabilidad aceptados por la jurisprudencia – incluida la Constitucional-, por cuanto **es viable embargar los recursos de la salud,**

**cuando el cobro de la obligación provenga de la prestación de servicios de salud, argumentos recogidos y reiterados además, por otros intervinientes en la Acción de tutela.** La Achc también señaló que la vía judicial constituía el mecanismo legítimo y garante cuando la operación en el flujo de recursos resultada errático y que generalizar el concepto de inembargabilidad, se convertía en una restricción al derecho a la Administración de justicia.

Apoyaron la postura de las IPS demandantes, la Achc y la Contraloría General de la República. A su turno, la Procuraduría, la ADRES, la Superintendencia Nacional de Salud y el Ministerio de Salud y Protección Social, así como el Agente Interventor de Coomeva EPS S.A. y el Banco AV Villas (donde se encuentran aperturadas las cuentas maestras objeto de controversia) coadyuvaron los argumentos de la Accionante de la Tutela.

**La Decisión.** Conocido el pronunciamiento de la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, se encuentra que:

- Declaró la carencia actual de objeto por hecho superado toda vez que en el trámite de revisión se tuvo conocimiento de la orden de liquidación de Coomeva EPS en virtud de un expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, por lo tanto el juez accionado levantó las medidas cautelares que dieron origen al reclamo constitucional.
- Recordó la Corte, respecto de la tipología de estos recursos, que: "(i) son **parafiscales**, de modo que no ingresan al presupuesto general de la Nación ni se mezclan con otros recursos del erario; (ii) tienen una **destinación específica**, cual es la financiación de la prestación de los servicios de salud a los usuarios del sistema, previa su conversión a UPC mediante el proceso de compensación; (iii) **pertenecen al SGSSS y no al patrimonio de las EPS**, por lo que deben manejarse en cuentas separadas de los dineros propios de dichas entidades –las cuales solo obran como delegatarias del Estado en lo que a su recaudo



concierno—..., no pueden ser utilizados para la adquisición de activos fijos e infraestructura por parte de las EPS; (...)"

- **Precisó que los recursos del SGSSS que corresponden a las cotizaciones de los afiliados, son recursos públicos, son inembargables y respecto de estos no son aplicables las excepciones al concepto de inembargabilidad definidas por la jurisprudencia constitucional.** El embargo sobre las cuentas maestras de recaudo, ocasiona en la práctica una parálisis institucional porque colapsa absolutamente el cumplimiento de otras dimensiones relevantes para la garantía del derecho a la seguridad social en salud.
- Aunque reconoce que *"...resulta completamente inadmisibile desde el punto de vista constitucional la normalización de la cultura del no pago, máxime si se trata de créditos debidamente probados y en un ámbito de tan categórica importancia en el Estado social de derecho"*, consideró que las IPS con sus respectivos títulos, pueden "proseguir con sus legítimas reclamaciones contra la EPS morosa, persiguiendo ya no los recursos públicos, inembargables y de destinación específica del SGSSS sino **la prenda general de garantía de la deudora**, sujetándose para el efecto a las reglas y los procedimientos consagrados tanto en las normas civiles como en aquellas disposiciones especiales que resulten aplicables"
- Con base en dichas argumentaciones, consideró que el Juez 15 Civil del Circuito de Barranquilla **incurrió en desconocimiento del precedente como causal específica de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales**, ya que **desatendió las pautas fijadas** por la Corte para exceptuar la inembargabilidad de los recursos del SGSSS. *"Primero, porque alteró las condiciones definidas en la actual jurisprudencia constitucional respecto de cuándo se pueden someter a embargo los recursos de la salud del SGP. Y, segundo, porque realizó una incorrecta interpretación del alcance del principio de inembargabilidad y sus excepciones ...."*

### Y RESUELVE:

- **LEVANTAR** la suspensión de términos decretada en el trámite de revisión del expediente de tutela con radicación T-8.255.231.
- **DECLARAR LA CARENCIA ACTUAL DE OBJETO**, revocando la sentencia del 14 de abril de 2021, proferida en segunda instancia por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en cuanto confirmó la del 4 de marzo del mismo año.
- **DECLARAR** que el Juzgado 15 Civil del Circuito de Barranquilla vulneró el derecho fundamental al debido proceso invocado por Coomeva EPS
- **ORDENA** a los Bancos Agrario y AV Villas, que en 48 horas, restituyan íntegramente y de manera inmediata los dineros transferidos por concepto de depósitos judiciales a la orden del Juzgado 15 Civil del Circuito de Barranquilla.
- **ORDENA** a la Superintendencia Financiera que, dentro del plazo perentorio e improvable de cuarenta y ocho (48) horas contado a partir de la notificación de esta sentencia, **emita una circular en la que ponga en conocimiento de todas las entidades sometidas a su vigilancia el contenido de esta decisión.**
- **SOLICITA** al Consejo Superior de la Judicatura que **divulgue la presente sentencia** entre los Despachos judiciales del país, con el fin de que estos parámetros sean tomados en cuenta por los jueces de la República a la hora de resolver sobre la imposición de medidas cautelares respecto de recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

# La Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas



Agradece el apoyo de sus miembros patrocinadores:

