Antonio José Camacho

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

PERTINENCIA DEL PERFIL OCUPACIONAL DEL ADMINISTRADOR EN SALUD Y LAS NECESIDADES DE LAS ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD Y OTRAS ADMINISTRADORAS DE CALI

Director
ANTONIO JOSÉ PALACIOS MUÑOZ

Presentado

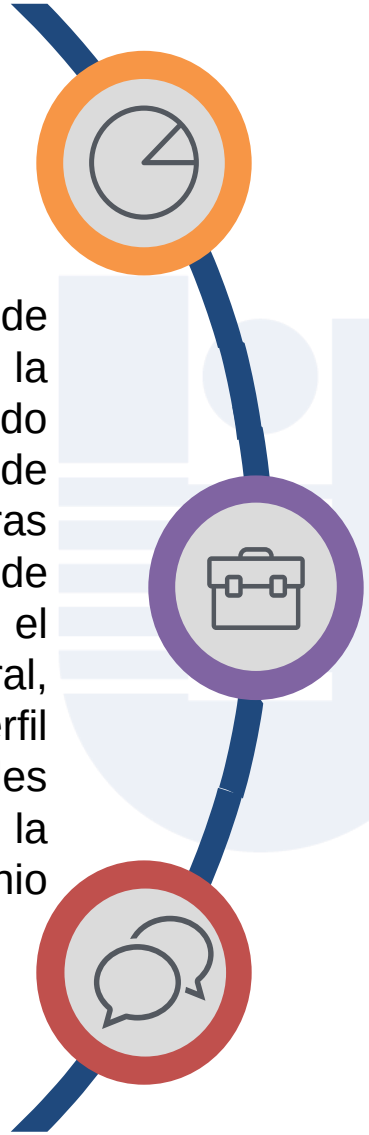
DANIELA ARROYAVE HERRERA
Ma. ALEXANDRA HERRERA VALENCIA

2021

PRESENTACION DEL PROBLEMA

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación, se enfoca en la identificación del perfil requerido por las entidades promotoras de servicios de salud y otras entidades administradoras de planes de beneficios durante el proceso de vinculación laboral, comparado con el perfil ocupacional de los profesionales en Administración en Salud de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.



Actualmente los cargos administrativos principalmente los competentes en la dirección y liderazgo se encuentra siendo ocupados en su mayoría por personal medico.

Desafío de los profesionales en administración en salud para ser reconocidos dentro del Registro Único Nacional del Talento Humano en Salid (RETHUS)

Importancia del perfil ocupacional en los procesos de selección y su afectación frente a la estructura organizacional de las EAPB

PREGUNTA DE INVESTIGACION

¿Cuál es la pertinencia del perfil ocupacional de los profesionales en Administración en Salud de la UNICAMACHO frente a las necesidades de las Empresas Promotoras de Salud y otras Entidades Administradoras de Planes de Beneficios en la ciudad de Cali?

OBJETIVO GENERAL

Identificar la pertinencia del perfil ocupacional de los profesionales de Administración en Salud con las necesidades referidas por las Entidades Promotoras de Salud y otras Entidades Administradoras de Planes de Beneficios en la ciudad de Santiago de Cali y que son determinantes para el proceso de vinculación laboral

Caracterizar las Entidades Promotoras de Salud y las Entidades Administradoras de Planes de Beneficios de la ciudad de Cali.

Determinar los modelos actuantes en las Entidades Promotoras de Salud y otras Entidades Administradoras de Planes de Beneficios para la vinculación laboral de los Administradores en Salud

Analizar la relación entre los modelos de las Entidades Promotoras de Salud y otras Entidades Administradoras de Planes de Beneficios con el perfil ocupacional de los profesionales en Administración en Salud de la UNICAMACHO.

MARCO CONCEPTUAL

ANTECEDENTES

PERTINENCIA

La pertinencia de la educación superior debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen.

Las IES deben facilitar el acceso de educación centradas en las competencias y aptitudes, pues ambas preparan a los individuos para vivir en situaciones diversas

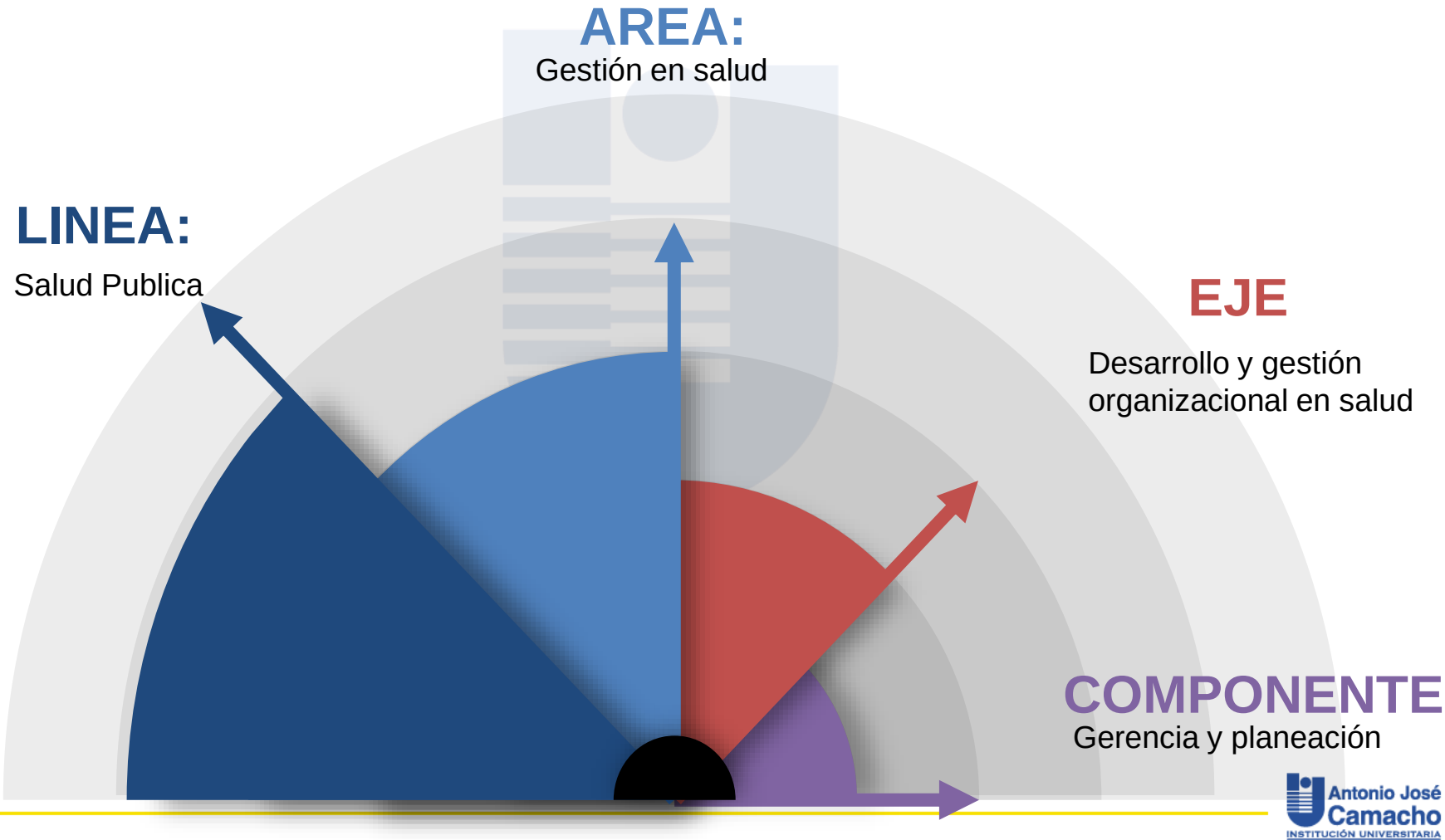
La educación superior debe aumentar su contribución al desarrollo del conjunto del sistema educativo, sobre todo mejorando la formación del personal docente,

Articulo Competencias administrativas del recurso humano en salud. Veloza, M., y Cruz, J. (2015).

la Universidad de Antioquia, Colombia, Mejía LM, Nieto E, Arboleda G, Montoya ML (2012, 152-162), realizaron una investigación titulada “Perfil Socio-Laboral De Los Profesionales En Administración En Salud De La Universidad De Antioquia”

En Antioquia, Colombia, Morales N, Ramírez C y Pérez P, (2004, 52 – 58), Realizaron una investigación de mercado del programa de administración en salud con énfasis en gestión de servicios de salud

METODOLOGIA
LINEA DE INVESTIGACIÓN



Antonio José Camacho
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

METODOLOGIA

Consideraciones Eticas

Enfoque

Cualitativo

Variables de Estudio

Atributos o cualidades

Tipo de investigación

Descriptivo

Tecnicas de recoleccion de datos

Encuesta

Diseño de investigación

No experimental

Muestreo

No probabilistico

Universo y unidad de analisis

Base de datos

RESULTADOS

CARACTERIZACION DE LAS ADMINISTRADORAS DE SALUD

El 52% de las entidades encuestadas corresponde a EPS, estas son las responsables de la afiliación, y del recaudo de sus cotizaciones de los usuarios.

El 22% de las encuestas la realizaron las ARL estas son las encargadas del recaudo de las cotizaciones de las empresas por sus empleados, la asesoría, la prevención, atención médica y rehabilitación.

El 16% corresponde a Medicinas Prepagadas, estas se caracteriza por cubrir de mejor manera algunos de los servicios contenidos en el Plan de Beneficios en Salud

El 10% son las CCF, estas hacen el recaudo, distribuyen y pagan los aportes destinados al subsidio familiar, organizan y administran, ejecutan actividades relacionadas con sus servicios

ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD

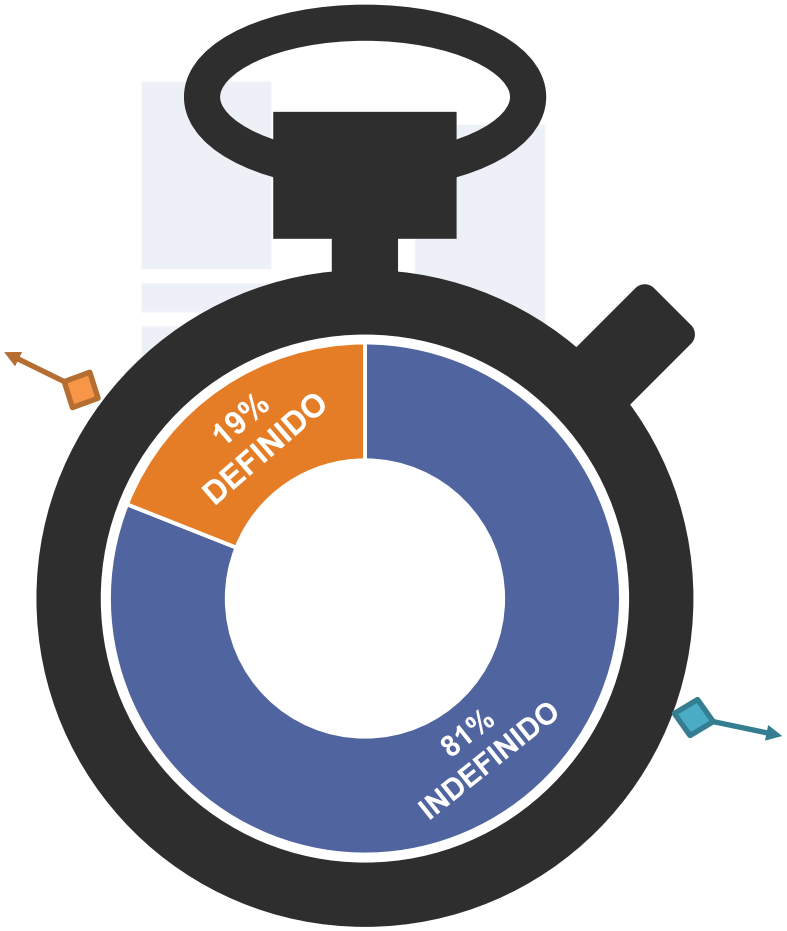
ASEGURADORA DE RIESGOS LABORALES

MEDICINA PREPAGADA

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

TIPO DE VINCULACION LABORAL

El contrato a termino definido le brinda al administrador estabilidad real por el tiempo pactado y responde a una necesidad puntual para cubrir determinado puesto.



Este tipo de contrato, brinda no solo benéficos para el empleado sino para el empleador, ya que aporta mayor estabilidad laboral a los empleados, que perciben el apoyo y respaldo de la institución, lo que impulsa la motivación del personal

RANGO DE EDAD

- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50

el 66% de las EAPB consultadas establezcan que para la vinculación laboral de un administrador la edad este comprendida entre los 36 a los 45 años.
Esto se debe a la gran responsabilidad del cargo, lo que significa que este rango de edades constituye un mayor grado de conocimientos debido a la experiencia adquirida en el recorrido laboral.

PROFESIÓN PARA ASPIRAR AL CARGO

- ADMINISTRADOR
- ECONOMISTA
- ING. INDUST
- MEDICO

Las entidades consideran que un administrador cumple con los requisitos técnicos, gerenciales y financieros necesarios para liderar y guiar al grupo de trabajo al desarrollo de los objetivos establecidos por las instituciones.

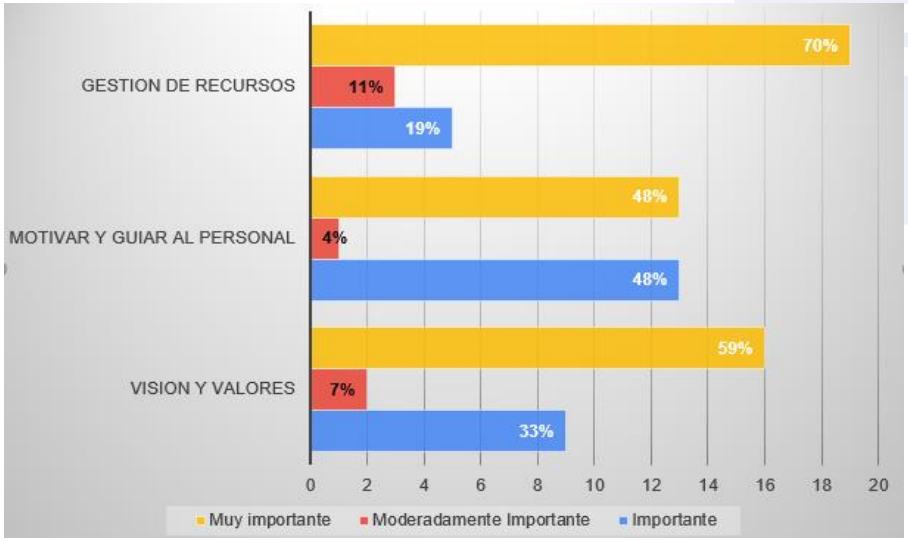
MODELO ACTUANTE DE LAS EAPB PARA LA VINCULACIÓN LABORAL

Competencias Generales

1. MANEJO DE LIDERAZGO.
2. MANEJO DE DIRECCION.
3. TRABAJO EN EQUIPO
4. GESTION DEL CAMBIO
5. GESTION DE COMUNICACION

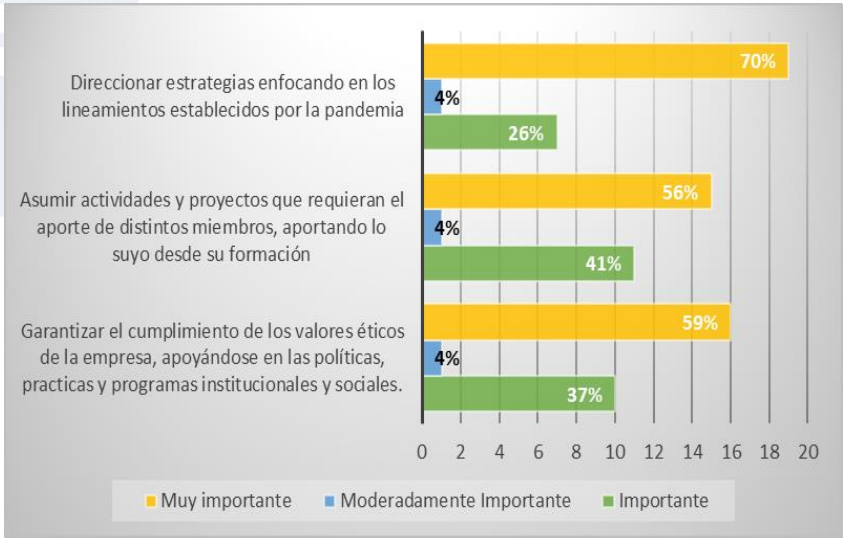
1 MANEJO DE LIDERAZGO.

El 70% consideran muy importante que un aspirante al cargo de administrador en salud gestione adecuadamente los recursos necesarios, orientando y motivando eficazmente al personal a cargo



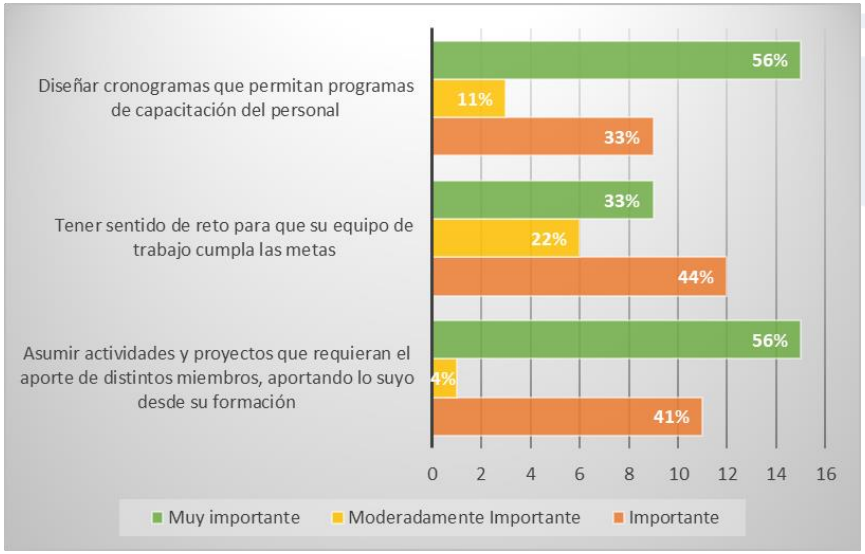
2 MANEJO DE DIRECCION.

El 70% de ellas consideran muy importante que se desarrollen estrategias enfocadas en los nuevos lineamientos establecidos por la pandemia del covid-19 que se vive en la actualidad a nivel mundial al personal a cargo



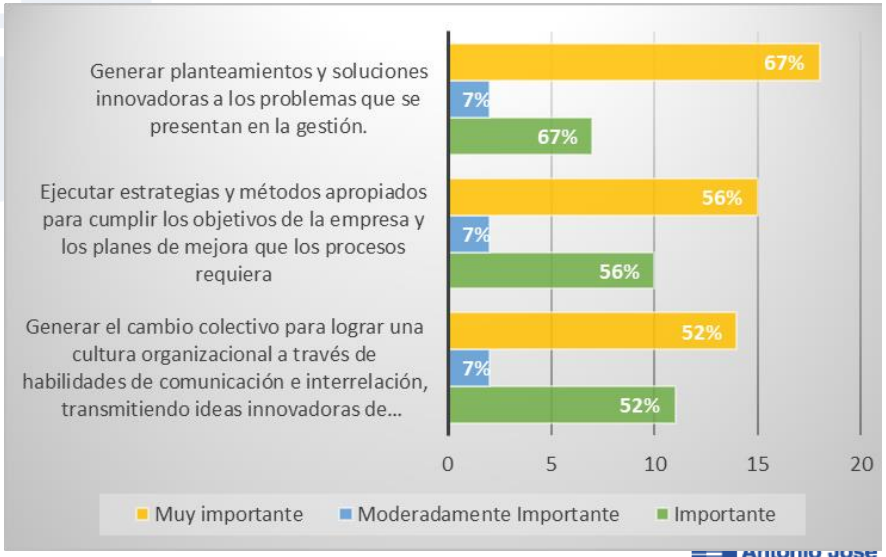
3 TRABAJO EN EQUIPO

El 56% de las consideran muy importante que un administrador en salud diseñe cronogramas de capacitación al personal que permitan planear, mejorar y realizar de manera eficiente las actividades en colaboración con el grupo de trabajo, permitiendo a su vez que este adquiera conocimientos, habilidades y las herramientas necesarias que les permitan innovar en los procesos de trabajo.

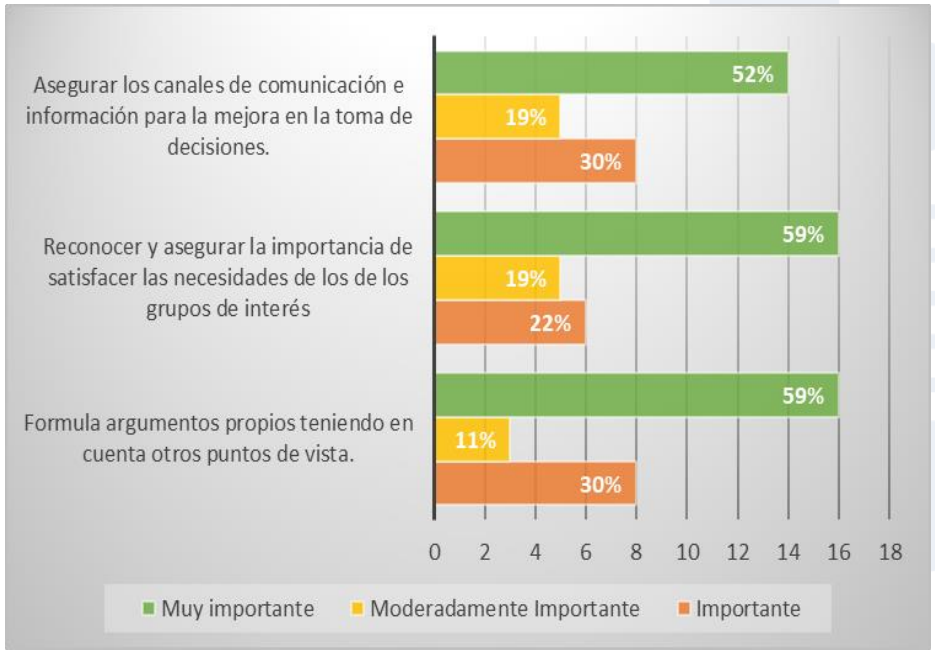


4 GESTION DEL CAMBIO

El 67% de las entidades prestadoras de servicios de salud consideran muy importante que un administrador genere planteamientos y soluciones innovadoras, que tenga la capacidad para saber adaptarse y gestionar los cambios, generando planes que conduzcan al cumplimiento de las metas establecidas por la institución



5 GESTION DE COMUNICACION



59% de las entidades consideran muy importante reconocer y asegurar la importancia de satisfacer las necesidades de los grupos de interés, al igual que formular argumentos propios teniendo en cuenta otros puntos de vista, generando un óptimo clima organizacional favoreciendo la productividad, la competitividad y el éxito empresarial.

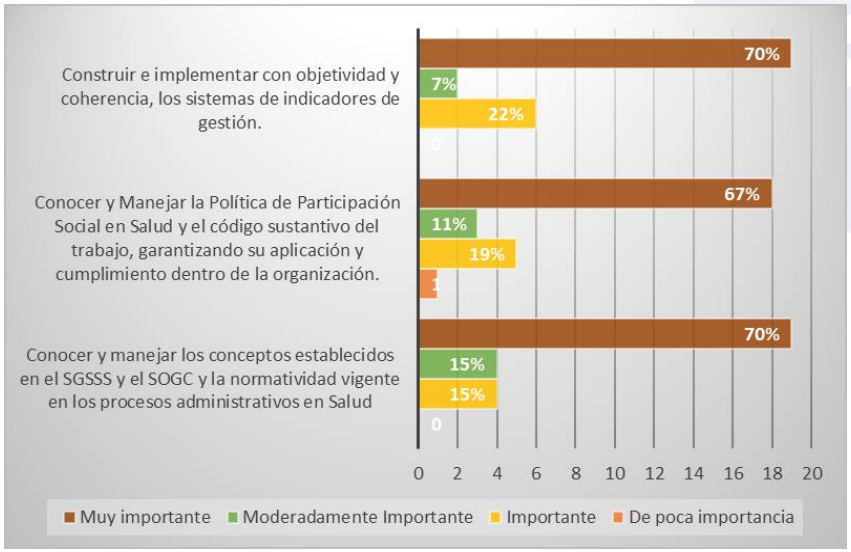
MODELO ACTUANTE DE LAS EAPB PARA LA VINCULACIÓN LABORAL

Competencias Técnicas

1. ADMINISTRACIÓN
2. ECONOMIA EN LA SALUD
3. SALUD PUBLICA
4. CONTABILIDAD
5. RESPONSABILIDAD SOCIAL

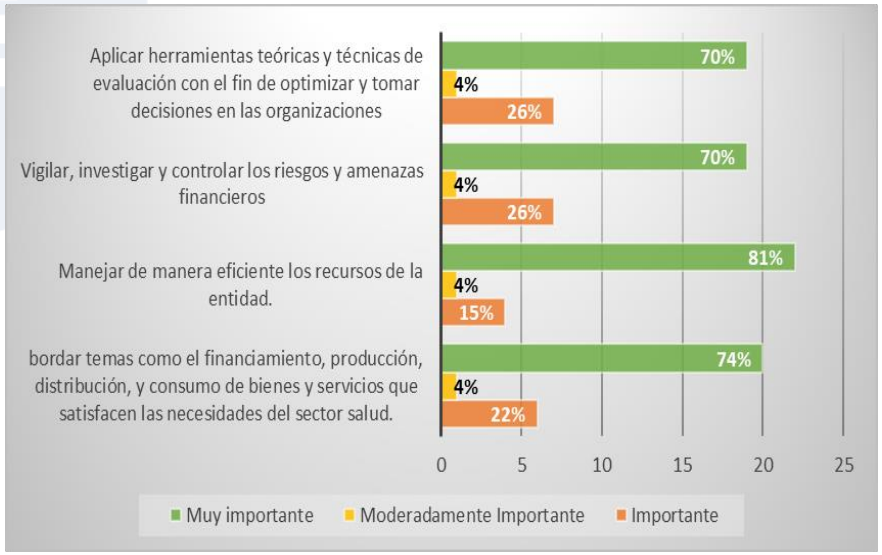
1 ADMINISTRACIÓN

El 70 % de las entidades consideran muy importante que dentro de las competencias requeridas en el proceso de selección de los administradores en salud estos conozcan y manejen los conceptos establecidos en el SGSSS, el SOGCS y la normatividad vigente en los procesos administrativos en salud.



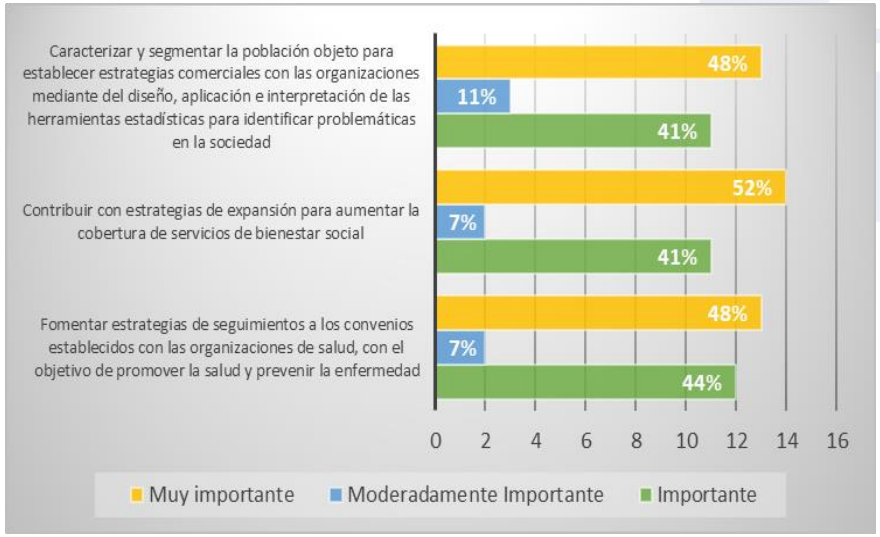
2 ECONOMIA EN LA SALUD

El 81% de las EAPB consideran muy importante que los administradores en salud manejen de manera eficiente los recursos para que con ello se pueda ofrecer una atención más eficiente y eficaz a todos los usuarios, permitiendo alcanzar los mejores resultados con los recursos disponibles.



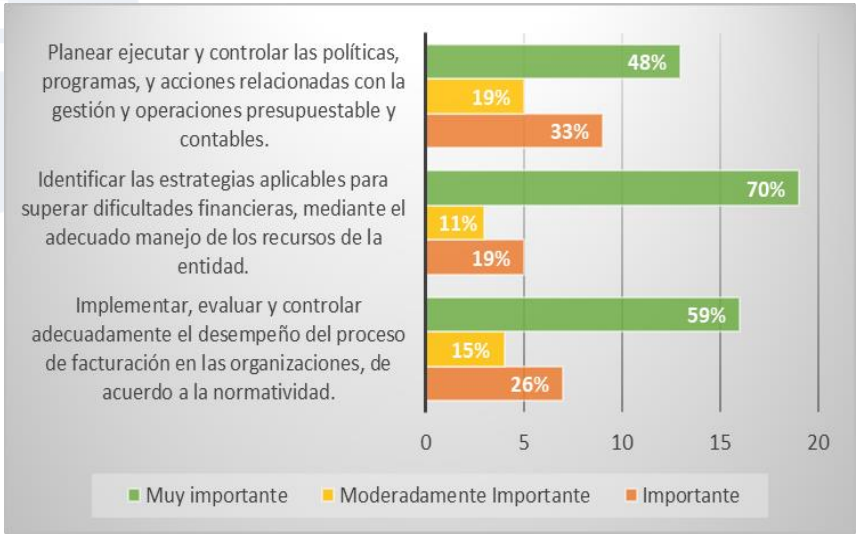
3 SALUD PUBLICA

Para las EAPB es fundamental que el administrador en salud tenga como uno de sus pilares el conocimiento y experticia en salud pública ya que, a través de dicho conocimiento la organización logra identificar las necesidades que presenta su población objeto y de tal manera garantizar las condiciones necesarias para lograr satisfacer dichas necesidades.

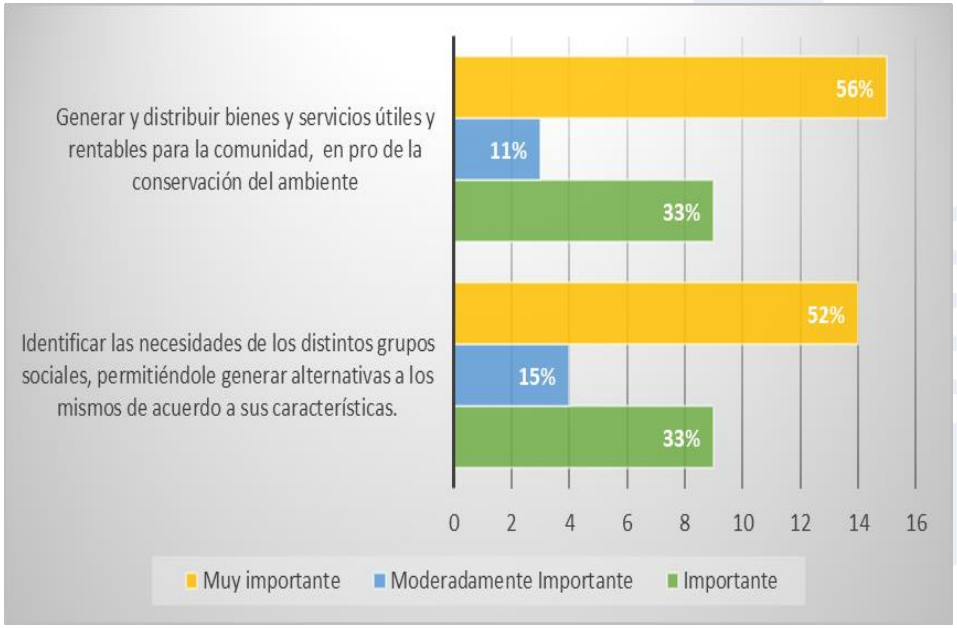


4 CONTABILIDAD

La contabilidad es un pilar fundamental ya que, a través de esta, se observa el comportamiento de la empresa, permitiendo conocer el pasado, el presente y de tal manera prever el futuro, es por eso que el 70% de las EAPB consideran muy importante la identificación de estrategias aplicadas para superar dificultades financieras.



5 RESPONSABILIDAD SOCIAL



La Responsabilidad social es un valor adicional para el sector salud, el cual genera un valor agregado a las organizaciones, tales como mejoras en la imagen, más competitividad y compromiso del sector, este valor añadido genera unos beneficios debido a que son aprovechados por los mismos trabadores gracias a la mejora en calidad laboral.

Analizar la relación entre los modelos de las Entidades Promotoras de Salud y otras Entidades Administradoras de Planes de Beneficios con el perfil ocupacional de los profesionales en Administración en Salud de la UNICAMACHO.

PERFIL OCUPACIONAL UNICAMACHO	RESULTADOS DEL ESTUDIO
Dirigir y gerenciar de manera satisfactoria y productiva las distintas organizaciones del sector de la salud. Basándose en principios técnicos, humanísticos, éticos y de la responsabilidad social	
Director de instituciones públicas y privadas del sector salud en procura de orientarlas hacia la consecución de sus objetivos misionales y estratégicos	Destacar el manejo y la gestión del talento humano, sentido de liderazgo y direccionamiento estratégico, garantizando la calidad en los procesos.
Liderar equipos humanos con la proyección de garantizar los objetivos de las instituciones de salud.	Manejo y comprensión de la normatividad establecida en el SGSSS, SOGCS y otras políticas de participación social relacionadas con el sector.
Coordinar, organizar, planear, programas y diseño de diferentes proyectos del sector.	Adaptabilidad y manejo de la emergencia sanitaria mundial a causa de la pandemia por el COVID-19

CONCLUSIONES

Relación entre las EAPB y la instituciones de Educación Superior, donde las instituciones tenga un área que fomente actividades formativas, de investigación, educativas y de consultoría colaborativas, donde se establezca una comunicación directa entre ambas partes.

Señalan la importancia de inculcar en los estudiantes la ética y la responsabilidad social empresarial; resaltan la formación interdisciplinaria, pero especialmente, reconocen que sin una educación superior con objetivos definidos y acordes con la realidad del sector de la salud

La profesión que más se ajustaba a sus necesidades era la de Administrador, teniendo en cuenta que las entidades encuestadas no hicieron referencia con exactitud a la profesión de Administración en Salud como tal.

ANTONIO JOSÉ PALACIOS MUÑOZ
Director

Ma. ALEXANDRA HERRERA VALENCIA
Malexandraherrera@estudiante.uniajc.edu..co

DANIELA ARROYAVE HERRERA
Darroyaveh@estudiante.uniajc.edu..co