

T.O.G
0028
51

**ANALISIS DE LOS DIFERENTES PROGRAMAS ACADEMICOS DE POSGRADO
EN EL ÁREA DE LA ADMINISTRACION EN SALUD: 2007-2**

**PAOLA SANTANA FORERO
LILIANA PATRICIA TORRES ÁLVAREZ**

**COLEGIO ODONTOLOGICO COLOMBIANO
ESPECIALIZACION DE GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD
BOGOTA
2007**

**ANALISIS DE LOS DIFERENTES PROGRAMAS ACADEMICOS DE POSGRADO
EN EL ÁREA DE LA ADMINISTRACION EN SALUD: 2007-2**

**PAOLA SANTANA FORERO
LILIANA PATRICIA TORRES ÁLVAREZ**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar el título de
especialista en Gerencia en Servicios de Salud**

Asesor Metodológico y Científico

**CONRADO GÓMEZ ADOLFO
Médico, Magíster en Estudios Políticos
Candidato a Doctorado en Salud Pública**

**COLEGIO ODONTOLOGICO COLOMBIANO
ESPECIALIZACION DE GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD
BOGOTA
2007**

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos a:

Los gerentes y funcionarios de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que de manera gentil colaboraron con el presente estudio, realizando la entrevista preparada para tal fin. Sin el concurso de ellos no se hubiese podido cumplir con los objetivos de la investigación.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	10
1. CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.2 JUSTIFICACIÓN	14
1.3 OBJETIVOS	15
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos Específicos	15
1.4 MARCO TEÓRICO	16
2. MÉTODO	34
2.1 TIPO DE ESTUDIO	34
2.2 OBJETO DE ESTUDIO	34
2.3 POBLACIÓN	34
2.4 CRITERIOS DE SELECCIÓN	34
2.4.1 Criterios de inclusión	34
2.4.2 Criterios de exclusión	35
2.5 MUESTRA	35
2.6 VARIABLES	35

2.8	INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	36
2.9	PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	36
3.	RESULTADOS	38
3.1	INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, EN LOS DIFERENTES NIVELES DE FORMACIÓN EN PREGRADO Y POSTRADO, QUE OFRECEN PROGRAMAS ACADÉMICOS EN EL ÁREA DE LA ADMINISTRACIÓN EN SALUD.	38
3.2	ANÁLISIS DEL PERFIL PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LOS PROGRAMAS DE POSGRADO EN GERENCIA O ADMINISTRACIÓN EN SALUD	42
4.	DISCUSIÓN	46
5.	CONCLUSIONES	47
6.	RECOMENDACIONES	48
	REFERENCIAS	49
	ANEXOS	51

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1 Variables de estudio	35
Tabla 2 Programas académicos de educación superior en Administración o Gerencia de Salud	38

LISTA DE ANEXOS

Anexo A Cuestionario Entrevista

51

INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior desempeñan un papel crucial en el apoyo a las estrategias de crecimiento económico basadas en el conocimiento y en la construcción de sociedades democráticas con fuerte cohesión social.

Con el fin de cumplir exitosamente sus funciones en lo referente a la educación, la investigación y la información en el siglo XXI, estas instituciones tienen que ser capaces de responder a las necesidades cambiantes de la educación, la formación y el sector productivo.

El objetivo del presente estudio fue analizar los diferentes programas académicos en Gerencia en Salud de las instituciones universitarias, técnicas y tecnológicas del país, durante el segundo semestre de 2007, a fin de conocer la oferta actual, sus características y perfil de los egresados de los programas de postgrado en cuanto a competencias, habilidades y respuesta a las demandas del sector productivo. Consistió en un estudio multimétodo descriptivo y cualitativo de corte transversal; para identificar las principales características de los programas, al igual que la institución que los oferta se consultó la base de datos del Ministerio de Educación a través del Sistema Nacional de Estadísticas en Educación superior – SNIES. Para conocer y analizar el perfil profesional de los egresados de dichos programas se realizaron 12 entrevistas a gerentes de diferentes instituciones de servicios de salud, ubicadas en Bogotá.

Se encontró que de los 32 programas ofertados en el país uno es de nivel técnico, 3 tecnológicos, 25 especializaciones y 2 maestrías; se evidenció también, que a pesar que las instituciones de educación superior a nivel curricular ofrecen asignaturas para el desarrollo de competencias específicas en lo profesional, es evidente la presencia de vacíos al respecto en la práctica laboral frente a las

habilidades gerenciales, conocimiento gerencial, manejo de proyectos financieros, además de la falta de competencias comunicativas y sociales.

El estudio concluye que si bien se ha efectuado un esfuerzo importante en el sector educativo para promover profesionales que desarrollen competencias profesionales y laborales, en la actualidad no son suficientes para responder a las exigencias del sector productivo como lo manifiestan los empleadores. Para el plan de mejoramiento y articulación educación superior-mercado laboral, es indispensable que las instituciones redefinan su perfil académico y el plan de estudios que se ha venido ofreciendo, de manera que responda de mejor forma a las necesidades y demandas del mercado laboral.

1. CONTEXTO

1.1 PROBLEMA

La educación tiene el desafío de actualizar su enfoque de formación para desarrollar en los estudiantes competencias laborales que incrementen sus probabilidades de éxito en la vida personal y social. Para el sector educativo esto implica ampliar sus perspectivas con información sobre la dinámica y tendencias de su entorno, acercarse al mundo productivo para establecer alianzas, contribuir con una educación pertinente y de buena calidad y ser parte activa y fundamental de la estrategia y competitividad y productividad regional y nacional.

Actualmente, las universidades colombianas no enfocan a los estudiantes frente a las competencias del mundo laboral, éstas hacen énfasis en las teorías y conceptos, asistencia a clase, importancia del profesor como fuente de información, aprendizaje independiente, hechos y conocimientos, lo anterior ha traído como consecuencia al déficit énfasis en el aprendizaje basado en problemas y proyectos, actividades y habilidades socio-comunicativos. De igual forma, otro problema a nivel de competencia se refleja la falta de capacidad de negociación, planificación, coordinación y organización, la acertada toma de decisión y la habilidad para resolver problemas.

No obstante los índices de calidad, del estudiante frente a los conocimientos adquiridos, no responden al mercado laboral esperado frente a lo que se quiere.

El grado de competencias y capacidades generadas desde la oferta de recursos humanos para abordar nuevos problemas derivados del rápido cambio tecnológico y de paradigmas que se dan en la sociedad actual, es decir la formación y la capacidad de desempeñarse en ambientes de incertidumbre frente al conocimiento, lo ideal es buscar la excelencia de programas en las instituciones de educación superior quienes deben establecer competencias promoviendo la capacidad del estudiante idóneo con el fin de que obtenga un empleo y a su vez estabilidad.

La influencia y competencia de educación superior ha sido observada en relación al mundo laboral. Donde la demanda y las necesidades del sector productivo empiezan hacer presencia en las políticas de educación superior con desventajas y con perspectivas a ser mejoradas. De esta forma, es preocupante para las universidades la transición de los graduados de la educación superior ya sea técnico, tecnólogo o profesional frente al mercado laboral; esto permite identificar las competencias que hoy en día son de demanda y las que en efecto aquella ofrece. Los programas ofrecidos por las instituciones deben ser fortalecidos asegurado una oferta de calidad por parte de estas.

El profesional de hoy tiene una alta probabilidad de verse obligado a asumir distintas ocupaciones a lo largo de su vida en las que tiene que demostrar desempeños excelentemente competitivos; el estudiante y profesional debe ser consciente de sus conocimientos y de la forma de ponerlos en práctica en sus tareas complejas y cambiantes.

Adicionalmente, surge el siguiente interrogante en relación con la investigación en las instituciones de educación superior que ofrecen programas relacionados con la gerencia en salud ¿Cuál es la oferta actual de los diferentes programas de posgrado encaminados a la administración de servicios de salud?

1.2 JUSTIFICACION

El sector educativo necesita replantear y modernizar sus estructuras institucionales sus procedimientos operativos y administrativos, poner en marcha los sistemas de verificación y seguimiento a los procesos para alcanzar los mejores resultados en cobertura y calidad.

La globalización en el mundo actual es la opción que integra los conocimientos, donde la educación es participe de la calidad quien juega un papel importante sobre la responsabilidad que tiene de formar a los estudiantes para que estén en plena capacidad de responder a los retos del siglo XXI.

Hoy en día, es necesario renovar el enfoque como la practica de la formación laboral de los jóvenes para responder a los retos emergentes. Desarrollar competencias laborales en los estudiantes contribuye a su empleabilidad, es decir, a su capacidad para conseguir un trabajo, mantenerse en el y aprender elementos específicos propios del mismo así como para propiciar su propio empleo.

El fortalecimiento de las educaciones de educación superior debe plantear nuevos mecanismos para el cumplimiento de las competencias asignadas y-o asumidas quienes realizaran diversas alternativas que combinaran la formación de competencias laborales en todas las instituciones y el acercamiento al sector productivo, con el objetivo de asegurar la calidad y la pertinencia de dicha formación.

La importancia del estudio, está dada por la calidad y relevancia de la información obtenida en los hallazgos de las fuentes consultadas y en la retroalimentación generada por los aportes de los gerentes de instituciones de servicios de salud entrevistados.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar los diferentes programas académicos de posgrado encaminados a la administración de servicios de salud que ofrecen las instituciones de educación superior en Colombia, en el segundo semestre de 2007, con el fin de conocer las dimensiones y características de dicha oferta.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las principales instituciones de educación superior, en los diferentes niveles de formación en pregrado y postrado, que ofrecen programas académicos en el área de la administración en salud.
- Determinar el perfil de los egresados de los programas de postgrado de administración o gerencia en salud, en sus niveles de especialización y de maestría, en cuanto a sus competencias profesionales y laborales, habilidades gerenciales y respuesta a las demandas del sector productivo.

2. MARCO TEORICO

Durante los procesos de cambio social, las múltiples crisis van emergiendo con un fuerte impacto en la vida de las nuevas generaciones, esto hace pensar en el sentido, los objetivos, intensiones y fines de la educación, las estructuras organizativas tienden a ser disfuncionales, el personal académico percibe que la acción institucional deja de corresponderse con las necesidades que la sociedad en su conjunto plantean, los alumnos demandan modificaciones, propuestas formativas que consideren sus expectativas y características, en general, es manifiesto malestar, cierto descontento a las propuestas educativas, el discurso de las instituciones pierde fuerza al identificarse inercias y modos de operar en sus comunidades académicas y administrativas. (Castellanos, 2004)

Es necesario explorar en la forma como se han concebido y desarrollado las políticas educativas en nuestro medio, los elementos de juicio que permitan diseñar nuevas estrategias de igual forma medir la magnitud del resultado de aprendizaje en las diferentes facultades que visualizan ofertas en los programas a nivel de pregrado y postgrado en administración de salud.

La calidad en la educación es reflejada en la idoneidad o capacidad con que esta da respuesta a las demandas que la sociedad hace a las instituciones para que la formación de las personas corresponda a la necesidad de educación a nivel global.

El grado o medida de acierto marca asimismo el grado de calidad, se pueden mencionar aspectos importantes que definen la identificación específica a la hora de escoger el lugar y el esquema del programa que será en gran medida un soporte integral para el estudiante. Un eje técnico – pedagógico que agrupa a los actores de la pedagogía de la tecnología educativa y de la tecnología para la educación.

Para lograr la generación del conocimiento se requiere del uso de metodologías más flexibles y pertinentes, que puedan ofrecer mayores y más amplias oportunidades de adquirir nuevos conocimientos. Uno de los enfoques que se centra en el dominio del conocimiento convertido en aprendizaje, es la educación basada en el enfoque por competencias cuyo objetivo es corresponder a las nuevas exigencias del mundo contemporáneo, representando un tipo de educación mas abierta flexible, permanente (Arguelles,1999).

Según Ángeles (2001), citado por Serna (2004), entre los aspectos mas importantes de trabajar con un modelo curricular basado por competencias, es que proporciona al alumno elementos suficientes para tener éxito en su vida, puesto que al centrarse en el busca como meta su pleno desarrollo para la producción social, otorgándola un papel activo para poder favorecer su autonomía y ser cada vez mas competente, pudiendo transitar libremente de un nivel de competencia a otro. Además, propicia el auto aprendizaje y potencia la capacidad del individuo para aprender a aprender a través de la modificación de los esquemas mentales de los estudiantes. Provocando con esto la generación y aplicación del conocimiento a realidades concretas

Este eje aporta elementos que pueden ser requeridos para un mejor servicio educativo, visualizando desde el currículo, al énfasis en el desarrollo intelectual. La educación superior es hoy por hoy la de mayor desarrollo profesional en lo que a oferta se refiere

Los ambientes de aprendizaje, en consecuencia, se están diversificando y las alternativas en el progreso de salud han desarrollado programas en universidades como : Pontificia Universidad Javeriana lleva a cabo un perfil de desempeño en el nivel gerencial o en el desarrollo de las áreas administrativas en las instituciones hospitalarias, tanto públicas como privadas, el solido conocimiento de

la misión y de la visión y estructura hospitalaria dentro del contexto nacional de la salud y del aseguramiento, como también el manejo adecuado de las técnicas e instrumentos gerenciales aplicables, así como las actitudes y habilidades relacionadas con su utilización razonablemente eficiente y socialmente humana.

Según la Fundación Universitaria de Ciencias de la salud, el egresado estará en capacidad de planear, organizar, dirigir y evaluar la prestación de los servicios de salud de acuerdo con el perfil epidemiológico del área y los parámetros establecidos en la reforma de la Seguridad Social.

En la conferencia mundial sobre la educación superior (1998) en la sede de la UNESCO, se expresó que es necesario propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de las competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad. Así mismo, se señaló que las principales tareas de la educación superior han estado y seguirán estando ligadas a cuatro de sus funciones principales:

- Una generación con nuevos conocimientos (las funciones de la investigación).
- El entrenamiento de personas altamente calificadas (la función de la educación).
- Proporcionar servicios a la sociedad (la función social).
- La crítica social (que implica la función ética)

Chomsky (1985), a partir de las teorías del lenguaje, instauro el concepto y define competencias como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación.

La educación basada en competencias (Holland, 1966,97) se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el

alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria. Formula actividades cognoscitivas dentro de ciertos marcos que responden a determinados indicadores establecidos y asienta que deben quedar abiertas al futuro y a lo inesperado.

De esta manera es posible decir, que una competencia en la educación es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos y las habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar cabo adecuadamente un pape, un desempeño una actividad ò una tarea .

Paul Attewell (1990) en su artículo "que es una habilidad dice que es un concepto sumamente complicado: habilidad es la destreza para hacer algo pero la palabra también se relaciona por ejemplo, con el desarrollo mismo de una habilidad y habilidad suele utilizarse como sinónimo de competencia, que de esta manera remite a expertos, a maestría en el desempeño y excelencia .

Richard Boyatzis (1982) expresa que: *"una competencia para demostrar la secuencia de un sistema del comportamiento que funcionalmente esta relacionado con el desempeño o con resultado propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo observable, algo que una persona dentro del entorno social pueda observar y juzgar"*

Un estudio que examina los factores de éxito de los egresados de instituciones a nivel superior en Canadá encuentra seis valores fundamentales que se relacionan con la educación (Evers y Ochara, 1995).

Seis valores fundamentales en instituciones a Educación en Canadá:

- Actitudes morales y éticas
- Gusto por aprender a aprender – permanentemente.

- Ciudadana comprometida
- Respeto y tolerancia hacia los otros
- Conciencia ambiental

Para enfatizar la formación de los estudiantes en estos valores, en 1998 – 1999 la Universidad de Guelph, en Canadá decreto las siguientes competencias como base de su educación; puede observarse que son una convergencia entre las habilidades, los conocimientos y los valores.

Los entornos de aprendizaje basados en el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) en educación superior se están convirtiendo cada vez más en un elemento clave para mejorar la calidad educativa. Son recursos que facilita el acceso a otros sectores y posibilitan la educación para toda la vida. La incorporación de las TIC para crear entornos de aprendizaje, de carácter presencial, a distancia favorecen que las estrategias de enseñanza – aprendizaje sean más flexibles, centradas en el aprendiz y promuevan el auto aprendizaje la reflexión y el trabajo colaborativo (Peters, 2000; Beltrán 2001; Cabrero, Barroso y Roman, 2001)

Los reportes de experiencias exitosas sobre el uso de las TIC en entornos de aprendizaje contribuyen a mejora de la calidad en educación superior y en algunos casos hasta en reducción de costos (Twigg, 1999).

Un medio fundamental para lograr el desarrollo académico de una universidad es el docente. Específicamente para la educación basada en competencias se requiere de un docente abierto al cambio, en un proceso permanente de aprendizaje y desaprendizaje que promueva la actualización y mejora continua en las competencias profesionales de los estudiantes; preocupado y orientado siempre hacía el aprendizaje y el logro de competencias académicas y profesionales de los estudiantes. Debe, además dominar el proceso administrativo

de los programas educativos y de formación profesional a su cargo, la planeación, la organización, la coordinación, el control la evaluación y la innovación de los mismos.

Entre las competencias que debería manifestar el docente, se encuentra, principalmente, la de orientar y facilitar los aprendizajes lo cuales facilitarían en el alumno la aparición de conductas que harán posible su desarrollo como persona, tanto en el plano individual como en el colectivo. Los procesos educativos facilitados por el docente, cautelan el desarrollo del individuo, tanto en lo espiritual como en lo físico. También es de interés de la educación que el alumno alcance su repertorio de conductas socialmente aceptadas, que le permitan integrarse en el grupo al cual pertenece produciéndose así, la función socializadora de la educación. Es pertinente recordar aquí que las personas no pueden vivir marginada del grupo, pues si esto sucediera lo más probable es que pereciera.

En educación superior el reto para los profesores es aun mayor debido a que la mayoría han desempeñado tradicionalmente la función docente al margen de conocimientos de las teorías de aprendizaje métodos y estrategias de enseñanza (Hernández, 2003). Los profesores de nivel universitario son especialistas de disciplinas diferentes al campo de la educación y en pocas oportunidades, sino es que nunca, han participado en programas de formación docente. En la docencia, se reproducen patrones aprendidos durante la formación profesional (Hernández, 2003).

La enseñanza se realiza en base a sus propias experiencias de aprendizaje, a criterios personales sobre lo que es lo correcto o a la experiencia de alguien mas de quien les gusta su estilo de enseñanza. La improvisación es una practica común y pocas veces se reflexiona sobre la eficacia de estrategia o el método aplicado de Pablo (Peón, 2002).

La calidad en la educación, en el informe Delor (1996) para la UNESCO realizado por la comisión internacional sobre la Educación para el siglo XXI se reconoce que el crecimiento de la educación escolar ha generado un fenómeno adverso a esta. La búsqueda de la mejor calidad en la educación, independientemente del nivel educativo, debe incluir la mejora del profesorado no solo en la especialidad disciplinar y en destreza y habilidades docentes, sino también en otros aspectos, Cabrero (1998). En relación a las competencias que los docentes promotores del cambio deben poseer, se identifican por una parte la comprensión de las diferentes variables relacionadas con las TIC, y por otra, el dominio conceptual y técnico del campo de la educación saber el " cómo " y saber hacer " Cebrian (Salinas 2000) .

El principal cambio en el docente para desempeñar su papel en esquemas centrados en el estudiante, es una actitud de plena consciencia de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Debe dejar de ser la fuente del conocimiento, para convertirse en el guía facilitador, recursos y estrategias de aprendizaje. Debe ser gestor de fuentes de información y orientador de experiencias de aprendizaje con capacidad: guiar a los estudiantes en la localización e interpretación de la información adecuada; promover y potenciar el aprendizaje autodirigido ; crear entornos de aprendizaje al estilo y ritmo de sus estudiantes, proporcionar tutoría individualizada e independiente del tiempo y espacio; brindar orientación en los recursos tecnológicos para que estos funcionen como un apoyo y no como un obstáculo, Capuart , Vitalia y Marin (1998) realiza un análisis muy amplio sobre las nuevas características del profesor.

Salinas (2000) destaca que el énfasis de los cambios está en las estrategias didácticas de los profesores, en los sistemas de comunicación y distribución y en los diseños de los materiales de aprendizaje. A su vez, destaca la necesidad de atender el creciente acceso en los hogares del uso del Internet, el cual se ha

convertido en el principal contacto que tienen los jóvenes en edad escolar con la tecnología. Por su parte, Cervera (Sin fecha) considera que el docente tiene que acostumbrarse a realizar sus actividades en entornos tecnológicos, ya que eventualmente podría estar involucrado en funciones para:

- Realizar actividades académicas administrativas y de planeación para el desarrollo de acciones formativas presenciales, semipresenciales, a distancia y en línea.
- Diseñar, producir y evaluar contenidos y objetos de aprendizaje
- Conocer las cualidades y características de los recursos tecnológicos su utilización más adecuada.
- Formar y capacitar a otros docentes.

Desde la perspectiva curricular: facilitan el seguimiento del rendimiento del estudiante; permiten la comunicación interpersonal los contenidos de los cursos pueden complementarse con recursos disponibles en el Web; facilitan la interacción alumno-alumno y profesor –alumno ; posibilitan el trabajo colaborativo; permiten con mayor eficiencia realizar la gestión y administración de las actividades académicas de los estudiantes; y facilitan la realización de los ejercicios de evaluación y auto evaluación (Beltran 2001 y Gallego).

La universidad, como institución social debe dirigir sus voluntades, estrategias y esfuerzos organizacionales, tras la consecución de aquellos fines que expresan en su visión, misión, objetivos y metas. Todo esto, sustentado en idearios o teorías generadores de principios , orientaciones y criterios que brindan sentido, determinan y valoran los resultados de esos esfuerzo manifestación y responsabilidad (Flores, 1999). Una de las dimensiones de la relación entre la universidad y la sociedad, se refiere a la posibilidad de asegurar que los conocimientos obtenidos en las aulas serán transferidos a los contextos concretos en los que ocurren las prácticas profesionales. La educación basada en

competencias trata de superar este problema mediante el principio de transferibilidad. Este principio plantea que el profesional que ha adquirido ciertas competencias. Para realizar o acciones intencionales a partir de determinadas situaciones educativas (simulaciones en el ambiente académico ò en lugares similares a aquellos en los que se trabajara). Deberá poseer la capacidad para solucionar problemas ò para enfrentarlos de manera creativa en contextos diferentes.

El enfoque por competencias, prepara al alumno para la vida, le da herramientas para que logre el éxito laboral y con ello el personal y profesional; puesto que le permite ir ganando experiencia con lo que día a día construye con su aprendizaje en los años formativos de su profesión (Serna, 2003).

Los cambios que hoy se producen en el entorno empresarial caracterizado por la globalización de la economía y la continua introducción de las nuevas tecnologías en los proceso de producción y administración en las organizaciones han provocado a su vez, cambios en las estructuras al interno de las mismas, existiendo, la tendencia el aplanamiento de estructuras y a la constante evolución en los puestos de trabajo, lo cual hace difícil mantener la estabilidad en los mismos.

Esta nueva realidad también ha modificado el contrato entre las organizaciones y sus miembros basándose en el desarrollo profesional de los primeros y de la búsqueda, por parte de los segundos de nuevas formas para `potenciar al máximo las competencias de su personal.

Para dar respuesta a este gran reto muchas empresas han optado por la aplicación de un sistema de competencias laborales, como una alternativa para impulsar la formación y la educación , en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de las organizaciones y sus miembros. Cuando se

entra en este tema del mundo del trabajo, y particularmente desde el empleo, en mercados de trabajo difíciles con niveles altos de desempleo, se pueden distinguir dos niveles de competencias;

a) Las competencias de empleabilidad, o sea aquellas competencias necesarias para obtener un trabajo de calidad y para poder reciclarse siguiendo los cambios. Estas pueden resumirse en habilidades básicas tales como la capacidad de expresión oral y escrita, matemática aplicada (como capacidad de resolución de problemas), capacidad de pensar (abstraer características cruciales de los problemas, decidir sobre ellos y aprender de la experiencia). Estas competencias requieren una enseñanza sistemática y gradual.

b) Se agregan a las anteriores otras relacionadas al uso de recursos (tales como trabajo, dinero, tiempo, materiales y equipo), para lograr objetivos, las competencias interpersonales, trabajo en grupo, enseñar y aprender liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural; competencias de comunicación (identificar, adquirir y evaluar información , comunicarla a otros). Finalmente se señalan competencias sistemáticas (aproximarse a la realidad en si complejidad de relaciones y no con un conjunto de hechos aislados); competencias tecnológicas (conocimientos y uso de tecnologías usuales) (SCANS 1,992).

La globalización es un proceso amplio que implica cambios a nivel cultural, social y económico. En el ámbito de lo económico, se caracteriza por la supresión de las barreras al libre comercio y la mayor integración de las economías nacionales. – como lo senala Garcia Canclini. “ La globalización supone una interacción funcional de actividades económicas y actividades dispersas, bienes y servicios generados por un sistema de muchos centros, en el que importa mas la velocidad para recorrer el mundo que las posiciones geográficas desde las cuales se actúa. Se habla entonces de una sociedad centrada en el conocimiento y en la disponibilidad

de información, que gracias al avance en las telecomunicaciones han permitido la conexión de lugares distantes tanto para el intercambio económico como para el cultural.

La productividad ha sido definida como la capacidad de potenciar el uso de los recursos para obtener mayores resultados y puede ser observada a nivel macro (seguridad, infraestructura en torno macroeconómico, institucionalidad pública educación) o micro (factores internos de la empresa que determinan su eficiencia y su competitividad). Para el caso de las organizaciones, la productividad está determinada por su estrategia corporativa, su estructura y por la capacidad de agregar valor a través de un trabajo humano coordinado.

La competitividad, por su parte, hace referencia al grado en el cual un país puede, bajo condiciones de mercado libre y transparentes, producir bienes y servicios, los cuales son expuestos al mercado internacional, mientras simultáneamente mantienen y expanden el ingreso real de la gente a largo plazo. En otras palabras, la competitividad es la habilidad para crear un nivel de vida alto y creciente para el ciudadano promedio para lo cual se requiere de un cierto nivel de desarrollo productivo.

Para enfrentar el contexto expuesto, Colombia ha definido una política nacional de competitividad y productividad, que ha sido implementada a través de programas específicos para atacar la improductividad de la plataforma o entornos productivos empresariales, a través de la construcción de la red Colombia compite.

La política, cuyo fin es propagar al sector empresarial colombiano para insertarse en el mercado internacional incide en los tres factores de la competitividad: la productividad macro, la productividad micro y la estrategia empresarial, entendida esta como la capacidad de una organización para combinar sus fortalezas, con el ánimo de diferenciarse de los otros y competir con ellos.

De esta manera se espera incidir en la productividad nacional y en la capacidad de las empresas para vincularse de forma sostenida a los mercados internacionales. Así, mismo la política plantea unos beneficios esperados para los trabajadores, tales como: mejoras en la calidad de vida en el trabajo, mayor capacitación y entrenamiento, posibilidad de acumular activos (capital humano por educación y entrenamiento) que ofrecen retornos esperados mas altos que la fuerza del trabajo simple mejores salarios que implementen la productividad y la acumulación de capital humano y estabilidad laboral.

Buscando ser competitivas y productividad, las organizaciones han implementado tecnología no solamente dura (hardware) asociada a los procesos productivos sino blanda (software) referida a la planeación, administración y gestión de la producción y el trabajo para hacer un mejor uso de sus recursos. De esta manera se reconoce que a parte de su saber técnico, lo que agrega valor a su organización son capacidades más complejas. Como la coordinación de acciones, la planeación la creación y la solución de problemas.

La clave de agregación de valor de una organización ya no es la destreza física de los trabajadores ni la disección del trabajo en tiempos y movimientos, sino mas bien su capacidad de optimizar los recursos, analizar los resultados de su acción, de trabajar en equipo y coordinar acciones. Por eso, mas que líneas de ensamblaje de los productos o de prestación de servicios se organizan procesos que son continuamente mejorados para satisfacer las necesidades de los clientes Arguelles (1999).

Tradicionalmente, la formación laboral de los estudiantes de la educación media ha estado a cargo de las instituciones educativas técnicas y diversificadas , las cuales han sido altamente valoradas por los padres de familia en virtud de que algunos de estos planteles muestran resultados satisfactorios y sostenidos en los

exámenes de Estado y se considera que aumentan en los estudiantes la posibilidad de conseguir un empleo.

Desarrollar competencias laborales en los estudiantes contribuyen en su empleabilidad, es decir a su capacidad para conseguir un trabajo, mantenerse en el y aprender elementos específicos propios del mismo, así como para propiciar su propio empleo, asociarse con otros y generar empresa o unidades productivas de carácter asociativo y cooperativo. La empleabilidad depende de las competencias básicas (lenguaje, matemática y ciencias), de las ciudadanas que permiten que un individuo se desenvuelva en un espacio social, y de aquellas relacionadas con la capacidad de actuar orientado por un pensamiento abstracto de carácter sistémico y tecnológico, emplear recursos de diversa índole relacionarse con otros en un escenario productivo .

La formación laboral así concebida, no solo se refiere al hecho de estar listo para el trabajo, sino a la capacidad de moverse hacia labores retadoras que generen satisfacción y que contribuyan a la consolidación de un proyecto de vida y a la actuación del joven como persona y como ciudadano productivo y responsable.

La formación de competencias laborales impone el desafío de desarrollar habilidades, actitudes, valores y disposiciones que permitan a los jóvenes comprender la lógica y los referentes de la vida productiva y asumir los comportamientos deseables en un ambiente laboral, tanto en trabajos al interior de distintos tipos de organizaciones como en otra forma productivas. Estas oportunidades se ofrecerán bajo la responsabilidad de la institución educativa una parte como oferta propia del plantel y otra mediante practicas reales en ambientes de trabajo externos al centro educativo.

Desde el análisis interaccional se observa que las políticas activas en la formación y empleabilidad, la producción de calificación y nuevas cualificaciones definen la

modalidad de inclusión – exclusión al mercado de trabajo. La teoría del capital humano trata con las capacidades adquiridas que se desarrollan a través de decisiones individuales en aspectos como la educación tanto formal como informal así como la posterior formación en el mercado de trabajo (Brunet y Bellzunegui, 2000).

Todas las instituciones, académicas y técnicas, pueden desarrollar en sus estudiantes competencias laborales generales, que les permiten incorporarse al mundo productivo. Si se tiene en cuenta que la institución educativa es en si misma organización, es posible desde allí mostrarles a los alumnos elementos propios de la dinámica del mundo laboral. Una institución educativa que desarrolla competencia laborales generales , pueden generar una cultura institucional en la que la participación, la generación de ideas, la iniciativa y el contacto con el entorno , hagan parte de la vida cotidiana estudiantil .

El desarrollo de competencias laborales generales implica un giro para las instituciones académicas, que no tenían la formación para el trabajo como parte de su proyecto pedagógico. También significa un reto para las instituciones de la media técnica y aquellas otras que ofrecen especialidades o modalidades o instituciones educativas tipo INEM, que ofrecen una formación centrada en destrezas y habilidades para el trabajo en puestos muy específicos. Para estas ultimas , la apuesta es desarrollar, por un lado, estas competencias laborales generales y , a la vez, ampliar su visión de las competencias especificas para adaptarse a las cada vez cambiantes necesidades y oportunidades del mundo productivo. En este orden de ideas, las instituciones educativas pueden orientar la formación laboral a través de la definición de su proyecto educativo institucional, reconociendo las potencialidades productivas del entorno y los intereses profesionales de sus estudiantes. También puede articular esta formación a la practica pedagógica, incluyendo las competencias laborales al p0lan de estudios , ubicando los contenidos académicos en contextos laborales y trabajando por

proyectos que les permitan aplicar soluciones preferidas a situaciones del mundo productivo.

Del mismo modo, las instituciones pueden establecer alianzas con el sector productivo para que sus estudiantes realicen observaciones pedagógicas empresariales y prácticas laborales, así como identificar experiencias, trabajos temporales o de vacaciones para compartirlas, reflexionar sobre las competencias que estas actividades les exigen y determinar oportunidades de aprendizaje y mejoramiento.

El camino más eficaz para desarrollar estas competencias es la práctica, es decir, aunque los talleres de formación y contenidos sobre estas competencias son importantes lo fundamental es la acción que los estudiantes puedan emprender alrededor de las competencias laborales.

Las competencias laborales específicas están referidas a conocimientos y destrezas en oficios específicos. Su desarrollo es más factible en la educación media, donde los vínculos entre las instituciones de educación y el sector productivo son más cercanos. Si la institución educativa posibilita una relación entre los estudiantes y ese sector productivo, los alumnos tendrán una inigualable oportunidad de explorar su interés profesional y laboral, actualizarse en el desarrollo de la tecnología y familiarizarse con las dinámicas de cada área de conocimiento.

Los programas de formación en competencias laborales específicas deben tener en cuenta una clasificación general de ocupaciones, que retome a su vez, las demandas del sector productivo. En este campo, el servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), es un aliado fundamental y una fuente de información para las instituciones educativas. Precisamente, el Sena diseñó la clasificación general de ocupaciones como un instrumento para clasificar y organizar las ocupaciones

por áreas de afinidad y por nivel de calificación o requerimientos en términos educativos.

Las instituciones, colegios técnicos y tecnológicos pueden incentivar a los estudiantes a seguir su tránsito hacia la educación superior por medio del diseño de planes de estudio por ciclos, módulos o créditos, y la creación de rutas itinerarios de formación que permitan que los aprendizajes obtenidos en la medida, sean homologados y validados en los programas técnicos y tecnológicos de la educación superior. De tal manera, media y superior pueden dialogar y tener referencias comunes. Vale la pena aclarar que solo los colegios que tengan programas acreditados podrán generar esta articulación.

Aunque muchos maestros reconocerán en su práctica pedagogía el desarrollo de algunas competencias generales, es importante que esta formación se haga explícita. En el caso de las competencias laborales específicas, la actualización docente es fundamental. Es preciso que los maestros conozcan también los contextos laborales y las oportunidades de sus regiones. Además, es necesario que los maestros cuenten con las competencias laborales generales para facilitar el desarrollo de las mismas en sus estudiantes y crear así ambientes en el aula donde estas competencias se desarrollen a partir de la práctica.

Castro y Carvalho (1988), Ropé Itanguy (1994), señalan que no basta con una formación profesional de algunos meses, ni una formación especializada de varios años pero focalizada en una sola ocupación o familia de ocupaciones, sino que el tipo de competencias requeridas exigen una formación prolongada en la educación formal, nueve o diez años de escolaridad que además de las habilidades básicas, den una capacidad de captar el mundo que los rodea, ordenar sus impresiones, comprender las relaciones entre los hechos que observan, y actuar en consecuencia.

Para ello es necesaria no una memorización sin sentido de asignaturas paralelas, ni siquiera la adquisición de habilidades relativamente mecánicas, sino saberes transversales capaces de ser actualizados en la vida cotidiana, que se demuestra en la capacidad de solución de problemas de índole diversa de aquellos aprendidos en la sala de clase.

Es fundamental identificar y reforzar las competencias requeridas en los trabajadores para su empleabilidad. En efecto, los desafíos que imponen el incremento de la productividad y de la competitividad exigen el mejoramiento de los requerimientos educacionales de los trabajadores, así como la capacidad para un aprendizaje continuo a lo largo de la vida para mantenerse vigente en el mercado laboral. El saber hacer (competencia) se torna mas importante que los títulos que las personas han recibido por la formación de cualidades destrezas y habilidades sin relación con el contexto propio del desempeño (cualificación).

El perfil esperado en los trabajadores esta asociado a su capacidad de hacer mas y mejor con menos supervisión y mayor autonomía. La integración de los procesos de producción hace que se valore la polivalencia, es decir, que un trabajador controle una amplia gama de funciones y trabaje en grupo para coordinarse con los miembros de la cadena productiva. La agilidad la orientación a la calidad, la innovación y el servicio al cliente son características altamente valoradas en las organizaciones tanto de producción de bienes como prestadoras de servicios.

Los análisis de las demandas de los empresarios en relación con el perfil de los egresados de la educación media coinciden tanto en los estudios nacionales como en los internacionales. Los empresarios requieren competencias laborales generales relacionadas con capacidad de expresar, de escribir problemas y resolverlos de aprender , de adaptación , de creación, de ser críticos, de manejar las operaciones básicas de interpretar información de distinguir lo esencial de lo

accesorio, de lectura y de estudio y valores", punto este en el que hacen mayor énfasis. (Erázurris, M.M y cols.1994)

Según la organización para la cooperación y el desarrollo económico OCDE , para enfrentar los problemas de escaso empleo las personas y las organizaciones deberían desarrollar las capacidades relacionadas con la innovación para predecir y enfrentar el cambio , la adaptación rápida al cambio de la tecnología y los mercados y del aprendizaje continuo y sistemáticos Arguelles, A. OP. CIT.

En nuestro país se observa una gran coincidencia con lo anterior ya que el sector productivo afirma que el perfil necesario esta relacionado con la capacidad para interactuar con otros la valoración de la diversidad, el aprendizaje y trabajo en y por proyectos la adaptación en ambientación desjerarquizados y con liderazgo en todos lo niveles el manejo del tiempo el auto aprendizaje y una nueva ética relacionada con la toma de decisiones con amplias opciones correctas. (Gómez Acevedo, R. 1999).

El reto consiste en lograr mayor adaptación y velocidad de respuesta a las necesidades del cambio, en elevar la calidad y pertinencia de los programas y en mejorar la vinculación de la capacitación con la transformación de la estructura productiva. Arguelles, A. op.cit. La educación tiene el desafío de actualizar su enfoque de formación para desarrollar en los estudiantes competencias laborales que incrementen sus probabilidades de éxito en la vida personal y social. Para el sector educativo esto implica ampliar sus perspectivas con información sobre la dinámica y tendencias de su entorno, acercarse al mundo productivo para establecer alianzas, contribuir con una educación pertinente y de buena calidad y ser parte activa y fundamental de la estrategia de competitividad y productividad nacional y regional.

3. MÉTODO

3.1 TIPO DE ESTUDIO

Consistió en un estudio multimétodo descriptivo y cualitativo de corte transversal

3.2 OBJETO DE ESTUDIO

Perfil profesional de los egresados de los programas de administración o gerencia en salud.

3.3 POBLACIÓN

✓ Programas académicos en el área de la administración en salud de las instituciones de educación superior en Colombia.

✓ Gerentes de Instituciones de prestadoras de servicios de salud

3. 4 CRITERIOS DE SELECCIÓN

3.4.1 Criterios de inclusión:

✓ Universidades de la base de datos del Ministerio de Educación Nacional, de 2007

✓ Programas de Gerencia y Administración en Salud en pregrado (técnico profesional, tecnológico y profesional) y postgrado (especialización y maestría).

3.4.2 Criterios de Exclusión:

- ✓ Se excluyeron de las entrevistas a gerentes de instituciones de salud a aquellos que no desearon participar en el estudio.

2.4 MUESTRA

- ✓ 32 programas de educación superior en administración o gerencia en salud, por niveles de formación, así:

Técnico profesional	1
Tecnológico	3
Profesional	1
Especialización	25
Maestría	2

- ✓ 12 Gerentes de Instituciones de Salud en la ciudad de Bogotá

2.5 VARIABLES

En la tabla 1 se relacionan las variables utilizadas en el estudio

Tabla 1. Variables del estudio

VARIABLES	OPERACIONALIZACIÓN	FUENTE DE INFORMACIÓN
1. Programas académicos de educación superior en administración o gerencia en salud	1.1 Programas de pregrado del nivel técnico	Base de datos del Ministerio de Educación
	1.2 Programas de pregrado de nivel tecnológico	
	1.3 Programas de pregrado del nivel profesional	
	1.4 Programas de postgrado a nivel de especialización	
	1.5 Programas de postgrado a nivel de Maestría	

2. Perfil profesional de los egresados de los programas académicos de educación superior en administración o gerencia en salud	2.1 habilidades gerenciales	Entrevista
	2.2 Competencias profesionales	
	2.3 Competencias laborales	
	2.4 Demandas del sector productivo	

2.5 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se diseñó un cuestionario de 10 preguntas, para la aplicación de las entrevistas a lo gerentes que colaboraron con el estudio.

El cuestionario para la entrevista contenía información referente a: nombre de la entidad, nombre de la persona entrevistada, cargo y género, competencias, perfiles, habilidades, trabajo en equipo, fortalezas y debilidades requeridas por el sector productivo.

El cuestionario que se aplicó se muestra en el anexo A.

2.6 PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se tomaron los programas de Gerencia y Administración en Salud que cumplieron con los criterios de elegibilidad, se identificaron las instituciones de educación superior con programas de pregrado y postgrado, sus principales características y respectivo plan de estudios en la base de datos del Ministerio de Educación, SNIES.

La recolección de datos se dividió en dos procesos: base de datos de las universidades, donde se tuvo en cuenta el tipo de institución, nivel de formación, duración, modalidad, jornada y sitio de oferta del programa. Se registró y organizó en un cuadro en Excel versión 2003. A partir del análisis se realizó el instrumento de recolección de datos, donde se invitó a 20 gerentes de instituciones de salud,

para la aplicación de la entrevista, finalmente 12 de ellos participaron en el estudio. El cuestionario para la entrevista contenía información relacionada con el nombre de la persona a entrevistar, entidad, cargo y género, competencias, perfiles, habilidades, trabajo en equipo, fortalezas y debilidades del sector productivo.

La entrevista fue realizada de manera personal por las investigadoras durante los meses de Octubre y Noviembre de 2007.

Finalmente se procedió a la organización, codificación, registro y análisis de la información recolectada para la posterior redacción de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

4. RESULTADOS

4.1 INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, EN LOS DIFERENTES NIVELES DE FORMACIÓN EN PREGRADO Y POSTGRADO, QUE OFRECEN PROGRAMAS ACADÉMICOS EN EL ÁREA DE LA ADMINISTRACIÓN EN SALUD.

En la tabla 1 se relacionan los diferentes programas de pregrado y postgrado en los niveles técnico, tecnológico, profesional, especialización y maestría que se ofrecen en las Instituciones de Educación Superior - IES- en Colombia en el año 2007, identificando su denominación, institución donde se ofrece y principales características.

Tabla 2. Programas académicos de educación superior en Administración o Gerencia de Salud

No.	INSTITUCIÓN	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA	CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA
NIVEL TÉCNICO PROFESIONAL – PREGRADO			
1	Fundación para la educación superior San Mateo	Técnico profesional en administración de entidades de salud	Duración: 5 semestres Modalidad: Presencial Jornada: Diurna y Nocturna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Bogotá
NIVEL TECNOLÓGICO – PREGRADO			
2	Universidad de Antioquia	Tecnología en administración de servicios de salud	Duración: 6 semestres Modalidad: Presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Medellín
3	Universidad de Cartagena	Tecnología en administración de servicios de salud	Duración: 7 semestres Modalidad: Presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Cartagena
4	Universidad Pedagógica y tecnológica de Colombia	Tecnología en administración de servicios de salud	Duración: 7 semestres Modalidad: Presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Cartagena

NIVEL PROFESIONAL			
5	Fundación para la educación San Mateo	Profesional en administración de entidades de salud	Duración: 10 semestres Modalidad: Presencial Jornada: Diurna y nocturna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Bogotá
NIVEL ESPECIALIZACIÓN – POSTGRADO			
6	Fundación universitaria María Cano	Especialización en administración de servicios de salud	Duración: 2 semestres Modalidad: Presencial Jornada: Diurna y nocturna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Medellín
7	Institución universitaria de ciencias de la salud	Especialización en gerencia de instituciones prestadoras de servicios de salud	Duración: 2 semestres Modalidad: Presencial Jornada: Nocturna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Apartadó (antioquia), Medellín (Antioquia), Duitama (Boyacá).
8	Fundación universitaria del área andina	Especialización en gerencia de instituciones de la salud	Duración: 3 semestres Modalidad: semipresencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Bogotá
9	Corporación universitaria Iberoamericana	Especialización en gerencia de las organizaciones de salud	Duración: 3 cuatrimestres Modalidad: presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Neiva (Huila), Popayán (Cauca)
10	Escuela Superior de Administración Pública – ESAP	Especialización en Gerencia Hospitalaria	Duración: 2 semestres Modalidad: presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Tunja (Boyacá), Ibagué (Tolima), Yopal (Casanaré), Cucutá (Norte de Santander), Manizales (Caldas), Cucutá (Bucaramanga)
11	Corporación universitaria del Meta	Especialización en gerencia y gestión de servicios de salud	Duración: 2 semestres Modalidad: presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Villavicencio (Meta)
12	Fundación universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano	Especialización en administración de instituciones de seguridad social	Duración: 3 semestres Modalidad: semipresencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Bogotá
13	Universidad católica de Manizales	Especialización en administración de salud	Duración: 3 semestres Modalidad: semipresencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Manizales (Caldas)

14	Pontificia universidad Javeriana	Especialización en administración de salud con énfasis en seguridad social	Duración: 2 semestres Modalidad: presencial y semipresencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registro calificado Ciudad de oferta: Tunja (Boyacá) y Manizales (Caldas) en convenio.
15	Universidad de Antioquia	Especialización en administración de servicios de salud	Duración: 3 semestres Modalidad: presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Medellín, Barracabermeja (Santander), Bucaramanga (Santander).
16	Universidad industrial de Santander	Especialización en administración de servicios de salud	Duración: 2 semestres Modalidad: presencial y semipresencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Tunja (Boyacá) y Manizales (Caldas) en convenio.
17	Universidad Escuela de Administración de Negocios –EAN	Especialización en administración hospitalaria	Duración: 2 semestres Modalidad: semipresencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Popayán (Cauca)
18	Universidad de Cundinamarca	Especialización en gerencia de servicios de salud	Duración: 3 semestres Modalidad: presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Facativita (Cundinamarca)
19	Universidad santo Tomas	Especialización en gerencia de instituciones de seguridad social en salud	Duración: 2 semestres Modalidad: presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Tunja (Boyacá), Cali (Valle), Bucaramanga (Santander)
20	Colegio mayor de nuestra señora del Rosario	Especialización en gerencia de instituciones prestadoras de servicios de salud	Duración: 2 semestres Modalidad: presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Bogotá
21	Universidad de san Buenaventura	Especialización en gerencia de salud	Duración: 3 semestres Modalidad: presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Tunja (Boyacá), Cali (Valle), Bucaramanga (Santander)
22	Fundación Universidad del Norte	Especialización en gerencia de servicios de salud	Duración: 2 semestres Modalidad: semipresencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: San Andrés – San Andrés
23	Universidad cooperativa de	Especialización en	Duración: 3 trimestres/ 3 semestres Modalidad: presencial/ semipresencial

	Colombia	gerencia de servicios de salud	Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Caucasia (Antioquia)/ Neiva (Huila)
24	Universidad de Cundinamarca	Reespecialización en gerencia de servicios de salud	Duración: 3 semestres Modalidad: presencial/ semipresencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Ubaté (cundinamarca/ Girardot (Cundinamarca)
25	Universidad de Santander	Especialización en gerencia de servicios de salud	Duración: 3 semestres Modalidad: semipresencial/ a distancia Jornada: a distancia Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Bogotá, Bucaramanga (Santander)
26	Universidad Libre	Especialización en gerencia de servicios de salud	Duración: 3 semestres Modalidad: semipresencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Riohacha (Guajira)
27	Universidad Sergio Arboleda	Especialización en gerencia de servicios de salud	Duración: 3 semestres Modalidad: presencial Jornada: Nocturno Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Bogotá
28	Universidad Pontificia Bolivariana	Especialización en gerencia, economía y finanzas en salud	Duración: 2 semestres Modalidad: presencial Jornada: Nocturno Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Medellín (Antioquia)
29	Universidad Popular del Cesar	Especialización en gerencia de servicios de salud	Duración: 3 semestres Modalidad: presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Valledupar (Cesar)
30	Universidad del Sinú	Especialización en gerencia hospitalaria	Duración: 2 semestres Modalidad: semipresencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Montería (Córdoba)
NIVEL DE MAESTRÍA - POSTGRADO			
31	Pontificia universidad Javeriana	Maestría en administración de salud	Duración: 4 semestres Modalidad: presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Bogotá
32	universidad del Valle	Maestría en administración de salud	Duración: 4 semestres Modalidad: presencial Jornada: Diurna Estado del programa: Registrado Ciudad de oferta: Calí (Valle)

Fuente: Ministerio de Educación Nacional – SNIES, 2007

4.2 ANÁLISIS DEL PERFIL PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS DE POSGRADO EN ADMINISTRACIÓN O GERENCIA EN SALUD

Para el análisis del perfil profesional se tomo como base las respuestas al cuestionario preparado para la realización de las entrevista realizadas a los 12 gerentes de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de Bogotá, de acuerdo a las dimensiones de la variable de estudio, así: habilidades gerenciales, competencias profesionales y laborales; al igual que a las demandas del sector productivo.

Sistematizando las diferentes respuestas a las preguntas realizadas, se tiene el siguiente resultado:

P1. ¿SEGUN USTED QUE COMPETENCIAS DEBE TENER UN GERENTE O UN ADMINISTRADOR?

INTERDISCIPLINARIAS: Por los diferentes campos de acción en los que se debe involucrar un gerente ó administrador del área de la salud.

P2. ¿CREE USTED QUE EL INDIVIDUO ESTA PREPARADO PARA TRABAJAR EN EQUIPO?

Se cree que esta preparado, pero es difícil implicar a cada uno de los individuos en un proyecto.

P3. ¿SEGÚN LAS COMPETENCIAS TIC; TECNICAS DE COMUNICACIÓN Y DE INFORMACION QUE IMPORTANCIA TIENE EN EL SECTOR LABORAL?

Son fundamentales, prioritarias, definitivas y exclusivas bajo el concepto de información a la hora de dar una solución de comunicación en un mercado laboral.

P4. ¿UN BUEN GERENTE TRABAJANDO EN EQUIPO CON SENTIDO DE LIDERAZGO E INNOVACION DEBE CONOCER EL NEGOCIO EN EL SECTOR SALUD?

Definitivamente el sector salud ha tomado la iniciativa de motivación como de innovación, el mercado laboral difiere de nuevas alternativas de progreso bajo un sentido de pertenencia hacia nuevos logros laborales.

La más incongruente

P5. ¿SEGÚN EL SECTOR EDUCATIVO QUE CREE QUE LE HACE FALTA AL MEDIO LABORAL EN SU COMPAÑÍA, QUE FORTALEZAS SON LAS MAS SOBRESALIENTES Y QUE DEBILIDADES PUEDEN ESPECIFICARSE?

La apertura de nuevas áreas que se desempeñen de forma práctica en una organización, la comunicación y la habilidad gerencial no depende simplemente de un simple conocimiento. La fortaleza más grande es propiciar nuevos retos laborales.

La más concreta

P6. ¿QUE COMPETENCIAS CONSIDERA USTED CRITICAS EN EL CAMPO LABORAL?

Hoy en día, en el área de la salud, especialmente en hospitales públicos, los aspectos mas complicados son las tecnologías y las administrativas, es muy poca ó pobre la gestión en estos aspectos y se sigue trabajando con atrasos

significativos, que nos permiten un análisis real y completo de la información que se puede generar al interior de una entidad como esta.

P7. ¿CREE USTED QUE LAS UNIVERSIDADES ESTAN ENCAMINADAS A PROMOVER GERENTES EN INSTITUCIONES DE SALUD COMPETENTES PARA EL SECTOR PRODUCTIVO?

El sector educativo debe replantear sus estructuras institucionales, aunque se han implantado herramientas en competencias no han sido suficientes las respuestas al sector productivo.

Las más importantes

P8. EN SU ENTIDAD EL PROGRAMA DE CAPACITACION PARA RECIEN EGRESADOS DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR, POR CUAL ASPECTO SE PREOCUPA MAS?

Mejorar el conocimiento integral del individuo en áreas que apoyen a nuevos propósitos y proyectos de la entidad.

P9. ¿COMO CALIFICA LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL ESPECIALMENTE EN EL SECTOR SALUD CON LOS NUEVOS RETOS LABORALES?

La competitividad empresarial va cada día en ascenso, la entidad busca nichos de mercado de acuerdo al objetivo esperado.

P10. ¿COMO CREE USTED QUE SE COMPAGINA EL SECTOR PRODUCTIVO CON EL EDUCATIVO?

Las dos alternativas van muy unidas frente al nuevo conocimiento laboral, definitivamente es indispensable, contratar profesionales que se desempeñen de forma muy acorde con el cargo buscado.

5. DISCUSIÓN

Existe una sobredemanda de gerentes pero no tienen el perfil en sus competencias sugerido por las instituciones de salud, esto se debe posiblemente a la falta de articulación entre los lineamientos de cada plan curricular de educación superior con el necesario por el mercado laboral.

Estos estudios sobre desempeño de los profesionales en el medio laboral son indispensables porque proporcionan información para el mejoramiento en la educación para el empleo.

Las competencias requeridas por el Gerente en Salud son responsabilidad del profesional, la institución de educación superior y los entes encargados de contratar, en cuanto a los profesionales estos son el reflejo de la calidad de las instituciones, también puede ser debido a la falta de seguimiento y auto evaluación, reflejadas en la calidad su seguimiento y evaluación tanto tecnológicos, administrativos y de comunicación en este sector. (Muñoz Izquierdo, 2006)

6. CONCLUSIONES

Las instituciones educativas tienen perfiles profesionales, sin embargo estos perfiles no se acomodan a la realidad del mercado laboral, de manera que permitan conocer el enfoque gerencial del estudiante. Estos aspectos deben reevaluarse de forma tal que los profesionales sean verdaderamente el reflejo de la calidad de las instituciones.

Algunas universidades difieren de otras en su enfoque en la formación administrativa y gerencial en los servicios de salud.

El desafío de las universidades es la actualización de su enfoque de formación para desarrollar en los estudiantes competencias laborales que incrementen su probabilidad de desarrollarse en diferentes escenarios y mejore las condiciones para competir en el medio laboral y profesional.

El profesional de salud es responsable de adquirir mantener y fortalecer tanto sus competencias en el área cognitiva y clínica como también está obligado a adquirir conocimientos y habilidades en las áreas gerenciales, administrativas y financieras con capacidad disciplinar, de liderazgo e innovación, y trabajo de equipo.

7. RECOMENDACIONES

Reevaluar el perfil profesional institucional en educación superior de manera que este se adapte a las necesidades y condiciones del mercado laboral cambiante.

Contar con profesionales idóneos en Administración y Gerencia de la Salud que estén en capacidad de brindar apoyo técnico a las entidades cuyo eje central tiene competencias sobre la administración del sistema de salud.

Basar la práctica profesional en la evidencia científica y evaluar los resultados ligados a la formación de administradores y gestores de salud con el desarrollo de las competencias humanísticas y profesionales.

REFERENCIAS

INSAFORP. Proceso para la elaboración de programas de formación profesional por competencias laborales. San Salvador, 2000.

IRIGOIN, María y VARGAS, Fernando. Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo: Cinterfor/OIT, OPS, 2002

KOCHANSKY, Jim. El sistema de competencias. En: training and Development Digest. 1998.

MARELLI, Anne. Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencias. 2000.

MERTENS, Leonard. Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1996.

MERTENS, Leonard y BAEZA, Mónica. La norma ISO 9000 y la competencia laboral. México: OIT; CIMO; CONOCER, 1998.

MUÑOZ, Julian. Implantación de un sistema de selección por competencias. Training and Development Digest. Mayo 1998.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones: conceptos, metodologías y experiencias. Montevideo: Cinefor OIT, 2000.

----- . Guanajuato, México, 1996. documentos presentados. Montevideo: Cinterfor/oit, 1997.

PELUFFO, Martha y CATALAN, Edith. Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación en el sector público. Santiago de Chile: CEPAL, 2002.

PUJOL, Jaime. Análisis ocupacional. Manual de aplicación para instituciones de formación. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1980.

ROJAS, Eduardo. El saber obrero y la innovación en la empresa. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1999.

SENA. Dirección de formación profesional. Clasificación nacional de ocupaciones. Bogotá, 1998.

----- . Guía para la elaboración de estudios ocupacionales. Bogotá, 1998.

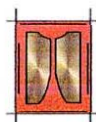
----- . Metodología para la elaboración de normas de competencia laboral. Bogotá, 2003.

----- . Dirección de formación profesional. Manual para diseñar estructuras curriculares y módulos de formación para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral. Bogotá, 2002.

SOTO, E. y otros. Evaluación del impacto de la capacitación en la productividad. Santiago de Chile: SOFOFA; SENCE; FUNDES, 2003.

TAYLOR, MARIE. Educación y capacitación basadas en competencias: un panorama de la experiencia del Reino Unido. En: CINTERFOR. Seminario internacional sobre formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas, 1.

ANEXO A. CUESTIONARIO ENTREVISTA



COLEGIO ODONTOLÓGICO COLOMBIANO

ANÁLISIS DE LOS DIFERENTES PROGRAMAS ACADEMICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ÀREA DE LA ADMINISTRACION EN SALUD: 2007-2

**Entrevista dirigida a gerentes y administradores de Instituciones
Prestadoras de Servicios de Salud.**

OBJETIVO: Realizar un estudio que tiene como fin realizar un análisis de los diferentes programas académicos de Administración en Salud; así como el perfil profesional de sus egresados. ,

NOMBRE DE LA ENTIDAD: _____

NOMBRE DEL FUNCIONARIO: _____

CARGO: _____

1. Cree usted que las universidades están encaminadas a promover gerentes en Instituciones de salud competentes para el sector productivo?
2. Según usted que competencias debe tener un gerente o un administrador?
 - a) Laborales
 - b) Básicas
 - c) Interdisciplinarias
3. Cómo creé usted que se compagina el sector productivo con el sector educativo?
4. Qué competencias considera usted críticas en el campo laboral?

- a) Financieras
- b) Administrativas
- c) Tecnológicas
- d) Comunicativas

5. En su entidad el programa de capacitación para recién egresados de las instituciones de educación superior, por cual aspecto se preocupa más?

6. Cree usted que el individuo esta preparado para trabajar en equipo?

7. Cómo califica la competitividad empresarial, especialmente en el sector salud con los nuevos retos laborales?

8. Según las competencias TIC: Técnicas de comunicación e información, que importancia tienen en el sector laboral.

9. Un buen gerente trabajando en equipo, con sentido de liderazgo e innovación debe conocer el negocio en sector salud?

10. Según el sector educativo que cree que le hace falta al medio laboral en su compañía o institución, que fortalezas son las más sobresalientes y que debilidades puede especificarse?

Gracias por su colaboración y aportes