

Liderando el Proceso de Habilitación como Consolidación para IPS en la Empresa Psicotraining S.A.S.

Fabio Fajardo Ortega

Estudiante del Programa de Psicología
Universidad Mariana

Resumen

Dentro del proyecto “Liderando el Proceso de Habilitación como consolidación para IPS en la Empresa Psicotraining S.A.S.” se implementó diferentes procesos legales exigidos por el Instituto de Salud Departamental de Nariño, con el fin de lograr la habilitación como Institución Prestadora de Salud (IPS); para ello se optó por realizar un proyecto que consistió en dos objetivos encaminados a cumplir con estas exigencias.

Gracias a los objetivos planteados en el proyecto que más adelante se dará a conocer, se pudo evidenciar que la Psicología organizacional puede contribuir de manera significativa al momento de realizar procesos de habilitación, y es por ello que se logró efectuar una capacitación dirigida a la explicación de cómo realizar cada proceso que exige el Instituto mencionado.

Palabras clave: capacitación, procesos de habilitación, psicología organizacional, Psicotraining S.A.S.

Introducción

Al ser el primer estudiante practicante del programa de Psicología de la Universidad Mariana en la Empresa Psicotraining S.A.S., se ve la necesidad de dejar en claro en qué proyectos se ha trabajado desde el inicio de la práctica profesional.

En el primer nivel de práctica se observó la necesidad de implementar la plataforma estratégica de la empresa, frente a lo cual se optó por realizar una entrevista al personal administrativo, con el fin de obtener opiniones de cada uno de los socios y así, crear la misión, visión, valores corporativos y objetivos, para establecer el cumplimiento de los estándares requeridos para funcionar a corto, mediano o largo plazo. Además, tras la implementación, se logró facilitar la dirección y funcionamiento óptimo de las diferentes áreas con las que cuenta la Organización.

Al respecto, Molins (1974) menciona que la implementación de la plataforma estratégica en cualquier empresa, contribuye a la aplicación de la metodología científica en la resolución de posibles problemas prácticos y que tiene como propósito orientar la acción con mayor eficacia. Ander-Egg (1993) sostiene que la plataforma estratégica tiene como fin, encajar acciones en la organización, que vayan encaminadas a alcanzar metas y objetivos con la finalidad de que ésta sea más competente.

Por otra parte, los socios de la empresa solicitaron que fuera el psicólogo practicante quien liderase el proceso de habilitación como IPS en la Organización; por ello se realizó el proyecto denominado “Liderando el proceso de habilitación como consolidación para IPS en la empresa Psicotraining S.A.S.”, cuyo objetivo general consistió en diseñar un proyecto para implementar los lineamientos de habilitación del servicio de psicología y dos objetivos específicos: orientar al personal de la empresa a la creación e implementación de la documentación formal que exige el Instituto Departamental de Salud de Nariño, e implementar el Protocolo de Seguridad y Bioseguridad.

Acorde con la habilitación de la Organización, el sistema departamental de salud del departamento de Nariño menciona que este proceso cuenta con un conjunto de normas, requisitos y procedimientos, por lo cual se establece la verificación y control del cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, y que la Organización cuente con suficiencia patrimonial y financiera, con el fin de brindar seguridad a los usuarios ante los posibles riesgos que están asociados a la prestación de servicios de salud. Es obligatorio contar con todo lo exigido por el Instituto Departamental de Salud que se encuentre en la ciudad.

Metodología

En el primer nivel de práctica se convocó a una reunión a la cual asistieron los socios de la Empresa Psicotraining S.A.S.,

encuentro en el cual se dio a conocer que el hecho de no contar con una plataforma estratégica podría convertirse en un aspecto delicado que influiría significativamente en la no habilitación, dado que uno de los requisitos del Instituto Departamental de Salud de Nariño es que todas las empresas que tengan como proyecto convertirse en IPS, cuenten con una plataforma estratégica y con ésta, otros procesos organizacionales.

Al conocer la exigencia, se solicitó autorización a los propietarios para la elaboración de los procesos pertinentes; para lograr este objetivo se optó por realizar una entrevista a cada uno de los profesionales que hacen parte de la Organización, lo cual permitió la creación de la misión, visión, valores corporativos y objetivos; una vez cumplida esta parte, se procedió a crear la plataforma estratégica, teniendo en cuenta las opiniones de cada uno de los socios y se obtuvo el visto bueno por parte del gerente.

En cuanto al segundo nivel de práctica profesional, se estableció un proyecto con el fin de constituir información objetiva encaminada a las exigencias del Instituto Departamental de Salud; posteriormente se creó un cronograma de actividades con el objetivo de delegar acciones a los profesionales; así mismo se fijó fechas para la entrega de lo encomendado, y finalmente se realizó una capacitación orientada a la explicación de cómo se debe crear una guía clínica, entre otros aspectos.

Desarrollo del tema

Para dar continuidad a este apartado, es necesario tener en cuenta la fundamentación teórica, donde se expone conceptos como: procesos de habilitación y capacitación.

El concepto de procesos de habilitación es definido por el Sistema Único de Habilitación (s.f.) como un sistema que se encuentra dentro de las responsabilidades del Estado colombiano, que busca proteger la vida, velar por los derechos de los usuarios y brindar seguridad social a todas las personas residentes en Colombia. Este sistema tiene orígenes y conserva conceptos y fundamentos en las normas sanitarias dirigidas a preservar, restaurar o mejorar las condiciones necesarias en lo relacionado con la salud humana, dictadas en la Ley 9 de 1979, que entre otros temas, definió la existencia de licencias sanitarias de funcionamiento, particularmente para edificaciones cuyo uso se destine a la prestación de servicios de salud.

Uno de los principales objetivos de la habilitación es evidenciar y verificar que las empresas que aspiran obtener la certificación como prestadoras de servicios de salud, cumplan de manera adecuada con todo lo exigido.

De igual manera, las actividades que se realice, están dirigidas al cambio significativo para la empresa Psicotraining S.A.S. Se buscó que el personal administrativo evidencie que la compañía

cuenta con todos los procesos exigidos por parte del Instituto de Salud de Nariño, y una vez hecha dicha labor, proceder a inscribirla para la visita por parte del personal del Instituto para lograr obtener la habilitación como IPS.

Continuando con el concepto de la capacitación, Chiavenato (2007) menciona que es el proceso educativo de corto plazo, que puede ser aplicado de manera sistemática y organizada, con el fin de que las personas adquieran conocimientos y desarrollen habilidades y competencias en función de objetivos definidos por la organización.

Por otra parte, Dessler (1976) manifiesta que la capacitación consiste en suministrar a los empleados nuevos o actuales, habilidades necesarias para desempeñar su trabajo de manera óptima y eficiente; menciona que la capacitación ayuda a que el personal se adapte a un nuevo trabajo y por ende esté capacitado para manejar cualquier distintivo o maquinaria que el puesto requiera.

Con la opinión de estos autores se logra comprender que gracias a la capacitación, el personal de la empresa se encontrará actualizado frente a nuevos conocimientos y cómo afrontar posibles inconvenientes al interior de la misma, además de tener la destreza para realizar las distintas actividades de manera diferente.

Por otro lado, la capacitación podrá dar respuesta a las necesidades que tienen las organizaciones y por ende podrá implementar programas o proyectos encaminados a suplirlas mediante la aplicación de diferentes técnicas que la persona encargada considere.

La capacitación, a más de brindar lo expuesto, aporta al talento humano de la empresa para que los colaboradores tomen decisiones adecuadas y solucionen sus problemas sin conflictos; así mismo, alimenta la confianza y la asertividad, contribuye positivamente a forjar y mejorar la comunicación entre sus compañeros, y permite el logro de metas individuales.

De esta manera, la psicología organizacional busca evidenciar cómo es el comportamiento humano en las organizaciones; tiene como objetivo, estudiar los fenómenos psicológicos individuales o grupales al interior de las mismas.

En este sentido, Spector (2002) define a la psicología organizacional como un campo de la psicología donde se permite desarrollar y aplicar principios científicos en un lugar de trabajo. Por su parte, Furnham (2002) la define como el estudio de la forma en que los individuos son reclutados y seleccionados y como socializan en las organizaciones, de la manera en que son recompensados y motivados, lo cual se convierte en la forma como está estructurada la empresa; además, menciona que la psicología organizacional analiza cómo las organizaciones influyen en los pensamientos, comportamientos y sentimientos de los sujetos.

En este orden de ideas, se logra comprender que la psicología organizacional es una disciplina científica cuyo fin es el de estudiar el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales; es la que se encarga de la aplicación de los conocimientos y prácticas psicológicas al contorno organizacional, para entender científicamente la conducta del sujeto que trabaja, así como para utilizar el potencial humano con mayor eficiencia y eficacia.

Discusión

Frente a lo realizado en la empresa Psicotraining S.A.S., se ha logrado identificar aspectos relevantes como una buena infraestructura y un excelente talento humano, altamente capacitado para ejercer en sus cuatro áreas de servicio psicológico.

Por otra parte, con el trabajo realizado en todo el proceso de práctica profesional nivel dos, se evidencia que la implementación de la plataforma estratégica contribuyó de manera positiva a una parte de todos los procesos con los que deberá contar la empresa. En cuanto al proceso de habilitación que se realizó hasta el momento, se evidenció que se hace un aporte para dar cumplimiento a una parte de las exigencias del Instituto Departamental de Salud de Nariño e invita a los propietarios de la empresa Psicotraining S.A.S., a que realicen mayor gestión para lograr la culminación de dicha habilitación.

Conclusiones

Teniendo en cuenta todo el proceso que se ha llevado a cabo en la empresa Psicotraining S.A.S., al no contar actualmente con un área de gestión humana y un psicólogo organizacional que lidere y haga cumplir los procesos necesarios con los que debe contar una empresa, genera una situación compleja al momento, para lograr la habilitación como IPS, y los roles del talento humano se tornan confusos, lo cual puede verse reflejado en algunas ocasiones, haciendo que la gestión de la empresa sea dispersa.

En cuanto al primer objetivo específico, es necesario cumplir a cabalidad con todas las exigencias del Instituto Departamental de Salud de Nariño, para que a futuro la Organización logre alcanzar la meta de convertirse en una IPS.

La no materialización del segundo objetivo se debe a algunas características locativas y a la no claridad normativa frente a la utilización de los dispositivos de Neurofeedback y Biofeedback, por lo tanto el protocolo de bioseguridad queda en receso.

Recomendaciones

Fortalecer el compromiso por parte de los socios de la Organización, para lograr alcanzar de manera óptima y rápida los objetivos planteados.

Implementar aspectos organizacionales tales como contratación, selección de personal, capacitación, diseño de manuales de cargo, diseño de perfiles de cargo, etc.

Acondicionar la infraestructura según las exigencias del Instituto Departamental de Salud de Nariño.

Implementar una oficina del área de gestión humana y realizar la contratación de un psicólogo organizacional experto en el tema.

Efectuar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Hacer la inscripción formal en el Instituto Departamental de Salud de Nariño de dos de los cuatro profesionales de la empresa.

Seguir trabajando en cuanto al proceso de habilitación para alcanzar el objetivo de convertirse en IPS.

Referencias

- Ander-Egg, C. (1993). *La Planificación Educativa. Conceptos, métodos, estrategias y técnicas para educadores*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Magisterio del Río de la Plata.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Congreso de la República de Colombia. (1979). Ley 9 de 1979 "por la cual se dicta medidas sanitarias". Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>
- Dessler, G. (1976). *Organización y Administración, Enfoque Situacional*. México: Editorial Prentice/Hall internacional.
- Furnham, A. (2002). *Psicología organizacional. El comportamiento del hombre en las organizaciones*. México: Editorial Oxford University Press.
- Molins, P. (1974). La Planificación como metodología. *Revista de Pedagogía No. 5. Escuela de Educación UCV*. Caracas, Venezuela.
- Sistema Único de Habilitación. (s.f.). Recuperado de <http://www.dadiscartagena.gov.co/index.php/vigilancia-y-control/sistema-unico-de-habilitacion>.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: Investigación y Práctica*. México: Editorial Manual Moderno.