

EVOLUCIÓN DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR SALUD DE COLOMBIA

Estudiante (es)

Maria Camila Muñoz Pajaro

Tutor(es)

Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

Antecedentes: La gestión del talento humano se considera como un proceso que implementan en todas empresas e instituciones para realizar procesos específicos como lo son: la selección de personal, formación, capacitación del personal, bienestar laboral, retención, entre otros. En las instituciones del sector salud, esta gestión del talento humano es de gran importancia por la misma naturaleza del área y los servicios de calidad que ofrecen, haciendo este algo fundamental. La gestión del talento humano además de encargarse de garantizar de que la institución tenga al personal más calificado para los cargos, se encarga del bienestar del personal y que estos lleguen a tener un sentido de pertenencia con la institución y sus funciones.

Objetivos: El objetivo de la investigación consistió en analizar la evolución de la gestión del talento humano en organizaciones del sector de la salud en la última década en

Colombia por medio de una revisión documental, para, a partir de ello, identificar las condiciones laborales del área de la gestión del talento humano en las organizaciones del sector salud en Colombia, además de realizar la descripción de esta evolución de la gestión del talento humano en la última década con el fin de establecer los antecedentes de esta, para luego reconocer la principal causa de la evolución de la gestión del talento humano en el sector salud en Colombia.

Materiales y Métodos: la investigación desarrolló un enfoque cualitativo, para ello, fueron revisados 18 documentos, de los cuales luego de aplicar los criterios de inclusión y exclusión quedó una muestra de 6 artículos que permitieron la construcción de resultados y las posteriores conclusiones.

Resultados: en el presente estudio se identifican las condiciones laborales en las cuales el personal de una institución se encuentran orgullosos en su puesto de trabajo, sin embargo al hacer el análisis de este se encuentran diversas falencias en cuanto a los recursos que no se le son otorgados para la realización eficiente de las funciones del área, como el de bienestar y capacitación, o en lo respecta al proceso de selección que se presentan a veces conflicto de intereses personales y políticos, de igual manera de identifica la alta rotación de este personal. Al describir la evolución se evidencia la implementación de distintos planes o rutas para la ejecución de mejores procesos, mencionados anteriormente. Finalmente, se reconoce como una de las causas que ha propiciado la evolución de la gestión del talento humano en el sector salud a la insatisfacción del personal de estas instituciones, donde no se les brinda una estabilidad laboral, ni una remuneración adecuada de acuerdo a las funciones que cumplen.

Conclusiones: A lo largo de la última década se han identificado diferentes cambios referente a la gestión del talento humano en las entidades prestadoras de servicios de salud en instituciones públicas o privadas, sin embargo muchas veces estos cambios no son percibidos por el personal de estas instituciones por diferentes motivos; entre estos se pueden encontrar la falta de personal idónea para la realización de las funciones pertinentes como lo mencionado anteriormente con el proceso de selección el cual gracias a sus fallencias puede llegar a crear una alta rotación en el personal por no estar calificando, generando esto también grandes costos monetarios y de tiempo que influyen en la desmotivación del personal. Cabe resaltar que estos resultados en la actualidad no se pueden generalizar puesto que la muestra seleccionada para realizar el análisis en esta investigación es muy pequeña puesto que no se encontraron muchos estudios que relacionaban el área de talento humano con el sistema de salud en Colombia.

Palabras clave: evolución, gestión, talento humano, sistema de salud

ABSTRACT

Background: Human talent management is considered as a process implemented in all companies and institutions to carry out specific processes such as: personnel selection, training, personnel training, labor welfare, retention, among others. In the health sector institutions, this human talent management is of great importance due to the nature of the area and the quality services they offer, making this something fundamental. Human talent management, in addition to ensuring that the institution has the most qualified personnel for

the positions, is responsible for the welfare of the staff and that they come to have a sense of belonging to the institution and its functions.

Objective: The objective of the research consisted of analyzing the evolution of human talent management in health sector organizations in the last decade in Colombia by means of a documentary review, in order to identify the working conditions in the area of human talent management in health sector organizations in Colombia, in addition to describing the evolution of human talent management in the last decade in order to establish the background of this, and then recognize the main cause of the evolution of human talent management in the health sector in Colombia.

Materials and Methods: The research developed a qualitative approach, for which 18 documents were reviewed, of which, after applying the inclusion and exclusion criteria, a sample of 6 articles remained, which allowed the construction of the results and the subsequent conclusions.

Results: The present study identifies the working conditions in which the personnel of an institution are proud of their jobs, however, when analyzing this, there are several shortcomings in terms of resources that are not granted for the efficient performance of the functions of the area, such as welfare and training, or with regard to the selection process that sometimes presents a conflict of personal and political interests, and also identifies the high turnover of this staff. When describing the evolution, the implementation of different plans or routes for the execution of the aforementioned process improvements is evidenced. Finally, it is recognized as one of the causes that has led to the evolution of human talent management in the health sector the dissatisfaction of the personnel of these institutions,

where they are not provided with job stability or adequate remuneration according to the functions they perform.

Conclusions: Throughout the last decade, different changes have been identified regarding the management of human talent in health service providers in public or private institutions, however, many times these changes are not perceived by the personnel of these institutions for different reasons; among these we can find the lack of suitable personnel to perform the relevant functions as mentioned above with the selection process which thanks to its shortcomings can create a high turnover in the person for not being qualified, also generating large monetary and time costs that influence the demotivation of the staff. It should be noted that these results cannot be generalized since the sample selected to carry out the analysis in this research is very small since there were not many studies that related the area of human talent with the health system in Colombia.

KeyWords: evolution, management, human talent, health system

REFERENCIAS

Abril, M. (2019). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Publicaciones Y

Libros - Consejo Editorial UTA.

<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>

Aduana, A., García, E., & Chávez, É. (2017). Modelos de gestión de Recursos Humanos.

TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, 4(8), Article 8.

<https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2384>

Agudelo, C., Cardona, J., Ortega, J., & Robledo, R. (2011). Sistema de salud en Colombia:

20 años de logros y problemas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16, 2817-2828.

<https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000600020>

Arias, A., Carmona, M., Goez, A., & León, L. (2016). Caracterización de la estructura organizativa, administrativa y funcional de las áreas de gestión del talento humano en dos instituciones del sector de la salud: Una del sector público, el ESE Hospital Santander del municipio de Caicedonia y otra del sector privado, la Clínica ESIMED S.A del municipio de Manizales. *Universidad Católica de Manizales*.

<https://repositorio.ucm.edu.co/jspui/handle/10839/1552>

Bahamón, C., Cortés, V., Piñeros, D. P., & Rojas, O. L. (2014). *Evolución de la gestión del talento humano, su interacción con la ética, los valores intrínsecos del líder del área, su rol con los grupos de interés y su impacto estratégico en la cultura organizacional, en empresas de los diferentes sectores de Bogotá*.

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/944>

Bautista, L., Montero, J., Castro, C., & Cerón, K. (2021). *Diagnóstico de la gestión del área de talento humano del Hospital Universitario San José de Popayán*.

<https://repository.ean.edu.co/handle/10882/11206>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.^a edc). Pearson Educación.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bonilla, E., & Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos*. Nomos.

<https://laboratoriociudadut.files.wordpress.com/2018/05/mas-alla-del-dilema-de-los-metodos.pdf>

Calderón, I. (2016). Propuesta de mejoramiento de los procesos de la gestión de talento humano en el SENA – Centro de Gestión Industrial. *reponame:Repositorio*

Institucional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

<http://repository.unad.edu.co/handle/10596/7913>

Calderón, L. (2021). *Gestión del talento humano: Concepto estratégico empresarial para afrontar los retos del presente y futuro*.

<http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38425>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3.^a edc). McGraw-Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Cuesta, A. (2010a). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (2.^a edc). Ecoe

Ediciones. [https://www.ecoediciones.com/wp-](https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf)

[content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf](https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf)

Cuesta, A. (2010b). *Tecnología de gestión de recursos humanos* (N.º 3; 3.^a edc). Ed. “Félix

Varela” y Academia. <http://www.revistaccuba.cu/index.php/revacc/article/view/699>

Congreso de Colombia. Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad

Social Integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá, diciembre 23 de 1993

Congreso de Colombia. Ley 1164 de 2007. Por la cual se dictan disposiciones en materia

del Talento Humano en Salud. Bogotá, octubre 3 de 2007

Constitución Política de Colombia [Const]. Art 48. 7 de julio de 1991 (Colombia)

Decreto 780 de 2016 (Ministerio de Salud y Protección Social). Por medio del cual se

expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. 6 de mayo del 2016

Espinoza, E., Gil, W., & Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de

establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-

[34662020000400012&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662020000400012&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Función pública. (2015). *Manual de Estructura del Estado Colombiano*.

funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/manual-estado/pdf/8-Sector_Salud.pdf

Genesi, M., & Suarez, F. (2010). Gestión de calidad del talento humano en las

organizaciones educativas inteligentes. *Orbis. Revista Científica Ciencias*

Humanas, 6(17), 116-155. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70916424006>

Gómez, A. M. M., & Ramos, M. de los R. G. (2016). Gestión del talento humano:

Reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *MediSur*, 14(2), 97-100.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000200002

González, P., & Riveros, M. (2014). *Funcionamiento e Importancia del Área de Talento*

Humano en una Organización de Salud Pública en Bogotá. Pontificia Universidad

Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/19122?show=full>

Hernández, G. C., Giraldo, C. M. Á., & Valencia, J. C. N. (2006). Gestión humana en las

organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas

de investigación. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 225-254.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503210>

Jany, J. (2005). *Investigación integral de mercados* (3ª ed). McGraw-Hill Interamericana.

<http://www.marcialpons.es/libros/investigacion-integral-de-mercados/9789584103642/>

ManpowerGroup. (2018). *Estudio de Escasez de Talento*.

<https://www.futureofwork.manpowergroup.es/escasez>

Millán, A. G. L., Onsalo, M. R., Sagrera, A. M. A. de P., & Félix, M. L. R. (2001). *El factor humano en las relaciones laborales: Manual de dirección y gestión*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=300331>

Molina, G., Oquendo, T., Rodríguez, S., Montoya, N., Vesga, C., Lagos, N., Almanza, R., Chavarro, M., Goenaga, E., & Arboleda, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 108-125.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54546742008>

Molina, G., Ramírez, A., & Ruíz, A. (2014). *Tensiones en las decisiones en Salud Pública en el Sistema de Salud Colombiano: El bien común en confrontación con los intereses y prácticas particulares*. Pulso & Letra Editores.

https://www.academia.edu/23564836/Tensiones_en_las_decisiones_en_salud_p%C3%BAblica_el_bien_com%C3%BAn_en_confrontaci%C3%B3n_con_los_intereses_y_pr%C3%A1cticas_particulares_2014_

Ortiz, L., Cubides, J., & Restrepo, D. (2013). Caracterización del talento humano en salud: Hacia el sistema de información del registro único nacional del talento humano en salud. *Superintendencia Nacional de Salud*, 6, 63-68.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Caracterizacion-talento-humano-en-salud.pdf>

Parra, A. E., & Bell, R. E. (2019). Cronología de la gestión del talento humano para el mejoramiento de la atención de salud en hospitales de segundo nivel en el Ecuador. *Caribeña de Ciencias Sociales*, julio.

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/mejoramiento-atencion-hospitales.html>

Quintana, B., & E, P. (2000). Impacto de las reformas del sector de la salud sobre los recursos humanos y la gestión laboral. *Rev Panam Salud Publica*;8(1/2),Jul.-Ago. 2000. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/8797>

Ramírez, R., El kadi, O., & Chacón, H. (2018). *Gestión estratégica del talento humano en las PYMES*. Corporación CIMTED. <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2018/11/Gesti%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-del-talento-humano-en-las-PYMES.pdf>

Rojas, R. (2008). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdés. <https://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wp-content/themes/raulrojassoriano/assets/libros/guia-realizar-investigaciones-sociales-rojas-soriano.pdf>

Rueda, Y., Silva, C., & Suarez, D. (2020). La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud—IPS. *Revista de Investigación Transdisciplinaria en Educación, Empresa y Sociedad - ITEES*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.34893/itees.v3i3.43>

Suárez, L., Puerto, S., Rodríguez, L., & Ramírez, J. (2017). La crisis del sistema de salud colombiano: Una aproximación desde la legitimidad y la regulación. *Revista*

<https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps16-32.cssc>

Tafur, L. (2011). 4° *Foro del sistema de salud en Colombia: El sistema de salud de Colombia*.

http://uvsalud.univalle.edu.co/pdf/plan_desarrollo/documento_previo_4to_foro.pdf

Vera, A., & Blanco, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44.

<https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6.ª edc). McGraw-Hill. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>