

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN CARDIO LIVE IPS SAS
DEL DISTRITO, TURÍSTICO Y CULTURAL DE RIOHACHA**

Edinson Yoframny Peralta Pinedo
CC 1118811527
Código estudiantil: 2010211641
Correo: edinsonperalta22@gmail.com

Georgiño Emilio Rendon Vásquez
CC 1001856560
Código estudiantil: 20171186053
Correo: hejutoo26@gmail.com

Henry Junior De La Torre Olivieri
CC 1216968243
Código estudiantil: 20151165934
Correo: hejutoo26@gmail.com

Trabajo de Investigación del Programa de Derecho

Tutor:

Juan Carlos Berrocal Duran

RESUMEN

La administración de los Recursos Humanos ha sabido evolucionar con el paso del tiempo, sobre todo gracias a los progresos y las interrelaciones que datan de comienzos de la revolución industrial. Luego a finales de la década de los 80, aparece el término competencias laborales para designar una necesidad de los recursos humanos de las empresas y lo hace con varios enfoques: conductista, funcionalista y constructivista. (Vida, 2016) Aunque las empresas llevan trabajando con personas desde que existen, la gestión del talento como tal surge en las empresas en los años 90. Así que el término fue acuñado por David Watkins de Softscape para describir el proceso que siguen las empresas para atraer y

retener empleados productivos. En esta época se produjo un auge de los recursos humanos, ya que muchos se preparaban para ser expertos en esta área porque se empezaba a valorar mucho más a los colaboradores y se quería buscar una forma de comprometer a los empleados y obtener un mayor rendimiento. (Vida, 2016) Asimismo, las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de empleado. El tema es que muchas organizaciones hoy en día hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su empresa, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo de este. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la empresa. (E., Rojas, 2016) En la actualidad, la gestión de talento se sigue utilizando en empresas que son capaces de reconocer que lo que impulsa su éxito empresarial es el talento y las habilidades de sus trabajadores. Y sobre todo ante la inmensa dificultad de encontrar el talento adecuado al puesto de trabajo vacante, que busca algo más que un mero salario. (Vida, 2016)

El Objetivo general del presente artículo es la de Describir r la gestión del talento humano en Cardio Live IPS SAS del Distrito, Turístico y Cultural de Riohacha. Como Objetivos específicos se tienen los siguientes: Describir el proceso reclutamiento y selección del personal en Cardio Live IPS SAS del Distrito, Turístico y Cultural de Riohacha, con el fin de determinar el proceso adecuado; Conocer la capacitación y desarrollo en Cardio Live IPS SAS del Distrito, Turístico y Cultural de Riohacha, con el propósito de comparar el desempeño individual.; Identificar las condicionantes externas e internas de la gestión de recursos humanos en Cardio Live IPS SAS del Distrito, Turístico y Cultural de Riohacha, que indique las necesidades de la empresa; Elaborar estrategias para mejorar la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en Cardio Live IPS SAS del Distrito, turístico y cultural de Riohacha, con el fin de mantener estabilidad laboral para los selectos.

La importancia sobre la presente investigación se justifica porque servirá de herramienta para la toma de decisiones a la gerencia del talento humano de Cardio Live I.P.S del municipio de Riohacha, teniendo en cuenta que la gestión del talento humano es una función importante del comportamiento organizacional, que permite analizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiendo sentir mejor respeto a lo que hace y estimulándolo, por tal motivo Cardio Live I.P.S, tendrá que enfocar sus políticas y estrategias hacia una parte fundamental como lo es el Talento Humano. Así es, desde el punto de vista social, por ser conveniente la utilidad de sus resultados para la solución de los problemas laborales presentados por los trabajadores en la empresa de Cardio Live I.P.S. Esta debe definir las características del ambiente de trabajo teniendo claro los aspectos tanto físicos como humanos que es necesario garantizar para que la prestación de servicio se realice de tal forma que cumpla los requerimientos de los procesos

institucionales, los requisitos legales de la organización y las exigencias de los clientes. Esta investigación desde la perspectiva teórica facilita el análisis de las teorías referidas al reclutamiento y selección proactiva al establecer y reformular enfoques conceptuales, dentro de los cuales su aporte holístico contribuirá a indicar perspectivas hacia una mayor efectividad en sus actividades gerenciales. De igual manera, la investigación logra alimentar los datos, exponer los procedimientos aplicados en relación con las actividades del talento humano dentro de la organización. Adicionalmente, existen algunos autores que apoyan la teoría a presentar, dentro de los cuales se encuentra George Jones, con sus libros (Capacitación y desarrollo – 2014; administración contemporánea - 2014), y Simón L. Dolan, R. V. con su libro titulado (La Gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación – 2007).

La metodología que se utilizó en este artículo es el paradigma de investigación el hermenéutico histórico, con un el enfoque cualitativo, el método inductivo, el tipo de investigación descriptiva.

La principal conclusión de este artículo consiste en La importancia sobre la presente investigación se justifica porque servirá de herramienta para la toma de decisiones a la gerencia del talento humano de Cardio Live I. Otros apartes importantes en el enfoque cuantitativo son los siguientes: En una investigación cuantitativa se pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento a una colectividad mayor. En este sentido se establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. porque, como se ha dicho, es una investigación de recuperación, como la ficha de trabajo, puede ser utilizado con la finalidad de reunir elementos para posteriormente elaborar un diseño de técnica de campo. Instrumentos de recolección de datos en primer término`` Recolectar los datos significa aplicar uno o varios instrumentos de medición para recabar la información pertinente de las variables del estudio en la muestra o casos seleccionados. Este cuestionario constituye un soporte técnico para el instrumento central de la investigación. Técnicas de análisis de datos.

Palabras clave: Gestión - Talento Humano - Cardio Live IPS SAS - Distrito, Turístico y Cultural De Riohacha

ABSTRACT

Human Resources management has evolved over time, especially thanks to the progress and interrelationships dating back to the beginning of the industrial revolution. Then at the end of the 80s, the term labor competencies appeared to designate a need for the human resources of companies and it did so with several approaches: behaviorist, functionalist and constructivist. (Vida, 2016) Although companies have been working with people since they exist, talent management as such emerged in companies in the 90s. So the term was coined by David Watkins of Softscape to describe the process that companies follow to attract and retain productive employees. At this time there was a boom in human resources, as many were preparing to be experts in this area because employees were beginning to be valued much more and they wanted to find a way to engage employees and obtain greater performance. (Vida, 2016) Likewise, companies that have put talent management into practice have done so to solve the problem of employee retention. The point is that many organizations today go to great lengths to attract employees to their business, but spend little time on retention and development. A talent management system for business strategy requires incorporation and execution in daily processes throughout the entire company. (E., Rojas, 2016) Currently, talent management is still used in companies that are able to recognize that what drives their business success is the talent and skills of their workers. And especially before the immense difficulty of finding the right talent for the vacant job, who is looking for something more than a mere salary. (Life, 2016)

The general objective of this article is to describe the management of human talent in Cardio Live IPS SAS of the District, Tourist and Cultural of Riohacha. The following are specific objectives: Describe the process of recruitment and selection of personnel in Cardio Live IPS SAS of the District, Tourist and Cultural of Riohacha, in order to determine the appropriate process; Know the training and development in Cardio Live IPS SAS of the Riohacha Cultural and Tourist District, with the purpose of comparing individual performance; Identify the external and internal conditions of human resource management in Cardio Live IPS SAS of the Riohacha District, Tourist and Cultural, indicating the needs of the company; Develop strategies to improve the management of the recruitment and selection process of personnel in Cardio Live IPS SAS of the Riohacha District, tourism and culture, in order to maintain job stability for the select ones.

The importance of this research is justified because it will serve as a decision-making tool for the management of human talent of Cardio Live IPS of the municipality of Riohacha, taking into account that the management of human talent is an important function of organizational behavior, which allows you to analyze the effort, energy and

behavior in general of the worker, allowing you to feel better respect for what you do and stimulating it, for this reason Cardio Live IPS, will have to focus its policies and strategies towards a fundamental part such as Human Talent . This is the case, from the social point of view, because the usefulness of its results for solving the labor problems presented by the workers in the Cardio Live I.P.S. company is convenient. This must define the characteristics of the work environment, being clear about both physical and human aspects that must be guaranteed so that the service is provided in such a way that it meets the requirements of the institutional processes, the legal requirements of the organization and the requirements. of customers. This research from the theoretical perspective facilitates the analysis of the theories related to proactive recruitment and selection by establishing and reformulating conceptual approaches, within which their holistic contribution will contribute to indicate perspectives towards greater effectiveness in their managerial activities. In the same way, the investigation manages to feed the data, expose the procedures applied in relation to the activities of human talent within the organization. Additionally, there are some authors who support the theory to be presented, among which is George Jones, with his books (Training and development - 2014; contemporary administration - 2014), and Simón L. Dolan, RV with his book entitled (La Human Resources Management: How to Attract, Retain and Successfully Develop Human Capital in Times of Transformation - 2007).

The methodology used in this article is the historical hermeneutic research paradigm, with a qualitative approach, the inductive method, and the descriptive type of research.

The main conclusion of this article is that The importance of this research is justified because it will serve as a decision-making tool for the human talent management of Cardio Live I. Other important sections in the quantitative approach are the following: In an investigation quantitative is intended to generalize the results found in a group or segment to a larger community. In this sense, it is established that the census sample is the one where all the research units are considered as a sample. Because, as has been said, it is a recovery investigation, like the worksheet, it can be used in order to gather elements to later elaborate a field technique design. Data collection instruments first, Collecting data means applying one or more measurement instruments to collect relevant information from the study variables in the sample or selected cases. This questionnaire constitutes a technical support for the central instrument of the investigation. Data analysis techniques.

KeyWords: Management - Human Talent - Cardio Live IPS SAS - District, Tourist and Cultural De Riohacha

REFERENCIAS

- Castro Guiza, O. E. (2020). La reconceptualización del derecho del trabajo en el siglo XXI. *Justicia*, 25(38), 53-76. <https://doi.org/10.17081/just.25.38.4400>
- Edgar Bonilla Blanchard. (2015). La función financiera en las micros, pequeñas y medianas empresas, del municipio de Riohacha. 12 de noviembre de 2021, de Universidad de la costa Sitio web: https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=cc4fKRAAAAJ&citation_for_view=cc4fKRAAAAJ:u-x6o8ySG0sC
- Fidias Gerardo arias odon. (2012). El proyecto de investigación 6a edición. 12 de noviembre de 2021, de Editorial episteme Sitio web: https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Fidias g. Arias. (2015). Curso de investigación. 12 de noviembre de 2021, de Instituto universitario profesionales de gerenciales Sitio web: <http://fidiasarias.blogspot.com/2015/?m=1>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Jacqueline Hurtado de Barrera. El Proyecto de Investigación. Qué es investigar. El “quiénes” de la investigación. Maestría en Ciencias Penales y Criminológicas. Materia: seminario de trabajo de grado. Material de estudio. Universidad Yacambú. Sexto trimestre
- Mirían Balestrini Acuña. (2006). Como se elabora el proyecto de investigación. 12 de noviembre de 2021, de Caracas: BL Consultores Asociados, 2006 Sitio web: <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=512173>
- Murillo, F. J. y Martínez-Garrido, C. (2019). Una mirada a la investigación educativa en América Latina a partir de sus artículos. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 17(2), 5-24. <https://doi.org/10.15366/reice2019.17.2.001>

Libro Metodología de la investigación / R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado, P. Baptista Lucio. Abril 2013. 12 de noviembre de 2021.

Rojas a. (2011). Herramientas y estrategias de difusión del Patrimonio Histórico: los eventos de recreación histórica en Cataluña. 12 de noviembre de 2021, de E-rph Revista electrónica de patrimonio histórico, número 9. Sitio web: https://www.researchgate.net/publication/260676934_ROJAS_A_2011_Herramientas_y_estrategias_de_difusion_del_Patrimonio_Historico_los_eventos_de_recreacion_historica_en_Cataluna_E-rph_Revista_electronica_de_patrimonio_historico_numero_9

Villa Villa, S. I. ., Berrocal Duran, J. C. ., & Fernández Pineda, A. C. . (2021). Seguridad alimentaria de los niños venezolanos radicados en el sector villa Caracas - Barranquilla. *Advocatus*, 19(37). <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.37.8180>

Villa Villa, S. I., Berrocal Duran, J. C., & Osorio Gutiérrez, M. (2021). Vinculación laboral de la mujer cabeza de familia en alcaldías del área metropolitana de Barranquilla-Colombia. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(3), 201-218. <https://doi.org/10.31876/rsc.v27i3.36765>

Villa Villa, S. I., Gualteros García, N., & Fabra Rhenals, A. S. (2020). Los reglamentos estudiantiles para la protección de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior en Barranquilla. *Erg@omnes*, 12(1), 167-191. <https://doi.org/10.22519/22157379.1689>