GESTION DEL TALENTO HUMANO

Talento humano

"Ser siempre mas de lo que se es y llegar a ser todo lo que se puede ser"

Autor. Nirva Cabarcas Ortega.¹

Las organizaciones en el transcurrir del tiempo han evolucionado; estos cambios han incluido modificaciones en las estructuras organizacionales, lo cual a su vez, ha ocasionado la adopción de nuevos estilos de administración, siendo habitual encontrar en las instituciones de salud combinaciones de estilos de administración clásica acompañada de enfoque administrativo estratégico.

Son precisamente estos cambios los que han motivado diversas formas de concebir y administrar a las personas al interior de las organizaciones. La gran connotación de estos cambios radica en la forma como se concibe a las personas, considerándose éstas en la actualidad, el capital mas "valioso" que pueden tener las organizaciones.

Es cierto que las organizaciones para funcionar necesitan de recursos económicos, físicos y logísticos; pero son las personas constituidas en el capital intelectual activo e intangible, quienes con habilidades, experiencias, conocimientos e información, las que permiten los logros de la organización y por tanto, deben ser consideradas el mayor activo organizacional. Se puede tener toda la infraestructura física necesaria disponible, al igual que los recursos económicos, pero esto no garantiza el logro de los objetivos de las organizaciones. El logro de éstos se encuentra en las personas, quienes en el día a día aportan su capital intelectual para el alcance del éxito organizacional.

En las organizaciones la gente se encarga de diseñar, producir un bien o un servicio, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar recursos, de establecer objetivos y metas en la organización; "sin gente eficiente es imposible que la organización logre los objetivos".

Las personas pueden ser tratadas como recursos productivos o instrumentos de las

¹ Enfermera, Especialista en SO, M.Sc. Administración Servicios de Salud, Docente Universidad de Cartagena, Subgerente Consulta externa y Servicios de Enfermería, Hospital Universitario del Caribe.

organizaciones, siendo denominadas “**recursos humanos**”; la antigua administración de recursos humanos dio lugar al nuevo enfoque “**gestión del talento humano**”. En la nueva concepción, las personas han pasado a ser consideradas, con sus esfuerzos y actividades, como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones y percepciones singulares, como los nuevos “**socios de las organizaciones**”, constituyéndose en el “**capital intelectual de la organización**” y en un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional.

La gestión del talento humano depende, entre otros, de varios aspectos como son: La cultura de la organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos.² En cualquiera de los escenarios la gestión del talento humano está conformada por las personas y las organizaciones, siendo lo básico la forma **como se trata a las** personas, sea como socios o como recursos. La administración del talento humano debe perseguir la optimización de habilidades de las personas, participación, creatividad y mejoramiento continuo.

Es imposible establecer una separación entre las personas y las organizaciones. Estas operan a través de las personas que hacen parte de ellas, son quienes deciden y actúan en su nombre, dependiendo de estas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones; de igual manera las organizaciones constituyen para las personas el medio de alcanzar varios objetivos en el menor tiempo y esfuerzo posible.

La gestión del talento humano conlleva al reconocimiento de las personas como capaces de dotar la organización de inteligencia y como socios capaces de conducirla a la excelencia.³ Las personas deben ser concebidas como el activo más importante en las organizaciones.

La era de la información, del conocimiento y la globalización exigen nuevos enfoques en la administración del talento humano. La gerencia moderna debe estar plenamente identificada con la importancia, el alcance y las repercusiones que genera el saber gerenciar el capital humano de la empresa que tiene bajo su responsabilidad, debiéndose valorar el conocimiento de las personas, sin el cual no sería posible afrontar los cambios

² Chivenato, Gestión del talento humano. Capítulo 1, “Introducción a la moderna gestión del talento humano”. Pág.4, McGraw Hill, Colombia, 2005.

³ Ibíd. Pág. 8.

continuos, productos de la globalización y de los avances tecnológicos y alcanzar la competitividad deseada en la sociedad del conocimiento y del cambio.

El profesional de enfermería inmerso en las organizaciones se ha visto involucrado en todos estos procesos de cambios, no solo administrativos y tecnológicos, sino también, legales. La situación para enfermería se dificulta toda vez que sus profesionales son concebidos como recursos de las organizaciones, necesarios para el logro de los objetivos y no como capital "activo" de la organización; es más, es muy común el ser referenciado como "el recurso humano de enfermería." A pesar de esto, los profesionales de enfermería en su mayoría por si solos, aportan a las organizaciones su mente, su cuerpo, su alma y su corazón, estableciendo una relación laboral comprometida.

Es de anotar que los cambios en la legislación en salud, económicos, sociales tecnológicos, han incidido notablemente en el profesional de enfermería, lo cual ha generado crisis en el ejercicio profesional, demostrable en la pérdida de espacios propios de la profesión e incrementándose espacios de ejercicio profesional ajenos al quehacer de la enfermera, abriéndose cada día más la brecha entre el "cuidado" y la calidad de este.

BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, I. EN: Gestión del Talento Humano, Editorial McGraw Hill, Colombia 2.005 pág. 3-51 y 463-473.

Desarrollo estratégico del recurso humano. En <http://www.PsicologiaCientifica.com>

GAITO, Horacio. EN: Herramientas de Gestión del Capital Humano. Editorial Omicrón System. Argentina.2004.

Gestión del recurso humano en : [ww.gerencie.com/gestiondel talentohumano.htm](http://ww.gerencie.com/gestiondel_talentohumano.htm) - 76k - [En caché](#) - [Páginas similares](#)

GUALY, María ÁNGELA. Hospital Simón Bolívar, Bogotá, 2.005 GUALY, María ÁNGELA. Hospital Simón Bolívar, Bogotá, 2.005

HUBER, Diane. IN: Leadership and nursing care management Editorial Saunders. Philadelphia, Pennsylvania, 2.000, páginas 435 a 452.

HUBER, Diane. IN: Leadership and nursing care management Editorial Saunders. Philadelphia, Pennsylvania, 2.000 páginas 469 a 496.

Lois, Cámara, M^a. F. EN: Manual de Gestión Hospitalaria. Capítulo 6. McGraw-Hill Interamericana. España 1.997
Lois, Cámara, M^a. F. EN: Manual de Gestión Hospitalaria. Capítulo 6. McGraw-Hill Interamericana. España 1.997

MARRINER, Tomey Ann. EN: Manual de administración de enfermería. Interamericana. McGraw-Hill. México 1.998.

PEÑA, Beatriz. VEGA, Yolanda. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, 2001.
PEÑA, Beatriz. VEGA, Yolanda. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, 2001.

SULLIVAN, E. J. EN: creating nursing future. Ed. Mosby Inc. Missouri, 1.999.