Descargado el: 1-11-2026 ISSN 1727-897X

CARTA AL DIRECTOR

Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud

Talent Management: Reflections from Primary Health Care

María de los Reyes González Ramos[1] Ana María Molina Gómez[2]

[1] Policlínico Comunitario Universitario Área 6 Ciudad Nuclear, Cienfuegos, Cienfuegos, Cuba, CP: 55100
[2] Universidad de Ciencias Médicas, Cienfuegos, Cienfuegos, Cuba, CP: 55100

Cómo citar este artículo:
González-Ramos M, Molina-Gómez A. Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. **Medisur** [revista en Internet]. 2016 [citado 2026 Nov 1]; 14(2):[aprox. 3 p.]. Disponible en: https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3203

Aprobado: 2016-02-12 11:03:04

Correspondencia: María de los Reyes González Ramos. Policlínico Comunitario Universitario Área 6 Ciudad Nuclear. Cienfuegos mariagr@jagua.cfg.sld.cu

Sr. Director:

La **gestión del talento** es un término muy ligado al sistema empresarial. Surgió en los años 90 y se reconoce como el proceso para incorporar nuevos talentos o empleados de valor en la empresa, además de que busca retener y desarrollar el recurso humano que ya existe en ella. Propende a que esta tenga un mayor número de empleados de alto potencial que aumenten su valor.[1] En el sector de la salud, cobra una importancia capital. Se necesitan profesionales altamente calificados que puedan ofrecer servicios de calidad. Pero no basta con la preparación académica, no basta con que las personas tengan los conocimientos suficientes. Hace falta que los empleen adecuadamente, sobre la base de valores sólidamente formados. Una vía que impulsa esto es el desarrollo organizacional.

Al respecto, Segredo Pérez y colaboradores, al citar a otros autores, plantean que "...en estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo, es por ello que el desarrollo organizacional es un proceso con enfoque integral que se orienta hacia la cultura, el clima, los procesos claves y la estructura de la organización, utilizando una perspectiva total del sistema".[2]

Las autoras consideran que es muy importante tener en cuenta que la gestión del talento no es solo garantizar que una institución cuente con los profesionales más competentes, sino que logre que estos se sientan bien, adquieran un sentido de pertenencia que los lleve a involucrarse afectivamente con todos los procesos de la institución. Esto muchas veces no ocurre así en nuestras áreas de salud. Muchos son los factores que pudieran incidir, pero no es objetivo de este trabajo profundizar en el tema.

Como todo fenómeno subjetivo, el talento es también un emergente y tiene sus determinantes en los factores biológicos, históricos, sociales y culturales. Es un producto social, de la cultura, de la educación, de las influencias familiares y grupales. Pero a ello se le suman las decisiones personales. Por eso, se plantea que "somos lo que seamos capaces de hacer con lo que han hecho de nosotros".[2]

Al decir de Rodríguez Cruz, "el talento humano juega un rol protagónico en el desarrollo actual y futuro de las Organizaciones, pues es el activo más flexible y el que le otorga mayor vitalidad a la Organización ya que a través de él es que se pueden implementar, reacomodar, adaptar y hacer factibles cualquier adelanto tecnológico, concepto teórico, aplicación práctica, incluso, es el que le abre las puertas a la Innovación Tecnológica".[3]

En la época actual es muy difícil encontrar a verdaderos responsables de la gestión de las organizaciones que no afirmen el papel relevante que tienen las personas en el desarrollo y éxito de estas. Solamente a través del desarrollo del talento humano se garantiza que la institución cuente con profesionales íntegros, capaces de entender y propiciar la visibilidad de la actuación en la asistencia médica de la atención primaria de salud, para ello es fundamental elevar la calidad de la práctica médica vista desde la competencia y la capacidad requerida para el cargo en el momento de seleccionar, nombrar y promover a los profesionales, al mismo tiempo exigir por la garantía de la transparencia, honestidad y el buen trato en los mencionados procesos, al igual que en la evaluación del desempeño personal.[4]

Algunos autores han planteado que hoy en día existe muy poco consenso en cuanto a los logros y retos del enfoque de la Atención Primaria de Salud (APS) para mejorar la salud de la población, pero si se valoran las experiencias exitosas de la APS, con su enfoque renovador como piedra angular de las estrategias destinadas a mejorar la salud y la equidad, esta debe ser concebida como un componente esencial de los objetivos de desarrollo económico y social, en su más amplio sentido.[5]

En Cuba, el Estado asume totalmente la responsabilidad de la atención a la salud de sus ciudadanos. Se concibe la salud como un componente principal de la calidad de vida y como un objetivo estratégico en el desarrollo de la sociedad.[6] Se enfatiza en la necesidad de contribuir a mejorar los procesos de Salud desde el perfeccionamiento de la superación profesional con referente en el desempeño profesional para lograr las transformaciones necesarias en un sector tan sensible como el de la Salud, que contribuya a resolver la contradicción externa existente entre la práctica profesional y las demandas de los procesos de Salud. Para ello debe concebirse un proceso formativo de posgrado que posibilite "(...) la

difusión, transferencia, adaptación y aplicación de conocimientos" en la práctica.[7]

Dentro de la gestión del talento humano, un pilar fundamental lo constituye, sin dudas, la formación y desarrollo constante de las competencias. Rey Gamero y Acosta Ramírez han expresado que, desde el año 2003 y con el objetivo de promover la reorientación de los sistemas y servicios de salud en la región, la OPS ha propuesto la renovación integral de la APS, sobre la base de considerar al recurso humano como un pilar esencial para el desarrollo y transformación de los sistemas de salud, para cuyo desempeño se considera prioritario el fortalecimiento de habilidades y conocimientos, por medio de un enfoque de gestión centrado en competencias que permita caracterizar las capacidades del personal y definir el perfil de cada trabajador ajustado a la labor específica que se espera que realice. Para este fin las competencias se clasifican en tres grupos: genéricas, específicas y humanísticas.[8]

Durante la VI Jornada Nacional y III Internacional de Atención Primaria y Promoción de Salud, la Secretaria General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social se refirió a la importancia que tiene el cultivo del talento humano, e insistió en que las personas son el activo más importante dentro de las organizaciones, lo cual se hace más relevante en la APS, pues si bien los estudios de medicina aportan la suficiente especialización médica y clínica, es necesario continuar avanzando en el perfeccionamiento de técnicas sobre el manejo del paciente, en su atención y el tener en cuenta su sensibilidad; trabajar en el desarrollo de habilidades de comunicación en los profesionales de la salud, así como en la formación en estos de un perfil gestor y que asuman criterios de eficiencia económica en su gestión de desempeño.[9]

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ¿Qué es la gestión del talento humano? [Internet]. Barcelona: PROMONET; 2011. [cited 23 Ene 2016] Available from: http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/4053/que-es-la-gestion-del-talento/.

2. Segredo Pérez AM, Martín Linares X, Gómez Zayas O, Lozada Chinea M. Gestión y desarrollo organizacional en Salud Pública. Revista INFODIR [revista en Internet]. 2012 [cited 23 Ene 2016] ; 15: [aprox. 7p]. Available from: http://bvs.sld.cu/revistas/infd/n1512/infd13212.htm.

3. Rodríguez Cruz Y, Herrera Pérez T. La gestión del talento humano como fuente generadora de innovación tecnológica. Propuesta metodológica para su aplicación [Internet]. La Habana: REDCIEN-CITMATEL; 2013. [cited 20 Ene 2016] Available from: http://www.bibliociencias.cu/gsdl/collect/eventos/import/Gestion_talento_humano.pdf.

4. Mejía Giraldo A, Bravo Castillo M, Montoya Serrano A. El factor del talento humano en las organizaciones. Ing Ind [revista en Internet]. 2013 [cited 23 Nov 2015] ; 34 (1): [aprox. 15p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362013000100002&script=sci_arttext.

5. Pérez Luna SF, Sarmiento Bayas PE. Propuesta para el mejoramiento y desarrollo del talento humano en el Hospital Homero Castanier Crespo de la ciudad de Azogues [Tesis]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2014. [cited 23 Nov 2015] Available from: http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/123456789/1780/1/T-UCSG-PRE-ECO-MD-ADM-11.pdf.

6. Segredo Pérez AM. Caracterización del Sistema de Dirección en la Atención Primaria de Salud. Rev Cubana Salud Pública [revista en Internet]. 2009 [cited 20 Ene 2016] ; 35 (4): [aprox. 32p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662009000400009.

7. Tourón J. El desarrollo del talento y la promoción de la excelencia: exigencias de un sistema educativo. Bordón [revista en Internet]. 2010 [cited 23 Nov 2015] ; 62 (3): [aprox. 35p]. Available from: http://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/29197/15589.

8. Rey Gamero AC, Acosta Ramírez N. El enfoque de competencias para los equipos de Atención Primaria de Salud. Una revisión de literatura. Rev Gerenc Polit Salud [revista en Internet]. 2013 [cited 23 Nov 2015] ; 12 (25): [aprox. 25p]. Available from: http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/download/7125/5642.

9. Organización Iberoamericana de Seguridad

Social. En las organizaciones sanitarias es más importante la gestión del talento puesto que de ello depende mejorar la salud de la población [Internet]. Madrid: OISS; 2015. [cited 10 Ene 2016] Available from: http://www.oiss.org/En-las-organizaciones-sanitarias.html.