



Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia

Human talent development processes in a specialty clinic in Pasto, Colombia

Jeraldine Milena Matabajoy-Montilla^{1*} orcid.org/0000-0003-0840-6534

Sonia Maritza Matabachoy-Tulcán^{1,2} orcid.org/0000-0002-3681-8440

Lina Maria Obando-Guerrero^{1,3} orcid.org/0000-0001-6286-5251

1 Programa de Psicología, Universidad de Nariño. Pasto, Colombia

2 Grupo de investigación CONEPSI Programa de Psicología, Universidad de Nariño. Pasto, Colombia

3 Grupo de investigación Libres Pensadores, Universidad de Nariño. Pasto, Colombia

Fecha de recepción: Agosto 23 - 2017

Fecha de revisión: Septiembre 4 - 2017

Fecha de aceptación: Diciembre 21 - 2017

Matabajoy-Montilla JM, Matabachoy-Tulcán SM, Obando-Guerrero LM. Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto- Colombia. Univ. Salud. 2018;20(1):26-36. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.106>

Resumen

Introducción: Los trabajadores en la organización desempeñan un papel fundamental en el cumplimiento de los objetivos corporativos, en ese sentido, es importante identificar los procesos de desarrollo de talento humano en el sector salud puesto que éstos contribuyen en el desarrollo humano y organizacional. **Objetivo:** Se caracterizó los procesos de desarrollo de talento humano capacitación, calidad de vida laboral, salud laboral, clima organizacional y evaluación de desempeño en una clínica de especialidades de la ciudad de Pasto- Colombia. **Materiales y métodos:** El estudio se abordó desde el paradigma cuantitativo de tipo descriptivo con una muestra de 211 colaboradores. Se construyó la escala denominada "Percepción de los procesos de desarrollo del talento humano", cuyo alfa de Cronbach fue de 0,97. **Resultados:** Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la categoría de capacitación (en las subcategorías detección de las necesidades, plan y programas, evaluación de la capacitación, seguimiento), calidad de vida laboral (en las subcategorías significado del trabajo, compromiso laboral) y evaluación de desempeño (en las subcategorías métodos y resultados). **Conclusiones:** Se reconoce la necesidad de continuar fortaleciendo los procesos de capacitación, calidad de vida laboral y evaluación de desempeño.

Palabras clave: Capacitación; salud laboral; rendimiento laboral; satisfacción en el trabajo; análisis del desempeño. (Fuente: DeCS, Bireme).

Abstract

Introduction: Workers in the organization play a fundamental role in meeting the corporate objectives. In this sense, it is important to identify the processes of human talent development in the health sector since they contribute to human and organizational development. **Objective:** The processes of human talent development training, quality of work life, occupational health, organizational climate and performance evaluation were characterized in a specialty clinic in the city of Pasto, Colombia. **Materials and methods:** The study was addressed from the quantitative paradigm of descriptive type with a sample of 211 collaborators. The scale called "perception of human talent development processes" was built, whose Alfa de Cronbach was 0.97. **Results:** The results were systematized in the statistical program IBM SPSS statistics. Statistically significant differences were found in the training category (in the categories of needs detection, plan and programmes, training evaluation and follow-up), quality of working life (in the subcategories: meaning of work and labor commitment) and performance evaluation (in the subcategories: methods and results). **Conclusions:** The need to continue strengthening the processes of training, quality of work life and evaluation of performance is recognized.

*Autor de correspondencia

Jeraldine Milena Matabajoy Montilla
e-mail: geraldine.m91@gmail.com

académico-investigativas desde la psicología y otras disciplinas afines, donde se trabaje conjuntamente en la identificación, creación de estrategias para continuar generando, manteniendo y promoviendo procesos de desarrollo de talento humano, los cuales benefician a los colaboradores y la organización.

Se recomienda generar procesos de investigación de tipo correlacional que permitan ampliar la perspectiva de los procesos de administración y desarrollo del talento humano.

Agradecimientos

A la Gerente, la jefe de talento humano, personal administrativo y asistencial de la clínica Corposalud S.A.S de la ciudad de Pasto, por la colaboración y disposición prestada durante el desarrollo de este estudio. De igual manera, se agradece al Programa de Psicología de la Universidad de Nariño y a los estudiantes del Programa de Psicología del campo organizacional durante el periodo comprendido entre el semestre B de 2015 al semestre B de 2016 por el apoyo brindado y los aportes para el desarrollo de la investigación.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

Referencias

- López P, Díaz Z, Segredo AM, Pomares Y. Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2017;43(1): 3-15. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002&lng=es&tlng=es.
- Centurión, RZ. Gestión de calidad, formalización, competitividad, financiamiento, capacitación y rentabilidad en micro y pequeñas empresas de la provincia del Santa (2013). In *Crescendo*. 2015;6(1):146-165. Disponible en: <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/829/489>
- Franco G, Jaramillo D, Barreneche J. Modelo de capacitación de tecnología biomédica para clínicas y hospitales de tercer nivel, enfocado en personal asistencial. *Revista ingeniería biomédica*. 2015;9(18):139-144. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/rinbi/v9n18/v9n18a17.pdf>
- Blanch JM. Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*. 2014;35(1):40-47.
- Pérez M, Vela MJ, Abella S, Martínez Á. El Enriquecimiento Trabajo-Familia: Nuevo Enfoque en el Estudio de la Conciliación y la Satisfacción Laboral de los Empleados. *Universia Business Review*. 2015;(45):16-33. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43335414001>
- Arias WL, Arias G. Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*. 2014;16(51):185-191. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Yepes M, Romeo M, Berguer R. Relación del personal sanitario con su organización y su trabajo: Un estudio cross-cultural. *Rev Saúde Pública*. 2016;50(18):1-4.
- Domínguez LR, Ramírez AF, García A. El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración*. 2013;4(1):59-70.
- González L, Guevara E, Morales G, Segura P, Luengo C. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermería*. 2013;19(1):11-21. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532013000100002>
- Pedraza L, Socarras X, Jiménez M, Romero I. Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia. *Revista Clío América*. 2014;8(15):47-74. Disponible en: <http://oaji.net/articles/2016/3167-1472231919.pdf>
- Báez J. La participación de los trabajadores en la empresa, el caso de Irlanda. *Revista de economía pública, social y cooperativa*. 2011; 1(70): 127-148.
- Jiménez S. Factores psicosociales y salud: de vida laboral a factor de riesgo. *Rev Esp Comun Salud*. 2014;5(2):134-148. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/RECS/article/view/3340/1992>
- Guerrero J, Sánchez J. Factores protectores, estilos de vida saludable y riesgo cardiovascular. *Psicología y Salud*. 2015;25(1):57-71. Disponible en: <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/1339/2462>
- Díaz D, Hernández E, Isla R, Delgado N, Díaz L, Rosales C. Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral. *Papeles del Psicólogo*. 2014;35(2):115-121. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/778/77831095004/>
- Sánchez H, Calderón V. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensam. Gest.*2012;32(1):54-82.
- Araneda M, Pedraja L, Rodríguez E. Innovación y empresas: un análisis de sus características a nivel regional. *Idesia*. 2016;34(1):69-75. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34292016000100008&lng=es&nrm=iso.

ISSN 0718-3429. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34292016000100008>.

17. Castañeda M, Hernández L, Ramos J. Una práctica innovadora en la capacitación empresarial. *Rev. Cubana Edu. Superior*. 2016;35(3):4-14. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000300001&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0257-4314
18. Sapién A, Piñón A, Gutiérrez L. Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo Civilizar. *Ciencias Sociales y Humanas*. 2014;14(27):123-134. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100235716007>
19. Quintana MO, Sáez K, Figueroa C, García JA, Salazar RE, Tinajero RM, Padilla M, Valle C. Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado. *Revista de ciencias biológicas y de la salud*. 2016;18(2):34-38.