



Julio 2019 - ISSN: 2254-7630

**CRONOLOGÍA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL
MEJORAMIENTO DE LA ATENCIÓN DE SALUD EN HOSPITALES DE
SEGUNDO NIVEL EN EL ECUADOR**

**CHRONOLOGY OF THE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT FOR THE
IMPROVEMENT OF HEALTH CARE IN SECOND-LEVEL HOSPITALS IN
ECUADOR**

Ing. Alonso Edison Parra Rodríguez

Ecuatoriano, (1) Analista de Recursos Humanos, (2) Jefe de Recursos Humanos, Director de Gestión Administrativa, Director de Gestión Comercial, Jefe de Catastro y Medición, en la actualidad Gerente General de la EPEMAPAR (3) Docente de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

edisonparra0207@hotmail.com

PhD. Rosa Elis Bell Heredia

Doctora en Ciencias Económicas.
Profesora titular de la Facultad de Economía. Universidad de La Habana, Cuba.
rosa@fec.uh.cu

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Alonso Edison Parra Rodríguez y Rosa Elis Bell Heredia (2019): "Cronología de la gestión del talento humano para el mejoramiento de la atención de salud en hospitales de segundo nivel en el Ecuador", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (julio 2019). En línea

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

RESUMEN

La presencia de las deficiencias estructurales y de recursos para contribuir al mejoramiento de la gestión de talento humano en hospitales de segundo nivel de atención de salud en el Ecuador nos permiten observar la realidad que existen fallas provocando una atención médica fragmentada, compartimentada, incompleta e interrumpida, ineficiente y alejada del ejercicio de los derechos ciudadanos, aún resulta necesario establecer mecanismos que garanticen el éxito y sobre todo la eficiente atención para lo cual se requiere de un alto esfuerzo fiscal para tratar de cerrar las brechas económicas, de calidad y accesibilidad en la atención, con preocupación existe una ineficiente Gestión del Talento Humano que limita la capacidad resolutoria de Institución pública del segundo nivel debido que es necesario el perfeccionamiento del quehacer asistencial y gerencial de la Dirección de Talento Humano de los Hospitales Básicos en el Ecuador que permita contribuir a la apertura de un nuevo horizonte en la colaboración intersectorial ya que proyectará la labor de la investigación de campo del plano médico-asistencial al económico-social desde una mirada salubrista, con énfasis en el área del conocimiento dedicado a la Economía de la Salud, la que podría aplicarse a otros problemas de orden sanitario para la búsqueda de soluciones con participación intersectorial. Se pretende

en primera instancia realizar una cronología de los fundamentos teóricos que permitan entenderla importancia que tiene el Talento Humano para el mejoramiento de la atención de salud en hospitales de segundo nivel en el Ecuador.

Palabras claves: Talento Humano, Hospitales de segundo nivel, desempeño, atención.

ABSTRACT

The presence of structural deficiencies and resources to help improve the management of human talent in hospitals of the second level of medical care in Ecuador allows us to observe the reality that exists, failures, causing fragmented, compartmentalized medical care, incomplete and interrupted, inefficient and far from the exercise of citizens' rights, even so it is necessary to establish mechanisms that guarantee success and above all the efficiency of care for what is required of a high fiscal effort to try to close the economic gaps, of quality and accessibility in the Human Talent management that limits the resolutive capacity of the public institution of the second level that is necessary the improvement of the care and managerial task of the Human Talent Management of the Basic Hospitals in Ecuador that allows contributing to the opening of a new horizon in the intersection collaboration ctorial that projects the work of the investigation of the field of medical-care to the socio-economic from a salubrious view, emphasis in the area of knowledge dedicated to health economics, which could be applied Other health problems for the search of solutions with intersectorial participation. It is intended in the first instance, to make a chronology of the theoretical foundations that allow us to understand the importance of Human Talent for the improvement of health care in second level hospitals in Ecuador.

Keywords: Human Talent, Second level hospitals, performance, attention.

INTRODUCCIÓN:

La Gestión del Talento Humano, se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento humano en este contexto permite incrementar la calidad de la atención, como vía para alcanzar el mejoramiento del estado de salud de la población ecuatoriana.

Tomando en consideración que el desconocimiento de la capacidad resolutive de la estructura instalada en un distrito de salud constituye un impedimento para el desarrollo de la Estrategia de la Atención Primaria de Salud – Renovada (APS-R) y que el no cumplimiento de los indicadores de estructura, procesos y resultados establecidos por el MSP para la atención integral de salud al individuo, la familia y la comunidad.

La presente investigación pretende dar a conocer la importancia, antecedentes, evolución que tiene la gestión del talento humano para contribuir al mejoramiento de la atención médica en los Hospitales de segundo nivel de atención en el Ecuador.

Los fundamentos teóricos de ese tipo de encargo administrativo, el MAIS-FCI, los lineamientos para su implementación y los supuestos concebidos para distinguir la resolutive de la atención sanitaria en ese tipo de institución pública, básica, del segundo nivel de atención del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, aportando soluciones a través de una propuesta de evaluación de la Gestión del Talento Humano orientada al incremento de la capacidad resolutive de la atención de salud en un Hospital Básico.

Esta investigación utiliza un método lógico-histórico: para realizar el análisis del surgimiento, desarrollo y evolución de la gestión del talento humano en salud, sus antecedentes y tendencias, analítico-sintético relacionada con la deficiente capacidad resolutive de la atención sanitaria en el área de estudio, inductivo-deductivo a partir de elementos que regulan la gestión del talento humano en salud en un hospital básico, se arrije a generalidades y que su determinación permita llegar a sus particularidades, su enfoque es sistémico permite la orientación general para el estudio de la estrategia propuesta, vista como una realidad integral, formada por componentes que cumplen determinadas funciones y mantienen formas estables de interacción entre las partes que la componen, además la presente investigación está estructurada en tres epígrafes y cuenta con conclusiones y bibliografía.

DESARROLLO:

I. Elementos teóricos de la evolución de la Gestión del Talento Humano

Se pretende interpretar los elementos esenciales que relacionan la Gestión del Talento Humano (GTH) con el mejoramiento de la atención médica en hospitales del segundo nivel del Ecuador.

Al analizar los elementos de la evolución de la GTH, puede observarse como a través de la historia de la humanidad se han desarrollado diferentes actividades y tareas donde se evidencia la participación de grupos de personas, los cuales requirieron organizarse para llevar a cabo un oficio y así satisfacer las necesidades de la comunidad.

Hablar de la Evolución del Talento Humano es muy extenso, pero podemos decir que aparece a partir del surgimiento de la empresa; es decir de la conjunción de varios recursos, como son los materiales, económicos, tecnológicos y porque no los recursos humanos es decir el hombre como principal generador de riqueza y el único elemento capaz de decidir, en base a su inteligencia y experiencia.

Morales (2002) y Stoner et al., (2014) plantean que el estudio de los elementos teóricos de la evolución de la gestión del talento humano, permite apreciarse que, en cuanto a la Administración de Personal, está ha sido relacionada a las tramitaciones de altas y bajas, de expedientes laborales, aplicación de la legislación vigente, confección y pago de nóminas, control de asistencia, reclutamiento, colocación, adiestramiento y desarrollo de los integrantes de una organización, entre otras funciones.

Autores como (Herrera Duran, 2011) mismo que manifiesta que: “Las personas son consideradas recursos a partir de que aparecen en la empresa como elementos de trabajo, donde utilizan y transforman otros recursos. Dentro de una entidad existen varios tipos de recursos: los administrativos, financieros, materiales, de mercadotecnia, entre otros; pero los Recursos Humanos se convierten en los más complejos e importantes porque todos los demás exigen obligatoriamente la presencia de éste para su procesamiento”.

Han debido pasar varias décadas para que los grandes empresarios se concienticen de que el recurso humano dentro de una organización sea esta pequeña, mediana o grande, es el elemento primordial para la consecución de todas las metas y objetivos propuestos por los dirigentes de cada una de estas organizaciones, es por ello que el recurso humano ya es considerado como un elemento importante y esencial, ya que al aportar con su capacidad productiva se han convertido en los principales generadores de conocimiento de retos y de limitaciones según su compromiso dentro de la organización.

Pero hablar de Talento Humano se está relacionando con el concepto de “hombre” este ha evolucionado tanto dentro de la sociedad como de la vida empresarial ya sea ésta pública o privada, es por ello que es menester hablar de cuatro términos básicos como: personal, recurso humano, capital humano y talento humano.

Según el diccionario Aristos en (Morales Gutiérrez, 2002), se definen estos términos de la siguiente manera:

Personal: “Es el conjunto de personas pertenecientes a determinada clase, corporación o dependencia”.

Recurso humano: “Es el conjunto de capital humano que está bajo el control de la empresa en una relación directa de empleo, en este caso personas, para resolver una necesidad o llevar a cabo cualquier actividad en una empresa”.

Capital humano: “Conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes inherentes a los individuos que forman la organización”.

Talento humano: “Es la aptitud intelectual de los hombres de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño”.

Tomando estos cuatro conceptos podemos evidenciar que la evolución del individuo dentro de una organización ha pasado de una percepción operativa a una en donde el hombre es considerado como el generador de ideas, de motivación, retos y competitividad a través de su inteligencia, compromiso emprendimiento, lo cual le ha permitido sobresalir de los demás recursos que conlleva la empresa.

Al hablar de evolución de Talento Humano “Es imposible detectar el momento exacto en el que se dio inicio a las técnicas de dirección y gestión de personal, dado que la mayoría de las civilizaciones han utilizado en mayor o menor medida diferentes técnicas necesarias para la división del trabajo, especialización en determinadas labores, selección y motivación de los trabajadores” (Leal Millán A., Román Onsaló, De Prado Sagrera, & Rodríguez Félix, 2004).

Según Ortueta en (Morales Gutiérrez, 2002) la Administración de Personal está relacionada con las: “Tramitaciones de altas y bajas bien llevadas, expedientes pulcramente recogidos y legislación laboral correctamente aplicada”. Por su parte Ferriol la define como: “Gestionar la confección y pago de nóminas, el control de asistencia, realizar los trámites legales en relación con las contrataciones y las califica como las actividades más importantes” (Morales Gutiérrez, 2002). Al analizar estos dos conceptos se observa que son muy generales, ya que no evidencian un enfoque sistémico, porque analizan dos frentes uno del salario y otro de la relación que existe entre los trabajadores y la empresa, por ello es necesario analizar más profundamente hasta alcanzar una concepción científica que evidencie el adelanto del talento humano dentro de una organización.

Una vez analizado los diferentes conceptos anteriormente analizados los cuales presentan ciertas limitaciones ya que no se toma en cuenta los adelantos científicos que ha experimentado el campo organizacional y empresarial tanto en el plano privado como en el público es que nace el concepto de Administración de Recursos Humanos (RRHH), lo que nos lleva a concluir en una modernización de la función de personal.

Desde ese posicionamiento teórico del autor, el mismo considera que el concepto de talento humano surge en la segunda mitad del siglo XIX a la luz de la Revolución Industrial; la cual, mediante la sustitución del capital humano por máquinas, generó una organización basada en la división del trabajo y en la identificación de los factores de producción, como son la mano de obra y el nacimiento de la clase obrera.

Los cambios ocurridos en esa etapa, provocaron conflictos en la relación patrono-trabajador, debido a que el clima laboral afectaba las condiciones de salud física, mental y los factores de trabajo repercutían en la productividad, suceso que provocó el surgimiento de las primeras oficinas de talento humano, las que se denominaron Secretarías de Bienestar, encargadas de planificar actividades dirigidas a mitigar los conflictos existentes en esa época, entidades que a lo largo del devenir histórico, han transitado hasta las actuales GTH (Calderón, Naranjo, & Álvarez, 2010).

El tránsito evolutivo de la administración como área del conocimiento, reconoce tres grandes corrientes de formación que han marcado un hito importante en su comprensión en cada momento histórico concreto. Juicios que han tomado en consideración el análisis de las potencialidades y limitaciones de las escuelas precedentes. La primera enmarcada en la formación clásica; la segunda en la de las relaciones humanas y la tercera en las Ciencias Administrativas (Souto, 2016).

Al respecto, estudiosos del tema como Chiavenato (2013) enriquecen el campo del talento humano al aportar a través de su texto sobre la introducción a la teoría general de la administración, el perfil del papel que caracteriza a la empresa moderna; la que se encuentra influenciada por los cambios e incertidumbres derivados de los desafíos impuestos a las organizaciones por la era de la información.

En tal sentido, resulta importante tomar en consideración lo antes dicho para percibir, analizar, diagnosticar y resolver la variabilidad de situaciones y problemas que se presentan en la práctica organizacional; debido entre otras razones a que la empresa está básicamente

constituida por capital humano y este por los talentos y competencias de las personas; por lo que la óptima utilización de estas, requiere de una estructura organizacional adecuada que la garantice (Chiavenato, 2013).

Comprender la relación directamente proporcional existente entre el talento humano y las competencias de las personas que lo integran, se sustenta en el análisis de la evolución histórica que ha tenido el primero de estos, el que muestra un amplio tránsito asociado al surgimiento y desarrollo de la empresa.

Autores como Herrera, citado por Acosta (2008), consideran que las personas son consideradas recursos a partir de que aparecen en la empresa como elementos de trabajo, donde utilizan y transforman otros recursos. Si bien dentro de una entidad existen recursos de tipo administrativos, financieros, materiales, de mercadotecnia, entre otros; los recursos humanos se convierten en los más complejos e importantes porque todos los demás exigen obligatoriamente la presencia de éste para su procesamiento. Sin embargo, han debido pasar varias décadas para que este sea considerado como el componente más importante de una organización; único con capacidad cognitiva para aportar a la producción y generar conocimientos.

Morales (2002) y Stoner et al., (2014) plantean que el estudio de los elementos teóricos de la evolución de la gestión del talento humano, permite apreciarse que, en cuanto a la Administración de Personal, está ha sido relacionada a las tramitaciones de altas y bajas, de expedientes laborales, aplicación de la legislación vigente, confección y pago de nóminas, control de asistencia, reclutamiento, colocación, adiestramiento y desarrollo de los integrantes de una organización, entre otras funciones.

Sus funciones transitan desde la inducción, capacitación y empoderamiento, hasta la evaluación del personal, lo que permite ubicar al recurso humano como el elemento decisivo de la organización, elemento proactivo que actúa como previsor de las deficiencias y posible búsqueda de solución a las dificultades que puedan surgir y centra su atención en las expectativas y necesidades del personal, en el nivel de satisfacción de esto, elementos motivadores que juegan un papel decisivo de una buena gestión (González 2016; Montoya & Boyero 2016; y Cuesta 2010).

Al sistematizar la información ofrecida por investigadores como Cuesta (2010), González (2016) y Montoya & Boyero (2016) referente a la gestión del talento humano en sus diferentes momentos, puede observarse que la misma ha transitado por un abanico de posiciones, las que han permitido enriquecer el estado del arte de esta área particular del saber humano y contribuido a que esa actividad perfeccione su propósito de forma coherente.

En tal sentido, el autor de la investigación que se presenta considera que, en la actualidad, la gestión del talento humano agrupa a un conjunto de conceptos, lineamientos, políticas y estrategias de carácter universal, que se apoyan en procedimientos legales de alcance nacional para su instrumentación, con el propósito de definir el objetivo de una organización y delimitar las competencias requeridas para cada cargo, en la búsqueda de un alto desempeño de las funciones inherente a este.

“A su vez, la Gestión de Talento Humano, ofrece un valor agregado a las instituciones públicas, en un marco actualmente exigente de los clientes internos y externos, es necesario generar un cambio a través del ejemplo, la confianza, comprometiéndose a abandonar esquemas rígidos y complejos en las entidades públicas.” Espín, M. (2015)

Una vez conceptualizado lo más relevante de la gestión de Talento Humano podemos enfocarnos en el alto desempeño de la siguiente manera:

II. El alto desempeño y su incidencia en la atención a los clientes

Para investigadores como Arias Galicia (1998), la concepción de alto desempeño en la administración de los recursos humanos se refiere a la convicción y a las acciones tendientes a lograr la misión, superando las normas y los estándares fijados, así como las expectativas de los asociados, dentro de los valores establecidos, sin desperdicios y con la máxima repercusión positiva para la calidad de vida de las personas, los grupos y sociedad en general.

En armónica construcción, Uribe et al., (2013) concibe a la administración del alto desempeño como la aplicación del proceso administrativo total para lograr el florecimiento de las potencialidades humanas dentro de las empresas u organizaciones, así como en los países a fin de proporcionarles competitividad e incrementar la calidad de vida de los trabajadores.

Una mirada contemporánea a los elementos teóricos de la evolución de la GTH permite apreciar que esta actividad demanda de una estrecha relación con la ética y los valores intrínsecos del líder del área, para alcanzar su rol con los grupos de interés, lo que permite mostrar el impacto estratégico que tiene el área de talento humano como ente clave que pone de manifiesto la cultura organizacional imperante en una institución, la cual se basa en un modelo de gestión específico adoptado por una organización.

Después de haber fundamentado la relevancia de un alto desempeño es importante fundamentar como en efecto la gestión de talento humano contribuye en el mejoramiento de la atención de la salud.

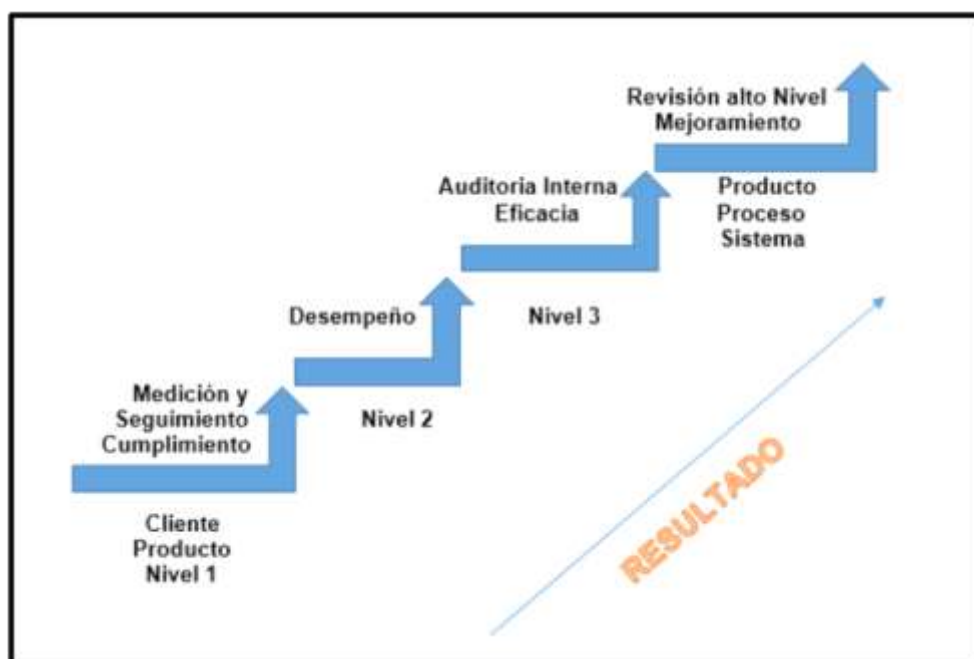


Figura 1. Alto desempeño e incidencia en la atención a los pacientes

III. Gestión del talento humano para el mejoramiento de la atención de salud en hospitales de segundo nivel en el Ecuador

En el caso particular de los Hospitales Básicos en el Ecuador, se identifican nudos críticos relacionados con falta de completamiento del personal requerido para cumplir con las actividades inherentes a este tipo de institución de salud del segundo nivel de atención, inexistencia de un manual de puestos, lo que provoca que un alto porcentaje del personal que conforma la planta laboral no posea perfil adecuado para garantizar su desempeño, lo que acarrea en el incumplimiento de las actividades establecidas en el MAIS-FCI.

En términos de gestión, la estructura organizacional debe dar respuesta a las actividades o tareas que se realizan en una organización, articulando armónicamente sus funciones, y departamentos con la finalidad de producir servicios o productos, mediante un adecuado control para alcanzar las metas propuestas.

La misma se define como la manera en que las actividades del puesto de trabajo se dividen, agrupan y coordinan formalmente, con la función principal de establecer autoridad y jerarquía; por lo que su diseño debe considerar los elementos fundamentales que la conforman, entre los que se encuentran: especialización en el trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del control, centralización y descentralización, y formalización (Baguer 2001).

Fernández, Sánchez, Rico Muñoz (2001) plantean que organizacionalmente, la estructura y la GTH coexisten como dos elementos interdependientes que deben complementarse para conseguir un alto rendimiento empresarial, relación de correspondencia basada en la integración formal existente entre la racionalidad y la interacción de los aspectos relativos al análisis de las decisiones, la orientación hacia el futuro, la precisión, exploración del entorno; así como consenso y negociación en las decisiones.

A pesar de que el fenómeno de la estructura organizacional ha sido objeto de numerosos estudios y sistematizaciones (Marín 2012), su abordaje desde la investigación aún es muy bajo. En su forma simple, la estructura se caracteriza por un bajo nivel de división en departamentos, amplias extensiones del control, centralización de la autoridad en un solo individuo y escasa formalización. Se trata de una organización plana que, por lo regular, cuenta solamente con dos o tres niveles verticales, un grupo de trabajadores y una persona en quien se centraliza la autoridad para tomar decisiones.

De este modo, se asume que la estructura organizacional constituye un elemento integrador de las actividades desarrolladas en una organización, lo que la convierte en un instrumento a través del cual esta puede lograr sus objetivos; así como en un instrumento utilizado por los mandos administrativos para definir las acciones por desarrollar, las personas que deban realizarlas, los recursos, las relaciones entre las personas, los puestos de trabajo, los sistemas que la integran y los procedimientos para el mejor desarrollo de las actividades académico-administrativas (Pertuz 2014).

La forma matricial de la estructura organizacional combina las formas de departamentalización funcional y por producto. La fortaleza de la departamentalización funcional consiste en que reúne a especialistas similares, lo cual disminuye el número necesario de esos profesionales, a la vez que permite agrupar y compartir recursos especializados entre productos. Su principal desventaja es la dificultad para coordinar las tareas entre técnicos de diversos campos del saber a tiempo y dentro del presupuesto (Minsal, Delaray & Pérez, 2007).

En el caso de la departamentalización por producto, con frecuencia llamada organización por división, reúne en una unidad de trabajo a todos los que participan en la producción y comercialización de un producto o un grupo relacionado de productos, o a todos los que tratan con cierto tipo de cliente (Minsal, Delaray & Pérez, 2007).

Para Pulgarín y Tabarquino (2016), con el fin de prestar un nivel de servicio apropiado, el modelo de una red integrada de servicios de salud (RISS) debe sustentarse en los conceptos antes vistos, y apuntar a al fortalecimiento de la GTH, lo que no solo implica una buena cadena de suministro en la adquisición de materiales (compras), mejoras en las condiciones financieras, de entrega y calidad, sino también en el diseño de estrategias de la organización que impacte en los costos operativos de la red. Perspectiva que articula con el MAIS-FCI del Ecuador al buscar alinear a las personas y a los recursos bajo la misma misión, visión, valores y principios compartidos por las partes de las instituciones que conforman la red pública del Sistema Nacional de Salud.

Para alcanzar un adecuado funcionamiento de la misma, se deben establecer las perspectivas, entre las que se destaca la de aprendizaje (Pulgarín y Tabarquino, 2016), concepto de vital importancia para un sistema de salud, puesto que tiene que ver directamente con los recursos que más contribuyen a la generación de valor: las personas y la tecnología; por lo tanto, este aspecto se ocupa de realizar constantes capacitaciones al personal, al igual que implementar tecnologías que permitan una gestión integrada de las diferentes partes que conforman la red.

Los hospitales se benefician de la estandarización de los procesos y procedimientos de trabajo que son comunes a una estructura burocrática, ya que ayudan a los individuos a desempeñarse correctamente. De esta manera se mejorará cada aspecto del proceso asistencial, desde la creación de una nueva declaración de la misión hasta el diseño de nuevos procesos laborales.

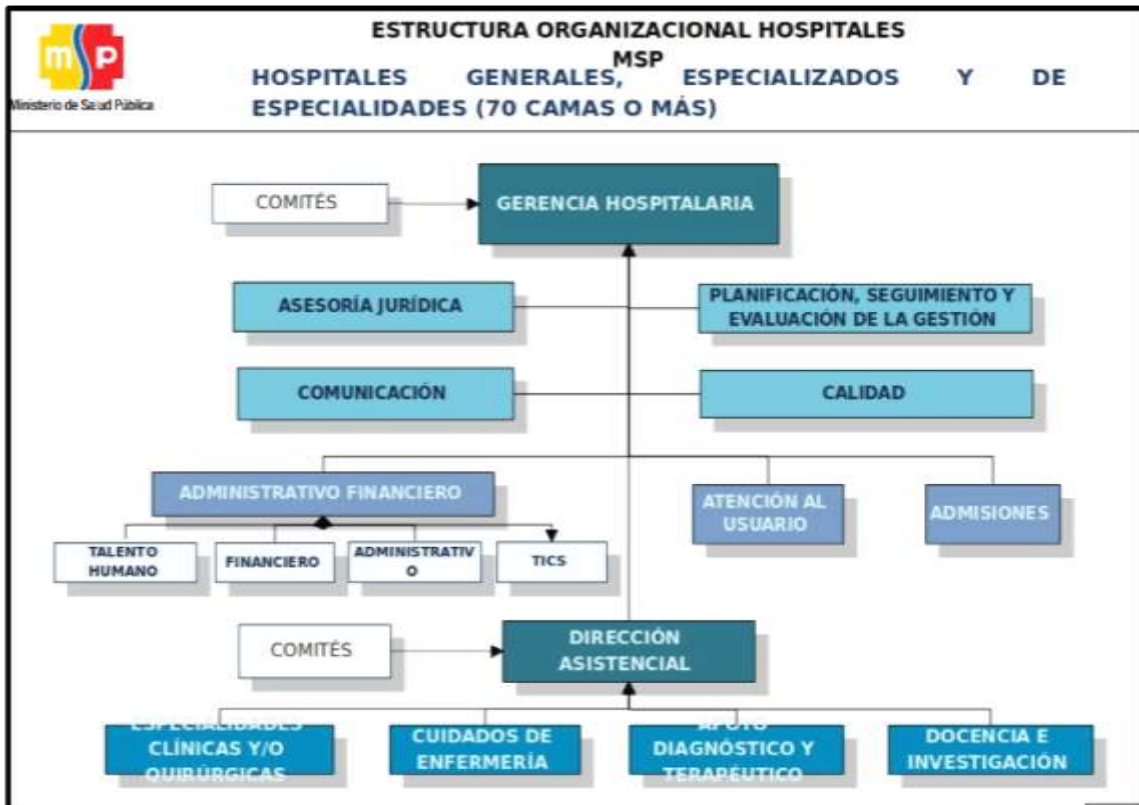


Figura 2. Estructura Organizacional MSP

La estructura organizacional de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública se encuentra alineada con la misión del Ministerio de Salud Pública, el Modelo de Atención, al Modelo de Gestión Hospitalaria, políticas determinadas en la Constitución de la República del Ecuador, las Políticas del Estado, leyes y otras normas vigentes.

Como entidades dependientes del Ministerio de Salud Pública, los Hospitales establecen un modelo de gestión en red que permite satisfacer todas las necesidades de salud de forma integral, de calidad y gratuidad.

La estructura se sustenta en la filosofía y enfoque de gestión por procesos determinando claramente su ordenamiento orgánico a través de la identificación de procesos, clientes, productos y/o servicios. Con esta formulación se busca disponer de herramientas que permitan tomar decisiones objetivas para actuar de forma oportuna en cumplimiento de los intereses de la población ecuatoriana.

Los procesos de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública se ordenan y clasifican en función de su grado de contribución o valor agregado al cumplimiento de su misión. Estos son:

Proceso 1.- Gobernantes

Proceso 2.- Agregadores de Valor

Proceso 3.- Habilitantes de Asesoría y de Apoyo

El desarrollo inherente a la evolución acontecida en la GTH demanda de la formulación de nuevas opciones estructurales con menos estratos jerárquicos y mayor apertura a las interconexiones organizativas; entre estas se encuentran, la organización virtual y la sin fronteras.

La primera, llamada también la organización modular o en red, suele ser una organización central pequeña que subcontrata sus principales funciones empresariales. En términos estructurales, la organización virtual está altamente centralizada con escasa o nula departamentalización.

La segunda, busca eliminar la cadena de mando, tener extensiones del control limitadas y sustituir los departamentos con equipos facultados. Al eliminar los límites verticales, la gerencia aplanar la jerarquía y minimiza el estatus y el rango. Para eliminar las fronteras verticales se debe formar equipos con diferentes niveles jerárquicos (que incluyen altos ejecutivos, gerentes medios, supervisores y trabajadores operativos), prácticas participativas de toma de decisiones y evaluaciones del desempeño de 360 grados. Estructuración que se alinea a la visión de desarrollo que se persigue, al proponer una GTH armónica al modelo de atención imperante en la red pública de salud del Ecuador.

Estos nuevos preceptos acerca del factor humano y GTH han sido incorporados en mayor o menor medida por cada organización, lo que ha desencadenado la necesidad de adecuar los sistemas institucionales a los requerimientos organizacionales. Desde esa mirada, el autor de la investigación que se presenta considera que el producto de factores socioeconómicos influye en la concepción e interacción de diferentes modelos con la aplicación práctica de estos a los sistemas de gestión.

Cuesta (2005) agrega que, esa nueva concepción sistémica busca la sinergia de los actuales modelos con propuestas de mejoras autóctonas que reflejen las peculiaridades de cada contexto, ajustada a la cultura organizacional y del país. Filosofía gerencial que se nutre de los beneficios resultantes de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC's), proceso que ha contribuido al desarrollo de la inteligencia del talento de las personas hacia una posición más protagónica en el logro de las ventajas competitivas sustentables de una organización. En tal sentido, se hace necesario aplicar modelos de gestión de recursos humanos que garanticen el tránsito de esta hacia la GTH.

La gestión del componente de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural existentes en el contexto andino se sustentan en el marco normativo de la Atención Primaria de Salud (APS), entendida esta como una estrategia que dota de recursos adecuados a los países, para que desarrollen capacidades para ejercer gobernanza y rectoría en torno a la visión del proceso salud-enfermedad. En cada país, el modelo se organiza en coherencia con las necesidades existentes, al que se le vinculan acciones de planificación para anticiparse y resolver las necesidades de personal sanitario, gestiona el desempeño del talento humano de salud, y lograr su máximo aporte en un entorno laboral seguro.

Desde ese posicionamiento regulatorio ofrecido por el ORAS/CONHU (2012) a los países miembros; estos han logrado, a distintos niveles y ámbitos, una implementación parcial de la estrategia de la APS, la que por consiguiente genera una adecuada GRH, la que muestra una fase de transición hacia modelos superiores, en coherencia con las exigencias de un sistema sanitario que busca consolidar una organización en base a redes integradas de servicios de salud.

Bajo la disposición de la Constitución de Ecuador (2008) y de la Ley Orgánica de Salud (2006), el MSP formuló el nuevo modelo de atención (MAIS-FCI), basado en el marco de la APS. Con ello, esa cartera de estado hizo suya la definición de salud como pilar del desarrollo humano sostenible, entendiendo que el crecimiento de las comunidades se enmarca en el cuidado de la salud de los individuos y familias que la conforman y que, a través de un enfoque de promoción y prevención, es posible alcanzar el avance individual y colectivo al que aspira el país. Desde esa perspectiva, la salud y el enfoque de atención primaria en salud están en estrecha relación con la noción de desarrollo humano sustentable, el que plantea la búsqueda del bienestar y generación de oportunidades en el presente y para las generaciones futuras.

La GTH en el nuevo modelo de atención integral de salud se basa en la metodología de Gobierno por Resultados (GPR); para el alcance de la misma, la Presidencia de la República del Ecuador, establece a través del Acuerdo Presidencial 1002 de la Norma Técnica de Implementación y Operación de la Metodología de GPR, regula que la misma es de cumplimiento obligatorio para las instituciones de la Administración Pública Central e instituciones de la Gestión Ejecutiva.

Dicha metodología se orienta a lograr una gestión pública de calidad, basada en resultados, centrada en los ciudadanos, y se fundamenta en los principios de la Administración Pública establecidos en la Constitución de la República del Ecuador (2008) así como dar transparencia y continuidad a la gestión de las instituciones públicas mediante la definición, seguimiento y actualización de planes estratégicos, planes operativos, riesgos, proyectos y procesos.

Los lineamientos de gestión para la implementación del MAIS-FCI (MSP, 2012) se orientan a garantizar la generación de respuestas frente a las necesidades y problemas de salud de la población y sus determinantes, la sostenibilidad y sustentabilidad del modelo y el logro de resultados de impacto social.

En este caso, la gestión implica la coordinación y concertación con los actores institucionales y comunitarios a nivel territorial para la construcción participativa de los planes de intervención, el establecimiento de compromisos de gestión y un proceso sistemático de monitoreo y evaluación.

De manera particular, la gestión sanitaria es desconcentrada y por resultados, desconcentrada por la transferencia de competencias del nivel central a los niveles zonales y distritales y por resultados orientados a la obtención de resultados de impacto social (MSP, 2012).

El componente de gestión comprende los procesos gerenciales que brindan un soporte a la provisión y organización de los servicios de salud, para el logro de resultados sanitarios dentro del contexto del Modelo de Atención Integral de Salud (MSP, 2012).

En concordancia con los cambios estructurales planteados por el MSP, la gestión del modelo se orienta a superar el enfoque centralista hacia una gestión integrada, desconcentrada, de base territorial y participativa. La desconcentración se sustenta en la nueva división político-administrativa del país, propuesta por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), proceso que permite orientar, reorganizar y fortalecer la capacidad de gestión de las nuevas unidades administrativas, el traspaso de competencias y recursos de acuerdo a los requerimientos del MAIS-FCI (MSP, 2012).

La nueva visión de la gestión del talento humano enmarcada en el MAIS-FCI (MSP, 2012) implica que los responsables de ejecutar los procesos sean conocedores de estos, generar condiciones para una articulación intersectorial en función del logro del desarrollo integral y el cuidado de la salud a nivel territorial, el reconocimiento de la diversidad y la implementación de herramientas gerenciales.

CONCLUSIONES:

El concepto de recursos humanos ha evolucionado tanto a través de la historia, que en un principio el hombre era considerado como un bien dentro de la organización, pero gracias al valor y desempeño demostrado por ellos, le ha permitido que se ubique en un lugar clave dentro de toda organización, empresa o negocio tanto público como privado.

Que la comparación entre lo que se hace y los que se debe hacer ha permitido que el hombre sea evaluado dentro de las labores a él encomendadas, permitiendo que su desempeño se eleve de forma considerable y más aún le ha permitido esforzarse cada día, a través del estudio y la auto capacitación.

Que todo cambio estructural trae consigo grandes desafíos, los cuales obligan al ser humano a prepararse para estar acorde con el mundo moderno, ya que el objetivo principal es dar un servicio de calidad y eficiencia.

Que, hablar del hombre como un recurso dentro de la empresa ha brindado la oportunidad que grandes pensadores, autores e investigadores dediquen tiempo de estudio, con la finalidad de concientizar a las grandes organizaciones que el factor humano es de vital importancia, en la toma de decisiones y en los cambios estructurales.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. Observatorio Laboral Revista Venezolana [Internet];1(2):79-100.

Arias Galicia, F. (1998). Los cuestionarios de compromiso personal y clima organizacional. III Foro de Investigación en las Disciplinas Financiero Administrativas, Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, México, D.F.

Baguer, A. (2001). El Nuevo Modelo de Organización Empresarial: La persona, principal activo de una organización por procesos.

Chiavenato I. (2013). Introducción a la teoría general de la administración. 8va Ed. Cuajimalpa, México: McGRAW-HILL/Interamericana editores, S.A. de C.V.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2015. Panorama Social de América Latina. (LC/G.2691-P).

Cuesta, A. (2005): Tecnología de Gestión de Recursos Humanos: 2da. Edición, Revisada y Ampliada. La Habana, Ed. Academia.

Espín, M. (2015): Tendencias de la gestión de talento humano en el sector público, Vol. 2, No., Revista Científica ECOCIENCIA, Ecuador.

Fernández Ríos, M., & Sánchez, J., & Rico Muñoz, R. (2001). Procesos estratégicos y estructura organizacional: implicaciones para el rendimiento. *Psicothema*, 13 (1), 29-39.

González Espinoza A. S. y Tapia Espinoza N. J. (2016). Gestión del talento humano: herramienta clave para el desarrollo organizacional. Estudio en las empresas comercializadoras de electrodomésticos. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, Ecuador.

Marín Idárraga D A., (2001). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá, 18 (123), 43-63.

Ministerio de Salud Pública. (2012). Manual del Modelo de Atención Integral del Sistema Nacional de Salud Familiar Comunitario e Intercultural. Quito, Ecuador. Recuperado de http://instituciones.msp.gov.ec/somossalud/images/documentos/guia/Manual_MAIS-MSP12.12.12.pdf.

Ministerio de Salud Pública. (2014). Lineamientos Operativos del Modelo de Atención Integral en Salud y de la Red Pública Integral de Salud. Dirección Nacional de Articulación de la Red Pública y Complementaria de Salud, MSP, 1ª Edición, Quito, Ecuador, 2014. Disponible en: <http://www.salud.gob.ec>

Ministerio de Salud Pública. (2016). Registro Diario Automatizado de Consultas y Atenciones Ambulatorias (RDACAA). Disponible en: <http://181.211.115.37/biblioteca/prov/MSP-Manual%20PRAS-08-11-2017.pdf>

Minsal Pérez, Delaray, & Pérez Rodríguez, Yudit. (2007). Organización funcional, matricial: En busca de una estructura adecuada para la organización. *ACIMED*, 16(4) Recuperado en 30 de abril de 2018, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007001000010&lng=es&tlng=es.

Morales Gutiérrez, E. (2002). Evolución de la Gestión de Recursos Humanos GRH. VCL, Cuba.

Naranjo Ferregut JA, Delgado Cruz A, Rodríguez Cruz R, Sánchez Pérez Y. (2014). Consideraciones sobre el Modelo de Atención Integral de Salud del Ecuador. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 30(3). Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol30_3_14/mgi11314.htm.

Organismo Andino de Salud - ORAS/CONHU. (2012). Resolución REMSAA XXXIII/483. Bogotá, Colombia: Convenio Hipólito Unanue. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a06v76nspe.pdf>.

Pertuz Belloso, R. (2014). Modelo de estructura organizacional para los institutos universitarios, vinculante con la realidad socioeconómica venezolana. *Revista Electrónica Educare*, 18 (1), 97-117.

Pulgarín Henao, D., & Tabarquino Muñoz, R. (2016). Análisis del diseño de una red integrada de servicios de salud. *Semestre Económico*, 19 (40), 175-212.

Souto Anido, L. (2016). Modelo de Gestión de los Recursos Humanos para la Organización Superior de Dirección Empresarial del Ministerio de Comercio Exterior de Cuba. (Tesis Doctoral). Universidad de La Habana, Cuba.

Uribe R, A., & Molina L, J., & Contreras T., F., & Barbosa R, D., & Espinosa M, J. (2013). Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales. *Universidad & Empresa*, 15 (25), 53-71.