

EDITORIAL

Gestión estratégica de personas en organizaciones sanitarias

En el caso de las organizaciones sanitarias, se ha observado en las últimas décadas un nuevo formato, que tiende a adaptarse rápidamente, con la incorporación de nuevas tecnologías en la prestación de servicios que responden a diferentes demandas y/o necesidades sanitarias. Además, la cantidad y velocidad de la información y el conocimiento globalizado exigen el desarrollo de nuevas competencias profesionales dentro de estas organizaciones¹.

El área de Gestión de Personas en las organizaciones de salud es un elemento estratégico y esencial, ya que se requiere planificar prácticas que permitan ordenar las expectativas de la organización y de las personas.

La forma en que la gestión de personas en una organización de salud observa sus recursos internos y externos y gestiona su implementación afecta las decisiones estratégicas y el logro de metas. Esto lleva a la pregunta de qué teoría organizacional puede ser utilizada como base teórica y contextualizada en el contexto de la salud, delimitando recursos y capacidades que deben ser gestionados de manera eficiente y que integre objetivos, desempeños organizacionales y deseos individuales².

Uno de los aspectos de la Gestión de Personas es la Gestión Estratégica de Personas, que es la forma en la que se alcanzan los objetivos de la Gestión de Personas. El modelo de Gestión Estratégica de Personas agrega diferentes enfoques, entre ellos la Gestión de Competencias, en la que las competencias colectivas (Visión Basada en Recursos y Competencias Básicas) y las competencias individuales (las habilidades, hábitos y actitudes) por un lado y las características subyacentes que pueden interferir con el desempeño por otro lado, es decir, el hecho de que las competencias por sí solas no garantizan la eficacia del resultado³⁻⁶.

Así, las competencias profesionales se pueden definir como: *"A competency is a holistic concept that includes knowledge, skills, attitudes and values"*⁷. Ser competente implica algo más que obtener conocimientos y habilidades, implica sobre todo movilizar conocimientos, habilidades, actitudes y valores para responder a demandas sociales y profesionales complejas⁷.

Se requiere que el gerente de personal de salud tenga competencias específicas, es decir, conocimientos, habilidades y actitudes para crear un entorno de apoyo y oportunidades de aprendizaje para sus empleados; Por lo tanto, debe proporcionar recursos y permitir que los talentos humanos se desarrollen conjuntamente con la organización.

En este sentido, las organizaciones deben repensar las prácticas de educación continua de sus directivos, con la incorporación de nuevas habilidades que transformen la calidad de las relaciones en el trabajo, combinando proporcionalmente tecnología y educación, así como ampliando su capacidad de acción ante la creciente complejidad de las organizaciones de salud.

¡Buena Lectura!

REFERÊNCIAS

1. Santos SRB, Miranda CS, Mayrink R. Competências profissionais de um gestor hospitalar: um estudo comparativo entre a percepção do profissional, a percepção do estudante e o currículo. Revista Científica da Faculdade Unimed [Internet]. 2019 [citado en 14 jun 2024]; 1(1): 88-102. Disponible en: <https://doi.org/10.37688/rcfu.v1i1.30>
2. Ferreira JCS, Nunes TS. Gestão de Pessoas no serviço de saúde militar nas Forças Armadas Angolanas. RECAPE – Revista de Carreiras e Pessoas [Internet]. 2021; [Internet] [citado en 14 jun 2024] 11(3):465-88. DOI: <https://doi.org/10.23925/recape.v11i3.48227>.
3. Maquina DJ. Modelo de gestão de competências de liderança para as Forças Armadas Angolanas. 2016. 142 f. Dissertação (Mestrado em Liderança, Pessoas e Organizações) – Academia Militar, Lisboa, 2016. Disponible en: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/13537/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Final_26mar.pdf
4. Neves de Moura AL, Souza BC. Gestão estratégica de pessoas na administração indireta do setor público federal: na prática, ainda um discurso. Revista do Serviço Público [Internet]. 2016 [citado en 14 jun 2024]; 67(4):575-602. Disponible en: <https://doi.org/10.21874/rsp.v67i4.1046>
5. Pereira LFA, Silva SS. Burocracia no setor de recursos humanos de uma autarquia. Revista de Administração, Sociedade e Inovação [Internet]. 2016 [citado en 14 jun 2024]; 2(2):118-31. Disponible en: <https://doi.org/10.20401/rasi.2.2.86>
6. Cintra LP. et al. recursos humanos, competências e desempenho: (im)possível articulação em fundação de Minas Gerais. R Adm FACES Journal [Internet]. 2017 [citado en 14 jun 2024]; 16(4):28-44. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1940/194054186001.pdf>
7. OECD. Future of Education and Skills 2030. OECD Learning Compass 2030. 2019. A Series of Concept Notes [Internet]. [citado en 14 jun 2024]. Disponible en: https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning-learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf

 **Silvia Helena Henriques**

Profesora Asociada, Departamento de Enfermería General y Especializada. Presidenta del Programa de Doctorado Inter-
Unidad en Enfermería, Escuela de Enfermería de
Ribeirão Preto –Universidade de São Paulo. Centro Colaborador de la Organización Mundial de la Salud para el Desarrollo de
la Investigación en Enfermería.



Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons