



*Gestión del talento humano en instituciones de salud: clave para la calidad y la continuidad del servicio*

*Human talent management in healthcare institutions: key to quality and continuity of service*

*Gestão do talento humano nas instituições de saúde: chave para a qualidade e continuidade do serviço*

José Climaco Cañarte Vélez <sup>I</sup>

[jose.canarte@unesum.edu.ec](mailto:jose.canarte@unesum.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-3843-1143>

Taishsha Nayeli Franco Garcia <sup>II</sup>

[franco-taishsha1488@unesum.edu.ec](mailto:franco-taishsha1488@unesum.edu.ec)

<https://orcid.org/0009-0000-0604-5160>

Melissa Anahí Delgado Flores <sup>III</sup>

[delgado-melissa9887@unesum.edu.ec](mailto:delgado-melissa9887@unesum.edu.ec)

<https://orcid.org/0009-0007-5774-0447>

Margorie del Cisne Astudillo Robles <sup>IV</sup>

[astudillo-margorie4549@unesum.edu.ec](mailto:astudillo-margorie4549@unesum.edu.ec)

<https://orcid.org/0009-0009-5281-1773>

**Correspondencia:** [jose.canarte@unesum.edu.ec](mailto:jose.canarte@unesum.edu.ec)

Ciencias de la Salud  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 26 de junio de 2025 \* **Aceptado:** 24 de julio de 2025 \* **Publicado:** 27 de agosto de 2025

- I. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Docente Titular de la Carrera Laboratorio Clínico, Facultad Ciencias de la Salud, Jipijapa, Ecuador.
- II. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Estudiante de la Carrera Laboratorio Clínico, Facultad Ciencias de la Salud, Jipijapa, Ecuador.
- III. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Estudiante de la Carrera Laboratorio Clínico, Facultad Ciencias de la Salud, Jipijapa, Ecuador.
- IV. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Estudiante de la Carrera Laboratorio Clínico, Facultad Ciencias de la Salud, Jipijapa, Ecuador.

## Resumen

Las instituciones de salud actualmente están viviendo una compleja crisis en lo correspondiente al manejo del área de recursos humanos. Este estudio tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano en instituciones de salud: clave para la calidad y la continuidad del servicio, para la cual se realizó un estudio documental mediante la revisión bibliográfica sistemática. Se utilizaron base de datos como Google Académico, Scopus, Scielo, PubMed, Dialnet y Elsevier con artículos en idioma español, inglés y portugués. Además, se emplearon los operadores booleanos “AND y “OR” al momento de ubicar las palabras claves. Entre los resultados, se determinó el inquietante cuadro de una elevada insatisfacción laboral, un mal funcionamiento de la formación al personal sanitario, altos índices de rotación que ponen en peligro la estabilidad de la institución, y la falta de iniciativas serias y coherentes en la captación de personal humano. También, se identificó que las estrategias de gestión del talento humano en las instituciones de salud permiten concluir en la identificación de cuatro pilares estratégicos; gestión capital, desarrollo organizacional, ambientes laborales saludables y sistemas de formación continua. Por último, se examinó que la gestión del talento humano en la calidad y continuidad del servicio impacta al plano organizacional, personal y de servicio convirtiéndose en estrategia clave generadora de retornos sostenibles.

**Palabras Clave:** desempeño laboral; estrategias; salud; desarrollo; personal de salud.

## Abstract

Healthcare institutions are currently experiencing a complex crisis regarding human resources management. This study aimed to analyze human talent management in healthcare institutions: key to quality and continuity of service. A documentary study was conducted through a systematic bibliographic review. Databases such as Google Scholar, Scopus, Scielo, PubMed, Dialnet, and Elsevier were used, with articles in Spanish, English, and Portuguese. In addition, the Boolean operators "AND" and "OR" were used to locate keywords. The results revealed a disturbing picture of high job dissatisfaction, poor training for healthcare personnel, high turnover rates that jeopardize the institution's stability, and a lack of serious and coherent initiatives to recruit human resources. It was also identified that human talent management strategies in healthcare institutions allow us to conclude the identification of four strategic pillars: capital management, organizational development, healthy work environments, and continuing education systems. Finally, it was examined that human talent management impacts the quality and continuity of service at the

organizational, personnel, and service levels, becoming a key strategy that generates sustainable returns.

**Keywords:** job performance; strategies; health; development; healthcare personnel.

## Resumo

As instituições de saúde vivem atualmente uma crise complexa em relação à gestão de recursos humanos. Este estudo teve como objetivo analisar a gestão do talento humano nas instituições de saúde: fundamental para a qualidade e continuidade do serviço. Foi realizado um estudo documental através de uma revisão bibliográfica sistemática. Foram utilizadas bases de dados como o Google Scholar, Scopus, Scielo, PubMed, Dialnet e Elsevier, com artigos em espanhol, inglês e português. Além disso, foram utilizados os operadores booleanos "AND" e "OR" para localizar palavras-chave. Os resultados revelaram um quadro preocupante de elevada insatisfação no trabalho, baixa formação dos profissionais de saúde, elevadas taxas de rotatividade que comprometem a estabilidade da instituição e ausência de iniciativas sérias e coerentes para o recrutamento de recursos humanos. Identificou-se ainda que as estratégias de gestão do talento humano nas instituições de saúde permitem concluir a identificação de quatro pilares estratégicos: gestão de capital, desenvolvimento organizacional, ambientes de trabalho saudáveis e sistemas de educação contínua. Por fim, examinou-se que a gestão de talentos humanos impacta a qualidade e a continuidade do serviço nos níveis organizacional, de pessoal e de serviço, tornando-se uma estratégia-chave que gera retornos sustentáveis.

**Palavras-chave:** desempenho no trabalho; estratégias; saúde; desenvolvimento; pessoal de saúde.

## Introducción

Las instituciones de salud actualmente están viviendo una compleja crisis en lo correspondiente al manejo del área de recursos humanos, con escasez de profesionales de la salud altamente preparados, rotación de su personal, falta de programas de retención laboral (1). Este problema se agrava más por la poca o nula creación de políticas integrales que agiliten el desarrollo de planificación y posteriormente se realice una evaluación correspondiente de sus recursos en el contexto de salud. El inexperto manejo del área de talento humano trae consecuencias de manera significativa en la calidad de la atención de los usuarios, lo que conlleva a aumentar los riesgos asistenciales y disminuir la buena atención de los pacientes (2).

En estos momentos, las expectativas altas del sistema de salud hacen imprescindible que el personal que dirige el talento humano lo haga desde una mirada estratégica más allá de los enfoques comunes y tradicionales puesto que la cartelera de los servicios de salud debe de ser completa y exigen profesionales altamente capacitados, predispuestos y comprometidos con la excelencia en cada una de sus áreas. Sin embargo, son mínimas las casas de salud que poseen modelos oportunos de la gestión del talento humano respaldado siempre en la evidencia científica (De La Guardia Gutiérrez & Ruvalcaba Ledezma, 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha considerado la gestión de recursos humanos como uno de los pilares del fortalecimiento de los sistemas de salud en el mundo (4). Entre los países desarrollados han puesto en marcha nuevas iniciativas para mejorar su gestión de los recursos humanos en salud, tales como sistemas prospectivos de planificación, programas de formación continuada o políticas retributivas en modelos de retención de personal sanitario (5,6). Sin embargo, aún quedan problemas por resolver, como la desigual distribución del personal sanitario, sobre todo en el medio rural y en determinadas especialidades (7).

Existen informes internacionales que demuestran que las organizaciones de salud con mejores resultados en calidad de asistencia y satisfacción del usuario son aquellas que han desarrollado sistemas integrales de gestión de su talento humano (8). En esta prestigiosas instituciones se adoptan políticas de selección por competencias, se desarrollan planes de carrera y formación profesional, y se establecen sistemas de evaluación del rendimiento para fomentar la mejora continua (6,7).

Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha evidenciado también importantes disparidades entre los países americanos en relación a la gestión del talento humano, constatando diferencias entre los sistemas de salud desarrollados y en desarrollo (9). En América del Norte, los países han desarrollado modelos avanzados de gestión del talento humano en los que se encuentran interrelacionadas las tecnologías de información, los sistemas de acreditación de los profesionales y los sistemas de desarrollo por competencias. Por el contrario, varios países de América Latina y el Caribe padecen problemas estructurales de formación de recursos humanos inadecuada, carencia de sistemas de información y de marcos regulatorios (10).

En Ecuador, el sistema nacional de salud presenta problemas específicos en recursos humanos por fragmentación institucional y política integral, debiendo superar aún problemas de sistemas de información consolidados (11). En el Ministerio de Salud Pública (MSP), es así como han tomado

el conocimiento acerca de este significado y han optado por fortalecer la gestión de los recursos humanos, institución considerada una de las básicas para la mejora de la calidad de la atención médica (12). No obstante, existen problemas estructurales como la escasa distribución de los profesionales de la salud, así como la existencia de altos índices de concentración de este recurso humano en zonas urbanas y la ausencia del mismo en el medio rural y en la zona amazónica (13), Estudios hechos en múltiples contextos internacionales, extraen junto a otros, los siguientes factores críticos de éxito en la administración del talento humano, los cuales son la administración de la transformación, cultura de la organización basada en los resultados y cultura de la organización receptora de sistemas de desarrollo profesional continuo (14). Las organizaciones que implementan sistemas de gestión del talento humano efectivos presentan mejores resultados en indicadores de calidad, seguridad del paciente y eficiencia, según evidencia científica (15).

Este estudio tiene como propósito analizar la gestión del talento humano en organizaciones de salud para identificar la calidad y la continuidad del servicio. Además, el fin de los resultados de esta investigación es proveer recomendaciones basadas en evidencias del proceso de diseño e incluso de implementación de sistemas integrales de gestión del talento humano. Por lo tanto, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son los factores críticos de éxito en gestión del talento humano que impactan significativamente en la calidad del servicio y permanencia en el mismo de las instituciones de salud?

## **1. Metodología**

### **Diseño y tipo de estudio**

El diseño utilizado para realizar la investigación fue el documental mediante la revisión bibliográfica sistemática.

### **Estrategia de búsqueda**

Para la obtención de los artículos se realizó una revisión bibliográfica la cual permitió recopilar los artículos, realizando el previo análisis de los mismos. La búsqueda tuvo como tema principal la gestión del talento humano en instituciones de salud: clave para la calidad y la continuidad del servicio por lo cual para la obtención de la información se consultaron bases de datos internacionales y nacionales, entre las cuales están: Google Académico, Scopus, Scielo, PubMed, Dialnet, Elsevier, entre otras. A su vez se utilizaron los booleanos “AND y “OR” al momento de ubicar las palabras claves o término desempeño laboral, estrategias, salud, desarrollo, personal de salud.

### **Criterio de inclusión**

Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta fueron: artículos con texto completo y gratuito, estudios de revisión u original, de metaanálisis o de estudio de casos, escritos en español, inglés y portugués. Del mismo modo se escogieron aquellos estudios realizados entre 2020 y 2024, vinculados a la administración del talento humano en entidades de salud.

### **Criterios de exclusión**

Se excluyeron las investigaciones que no fueran de acceso libre, los repositorios, las cartas al editor, informes, guías clínicas y todo aquel material que no correspondiera con el periodo de investigación marcado.

### **Consideraciones éticas**

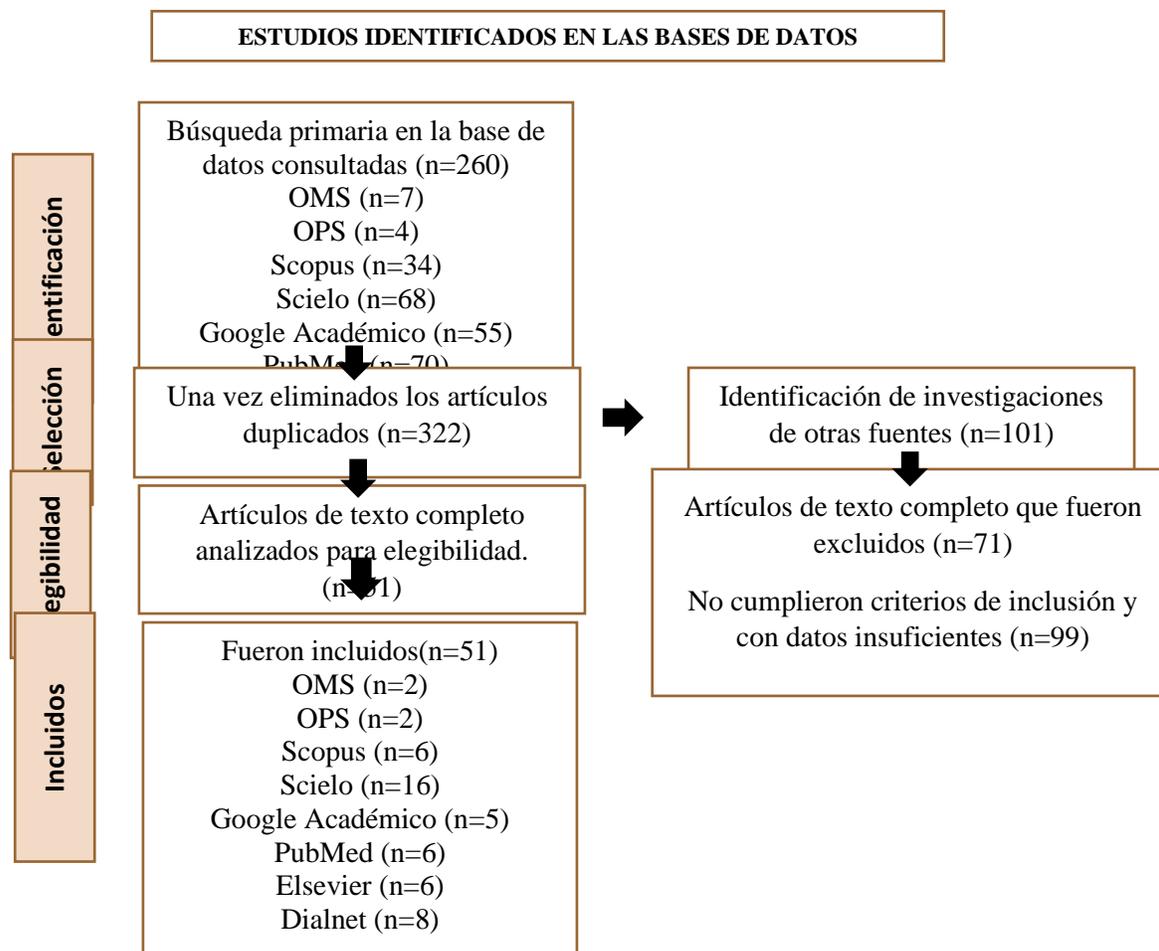
Se incluyeron las investigaciones que se adecuaron a los criterios de inclusión y exclusión previamente mencionados para el presente trabajo, respetando los usos de citación de información de otros autores según lo prescripto por las normas Vancouver.

### **Modelo prisma**

Para finalizar, se aplicará el modelo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), que proporciona una guía estructurada para realizar revisiones sistemáticas. Este modelo incluye un diagrama de flujo que ilustra las etapas del proceso investigativo:

1. Identificación: Registro inicial de estudios relevantes.
2. Cribado: Evaluación preliminar para descartar artículos no pertinentes.
3. Elegibilidad: Revisión detallada para determinar qué estudios cumplen con los criterios establecidos.
4. Inclusión: Selección final de estudios que serán analizados en profundidad.

Este enfoque asegura un proceso transparente y riguroso en la recopilación y análisis de datos, contribuyendo a la validez y fiabilidad de los hallazgos del estudio (Figura 1).



**Figura 1.** Compilación de artículos

## 2. Resultados

**Tabla 1.** Estado actual de la gestión del talento humano en instituciones de salud.

| Autor                          | País/Año          | Metodología  | Estado actual de la gestión del talento humano |
|--------------------------------|-------------------|--|--|
| Rueda y col.<br>(16)           | Colombia,<br>2020 | Estudio descriptivo de corte transversal no experimental | Capacitación insuficiente y desigual           |
| Espinoza y Cachipuendo<br>(17) | Ecuador,<br>2020  | Estudio de revisión bibliográfica                        | Falta de estrategias claras                    |

|                         |                |   |  |
|-------------------------|----------------|---|--|
| Pareja y col.<br>(18)   | Perú, 2022     | Estudio cuantitativo                        | Existe relación positiva con la satisfacción laboral                         |
| Lozada y Lozada (19)    | Ecuador, 2023  | Estudio cuantitativo                        | Insatisfacción laboral, falta de motivación y formación                      |
| Taruchaín y Revelo (20) | Ecuador, 2023  | Estudio de revisión bibliográfica           | Presentan estrategias de atracción y retención                               |
| Ramírez Torres (21)     | Colombia, 2023 | Estudio de revisión bibliográfica           | La innovación y competencias fortalecen la gestión organizacional            |
| Ykehara y Yataco (22)   | Perú, 2024     | Estudio de revisión bibliográfica           | Problemas en retención y falta de motivación                                 |
| Vásquez y Liccioni (23) | Ecuador, 2024  | Estudio cuantitativo no experimental        | Insatisfacción laboral y necesidad de habilidades y competencias             |
| Gómez y col. (24)       | Perú, 2024     | Estudio descriptivo                         | Fuerte relación entre gestión y competencias laborales del personal de salud |
| Ugaldi y Sandoval (25)  | Perú, 2025     | Estudio cuantitativo y de corte transversal | Políticas insuficientes, alta rotación y brechas de género                   |

**Análisis de los resultados:** Los estudios revisados presentan un patrón consistente de debilidades en la gestión del talento humano en las instituciones de salud de los países sudamericanos, como Ecuador, Perú y Colombia. Se observan problemas como la insatisfacción laboral, la falta de capacitación, elevada rotación y ausencia de estrategias claras de retención, de forma sistemática. Sin embargo, se constatan relaciones positivas entre buena gestión del talento humano y organización de la satisfacción laboral.

**Tabla 2.** Estrategias de gestión del talento humano aplicadas en las instituciones de salud para mejorar la calidad del servicio.

| <b>Autor</b>             | <b>País/Año</b> | <b>Metodología</b>                                   | <b>Estrategias de gestión de talento humano</b>                      |
|--------------------------|-----------------|--|--|
| Guerrero y Callao (26)   | Perú, 2021      | Estudio descriptivo, cuantitativo, y no experimental | Refuerzo de liderazgo y planificación del personal                   |
| Mixán y Amaro (27)       | Perú, 2022      | Estudio descriptivo cuantitativo                     | Participación activa del personal de enfermería en gestión           |
| Zambrano y Esquivel (28) | Ecuador, 2022   | Estudio descriptivo explicativo                      | Gestión integrada y motivación                                       |
| Huiman y Valdivia (29)   | Perú, 2022      | Estudio descriptivo transversal                      | Proceso de contratación especializado y selección según competencias |
| Yupanqui Sierra (30)     | Perú, 2022      | Estudio de revisión bibliográfica                    | Planificación y comunicación   |
| Bravo y Vegas (31)       | Ecuador, 2023   | Estudio cualitativo                                  | Gobernanza institucional y gestión estratégica                       |
| García Silva (32)        | Perú, 2024      | Estudio cualitativo                                  | Capacitación, recompensa y evaluación de desempeño                   |
| Solórzano y col. (33)    | Ecuador, 2024   | Estudio cualitativo                                  | Creación de ambientes saludables y formación continua                |
| Baisilla y col. (34)     | Ecuador, 2024   | Estudio de revisión bibliográfica                    | Proceso de contratación especializado                                |
| Tuya y col. (35)         | Perú, 2025      | Estudio cuantitativo no experimental                 | Motivación y vinculación directa con desempeño institucional         |

**Análisis de los resultados:** Los estudios analizados presentan una evolución hacia una gestión del talento humano en salud más integrada y especializada. Se identifican cuatro pilares estratégicos principales: Gestión del capital humano (contratación por competencias, planificación especializada, desarrollo organizacional (liderazgo, gobernanza institucional), ambiente laboral

(motivación, ambientes saludables, participación activa), y formación continua (capacitación, evaluación de desempeño).

**Tabla3.** Impacto de la gestión del talento humano en la calidad y continuidad del servicio.

| Autor (es)            | País          | Metodología                                      | Impacto de la gestión de talento humano                   |
|-----------------------|---------------|--|---|
| Durán y Martínez (36) | Ecuador, 2020 | Estudio de revisión bibliográfica                | Mejora eficiencia y garantiza calidad total               |
| González y col. (37)  | Ecuador, 2021 | Estudio cuantitativo no experimental             | Influye en la satisfacción y desempeño laboral            |
| Quevedo y col. (38)   | Ecuador, 2021 | Estudio de revisión bibliográfica                | Fortalece la adaptabilidad del personal                   |
| Cruz y col. (39)      | Perú, 2023    | Estudio cuantitativo no experimental transversal | Mejora la efectividad institucional en salud pública      |
| López y Cejas (40)    | Ecuador, 2023 | Estudio cuantitativo y cualitativo               | Mejora la organización interna y continuidad del servicio |
| Checa Calderón (41)   | Ecuador, 2023 | Estudio descriptivo                              | Fortalece la cultura organizacional y calidad de atención |
| Mariscal y col. (42)  | México, 2024  | Estudio de revisión bibliográfica                | Mejora la productividad y compromiso organizacional       |
| Paliz y col. (43)     | Ecuador, 2024 | Estudio de revisión bibliográfica                | Fortalece la cultura organizacional                       |
| Frías Pérez (44)      | Ecuador, 2024 | Estudio documental                               | Refuerza la percepción del servicio en salud pública      |
| Pibaque y Mera (45)   | Ecuador, 2025 | Estudio descriptivo                              | Mejora la eficiencia y calidad del servicio               |

**Análisis de los resultados:** Se logra evidenciar que la correcta administración del talento humano tiene impactos organizacionales (mejoría de la eficiencia y productividad y cultura organizacional),

impactos en el personal (mejor satisfacción, desempeño, adaptabilidad y mayor compromiso) e impactos en el servicio (mejor calidad de atención y efectividad de continuidad del servicio).

### 3. Discusión

La administración del talento humano en organizaciones de salud es clave para el logro de la excelencia en el servicio de atención de la salud y la sustentabilidad organizacional. Los hallazgos de este estudio permitieron determinar el estado actual de la gestión del talento humano en instituciones de salud, identificar las estrategias de gestión del talento humano para mejorar la calidad del servicio y examinar el impacto de la gestión del talento humano en la calidad y continuidad del servicio.

La presente investigación determinó que el estado actual de la gestión del talento humano en instituciones de salud en países como Ecuador, Perú y Colombia se caracteriza por insatisfacción laboral y falta de capacitación. Sin embargo, el estudio de Bustamante y col. (46), realizado en clínicas privadas de Santa Elena-Ecuador, muestra un panorama diferente al reportar un buen desempeño laboral asociado a una gestión efectiva del talento humano. Esta diferencia podría explicarse por el tipo de institución analizada, ya que el estudio de Villalva y col. (47), realizado también en Ecuador, pero enfocado en institución pública, evidencia falta de planificación estratégica y escasa alineación de la gestión del personal con los objetivos organizacionales, resultado que sí coincide con los hallazgos de nuestro estudio.

En la presente investigación se identificaron como principales estrategias de gestión del talento humano en las instituciones de salud la gestión del capital humano, el fortalecimiento del ambiente laboral y la formación continua. Estos hallazgos coinciden con estudios previos, como el de Fajardo y col. (48), quienes destacan que un ambiente laboral positivo constituye una estrategia clave para lograr una gestión más integrada. De manera similar, Farias y col. (49), afirman que el ambiente laboral es un elemento fundamental para una adecuada gestión del talento humano, por lo que recomiendan su fortalecimiento en las instituciones de salud. Ambos resultados respaldan lo encontrado en nuestra investigación.

En esta investigación también se evidenció que la correcta administración del talento humano tiene impacto en la mejoría de la eficiencia, productividad y cultura organizacional, así como en la satisfacción, el desempeño, el compromiso, la calidad de atención y efectividad del servicio. Victorero y col. (50), señalan que la gestión del talento humano impacta de forma favorable en el

rendimiento individual de los trabajadores. De igual forma, Quijije y col. (Quijije Carrillo, Álvarez Montalvo, Guevara Santana, & Lujan Johnson, 2022), destacan que la cultura organizacional incide directamente en una gestión más efectiva del talento humano, respaldando los resultados obtenidos en este estudio.

#### **4. Conclusiones**

De acuerdo a los hallazgos de la investigación, se puede afirmar que en las instituciones de salud de Ecuador, Perú y Colombia se manifiestan desafíos estructurales sensibles que requieren inmediata y coordinadamente atención. Estos resultados revelan el inquietante cuadro de una elevada insatisfacción laboral, un mal funcionamiento de la formación al personal sanitario, altos índices de rotación que ponen en peligro la estabilidad de la institución, y la falta de iniciativas serias y coherentes en la captación de personal humano. Impactando no solo negativamente en el bienestar del personal de salud, sino que compromete también calidad de los servicios que se les brinda a la población.

Las estrategias de gestión del talento humano en las instituciones de salud han ido alcanzando un grado de desarrollo integral y especializado. Los resultados permiten concluir en la identificación de cuatro pilares estratégicos; gestión capital humano a través de la contratación por competencias y la planificación por especialidad; desarrollo organizacional fortaleciéndose el liderazgo y la gobernanza institucional; ambientes laborales saludables, generando motivación, participación; sistemas de formación continua, con programas de capacitación y evaluación del desempeño. Esta transición a modelos holísticos constituye un verdadero cambio de paradigma que asume la complejidad de la gestión del talento humano en el sector salud.

La calidad y continuidad del servicio encuentran unos beneficios medibles multidimensionales en la gestión del talento humano. En el plano organizacional se aprecian mejoras en la eficiencia, productividad y cultura organizacional. La satisfacción laboral, el desempeño, la adaptabilidad y el compromiso organizacional son mayores en el personal. Los resultados a nivel de servicio avalan la mejora de la calidad de atención y la efectividad en la continuidad de los servicios de salud. Estos resultados corroboran que la inversión en gestión del talento humano es una estrategia clave generadora de retornos sostenibles y que resulta ventajosa tanto para los trabajadores como para las instituciones



## Referencias

1. Nigenda López G. Desafíos en la formación de recursos humanos en salud. *Enfermería Universitaria*. 2022 Junio; XIX(2).
2. Espinoza Portilla E, Gil Quevedo W, Agurto Távora E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2021 Mayo; XLVI(6).
3. De La Guardia Gutiérrez MA, Ruvalcaba Ledezma JC. La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Negative and No Positive Results*. 2020 Junio; V(1).
4. Organización Mundial de la Salud. Personal sanitario en la #WHA78. [Online].; 2022 [cited 2025 Junio 16. Available from: <https://www.who.int/teams/health-workforce>.
5. Russell D, Mathew S, Fitts M, Liddle Z, Murakami-Gold L, Campbell N, et al. Interventions for health workforce retention in rural and remote areas: a systematic review. *Human Resources for Health*. 2021 Agosto; IXX(103).
6. Onnis La, Hunter T. Improving rural and remote health workforce retention amid global workforce shortages: a scoping review of evaluated workforce interventions. *Journal of Health Organization and Management*. 2025 Marzo; XXXIX(2).
7. Noya F, Carr S, Freeman K, Thompson S, Clifford R, Playford D. Strategies to Facilitate Improved Recruitment, Development, and Retention of the Rural and Remote Medical Workforce: A Scoping Review. *International Journal of Health Policy and Management*. 2022 Octubre; XI(10).
8. Organización Mundial de la Salud. Estrategia mundial sobre recursos humanos para la salud: Fuerza de trabajo 2030: Informe presentado en la 75.ª Asamblea Mundial de la Salud. [Online].; 2022 [cited 2025 Junio 16. Available from: <https://www.who.int/news/item/02-06-2022-global-strategy-on-human-resources-for-health--workforce-2030>.
9. Organización Panamericana de la Salud. El Comité Ejecutivo de la OPS aprueba la propuesta de Política de Personal de Salud 2030: Fortalecimiento de los recursos humanos en salud para sistemas de salud resilientes. [Online].; 2023 [cited 2025 Junio 16. Available

from: <https://www.paho.org/en/news/29-6-2023-paho-executive-committee-approves-proposed-health-workforce-policy-2030>.

10. Organización Panamericana de la Salud. The health workforce in the Americas: Regional data and indicators. Washington D. C.: Organización Mundial de la Salud, Departamento de Salud ; 2025. Report No.: ISBN: 978-92-75-12970-8.
11. Vaccaro Witt GF, Jurado Ronquillo MC, Gonzabay Bravo EM, Witt Rodríguez PdIM. Desafíos y problemas de la salud pública en Ecuador. RECIAMUC. 2023 Abril; VII(2).
12. Ministerio de Salud Pública. MSP prioriza recursos y talento humano para fortalecer el primer nivel de atención en el país. [Online].; 2023 [cited 2025 Junio 16. Available from: <https://www.salud.gob.ec/msp-prioriza-recursos-y-talento-humano-para-fortalecer-el-primer-nivel-de-atencion-en-el-pais/>.
13. Vera Viteri L, Cuadros Ocampo CI, Zambrano Chavarría ME. Impacto de las políticas públicas de salud en zonas rurales ecuatorianas. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina. 2022 Agosto ; X(2).
14. Ykehara Huamani RE, Yataco Bernaola de Ykehara LA. La gestión del talento humano y la calidad de los servicios en salud: una revisión. Revista de Climatología. 2024 Enero; XXIV(3).
15. Fajardo T, Fajardo H, Pinto L. Gestión Estragégica del talento humano en el Ecuador. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas. 2020 Noviembre; XLVII(6).
16. Rueda Mahecha YM, Silva Giraldo CA, Suarez Suarez DA. LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SALUD - IPS. Revista de investigación interdisciplinaria en educación, empresa y sociedad. 2020 Mayo ; III(3).
17. Espinoza Beltran V, Cachipueno Vásquez V. El Sistema Integrado de Administración del Talento Humano, un enfoque en el Sector Público Ecuatoriano. PODIUM. 2024 Julio; XLV(1).
18. Pareja Ballón AY, Chiri Saravia PC, Ramirez Vilchez EA, Segovia Cotrina CL, Sanchez Lume M. Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2022 Septiembre; VI(4).

19. Lozada Riera M, Lozada Riera N. Situación actual de la administración y gestión del talento humano en los establecimientos de salud privada de Quito – Ecuador. *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*. 2023 Agosto ; IV(2).
20. Taruchaín Pozo LF, Revelo Oña RE. Gestión de la atracción y retención del talento humano en el siglo XXI: Una revisión bibliográfica sistemática de la literatura latinoamericana. *Digital Publisher CEIT*. 2023 Mayo; VIII(3).
21. Ramírez Torres WE. Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*. 2023 Mayo; VIII(2).
22. Ykehara Huamani RE, Bernaola de Ykehara LAY. La gestión del talento humano y la calidad de los servicios en salud: una revisión. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*. 2024 Enero; XXIV(2).
23. Vásquez Ortiz M, Liccioni EJ. Gobernanza institucional en la gestión del talento humano del Ministerio del Trabajo. Caso estudio: Ministerio Del Trabajo, Planta Central. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*. 2024 Abril; VI(3).
24. Gómez Guadalupe KS, Mejía Pinedo DA, Diez Morales C, Castillo Saavedra EF, Reyes Alfaro CE, Rosales Márquez C. Gestión del talento humano y competencias laborales del personal de. *Medisur*. 2024 Julio; XXII(4).
25. Ugaldi Cordano AL, Sandoval Castillo HR. Retención del talento humano y sus diferencias por género en una organización gubernamental de salud en Perú. 2024. *Arandu UTIC*. 2025 Mayo; XII(2).
26. Guerrero Valladolid AY, Callao Alarcón M. Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud COVID-19. *Revista Científica Salud & Vida Sipanense*. 2021 Junio; VIII(1).
27. Mixán Camus R, Amaro Cáceres W. Propuesta de gestión del talento humano en enfermería. Hospital regional virgen de Fátima Chachapoyas, 2020. *Polo del conocimiento*. 2022 Septiembre; VII(9).
28. Zambrano Macías AE, Esquivel García R. Modelo de gestión integral del talento humano para el fortalecimiento del desempeño laboral de los funcionarios del sector público. *Polo del Cpnocimiento*. 2022 Octubre; VII(9).

29. Huiman Marchena RdP, Valdivia Correa R. Gestión del talento humano para contratación efectiva personal de enfermería área inmunización, Microred La Victoria. Revista Ñeque. 2022 Marzo; V(11).
30. Yupanqui Sierra R. Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. Business Innova Sciences. 2022 Octubre; III(3).
31. Bravo Cedeño EA, Vegas Meléndez HJ. Modelo de la Nueva Gestión Pública en la Administración de Hospitales desde la Gobernanza Institucional. Digital Publisher CEIT. 2023 Septiembre; VIII(6).
32. García Silva MG. Gestión del talento humano de enfermería ante la emergencia sanitaria por COVID-19 en un hospital público de Lima Provincias. Revista Enfermería Herediana. 2024 Diciembre ; XVII(1).
33. Solórzano Moyano JJ, Herrera Aviles AJ, Caibe Abril MB, Ortiz Pérez SM. Estrategias innovadoras en la gestión hospitalaria: talento humano y bienestar laboral. Polo del Conocimiento. 2024 Abril ; IX(4).
34. Baisilla Buñay EL, Yaguarema Pincay IM, Muñetón Alvarado AC, Córdova Jara SR. Mejora de procesos en gestión de talento humano en el área de contratación de personal en un Hospital de Guayaquil. Reincisol. 2024 Junio; III(5).
35. Tuya Ramírez D, Espinoza Gamboa EN, Chumpitaz Caycho HE, Espinoza Cruz MA. Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano. Revista De Administración. 2025 Enero; V(9).
36. Durán Solórzano SA, Martínez Minda HA. Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud. revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud GESTAR. 2020 Septiembre; III(6).
37. González Vázquez KY, Román Cortez KR, Bermeo Fuentes MA. La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa. Dominio De Las Ciencias. 2021 Julio ; VII(3).
38. Quevedo Barros M, Vásquez Lafebre L, Pinzón Prado L, Quevedo Vázquez J. Gerencia del talento humano basado en competencias post covid-19. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación. 2021 Abril; VI(3).

39. Cruz Chagmani C, Paye De la Cruz S, Cruz Gonzales W, Cruz Chagmani G. Administración eficiente del capital humano y efectividad institucional de los hospitales. *Revista del Grupo de Investigaciones en Comunidad y Salud*. 2023 Mayo; VIII(3).
40. López Reina T, Cejas Martínez M. Gobernanza Institucional como Eje Estratégico en la Gestión del Talento Humano y sus Prácticas en el Centro de Salud Materno Infantil y Emergencia del IESS de Bahía de Caráquez. *Digital Publisher CEIT*. 2023 Mayo; VIII(1).
41. Checa Calderón VN. Cultura organizacional y la calidad del servicio del hospital Universitario de Guayaquil en el 2022. *Espíritu Emprendedor TES*. 2023 Abril; VII(2).
42. Mariscal Haro EI, Mercado Garcia AA, Haro Beas JF, Mariscal Haro JC. Importancia de la gestión del talento humano: una revisión de la literatura. *CISA*. 2024 Diciembre; VI(2).
43. Paliz Sánchez CdR, Mazacón Gómez MN, Caicedo Hinojosa LA. Influencia de la cultura organizacional en la innovación y el cambio en las instituciones de salud. *CININGEC*. 2024 Diciembre; IX(1).
44. Frías Pérez EA. Gestión estratégica del talento humano: Pilar fundamental en las instituciones de salud en Ambato, Ecuador. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa*. 2024 Julio ; VII(14).
45. Pibaque Pionce MS, Mera Zambrano NS. La gestión del talento humano y su aporte en el desempeño laboral. *Ciencia y Desarrollo*. 2025 Marzo; XXVIII(1).
46. Bustamante Gutiérrez M, Pico Gutiérrez E. Liderazgo y desempeño laboral en las clínicas privadas de la provincia de Santa Elena, 2024. *Digital Publisher CEIT*. 2025 Enero; X(1).
47. Villalva Morán MA, Mata Gómez MdlA, Fernández Solís MA. Gestión Estratégica del Talento Humano y su Rol en el Desarrollo Organizacional: Un Estudio de Caso en el Sector de la Salud. *ASCE*. 2025 Junio; IV(2).
48. Fajardo Aguilar GM, Almache Delgado VJ, Olaya Santos HK. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*. 2020 Abril; VII(1).
49. Farias Macias ÁA, Zambrano Cedeño LA, Macias Moreira ME, Farias Macias OA. Gestión del Talento Humano Y Su Influencia en el Clima Laboral en Empresas. *Polo del Conocimiento*. 2021 Noviembre; VI (11).

50. Victorero Veas AL, Monserrate Espinoza SJ. Gestión pública y su incidencia en la atención del Hospital General de Quevedo 2020-2022. Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades. 2025 Marzo; VI(1).
51. Quijije Carrillo IA, Álvarez Montalvo NB, Guevara Santana DJ, Lujan Johnson GL. Percepción de la cultura organizacional en profesionales de un hospital público Ecuador, 2022. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2022 Agosto; VI(4).

© 2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).