



## La gestión del talento humano y la calidad de los servicios en salud: una revisión

Robin Edgardo Ykehara Huamani<sup>1\*</sup>, Luisa Amparo Yataco Bernaola de Ykehara<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

\*Autor para correspondencia: Robin Edgardo Ykehara Huamani, rykeharah@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 09-01-2024. Publicado: 26-01-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.699-705

### Resumen

*Este artículo tuvo como objetivo principal evaluar la incidencia de la gestión del talento humano en la calidad de los servicios de salud. Para ello, se empleó un enfoque cualitativo, en donde se revisaron XX documentos indexados en bases de datos como Scopus, Scielo y ProQuest. La técnica de investigación que se utilizó fue el análisis documental. Los resultados resaltaron que el sector salud, la gestión se enfrenta a diferentes obstáculos que van desde la retención del personal a la capacitación del personal, la desmotivación laboral, etc. También se mencionan algunas estrategias de gestión, destacando puntos clave como el reconocimiento del personal y su desarrollo profesional. Por último, se evaluó la influencia de la gestión del talento humano sobre la calidad de los servicios sanitarios. Se concluye que la gestión estratégica del talento va más allá de la selección y formación; y que implica valorar la participación del personal quienes tienen influencia directa sobre la calidad del servicio, subrayando la necesidad de invertir en la gestión del talento humano como factor clave para el éxito institucional.*

**Palabras claves:** Gestión del talento humano, calidad del servicio, salud pública.

### Abstract

*The main objective of this article was to evaluate the impact of human talent management on the quality of health services. For this purpose, a qualitative approach was used, where XX documents indexed in databases such as Scopus, Scielo and ProQuest were reviewed. The research technique used was documentary analysis. The results highlighted that the health sector, management faces different obstacles ranging from staff retention to staff training, labor demotivation, etc. Some management strategies are also mentioned, highlighting key points such as staff recognition and professional development. Finally, the influence of human talent management on the quality of healthcare services was evaluated. It is concluded that strategic talent management goes beyond selection and training; and that it implies valuing the participation of personnel who have a direct influence on the quality of the service, underlining the need to invest in human talent management as a key factor for institutional success.*

**Keywords:** Human talent management, service quality, public health.

## 1. Introducción

La gestión del talento humano es uno de los retos éticos contemporáneos que los administradores en salud deben asumir (Lopera, 2021). Está enfocada principalmente en apoyar y potenciar al máximo el talento presente en la organización, desarrollando profesionalmente a los colaboradores (Moreira, 2020). Su importancia dentro del desarrollo de una organización, incluyendo las públicas, se debe a su incidencia directa sobre la eficiencia y el funcionamiento correcto de las organizaciones (Martínez et al., 2018). Para Ramírez et al. (2019) la gestión del talento humano implica cultivar habilidades competitivas, implementar políticas y establecer una estructura organizativa propicia, facilitando la asignación eficiente de recursos para lograr con éxito dichas estrategias. En Latinoamérica, el desafío clave en los sistemas de salud es asegurar talento humano suficiente y bien capacitado, con profesionales motivados en medicina familiar y atención primaria, enfocados en determinantes sociales de la salud, para alcanzar metas de desarrollo y cobertura universal (Giraldo & Vélez, 2016). La Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha impulsado el desarrollo del capital humano en el sistema de salud, reconociendo al personal sanitario como un elemento fundamental para proporcionar servicios de salud oportunos y de alta calidad (Organización Panamericana de la Salud, 2023). En este sentido, se destaca el papel fundamental de los trabajadores de salud como un recurso de gran valor en los entornos organizacionales, resaltando a su vez la responsabilidad que tienen de cuidar la salud de los usuarios, promoviendo su bienestar y seguridad (Araujo et al., 2021). Cabe mencionar que, la gestión del talento humano debe tener en cuenta conservar el talento, ya que esto se percibe como un elemento estratégico valioso para garantizar la continuidad y estabilidad del sistema de salud (Molina et al., 2016).

La importancia de que las organizaciones desarrollen una gestión estratégica del talento humano, radica en mejorar la productividad, lo cual se logra mediante un entorno laboral favorable ofrecido a su personal, con las condiciones necesarias para que cada individuo pueda desempeñarse en sus funciones (Farias et al., 2021). Con esto se lograrían impactos positivos en la prestación de los servicios de salud que finalmente se verán reflejados en la atención al paciente, garantizando un proceso de recuperación agradable (Piteres et al., 2017). Además se debe considerar la atención en los servicios de salud como una prioridad para mejorar los procesos de atención y la calidad de servicio (Guerrero & Callao, 2021). Ante esto, los gobiernos deben considerar la gestión eficiente del talento humano como una prioridad en la atención en salud si es que se quiere lograr un adecuado funcionamiento de este (Roa & Ramírez, 2017). Es por ello, que se resalta la importancia de realizar un estudio de revisión sobre gestión del talento humano y la calidad de servicio enfocándose en el sector salud, ya que esto permitiría comprender a profundidad estos aspectos y proporcionar resultados valiosos que permitan planear estrategias para optimizar la atención en centros de salud, en beneficio de la sociedad en general. Ante esto, surge la interrogante: ¿De que manera la gestión del talento humano incide en la calidad de los servicios de salud?

La elaboración de este estudio se justifica en respuesta a la necesidad de comprender la conexión entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio en el ámbito de la salud. Su conveniencia radica en el creciente impacto de la gestión eficaz de los recursos humanos en la eficiencia organizacional, especialmente en entornos de atención médica. Presenta implicaciones prácticas, ya que se con los resultados de este estudio se pueden desarrollar estrategias que, de ser aplicadas, pueden mejorar la gestión del talento en centros de salud, impulsando una atención más efectiva en el paciente, lo que indudablemente mejoraría la percepción de la calidad de atención. Tiene relevancia social, ya que al incidir directamente en la calidad de los servicios de salud, se estaría beneficiando a la población. Tiene valor teórico ya que con los resultados del presente estudio se fortalecerá el conocimiento existente sobre la relación que la gestión de talento tiene con la calidad del servicio, dentro del contexto de la salud pública, promoviendo una comprensión más profunda sobre el tema. Por último, tiene utilidad metodológica ya que el enfoque y metodología utilizada puede ser aplicada en futuras investigaciones, lo que permitirá a los futuros investigadores a contribuir al desarrollo de teorías más sólidas. El objetivo principal planteado en esta investigación es: Evaluar la incidencia de la gestión del talento humano en la calidad de los servicios de salud.

## 2. Metodología

Este estudio adoptó una metodología de enfoque cualitativo, que empleó las diferentes conclusiones a las que llegaron diferentes autores que estudiaron la gestión del talento humano y la calidad de servicio, desarrollada en el contexto de la salud. Esto quiere decir, que la técnica empleada para el análisis de resultados y discusión de los mismos fue el análisis documental, la cual consistió en la revisión de diferentes documentos digitales para con ellos realizar el análisis cualitativo (Hernández & Mendoza, 2018). En este estudio se realizó una búsqueda exhaustiva de artículos científicos indexados en bases de datos de alto impacto como Scopus, SciELO y ProQuest. La búsqueda de la información empleó palabras clave como “gestión de talento humano” + “Calidad de servicio” + “salud pública” y similares, búsqueda que se realizó tanto en idioma español como en inglés (“talent management”, “healthcare”). Además, se emplearon conectores como “y”, “and” y “+”.

El análisis documental trabajó con 25 artículos de investigación que cumplieron con ciertos criterios (tabla 1). En particular, se escogieron artículos que tuvieran una antigüedad no mayor a los 5 años desde la fecha de elaboración de este estudio, y que incluyeran las variables relevantes para el estudio en cuestión. La información obtenida fue ordenada en una matriz de resultados donde se identificaron similitudes y se establecieron claves.

**Tabla 1:** Documentos analizados sobre gestión del talento humano y la calidad de servicio.

N°	Título	Autor	Año	Fuente
1	Talent management practices: a new facet of healthcare sector	Abzal, B., Rajitha, N., & Srihitha, K.	2023	Int J of Creative Research Thoughts
2	Talent management strategies of a public use hospital in the industry 4.0 ERA: A qualitative analysis	Al Amiri, N., & Shawali, A. A.	2021	Problems and Perspectives in Management
3	Talent Management in Healthcare Sector: Insight Into the Current Implementation in Slovak Organizations	Ali Taha, V., Gajdzik, T., & Abu Zaid, J.	2018	European Scientific Journal
4	Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala	Apolo, K. L., Álvarez, J. E., & Vicuña, W. G.	2021	Cienciamatria
5	Revisión sistemática: eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano	Araujo, O. L., Guerrero, P. A., Matabanchoy, S. M., & Bastidas, C. F.	2021	Universidad y Salud
6	Gestión humana en Colombia: nivel de desarrollo de la función y de sus prácticas	Calderón, G., Vivares, J. A., & Clemencia, J.	2023	Estudios Gerenciales
7	Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba	Carbonell, L. A., García, A. J., López, P., & Amador, A.	2018	Horizonte sanitario
8	The relationship between talent management and the efficiency of head nurses and senior and middle managers from the educational and medical centers in Tabriz, Iran – a case study	Chelan, S. H., Alimohammadzadeh, K., & Maher, A.	2022	Journal of Medicine and Life
9	The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in malawian public hospitals	Dzimiri, G. L., & Molefi, A.	2021	SA Journal of Human Resource Management
10	Nurses' Perception toward Talent Management and its Relationship to their Work Engagement and Retention	Elhaddad, S., Safan, S., & Elshall, S.	2020	Menoufia Nursing Journal
11	Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador	Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L.	2020	Orbis: revista de Ciencias Humanas,
12	Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud COVID-19	Guerrero, A., & Callao, M.	2021	Salud & Vida Sipanense
13	Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral	Martínez, A. M. J., Vega, N. A., Pintado, N. A., & Guzmán, J. M.	2018	Revista Venezolana de Gerencia
14	Talent management in healthcare: A systematic qualitative review	Mitosis, K. D., Lamnisos, D., & Talias, M. A.	2021	Sustainability Switzerland)
15	Effectiveness of Talent Management Training Program on Nurse's Empowerment	Mohammed, K., Mostafa, W., & El Azab, A.	2020	Egyptian Journal of Health Care
16	Talent Management and Health Service Quality from the Employee Perspective: A Study on Teaching Hospitals in Egypt	Nafei, W. A.	2018	American International Journal of Social Science
17	Antecedents influencing effective talent management in public health institutions in Uganda	Nakato, J., Mazibuko, N. E., & James, S.	2020	Journal of Contemporary Management
18	Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública	Parra, L. M., & Lara, M. S.	2019	Signos: Investigación en sistemas de gestión
19	Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities	Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M.	2023	Frontiers in Psychology
20	Human resource management research in healthcare: a big data bibliometric study	Qin, X., Huang, Y. N., Hu, Z., Chen, K., Li, L., Wang, R. S., & Wang, B. L.	2023	Human resources for health
21	Management of human talent and quality of service at Caja Piura – 2022	Quinde, C. S. S., & Calvanapón, A. F. A.	2022	
22	Humanity and Talent Management: A Case Study on Healthcare Industry	Sheshadri, T., & Aranganathan.	2020	International Journal of Management Studies
23	Políticas de planificación y gestión del talento humano del Ministerio de Salud de Argentina durante la pandemia de COVID-19	Silberman, P., Medina, A., Diaz, J., López, E., & Dursi, C.	2020	Rev Argent Salud Publica
24	Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y retención del personal para reducir su rotación	Vizuete, J. M., Zambrano, L. C., & Aldaz, X. F.	2023	Revista de Ciencias Sociales y Humanidades
25	Talent management of international nurses in healthcare settings: A systematic review	Zulfiqar, S. H., Ryan, N., Berkery, E., Odonnell, C., Purtil, H., & O'Malley, B.	2023	PLoS ONE

### 3. Resultados y discusión

#### Los desafíos que enfrenta la gestión del talento humano

Las organizaciones enfrentan diversos desafíos, entre ellos, la retención de empleados. La decisión de abandonar el trabajo suele estar vinculada al clima organizacional, la relación con el gerente y la falta de respeto por los horarios (Vizuete et al., 2023). Además, las remuneraciones inadecuadas y la escasez de recursos para fortalecer el talento humano pueden desmotivar al personal, quienes abandonarán sus puestos por conseguir otros mejor remunerados (Ali Taha et al., 2015; Parra & Lara, 2019). Se puede decir, que se ha fallado en resolver el problema de la rotación de empleados en el sector salud, por lo que abrir paso a la humanidad se presenta como la mejor opción que tienen las organizaciones (Sheshadri & Aranganathan, 2020). Al respecto, Elhaddad et al. (2020) evidenciaron en su estudio que la permanencia laboral o retención se encuentra relacionado significativamente con la percepción de la gestión del talento en personal de salud.

Guerrero & Callao (2021) identifican desafíos en la gestión del talento humano en el sector salud, como la capacidad de respuesta deficiente, el liderazgo deficiente y la falta de ética. La falta de capacitación afecta la eficiencia de los procesos y el cumplimiento de objetivos (Apolo et al., 2021). Otros aspectos como la carga de trabajo excesiva y los escasos beneficios financieros, el desequilibrio entre la vida laboral y personal, la baja satisfacción laboral, las barreras de comunicación y los desafíos de integración cultural, la discriminación racial y las desigualdades en oportunidades profesionales son algunos de los principales factores que afectan negativamente a la retención del personal de salud (Zulfiqar et al., 2023). Nakato et al. (2020) menciona que, los antecedentes únicos de una gestión efectiva del talento en el entorno de la salud son: un entorno de trabajo estable, un entorno de trabajo facilitador, desarrollo profesional, creación de autonomía laboral, consideración de los valores del empleado, apoyo organizacional y consideración de la satisfacción del empleado.

El personal joven presenta características particulares, como la discontinuidad laboral y la búsqueda rápida de ascensos, lo que puede afectar la gestión (Carbonell et al., 2018). Es crucial que los gestores consideren una gestión efectiva del talento humano para el funcionamiento óptimo de la administración pública en salud (Martínez et al., 2018). Además, los responsables de recursos humanos en salud enfrentarán desafíos futuros para garantizar la formación adecuada y desarrollar políticas efectivas (Silberman et al., 2020). Sin políticas de gestión, no se puede lograr una claridad entre los gestores, jefes de sección y supervisores debido a que no tienen lineamientos estandarizados, lo que genera confusión tanto en la comprensión de conceptos y en la aplicación de estrategias para la selección, desarrollo y retención del talento (Al Amiri & Shawali, 2021).

La gestión estratégica del talento humano dentro del sector salud Las prácticas de gestión del talento juegan un papel vital en todas las organizaciones de servicios, especialmente en el sector de la salud. La gestión del talento impacta significativamente en la seguridad del paciente, el acceso oportuno a la atención y el control de costos, considerados los problemas operativos más críticos en las organizaciones de salud (Abzal et al., 2023). El papel estratégico de la gestión humana aborda aspectos como el soporte estratégico y las prácticas funcionales (Calderón et al., 2023). En el sector salud, la gestión estratégica del talento humano implica selección, contratación, inducción, capacitación, compensación, condiciones laborales, desarrollo del personal y control del desempeño (Araujo et al., 2021; Fajardo et al., 2020) Es importante que los gestores consideren la mejora de la formación del personal mediante la capacitación, evaluación y medición del desempeño de las actividades si es que se espera contar con personal altamente capacitado y mejorar la productividad organizacional (Apolo et al., 2021).

La participación activa del personal es crucial para el éxito de los sistemas de gestión (Parra & Lara, 2019). Para Mohammed et al. (2020), es importante que se empodere al personal de salud como una estrategia de gestión del talento humano que puede realizarse con programas de capacitación. Además, la gestión del talento joven requiere comprender y abordar las actitudes y comportamientos específicos de estos empleados para lograr una gestión exitosa (Carbonell et al., 2018). Por otro lado, la consideración de salarios y estrategias de compensación, reconocimiento, planificación de carrera y capacitación son esenciales para atraer y retener talento, reduciendo el riesgo de rotación (Vizuet et al., 2023).

La gestión del talento humano debería mantener un enfoque más amplio y considerar las metas y necesidades personales del personal, y buscar la preservación del mismo además de considerar la opinión del personal y sus necesidades personales (Mitosis et al., 2021). Las instituciones de salud necesitan perfeccionar sus enfoques en la gestión del talento para abordar las necesidades presentes y futuras del personal de salud, al mismo tiempo que elevan los niveles de satisfacción laboral (Pomaranik & Kludacz-Alessandri, 2023). Es por ello que los hospitales, los altos directivos, los directivos intermedios y los jefes de personal médico deben tomarse en serio la provisión e implementación de la gestión del talento para crear y desarrollar una cultura organizacional para aumentar la productividad, la satisfacción profesional y la eficiencia del personal (Chelan et al., 2022). Cabe resaltar que, la selección del personal debe cumplir condiciones de desarrollo para la organización y viceversa para que se pueda tener un equipo sanitario sólido (Qin et al., 2023).

### **El impacto de la gestión del talento humano en la calidad de los servicios de salud**

Para Martínez et al. (2018), la gestión del talento humano tiene una influencia significativa en el mejoramiento de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de salud. Cuando no hay personal idóneo o cuando las condiciones para la atención son deficientes, se causa un malestar en los usuarios del sistema de salud, quienes terminan por calificar la calidad de servicio como mala (Guerrero & Callao, 2021).

Según Nafei (2015) la gestión del talento influye de manera positiva en la calidad de servicio hospitalario y por lo tanto, los líderes deben fomentar una cultura de apoyo e innovación, realizando evaluaciones periódicas para abordar deficiencias en el servicio al cliente y corregir errores. Esto también es confirmado por Quinde & Calvanapón (2022) quienes determinaron en su estudio que la gestión del talento humano tiene un impacto positivo en la calidad de servicio, en sus distintas dimensiones tales como seguridad, capacidad de respuesta, elementos tangibles, empatía y fiabilidad. Los resultados obtenidos por Chelan et al. (2022) también muestran una relación significativa entre la eficiencia de la organización y la gestión del talento, indicando además que si se mejora la gestión del talento, también aumentará la eficiencia de la organización. Por este motivo, es fundamental dentro de la gestión del talento humano implementar políticas para mejorar la calidad de servicio, y así alcanzar el éxito en las instituciones lo que permitirá contar con un sector de salud eficiente (Guerrero & Callao, 2021). Los gestores hospitalarios deben prestar especial atención a una gestión efectiva del talento del personal de salud, ya que esto favorece la satisfacción laboral (Dzimiri & Molefi, 2021).

## 4. Conclusiones

En el ámbito empresarial, surge como un desafío crucial la retención de empleados, donde factores como el entorno laboral y las relaciones interpersonales desempeñan un papel crucial. La limitación de recursos y remuneraciones inadecuadas puede afectar la motivación del personal, impactando negativamente en el rendimiento y la estabilidad laboral. En el ámbito de la salud, la gestión se enfrenta a desafíos adicionales, desde la insuficiente capacidad de respuesta hasta la falta de ética, resaltando así la importancia de estrategias de formación eficaces para mantener la eficiencia operativa. La gestión estratégica del talento humano no se limita a procesos como la selección y capacitación, sino que también abarca el reconocimiento de la importancia de la participación activa del personal y la comprensión de las características únicas de los empleados. Centrarse en la mejora continua de la formación, la evaluación del desempeño y las condiciones laborales contribuirá directamente a la eficacia y productividad en el sector salud. La gestión del talento humano emerge como un factor fundamental en la calidad de los servicios de salud. La falta de personal cualificado y las condiciones inadecuadas para la atención impactan directamente en la percepción de los usuarios. Mejorar la calidad del servicio no solo requiere políticas internas efectivas, sino también un enfoque estratégico que considere el bienestar del personal como un factor esencial para el éxito institucional. La gestión del talento humano no solo representa una necesidad, sino también una inversión crítica en el funcionamiento eficiente del sector salud. Finalmente, en el ámbito de la salud, la gestión estratégica del talento va más allá de la selección y formación; implica valorar la participación del personal. La falta de profesionales cualificados impacta la calidad del servicio, subrayando la necesidad de invertir en la gestión del talento humano como factor clave para el éxito institucional. En definitiva, este enfoque trasciende la mera administración, convirtiéndose en una inversión esencial no solo para la productividad, sino también para la creación de entornos laborales saludables y gratificantes.

## 5. Referencias bibliográficas

- Abzal, B., Rajitha, N., & Srihitha, K. (2023). Talent management practices: a new facet of healthcare sector. *Int J of Creative Research Thoughts*, 11(6).
- Al Amiri, N., & Shawali, A. A. (2021). Talent management strategies of a public uae hospital in the industry 4.0 ERA: A qualitative analysis. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 14–27.
- Ali Taha, V., Gajdzik, T., & Abu Zaid, J. (2015). Talent Management in Healthcare Sector: Insight Into the Current Implementation in Slovak Organizations. *European Scientific Journal*, 1, 1857–7881.
- Apolo, K. L., Álvarez, J. E., & Vicuña, W. G. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *Cienciamatria*, 7(12), 38–66.
- Araujo, O. L., Guerrero, P. A., Matabanchoy, S. M., & Bastidas, C. F. (2021). Revisión sistemática: eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. *Universidad y Salud*, 23(3), 351–365.
- Calderón, G., Vivares, J. A., & Clemencia, J. (2023). Gestión humana en Colombia: nivel de desarrollo de la función y de sus prácticas. *Estudios Gerenciales*, 77–92.
- Carbonell, L. A., García, A. J., López, P., & Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte sanitario*, 17, 1–11.
- Chelan, S. H., Alimohammadzadeh, K., & Maher, A. (2022). The relationship between talent management and the efficiency of head nurses and senior and middle managers from the educational and medical centers in Tabriz, Iran – a case study. *Journal of Medicine and Life*, 15(8), 1018–1024.
- Dzimhiri, G. L., & Molefi, A. (2021). The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in malawian public hospitals. *SA Journal of Human Resource Management*, 19.
- Elhaddad, S., Safan, S., & Elshall, S. (2020). Nurses' Perception toward Talent Management and its Relationship to their Work Engagement and Retention. *Menoufia Nursing Journal*, 5(2), 25–38.
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 16(47), 107–117.
- Farias, Á., Macías, M., Zambrano, L., & Farías, A. (2021). Gestión del talento humano y su influencia en el clima laboral en empresas de Manabí. *Polo del conocimiento*, 6(11), 966–979.

- Giraldo, A., & Vélez, C. (2016). Desafíos en la formación del talento humano para atención primaria de salud en América Latina. *Rev Costarric Salud Pública*, 25(2), 54–102.
- Guerrero, A., & Callao, M. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud COVID-19. *Salud & Vida Sipanense*, 8(1), 100–108.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). McGraw Hill.
- Lopera, M. (2021). Retos éticos para los administradores en salud en la época contemporánea. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 40(1), e341003.
- Martínez, A. M. J., Vega, N. A., Pintado, N. A., & Guzmán, J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760.
- Mitosis, K. D., Lamnisos, D., & Talias, M. A. (2021). Talent management in healthcare: A systematic qualitative review. *Sustainability (Switzerland)*, 13(8).
- Mohammed, K., Mostafa, W., & El Azab, A. (2020). Effectiveness of Talent Management Training Program on Nurse's Empowerment. *Egyptian Journal of Health Care*, 11(4), 979–993.
- Molina, G., Oquendo, T., Rodríguez, S., Montoya, N., Vesga, C., Lagos, N., Almanza, R., Chavarro, M., Goenaga, E., & Arboleda, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 108–125.
- Moreira, C. (2020). Seguridad y Salud en el Trabajo enfocada al mundo de las organizaciones. *Revista de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 1(1).
- Nafei, W. A. (2015). Talent Management and Health Service Quality from the Employee Perspective: A Study on Teaching Hospitals in Egypt. *American International Journal of Social Science*, 4(1), 91–110.
- Nakato, J., Mazibuko, N. E., & James, S. (2020). Antecedents influencing effective talent management in public health institutions in Uganda. *Journal of Contemporary Management*, 17(2), 601–631.
- Organización Panamericana de la Salud, O. (2023). La OPS promueve el fortalecimiento del talento humano como factor clave de los sistemas de salud . Ops.
- Parra, L. M., & Lara, M. S. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Sígnos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 99–117.
- Piteres, R., Cabarcas, M., & Gaspar, H. (2017). El recurso humano factor de competitividad en el sector salud. *Investigacion e Innovación en Ingenierias*, 6(1), 93–101.
- Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2023). Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Qin, X., Huang, Y. N., Hu, Z., Chen, K., Li, L., Wang, R. S., & Wang, B. L. (2023). Human resource management research in healthcare: a big data bibliometric study. *Human resources for health*, 21(1), 94.
- Quinde, C. S. S., & Calvanapón, A. F. A. (2022). Management of human talent and quality of service at Caja Piura – 2022. *Universidad César Vallejo – Perú*, Vol. 3 No.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167–176.
- Roa, D. L., & Ramírez, M. (2017). Analisis acerca de la gestión del talento humano en salud en el marco del sistema de habilitación en Colombia. *Rev.Salud.Hist.Sanid.on-line*, 12(2), 99–108.
- Sheshadri, T., & Aranganathan. (2020). Humanity and Talent Management: A Case Study on Healthcare Industry. *International Journal of Management Studies*, VII(1), 53.

Silberman, P., Medina, A., Diaz, J., López, E., & Dursi, C. (2020). Políticas de planificación y gestión del talento humano del Ministerio de Salud de Argentina durante la pandemia de COVID-19. *Rev Argent Salud Publica*, 12(11).

Vizueté, J. M., Zambrano, L. C., & Aldaz, X. F. (2023). Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y retención del personal para reducir su rotación. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(36), e2301051.

Zulfiqar, S. H., Ryan, N., Berkery, E., Odonnell, C., Purtil, H., & O'Malley, B. (2023). Talent management of international nurses in healthcare settings: A systematic review. *PLoS ONE*, 18(11 November).