REINCISOL
ISSN 2953 - 6421

Mejora de procesos en gestión de talento humano en el área de contratación de personal en un Hospital de Guayaquil

Improvement of human talent management processes in the area of personnel recruitment in a hospital in Guayaquil

Para citar este trabajo:
Baisilla, E., Yaguarema I y Escobar K., Mejora de procesos en gestión de talento humano en el área de contratación de personal en un Hospital de Guayaquil. *Reincisol*, 3(5), pp. 1346-1367. https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(5)1346-1367

Autores:

Evelyn Lissette Baisilla Buñay
Universidad Espíritu Santo
Ciudad: Guayaquil, País: Ecuador
Correo Institucional: Evelyn.baisilla@uees.edu.ec
Orcid https://orcid.org/0009-0004-7321-9852

Ivonne Maricela Yaguarema Pincay
Universidad Espíritu Santo
Ciudad: Guayaquil, País: Ecuador
Correo Institucional: Iyaguarema@uees.edu.ec
Orcid https://orcid.org/0009-0003-0637-3510

Adriana Carolina Muñetón Alvarado
Universidad Espíritu Santo
Ciudad: Guayaquil, País: Ecuador
Correo Institucional: adriana.muneton@uess.edu.ec
Corcid: https://orcid.org/0009-0001-8191-2962

Shirley Rubí Córdova Jara
Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde
Ciudad: Guayaquil, País: Ecuador
Correo Institucional: scordova@jbgye.org.ec
Orcid https://orcid.org/0000-0003-2086-305X

RECIBIDO: 24 de abril 2024 **ACEPTADO**: 30 mayo 2024 **PUBLICADO** 6 junio 2024

REINCISOL
ISSN 2953 - 6421

Resumen

Se ha considerado al talento humano como un recurso indispensable para un hospital. Es por ello que, se estable como objetivo principal mejorar el proceso en gestión de talento humano en el área de contratación de personal de un Hospital de Guayaquil. Para ello se utilizó una metodología del tipo bibliográfica o documental, con artículos científicos de 5 años hacia atrás de vigencia. Se descartaron tesis, y revisiones documentales principalmente. Además, se usó base de datos como PubMed, Web de la ciencia, Institute of Education Sciences. Tras haber analizado los artículos se identificaron 11 para su análisis. Los principales hallazgos encontrados indican que, la aplicación de las distintas estrategias utilizadas en los artículos fueron una base para la gestión de talento en las instituciones de salud. Esto ha ayudado a mejorar el trabajo y clima laboral, asegurando al paciente y brindados tratamientos de calidad.

Palabras claves: Talento humano, gestión, personal, recurso indispensable

REINCISOL
ISSN 2953 - 6421

Abstract

Human talent has been considered an indispensable resource for a hospital. For this reason, the main objective is to improve the human talent management process in the area of personnel hiring at a Hospital in Guayaquil. For this purpose, a bibliographic or documentary type methodology was used, with scientific articles dating back 5 years. Thesis and documentary review were mainly discarded. In addition, we used databases such as PubMed, Web of Science, Institute of Education Sciences. After having analyzed the articles, 11 were identified for analysis. The main findings indicate that the application of the different strategies used in the articles were a basis for talent management in health institutions. This has helped to improve the work and work environment, ensuring the patient and providing quality treatments.

Keywords: Human talent, management, personnel, indispensable resource

INTRODUCCIÓN

El proceso de gestión de talento humano es una expresión utilizada en los negocios modernos, enfocados en los lugares, y tiempos correctos. Esta área es importante en una organización debido a que son los encargados de administrar los recursos humanos. Además, identifican el potencial talento estratégico, permitiendo desarrollar y mantener dicha actividad, con el fin de alcanzar los objetivos corporativos (Placencia Reinoso, 2019).

Para gestionar el talento humano es importante seguir las normas OHSAS 18001; además, estas se centran en la seguridad y cuidado de los colaboradores, dentro de las empresas esto se ha vuelto obligatorio implementarlas. Entre las acciones que cumplen se encuentran: planificación de la satisfacción de necesidades en gestión humana, determina las competencias requerida en cada cargo, planifica los simiento para la selección de los colaboradores; reconocer los requerimientos de progreso, y planificar la valoración de desempeño (Crisóstomo Salvatierra, 2019).

Para ello se debe tomar en cuenta que, los sistemas de salud contribuyen a la mejora de la salud física y mental del paciente enfermo. Además de promover empleo, reduce los índices de pobreza e incrementa la productividad, aumenta la seguridad de la sociedad y economía. Es por ello, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) estimo un mínimo del 6% del Producto Bruto Interno (PBI). Sin embargo, la pandemia por COVID-19 resalto una deficiencia dentro del sistema en la mayoría de países especialmente de América Latina. Entre estos se encontraban: escasez de personal profesional, fragilidad en los sistemas de suministros, y deficiencia en la atención al paciente (Adanaqué Vásquez & Yepez Condori, 2021).

En el Ecuador las instituciones de salud pública brindan servicios respondiendo a las necesidades de la comunidad. El personal médico realiza el proceso de selección del personal siguiendo el Articulo 325 de la Constitución de la República del Ecuador el cual consiste en “Conocer el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar dentro de su proceso de selección para el puesto de trabajo en el sector público, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidades y grupos de atención prioritaria". También, se debe tomar en cuenta la Ley Orgánica del Servicio Público, en donde se detalla que la selección del personal es un proceso

aleatorio, el cual debe realizarse por medio de cursos de mérito y oposición, serán publicadas las vacantes en una plataforma del Ministerio de Relaciones Laborales como medio de contacto (Chicaiza Sánchez et al., 2018).

Es por ello, que la investigación tiene como objetivo principal era mejorar el proceso en gestión de talento humano en el área de contratación de personal en un Hospital de Guayaquil. Para ello es importante resaltar la asignación presupuestal de las instituciones. Debido a las adjudicaciones correctas optimizan la ejecución del presupuesto, identifica el gasto por aprovisionamiento de Bienes y Servicios dentro de la planificación de loa planes complementarios de salud. Estos últimos son los encargados de planificar y programar la contratación del personal de acuerdo al año fiscal y la normativa de contrataciones.

El talento humano en la actualidad se considera una inversión, por su posición dentro de la empresa. El rendimiento, desarrollo, crecimiento y sostenibilidad depende del desempeño de los empleados. La gestión de talento humano no es sencilla debido al sin número de variables (aptitudes y patrones) que depende (Samaniego Estrella, 2021). El contratar personal dentro de las empresas es fundamental, debido a que este proceso permite reclutar al personal apto para un cargo a desempeñar, beneficiando al desarrollo interino de una organización. En la actualidad en el Ecuador existen varias organizaciones públicas que utilizan el servicio de instituciones como las GADs para su reclutamiento. Estas son las encargadas de medir el conocimiento, actitud, aptitud, competencias, y atributos de los candidatos (Basurto García & Yoza Rodríguez, 2022).

La gestión del talento humano se encuentra definido como un proceso estratégico que organiza de manera metodológica y utiliza el personal para atraer talento, desarrollar capacidades, que aumenten la optimización y establezcan relaciones de trabajo basado en las metas establecidas. Para organizar los recursos es necesario analizar la escasez actual y futura de la empresa, identificando los grupos en riesgo, y seleccionar los candidatos adecuados, atrayéndolos y aprovechando las habilidades y fortalezas al máximo (Cueva Jara, 2023).

Existen diferentes tipos de reclutamientos, el interno se encuentra basado a través de una página web específica con el propósito de generar una postulación. El externo es aquel que incluye la difusión del perfil necesitado por medio de medios de comunicación. Para el proceso de selección de personal se realiza, el díselo del

proceso, aquí se establece un sistema de trabajo y orden lógico para los procesos antes mencionados. Luego se realiza una evaluación de las carpetas, en donde los folders presentados por parte de los postulantes se clasifican en candados, descartables, recuperables y adecuados. Pasando a la siguiente etapa los últimos mencionados (Jiménez Freire, 2022).

Las pruebas técnicas son evaluadas midiendo el conocimiento del puesto, también la psicosomética analiza al candidato. Luego viene la entrevista analizando la aptitud y actitud del candidato. Para finalizar con la comunicación a la persona seleccionada en donde se llenan finalmente los puestos con las vacantes seleccionadas finalmente, que se ajusten a las características identificadas (Jiménez Freire, 2022).

MATERIALES Y METODOS

La presente investigación presentaba un enfoque cualitativo, de carácter no experimental, descriptivo, bibliográfico, transversal. En donde se revisó artículos científicos que utilizaron instrumentos avalados para comprobar los objetivos. Aquí, se identificaron las estrategias para mejorar los procesos en gestión de talento humano en el área de contratación de personal en un Hospital de Guayaquil. También, se identifica que las variables son: mejora de procesos en gestión de talento humano, contratación de personal.

Las estrategias de búsqueda utilizada fueron base de datos Medline (PubMed), Web of Science (Wos); ERIC (Insitute of Educational Sciences). Para ello se utilizó lenguaje natural y controlado adaptado a los términos de “Process improvement in human talent management”; “strategies for human talent management”. La búsqueda se limitó a publicaciones en inglés, español, y portugués desde bases de datos del 2019 hasta la actualidad.

Tabla 1. Estrategia de búsqueda para la base de datos

Base de datos	Estrategia de búsqueda	Resultados
PubMed	“processes in human talent management in the hiring area”	2
Web de la ciencia	“Mejora de procesos en gestión de talento	36

	humano en el área de contratación de personal en un Hospital"	
Institute of Education Sciences	"processes in human talent management in health"	601
Total		639

Entre los criterios de inclusión para la revisión incluyeron, aquellos estudios empíricos primarios, Estudios que incluyan instrumento validado, estén en revisión o publicados. Entre los que se excluyeron eran tesinas de licenciatura o máster, protocolos, guías, posters. La búsqueda de estos datos fue de 10 Estos fueron incluidos en la base de datos Zotero, para luego eliminar los duplicados.

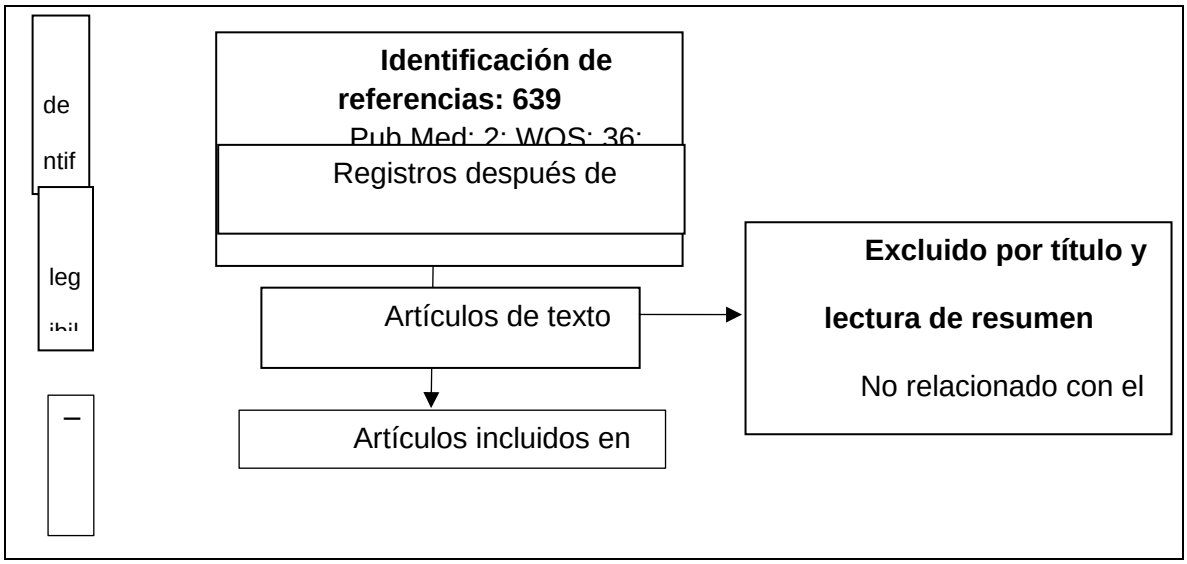
Tras completar la búsqueda y selección de artículos se creó una plantilla que incluía autor, año, país de origen, objetivos de la investigación, muestra, contexto, diseño, resultados de aprendizaje, metodología, y hallazgos principales. Para comprender y clasificar los artículos se realizaron varias lecturas para una síntesis narrativa.

RESULTADOS

A continuación, se incluyen la revisión de artículos extraídos desde diferentes bases científicas desde el 2018. Aquí se incluyen artículos en inglés, francés, portugués y español. En donde las búsquedas iniciales fueron de 639; PubMed 2; WOS 36; y ERIC 601. Finalmente, como muestra quedaron seleccionados 11 artículos.

Figura 1.

Diagrama de flujo PRISMA



A continuación, se mencionará los artículos incluidos en la revisión sistémica de los diferentes repositorios académicos

Tabla 2.

Características de los estudios incluidos en la revisión sistémica

Autor, año, país	Objetivo	Muestra	Metodología	Hallazgos principales
Chelan et al., 2022, Irán	Estudiar la relación entre la gestión del talento, los mandos superiores e intermedios y los jefes de enfermería	Mandos superiores, medios y jefes de enfermería de la Universidad de Ciencias Médicas de Tabriz	Base en la tabla de Morgan	Aplicar estrategias de gestión del talento en el proceso de selección directiva en organizaciones con entornos exigentes como los hospitales parece inevitable para contratar directivos con la mayor eficiencia.

	de centros educativos de salud y de investigación en Tabriz, en 2016.			
Wagner et al., 2019, Alemania	Evaluar y potencialmente mejorar el clima ocupacional y de seguridad del paciente deben tener en cuenta las opiniones de enfermeras y médicos.	La muestra estuvo compuesta por 381 médicos y 567 enfermeras.	Los instrumentos consistieron principalmente en escalas de la versión alemana del COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), una escala del Copenhagen Burnout Inventory (CBI), escalas para evaluar el liderazgo transformacional, escalas para evaluar el clima de	En la mayoría de las escalas COPSOQ y HSPSC, los médicos calificaron las condiciones psicosociales de trabajo y el clima de seguridad del paciente de manera más positiva que las enfermeras. En cuanto a la seguridad laboral, los enfermeros indicaron mayores riesgos laborales que los médico

			seguridad del paciente utilizando la Hospital Survey on Patient Cultura de Seguridad (HSPSC)	
Torres-Flórez et al., 2019, Colombia	Realizar un análisis referente a los procesos de reclutamiento y selección de personal en empresas de salud de la ciudad de Villavicencio	Las clínicas cuentan con una política formal para cubrir vacantes, y que en la mayoría de los casos el gerente es el encargado de la decisión final	Cuestionario estructurado en forma de entrevista, denominado Mp02	Las clínicas cuentan con una política formal para cubrir vacantes, y que en la mayoría de los casos el gerente es el encargado de la decisión final
Rueda Mahecha et al., 2020, Colombia	Determinar cuáles son los factores internos y externos que ocasionan	Médicos, enfermeras, auxiliar de enfermería, fisioterapeutas, bacteriólogos, auxiliar de	Por medio de la técnica de la encuesta, entrevista semiestructurada y la	Es concluyente que las empresas deben atender la alta rotación ya que esto genera costos que en muchas oportunidades las

	la alta rotación del personal de salud en las IPS de Santande	bacteriología, auxiliar de enfermería de servicios domiciliarios, higienistas orales, odontólogos, especialistas, auditores médicos, conductores de ambulancia, otros.	observación directa participante	compañías no tienen en cuenta y que puede afectar directamente a la productividad de la empresa.
Leal Aderaldo et al., 2019, Brasil	Escribir y caracterizar las visiones de los teletrabajadores en relación al teletrabajo como práctica de recursos humanos (RR.HH.)	12 pasantes	Se recopilaron a través de entrevistas en profundidad	La relación positiva entre el teletrabajo y las actividades académicas, la flexibilidad que brinda, así como la madurez profesional como resultado del establecimiento autónomo de metas laborales individuales; por otro lado, la sobrecarga de jornada laboral, la dificultad para separar la vida personal del trabajo y los problemas de

				visibilidad se destacaron como las principales dificultades de este tipo de trabajo.
Lloyd et al., 2021, Londres	Determinar si las colocaciones de estudiantes en gestión de servicios de salud aportan valor al alojamiento organización y determinar la satisfacción del supervisor con los procesos para apoyar y permitir gestión de servicios de salud WIL.	Encuesta de las organizaciones/sitios de HSM Placement sobre la satisfacción y el valor de colocaciones estudiantiles en HSM WIL.	Se enviaron cuarenta invitaciones a sitios de colocación actuales para completar la encuesta. Todo Los sitios que habían albergado colocaciones de estudiantes en los 2 trimestres más recientes fueron encuestados.	Los hallazgos del estudio se basan en un estudio exploratorio en un programa de posgrado especializado. Debido a Debido al pequeño tamaño del estudio, los hallazgos pueden no ser generalizables, pero pueden informar a otros expertos en salud. programas de gestión de servicios que consideran colocaciones WIL. Reproducción del estudio en Otros cursos de WIL pondrán a prueba la relevancia de las preguntas para medir el valor y la satisfacción en

				otras disciplinas. Además, utilizar la encuesta que se ha desarrollado más ampliamente permitirá probar la validez y proporcionar un conjunto de datos más amplio para el análisis. Esto permitirá obtener más y visiones más diversas. Nuestra intención es repetir la encuesta de forma continua.
Gutiérrez Colina et al., 2022, Estados Unidos	Examinar el papel del funcionamiento ejecutivo (FE) en el autocontrol de la salud y la transición a la atención médica de adultos entre	378 estudiantes de pregrado de una universidad pública.	Se realizaron análisis de mediación para evaluar los efectos indirectos de las FE sobre la preparación para la transición a través de habilidades de	Los estudiantes con mayores dificultades de FE estaban menos preparados para la transición al cuidado de un adulto. Aspectos específicos de la autogestión de la salud (gestión de medicamentos/cumplimiento de citas) mediaron la relación entre FE y la

	estudiantes universitarios.		autocuidado de la salud.	preparación para la transición.
Fajčíková et al., 2018, República Checa	Evaluar la influencia de factores decisivos en la implementación de actividades relacionadas con el talento También la gestión y el enfoque de las organizaciones checas ante esta nueva tendencia	50 empleados y organizaciones con un departamento de recursos humanos independiente	Los datos se obtuvieron a través de encuestas por cuestionario en organizaciones checas	Las organizaciones encuestadas utilizan la gestión del talento con mayor frecuencia en las áreas de empleados. selección, formación y desarrollo de los empleados, y su evaluación y remuneración.
Johnson et al., 2020, Estados Unidos	Describir el desarrollo e implementar el sistema de gestión de proyectos en la comunidad práctica	309 personas empleadas	Encuesta A la comunidad de Duke para comprender mejor el panorama de pm en	Este manuscrito describe el desarrollo e implementación de la PMCoP de Duke, en el contexto de los éxitos, desafíos y lecciones aprendido durante su establecimiento en un gran sistema

			nuestra institución	de salud académico. Avanzando, el El enfoque del PMCoP es sostener y hacer crecer la comunidad para lograr el reconocimiento como el recurso principal para la experiencia y tutoría en gestión de proyectos en todo el campus.
Kite et al., 2020, Arabia Saudita	Investigar el papel que desempeñó el sistema de gestión del aprendizaje Canvas en la Escuela de Salud Pública de Sydney de la Universidad de Sydney, Australia.	Profesores (n = 9) y estudiantes de posgrado (n = 7)	Entrevistas	Sostenemos que esto representa un uso subóptimo de un sistema de gestión del aprendizaje, especialmente cuando es probable que el aprendizaje en línea se vuelva más significativo en los próximos años. Para abordar este problema, recomendamos emplear y dotar de recursos adecuados a diseñadores educativos dentro de entornos de

				educación superior. Estos especialistas pueden ayudar a los profesores a crear entornos en línea genuinamente interactivos para que se puedan aprovechar plenamente los beneficios de la enseñanza y el aprendizaje en línea
Bannakiet & Keyuranon, 2022, Las Vegas - Nevada	Desarrollar una innovación para ser utilizada por maestros, padres y personal de salud pública para brindar apoyo a los niños con discapacidad visual	96 profesores	Utiliza el modelo de Investigación y Desarrollo (I+D) e integra el Conocimiento o Métodos de gestión (KM)	La innovadora herramienta de gestión del conocimiento se percibió como un manual con fuentes regulares y códigos braille para maestros, padres y personal de salud pública para ayudar a los niños con discapacidad visual con su salud mental. La puntuación de eficiencia E1/E2 del manual fue 83,55/82,36, que fue superior a los

requisitos establecidos.

DISCUSIÓN

Los profesionales de salud son los responsables de velar por el bienestar de los individuos, de acuerdo con los procesos coordinados, brindando seguridad. Dentro de la gestión de talento humano se debe establecer ambientes laborales de salud, que aporten calidad de vida y bienestar, disminuyendo los factores de riesgo externos a los que se encuentra en exposición una persona (Araujo Rosero et al., 2021). Bernal Ávila et al (2020) menciona a la gestión por competencias como una estrategia implementada para fortalecer la coordinación de la contratación de los recursos humanos, ya que este pretende de los empleados internos, su nivel académico, y experiencia.

Franco Ruíz (2021) menciona el proceso es por competencias ya que, permite al conocimiento adquirido sea para de la susceptibilidad en la contratación del recurso humano. En los datos de la presente investigación se ha llegado a comprobar que, para la mejora de procesos en la gestión de talento humano en el área de contratación se utilizó metodología de característica entrevista Mp02, tabla de Morgan, escalas en versión alemana de Copenhagen Psychosocial Questionnaire, y Copenhagen Burnout inventory. Estos explican que, la metodología aplicada ayudo de manera positiva en la gestión del recurso. Los presentes datos se contradicen, por lo tanto, se debe tomar en cuenta que, esto varia por la situación población, área hospitalaria de la gestión, población y acceso sanitario los resultados.

CONCLUSIÓN

La presente investigación demuestra que para la mejora de procesos en gestión de talento humano en el área de contratación de personal en un Hospital de Guayaquil existen varias estrategias que pueden utilizar una metodología basado en la entrevista Mp02, tabla de Morgan, escalas alemanas, Copenhagen Burnout Inventory principalmente. Estos ayudarán a seleccionar al personal ideal acorde al perfil y experiencias requeridos para la vacante libre.

La investigación tiene sus limitaciones debido a la escases de artículos encontrados en los distintos repositorios. Sin embargo, los hallazgos encontrados han dado resultados positivos al ser implementados en diversos hospitales o casas de salud en la gestión de talento humano.

Este tema es interesante y como futura investigación se puede implementar en subcentros de salud tipo C, B y A, pertenecientes al Ministerio de Salud Pública del Ecuador, y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esto podría ayudar a la contratación de personal ideal tanto médico como administrativo en las distintas instituciones de salud. Con ello se contrataría a personal acorde a sus capacidades, para brindar un servicio idea, e integral a los usuarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adanaqué Vásquez, M. S., & Yépez Condori, C. K. (2021). Asignación presupuestaria y su incidencia en la contratación del personal en los hospitales públicos de Lima centro—2020 [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8528

Araujo Rosero, O. L., Guerrero Lasso, P. A., Matabanchoy Tulcán, S. M., & Bastidas Jurado, C. F. (2021). Revisión sistemática: Eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. Universidad y Salud, 23(3), 351-365. https://doi.org/10.22267/rus.212303.249

Bannakiet, P., & Keyuranon, P. (2022). Innovative Knowledge Management Tool of the Visually Impaired Students' Mental Health Care for Teachers, Parents and Public Health Personnel. Journal of Educational Issues, 8(2), 373-390.

Basurto García, R. D., & Yoza Rodríguez, N. R. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas, 15(6), 128-141.

Bernal Ávila, E. M., Erazo Álvarez, J. C., & Narváez Zurita, I. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(10 (Julio-Diciembre 2020)), 287-312.

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. https://doi.org/10.25122/jml-2017-0066

Chicaiza Sánchez, O. L., Bastidas Picoita, M. C., Llano Ushiña, A. E., Moreno Sánchez, P. E., & Hernández Aráuz, M. A. (2018). Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 37(1), 116-120.

Crisóstomo Salvatierra, M. R. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018 [Escuela de posgrado, Universidad Nacional]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2884

Cueva Jara, C. G. (2023). La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ.S.A. de Riobamba. [bachelorThesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.]. http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10717

Fajčíková, A., Urbancova, H., & Kučírková, L. (2018). Decisive factors of talent management implementation in Czech organisations. Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science, 11, 9-15. https://doi.org/10.7160/eriesj.2018.110102

Franco Ruíz, K. M. (2021). Propuesta de mejora de la gestión del talento humano basado en el proceso de selección del personal en un Hospital del MINSA en el departamento de Arequipa, 2020 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57476

Gutierrez Colina, A. M., Davis, M., Eaton, C. K., LaMotte, J., Cushman, G., Quast, L., Blount, R. L., & Suveg, C. (2022). The role of executive functioning in health self-management and the transition to adult health care among college students. Journal of American College Health, 70(3), 830-836. https://doi.org/10.1080/07448481.2020.1775605

Jiménez Freire, H. C. (2022). Propuesta de mejora para la selección de talento humano del Hospital General Marco Vinicio Iza en la ciudad de Lago Agrio [masterThesis, Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Israel]. http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/3111

Johnson, M. R., Bolte, J., Veldman, T., & Sutton, L. (2020). Establishing a Project Management Community of Practice in a Large Academic Health System. Journal of Research Administration, 51(2), 102-113.

Kite, J., Schlub, T. E., Zhang, Y., Choi, S., Craske, S., & Dickson, M. (2020). Exploring lecturer and student perceptions and use of a learning management system in a postgraduate public health environment. E-Learning and Digital Media, 17(3), 183-198. https://doi.org/10.1177/2042753020909217

Leal Aderaldo, I., Leal Aderaldo, C. V., & Carneiro Lima, A. (2019). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. Cadernos EBAPE.BR, 15, 511-533. https://doi.org/10.1590/1679-395160287

Lloyd, S., Waid, D., & Avery, M. (2021). Industry Views on Satisfaction and Value of Work Integrated Learning Placements in Health Services Management. Work Based Learning E-Journal International, 10(1), 68-85.

Placencia Reinoso, K. N. (2019). Gestión del talento humano e influencia en el desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018 [Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37009

Rueda Mahecha, Y. M., Silva Giraldo, C. A., & Suarez Suarez, D. A. (2020). IX. La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud—IPS. Revista de Investigación Transdisciplinaria en Educación, Empresa y Sociedad - ITEES, 3(3), Article 3. https://doi.org/10.34893/itees.v3i3.43

Samaniego Estrella, M. de L. (2021). Plan de gestión de talento humano del Hospital Especializado Los Andes 2021 2025 [masterThesis, Quito: Universidad de las Américas, 2021]. http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/13708

Torres Flórez, D., Godoy González, B., & Gallardo Lichaá, N. (2019). Procesos de reclutamiento y selección en organizaciones de salud: Caso Villavicencio - Colombia. Desarrollo Gerencial, 11(1), Article 1. https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3380

Wagner, A., Rieger, M. A., Manser, T., Sturm, H., Hardt, J., Martus, P., Lessing, C., & Hammer, A. (2019). Healthcare professionals' perspectives on working conditions, leadership, and safety climate: A cross-sectional study. BMC Health Services Research, 19(1), 53. https://doi.org/10.1186/s12913-018-3862-7

.

Conflicto de intereses

El autor indica que esta investigación no tiene conflicto de intereses y, por tanto, acepta las normativas de la publicación en esta revista.

Con certificación de: