

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1154>

Competencias del talento humano en la formación de profesionales de salud en instituciones de educación superior: una revisión sistemática

Human Talent Competencies in the Training of Health Professionals in Higher Education

Institutions: A Systematic Review

Evelyn del Cisne Morocho Betancourt

evelyn.morocho@unach.edu.ec

Universidad Nacional de Chimborazo
Ecuador

Iván Patricio Arias González

ivan.arias@unach.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-6842-848X>

Universidad Nacional de Chimborazo
Ecuador

Artículo recibido: 10 mayo 2025

- Aceptado para publicación: 20 junio 2025

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

La formación de los profesionales de la salud en cuanto a las competencias del talento humano implica el desarrollo de habilidades y destrezas teóricas y prácticas para atender integralmente a la población. En este sentido, la investigación se propuso como objetivo central identificar los diferentes enfoques y tendencias que permitan mejorar las prácticas formativas dentro de las instituciones de educación superior en cuanto a la formación de competencias del talento humano en profesionales de la salud. La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, en la metodología de revisión sistemática de la bibliografía. Para la búsqueda y selección de los documentos a analizar se emplearon las directrices de la declaración PRISMA. Las bases de datos consultados fueron Google Académico, Scielo, Redalyc y Scopus. Los resultados obtenidos, reflejan que existen diversos enfoques y estrategias como la formación por competencias, la innovación, la simulación clínica y el trabajo colaborativo que pueden incidir favorablemente en la formación del talento humano en profesionales de la salud. Se concluye que se debe repensar el proceso de formación del personal de salud debe convertirse en una responsabilidad entre las universidades, los centros de salud y el Estado, para garantizar una preparación académica, científica y humanista adaptada a las necesidades actuales del sistema de salud.

Palabras clave: talento humano, salud, prácticas formativas, educación en salud

ABSTRACT

The training of healthcare professionals in terms of human talent competencies involves the development of theoretical and practical skills and abilities to provide comprehensive care to the population. In this regard, the main objective of the research was to identify the different approaches and trends that can improve training practices within higher education institutions regarding the development of human talent competencies in healthcare professionals. The research was conducted using a qualitative approach and a systematic literature review methodology. The PRISMA guidelines were used for the search and selection of the documents to be analyzed. The databases consulted included Google Scholar, Scielo, Redalyc, and Scopus. The results obtained show that there are various approaches and strategies—such as competency-based training, innovation, clinical simulation, and collaborative work—that can positively influence the development of human talent in healthcare professionals. It is concluded that the healthcare training process must be rethought and should become a shared responsibility among universities, healthcare centers, and the State, in order to ensure academic, scientific, and humanistic preparation aligned with the current needs of the healthcare system.

Keywords: human talent, health, training practices, health education

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

Competencias del talento humano en la formación de profesionales de salud en instituciones de educación superior: una revisión sistemática

El talento humano corresponde al conjunto de personas que, dentro de una organización posee un conjunto de conocimientos, habilidades, valores y actitudes vitales para el correcto funcionamiento de la misma (Fajardo et al., 2020. p. 111). En este sentido, se vuelve una parte vital dentro de cualquier sistema u organización, para asegurar su éxito. De acuerdo con esto, en la educación superior, el desarrollo del talento humano juega un papel fundamental para asegurar que los futuros profesionales puedan cumplir con las expectativas de su perfil profesional y personal (Escobar Escobar et al., 2021. p. 308).

Considerando lo anterior, las instituciones de educación superior en la actualidad enfrentan grandes retos en cuanto a la formación integral del talento humano en las diferentes áreas, principalmente en el área de la salud (Escobar Escobar et al., 2021. p. 308). Algunos de estos desafíos incluyen las diferentes transformaciones que a nivel tecnológico, social, cultural y científico se presentan (Escobar Roa, 2020. p. 6). Esto, puede convertirse en un elemento causal de dificultades para la formación de los futuros profesionales, afectando el desarrollo de sus capacidades y habilidades.

Es por esto que, las cualidades que los docentes deben desarrollar para cumplir con este proceso formativo son vitales para garantizar que los estudiantes adquieran todas las herramientas pertinentes como parte de su formación. En este contexto, en los futuros profesionales de salud, se debe considerar no solo la adquisición de conocimientos y prácticas técnicas y científicas sino el desarrollo de valores y actitudes consonas con el trabajo a realizar (Escobar Escobar et al., 2020. p. 308). Ya que, como lo refiere Holguín et al. (2024), se puede contar con la contribución de estos trabajadores para garantizar el desarrollo del sistema de salud y garantizar un servicio de calidad a toda la población (p. 4).

En razón de esto, Holguín et al. (2024), caracterizan el talento humano como la base del sistema de salud y por lo tanto de su desarrollo. Por esto, es fundamental para la formación de los profesionales de esta área desarrollar la base tanto social como técnica de los sistemas de salud (p. 4). De ahí, la importancia de su mejoramiento continuo para lograr la alineación de las necesidades actuales con las competencias que se deben desarrollar en el talento humano en el sector salud.

Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano se convierte en un área importante dentro de las instituciones de educación superior que requieren la sinergia entre las estructuras organizativas, el contexto ambiental y social, la tecnología y los diferentes procesos asociados al logro de metas y objetivos organizacionales (Holguín et al., 2024. P. 4; Yupanqui Sierra, 2022. p. 63). Esto, convierte la gestión del talento humano en el resultado de la evolución en la

administración de los recursos humanos, apoyados en el desarrollo de la inteligencia, la racionalidad, calidez y la toma de decisiones (Guerrero Valladolid y Callao Alarcón, 2021. p. 100).

Desde este enfoque se proponen en las organizaciones desarrollar diferentes procesos técnicos, científicos y administrativos con un enfoque humanizado donde todos los miembros de la organización participen activamente en el logro de las metas y objetivos planteados (Guerrero Valladolid y Callao Alarcón, 2021. p. 100). En el ámbito de la salud, este enfoque contribuye al desarrollo de competencias que permiten respuestas rápidas y efectivas por parte del personal para la solución de problemas, garantizando una atención de calidad y satisfactoria para todos los ciudadanos (Guerrero Valladolid y Callao Alarcón, 2021. p. 100).

De ahí, la necesidad que tienen las instituciones de educación superior en desarrollar programas de formación destinados a la capacitación del talento humano en el área de la salud, que procuren la adquisición de las herramientas y recursos necesarios para ofrecer el mejor servicio a los ciudadanos (Escobar Escobar et al., 2021. p. 309). Todo esto implica, el desarrollo de habilidades complejas tanto a nivel técnico/científico como emocional y social debido a la complejidad de los servicios que deben realizar estos profesionales (Guerrero Valladolid y Callao Alarcón, 2021. P. 100).

Frente a este escenario, el presente artículo de enfoque cualitativo, basado en una revisión sistemática de la literatura se plantea como interrogante de investigación ¿cuáles podrían ser los enfoques y tendencias más efectivos en el campo de formación de las competencias del talento humano en el caso de profesionales de la salud en instituciones de educación superior en Ecuador?

METODOLOGÍA

La presente investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, por lo tanto, se fundamenta en una perspectiva interpretativa de la realidad. Según este enfoque, se intenta establecer la esencia fundamental de las realidades, explorando su complejo entramado de relaciones y su dinámica estructural. Dentro del paradigma cualitativo, la presente investigación se estudia en la metodología de revisión sistemática de la bibliografía. Con este método, se buscó integrar de manera sistemática la información proporcionada por un conjunto de estudios relacionados con el problema de investigación (Barquero Morales, 2022. p. 341).

Para la búsqueda y selección de los documentos a analizar se emplearon las directrices de la declaración PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses*), que se emplea en el área de las ciencias de la salud para la actualización profesional, para generar guías o investigaciones en un área determinada (Sánchez-Serrano et al., 2022. p. 54). Las bases de datos consultados fueron Google Académico, Scielo, Redalyc y Scopus, empleando como palabras clave: gestión del talento humano, formación médica y educación superior. Además, se

aplicaron operadores booleanos para contribuir con la optimización de los resultados obtenidos. De esta forma, se puede mejorar la exhaustividad y pertinencia en la búsqueda de documentos.

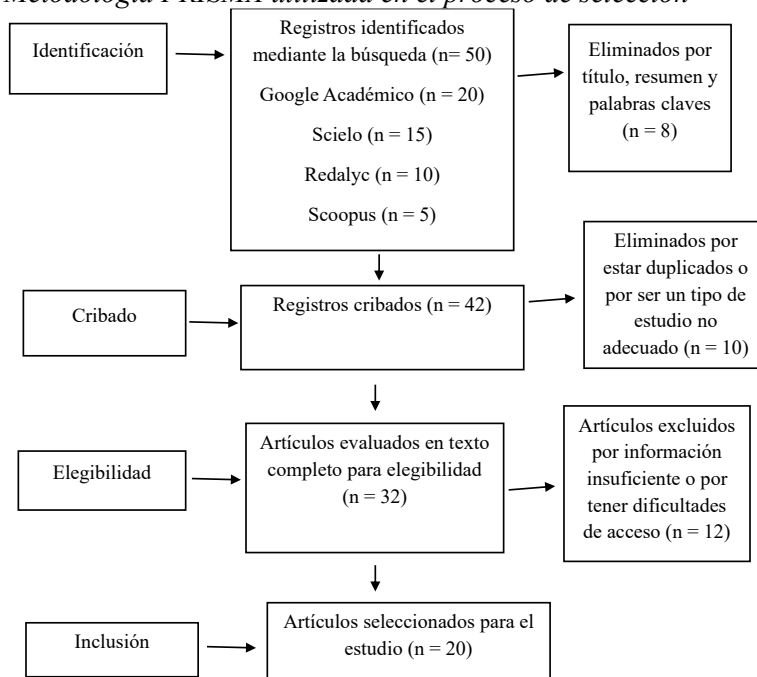
El proceso de selección de los artículos se realizó en tres etapas, que constituyeron la revisión de los títulos y resúmenes de los documentos en las bases de datos, la evaluación y análisis del texto de los artículos obtenidos y la aplicación final de los criterios de inclusión para identificar aquellos artículos acordes con la presente investigación.

La búsqueda realizada arrojó un total de 50 documentos relacionados con el tema objeto de estudio, por lo que se establecieron los siguientes criterios de inclusión: documentos en idioma español e inglés relacionados con las competencias del talento humano en la formación del personal de salud, artículos de revisión publicados en revistas indexadas con fecha entre 2020 y 2025. Por su parte, los criterios de exclusión consideraron aquellos artículos publicados en fechas diferentes a las seleccionadas, tesis de grado, libros o documentos sin acceso directo, así como otros materiales y fuentes de revisión.

De la cantidad encontrada en la revisión inicial, se excluyeron 8 artículos porque el tipo de información ofrecida en resúmenes y títulos no correspondían con el objetivo del presente estudio, 10 artículos por estar duplicados o ser capítulos de libros o memorias de congresos, 12 por no presentar suficiente información o tener dificultades de acceso. Finalmente, se encontraron 20 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión.

RESULTADOS

De la búsqueda y selección inicial se encontraron 50 documentos en las bases de datos Google Académico, Scielo, Redalyc y Scopus relacionadas con el objeto de estudio de la presente investigación. Posterior a la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión, se procedió a la revisión de los títulos, resúmenes y contenido completo de los artículos que cumplieron que dichos criterios. Luego de este proceso finalmente, se seleccionaron 20 artículos para su análisis.

Figura 1*Metodología PRISMA utilizada en el proceso de selección*

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en Page et al. (2021).

Los artículos seleccionados se presentan a continuación destacando los autores más relevantes para el estudio y los hallazgos de sus investigaciones.

Tabla 1*Hallazgos de los artículos analizados*

Autores y año	Resultados
Ramírez Molina et al., (2021)	El entorno donde las personas se desenvuelven contribuye a crear espacios para identificar en sí mismo las propias capacidades y habilidades. Con esto, se pueden originar situaciones que propicien la mejora de las competencias adquiridas tanto a nivel profesional como personal, con la intención de lograr niveles óptimos de los aprendizajes.
Araujo-Rosero et al., (2021)	Una adecuada gestión del talento humano es efectiva para el bienestar de los trabajadores y, por ende, para mejorar la calidad del servicio prestado. Con la gestión del talento humano se pueden disminuir los eventos adversos que producen un impacto negativo en el servicio de salud, incrementando costos, riesgos laborales y daños emocionales.
Yupanqui Sierra, (2022)	En Latinoamérica existen debilidades en la gestión del talento humano debido a problemas de comunicación, administración y planificación de las áreas que componen las organizaciones. Sin embargo, se evidencia un alto desarrollo y efectividad de la Gestión del Talento Humano como estrategia organizacional en el desempeño laboral en América Latina.

Artaza et al., (2020)	Para lograr una formación integral de los profesionales de la salud se deben atender cuatro dimensiones esenciales que incluyen la planificación, la formación interprofesional, la misión o responsabilidad social de los centros formadores y el uso de modelos de docencia-servicio-investigación.
Guerrero Valladolid y Callao Alarcón, (2021)	En la gestión del talento humano se hace necesario diseñar, crear y aplicar nuevas políticas y planes para lograr la satisfacción de los usuarios del sistema de salud. Para esto, se considera la restructuración de políticas, la ley modernización del estado y planes de mejora continua en la gestión del talento humano.
Jaime Aybar y Yordan Américo, (2023)	Considerando el comportamiento humano, en el proceso de formación por competencias laborales en el área del talento humano, es importante lograr que la persona desarrolle el gusto y la motivación por el trabajo. De esta forma, se trabaja por motivación y no por obligación, logrando que los trabajadores mejoren sus niveles de eficiencia y productividad, beneficiando no sólo su desarrollo profesional y personal, sino el de la organización a la que pertenece.
Lotero Osorio et al., (2024)	El acompañamiento a través del modelo de docencia-servicio, se instituye como una forma adecuada para adquirir en el proceso de formación las competencias adecuadas para el desarrollo de los procesos clínicos y terapéuticos, así como para la gestión del talento humano dentro de la organización.
Gómez Guadalupe et al., (2024)	La gestión del talento humano y las competencias laborales están fuertemente relacionadas con el desarrollo de las actividades realizadas por el personal de salud del hospital estudiado. A través del estudio se destaca la importancia de emplear estrategias efectivas para mejorar la calidad de atención.
Alonso Mosquera et al. (2024)	El uso y la implementación de las competencias del talento humano en el contexto quirúrgico, contribuye a fortalecer las habilidades de comunicación asertiva, trabajo en equipo y reconocimiento de rol de los profesionales de la salud en el proceso de formación. Esto puede originar una mejor coordinación y colaboración entre los diferentes miembros del equipo quirúrgico, incidiendo en la mejora de la atención y la seguridad del paciente.

Grijalva Berrospi y Contreras Rivera, (2025)	En el proceso formativo es importante desarrollar las competencias gerenciales que incluyen factores como la formación académica y profesional, el desarrollo de las habilidades blandas (liderazgo, resolución de conflictos, trabajo en equipo), el contexto organizacional, político y cultural, y la capacidad de adaptación a entornos digitales. Además, se pueden emplear el coaching y los programas de capacitación para fortalecer dichas competencias
Vélez-Álvarez et al. (2021)	En la formación del personal de enfermería, la integración docencia-servicio es necesaria para ofrecer diferentes posibilidades para el logro de las competencias generales y específicas de estos profesionales.
Mármol, (2023)	En la formación profesional de la medicina dentro de las universidades se privilegian enfoques emergentes que puedan potenciar las prácticas pedagógicas y asistenciales. Es fundamental la gestión del profesional médico con las competencias, habilidades comunicativas y organizacionales en los escenarios.
Abo Baraka et al., (2022)	Reveló que las principales necesidades de habilidades gerenciales innovadoras del grupo de estudio fueron el aprendizaje y la tecnología, la motivación y la orientación a metas, así como la comprensión del entorno externo y gestión de crisis y riesgos.
Betancourt Plaza et al., (2023)	Las diez competencias profesionales gerenciales que resultaron imprescindibles para el desempeño de los intensivistas ponen en evidencia como la gerencia en salud está cada día más ligada al actuar del médico en áreas de atención al paciente grave, por lo que sería imprescindible tomar en cuenta este aspecto para la formación de los recursos humanos destinados a laborar en estos servicios.
Garzón et al., (2023)	Desde el ámbito de la educación médica, el desarrollo de las competencias gerenciales contribuye a que los directivos puedan enfrentar con éxito el proceso docente educativo, lo cual favorece la actualización de los conocimientos.
Chois Lenis et al., (2023)	Se evidenció la importancia de la práctica formativa como eje para la pertinencia curricular, al posibilitar el desarrollo de competencias en los estudiantes y, a la vez, el diálogo con el contexto.
Escobar Escobar et al., (2021)	Muestra que calidad, calidez y humanización, se entrelazan significativamente para mostrar que la evaluación de la percepción de las prácticas en enfermería es un instrumento que potencializa sus

		capacidades, actitudes, aptitudes, talentos y habilidades para lograr en ellos un compromiso ético y axiológico con la excelencia.
Fajardo et al., (2020)		Los resultados demuestran que el talento humano constituye un recurso esencial en las instituciones de salud; por ello su adecuada gestión es clave para el óptimo desempeño y logro de metas en el sistema de salud.
Escobar (2020)	Roa	Las dinámicas de transformación en la formación de talento humano en salud marcarán la pauta de la agenda de las escuelas de salud en el futuro mediano y también abordan otros frentes cruciales como la revisión de los objetivos de formación y el perfil de los egresados de las profesiones en salud. Esto para asegurar en ellos la capacidad de monitorear, apropiar, usar y abandonar tecnologías emergentes (fluidez digital), mientras las asumen como herramientas que ofrecen oportunidades para diseñar y crear nuevas soluciones para el cuidado de la salud y la atención de la enfermedad (pensamiento y actitud innovadora).
Fajardo Mojica et al. (2024)		Una gestión ética del talento humano, que abarca desde la selección de personal hasta la evaluación, favorece un ambiente de trabajo justo y transparente. Al fomentar prácticas éticas, las organizaciones mejoran la satisfacción de los empleados y también promueven un entorno laboral donde se valoran la equidad y la justicia, lo que contribuye al fortalecimiento y la sostenibilidad a largo plazo de la organización

Nota. Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN

El talento humano se refiere al conjunto de personas que, de acuerdo con lo expresado por Ramírez Molina et al. (2021), se convierte en el valor tangible más importante dentro de una organización (p. 250). En este sentido, se constituye como el recurso más preciado para el logro de los objetivos organizacionales. Es por esto que, en su formación deben adquirir y desarrollar las destrezas y competencias necesarias para asumir las funciones en los cargos que les corresponden (Ramírez Molina et al., 2021. p. 247; Guerrero Valladolid y Callao Alarcón, 2021. p. 100). En este contexto, en salud la formación del talento humano debe abarcar el desarrollo de destrezas teóricas y prácticas que les permitan atender integralmente a la población. Esto implica adquirir competencias científicas y humanísticas para atender a la persona enferma, a la familia y a la comunidad en general. Para lograr esto, es necesario que las prácticas sean abordadas de manera interdisciplinaria reforzando el trabajo en equipo y la formación interprofesional (Vélez-Álvarez et al., 2020. p. 200).

En correspondencia con esto, diversos estudios realizados en Colombia, España y Ecuador han planteado la importancia de desarrollar las competencias pertinentes para el desempeño

laboral (Gómez Guadalupe et al., 2024. p. 788; Grijalva Berrospi y Contreras Rivera, 2025. p. 7). En consecuencia, se han establecido diversos principios que abogan por la formación de competencias laborales y capacitación estratégica para contribuir con las mejoras de los resultados en las organizaciones. Del mismo modo, se estableció que el desarrollo de estas competencias impacta positivamente en la eficacia organizacional y el logro de los objetivos empresariales. En el caso de los establecimientos de salud, estos objetivos están dirigidos a mejorar la atención, el desempeño y la satisfacción laboral (Gómez Guadalupe et al., 2024. p. 788). De ahí la importancia de desarrollar y gestionar la adquisición de las competencias laborales para lograr la mejora en la calidad del servicio y elevar los niveles de productividad (Gómez Guadalupe et al., 2024. p. 789).

En consonancia con lo anterior, Abo Baraka et al. (2022) destaca la innovación como otro de los enfoques que deben ser considerados en la formación de los profesionales de la salud para alcanzar la eficacia y competitividad necesaria para asumir las funciones dentro de los centros de salud. Esto, contribuirá al desarrollo del liderazgo y la efectividad de la gestión ya que promueve la producción de nuevas ideas y esto repercute en el desempeño organizacional (p. 158). De igual manera, Alonso Mosquera et al. (2024), explica que otra estrategia efectiva en la formación del talento humano en el área de la salud es la simulación, ya que con esta se puede exponer al estudiante a situaciones de aprendizaje significativo en un escenario controlado, lo que contribuirá a su formación profesional y personal estimulando sus habilidades de liderazgo, toma de decisiones, planeación y desarrollo de casos clínicos (p. 87).

Esto coincide con lo expuesto por Grijalva Berrospi y Contreras Rivera (2025), quienes expresan la importancia de desarrollar desde los primeros años de formación las competencias y habilidades de planificación, trabajo en equipo, escucha activa y manejo de conflictos (p. 2). Con esto, se propone desde la formación garantizar el desarrollo de las habilidades gerenciales para lograr cumplir con las expectativas a nivel profesional en los establecimientos de salud (p. 87). La aplicación de todos estos enfoques y estrategias, han influido en la creación de un entorno competitivo, en la relevancia de la actualización del conocimiento científico y mejoras en las estrategias de atención médica, llevando a cabo un gran cambio en la manera en la que el talento humano debe verse y actuar frente a los retos y desafíos actuales.

Para enfrentar estos cambios y transformaciones, se hace necesario entonces, modificar la forma en la que se percibe al personal de salud y, por tanto, es vital transformar la manera en la que se educa a estos profesionales. En este sentido, es conveniente enfatizar que los procesos educativos para el personal de salud deben centrarse en la persona y en su integralidad (Artaza et al., 2020, p. 3). Esto coincide con lo expuesto por Fajardo Mojica et al. (2024) quienes plantean que la formación de los profesionales de la salud debe enfocarse en potenciar las cualidades y competencias del talento humano para desarrollar no solo las competencias técnicas y científicas sino las competencias a nivel social (p. 32). Esto con la finalidad de lograr no sólo la eficiencia y la productividad del personal de salud, sino de mejorar la satisfacción laboral que influye

notablemente en el desempeño y atención hacia los pacientes. Estos elementos incidirán en los cambios y transformaciones necesarios para mejorar el sistema de salud ofreciendo una atención integral y de calidad para toda la población.

Asimismo, distintas organizaciones a nivel internacional, como la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Mundial de la Salud, han establecido una serie de planes y objetivos con la finalidad de reducir las desigualdades entre los trabajadores del sector salud y cumplir con las metas de la Agenda 2030 (Loterio Osorio et al., 2023. p. 40; Gómez Guadalupe et al., 2024. p. 788). En este marco, se reconoce la necesidad de atender equitativamente las mejoras para la formación del personal sanitario. Por lo tanto, se establece que en cada país y región se articulen los esfuerzos entre distintos sectores, incluido el educativo, con el fin de lograr las transformaciones necesarias que permitan al proceso formativo de estos profesionales responder a las exigencias del mercado laboral (Artaza et al., 2020, p. 2; Fajardo Mojica et al., 2024, p. 32; Ramírez Molina et al., 2021. p. 246; Mármol, 2023.p. 152).

Por consiguiente, las universidades e instituciones encargadas de la formación del personal que labora en el sistema de salud, tanto público como privado, deben ajustarse a las normativas de responsabilidad social y ética implementadas a nivel internacional. Esto implica promover una formación que comprenda las limitaciones propias del área de la salud, pero que potencie sus alcances y posibilidades para ofrecer nuevas facetas y dimensiones de trabajo (Artaza et al., 2020, p. 3; Mármol, 2023.p. 152). En este sentido, Escobar Roa (2020) explica que, se deben repensar los objetivos de formación y los perfiles de egreso en las distintas áreas de las escuelas de la salud para asegurar que se desarrollen las competencias necesarias para atender las problemáticas actuales. De acuerdo con esto, los egresados deben estar en la capacidad de monitorear, emplear y desechar las tecnologías emergentes para crear nuevas propuestas y soluciones para atender a los pacientes tanto en el cuidado de la salud como en la atención de la enfermedad en sí (p. 7).

De este modo, Garzón et al. (2023), considera que para lograr esto, las universidades deben contar con profesionales capaces de transmitir habilidades técnicas, conocimiento científico y competencias gerenciales que garanticen una formación académica cónsona con las necesidades actuales (p. 3).

En concordancia con lo anterior Escobar Escobar et al. (2021), expresa que para adquirir estas capacidades es necesario ofrecer al estudiante en su proceso de formación la oportunidad de aplicar en diferentes espacios y contextos los conocimientos teóricos adquiridos (p. 308). De ahí, la importancia de crear relaciones entre las instituciones formadoras y los centros de salud, ofreciendo la oportunidad de generar espacios pertinentes y adecuados para la realización de prácticas formativas y de trabajo autónomo, en entornos controlados. Con esto se pueden identificar las debilidades en los procesos de formación del estudiante, y reformular las estrategias de enseñanza para alcanzar el desarrollo de las competencias profesionales planteadas (Escobar

Escobar et al., 2021, p. 308; Choís Lenis et al., 2023. p. 573; Alonso Mosquera et al., 2024. p. 87).

En consecuencia, a nivel educativo, la formación del personal de salud debe atender cuatro dimensiones estratégicas: la planificación, la formación interprofesional, la responsabilidad social de los centros formadores y de los centros de salud, y el uso de nuevos modelos y enfoques que integren docencia, servicio e investigación (Artaza et al., 2020, p. 2; Choís Lenis et al., 2023. p. 573). De esta manera, es posible atender de forma más productiva las necesidades de salud de las comunidades, ya que estas son identificadas conjuntamente por el personal de salud y la sociedad. Esto coincide con lo planteado por Vélez-Álvarez et al. (2021), quienes reflexionan sobre estas mejoras en la formación de los estudiantes del área de la salud, para mejorar la realidad del sistema de salud reorganizando los procesos de trabajo, la motivación del personal y la calidad de la atención en beneficio de la comunidad (p. 200).

Además, este tipo de atención implica que las escuelas de formación de profesionales de la salud se humanicen y sensibilicen mediante el desarrollo de proyectos que atiendan de forma personal e individual a las comunidades. Por ende, se requiere una formación orientada a reducir la brecha existente entre los sectores más vulnerables y el sistema de salud, rigiéndose por principios de responsabilidad social y ética, tal como deben hacerlo todos los centros de formación profesional que buscan contribuir con el derecho a la salud que tienen todos los individuos (Artaza et al., 2020, p. 3; Fajardo Mojica et al., 2024, p. 32; Mármol, 2023.p. 153). Del mismo modo, Vélez-Álvarez et al. (2021), expresa que este cambio en la formación promueve una transformación de la actitud del personal de salud en formación, contribuyendo a la generación de nuevas ideas para no sólo mejorar el sistema de salud sino modernizarlo, ofreciendo practicas creativas e innovadoras para el tratamiento de los pacientes (p. 200).

Desde esta perspectiva, el proceso formativo debe estar orientado a la construcción de un colaborador holístico que integre las competencias adquiridas a su práctica profesional, con la finalidad de mejorar la calidad de la atención que brinda (Guerrero Valladolid y Callao Alarcón, 2021, p. 100; Garzón et al., 2023. p. 6). En consonancia con esto, Escobar Roa (2020), establece que el proceso de formación en el área de salud debe fomentar la innovación. Esta es una característica esencial que desde sus inicios la carrera de medicina ofrecía en los modelos de formación (p. 6). En efecto, desde los primeros años de formación, es indispensable transmitir a los estudiantes herramientas y competencias que les permitan atender a los pacientes no solo desde un enfoque científico, sino también desde una perspectiva humana e innovadora (Artaza et al., 2020, p. 3; Mármol, 2023.p. 154). En este sentido, Jaime Aybar y Yordan Américo (2023) destacan la formación por competencias de acuerdo con las diferentes especialidades y áreas considerando, además, los niveles y funciones de los individuos (p. 2993). Esto coincide con lo establecido por Ramírez Molina et al. (2021), quienes establecen que posteriormente en las

organizaciones este desarrollo según las competencias contribuirá con los objetivos organizacionales elevando los estándares de calidad (p. 247).

En relación con esto, la investigación realizada por Betancourt Plaza et al., (2023), resalta que la formación de los profesionales de la salud considerando todas las estrategias y enfoques mencionados anteriormente, incidirán favorablemente en el desempeño profesional de los estudiantes. Adquirir estas competencias técnicas, científicas, sociales y, además, gerenciales facilitarán la resolución de conflictos y ofrecerán un servicio eficiente resolviendo el dilema bioético en el servicio de salud (p. 4).

Con respecto a esto, Yupanqui Sierra (2022), plantea una serie de desafíos que se presentan en el contexto educativo para la formación de profesionales de la salud, como los relacionados con los cambios científicos, tecnológicos y sociales (p. 63). En este sentido, es necesario garantizar que los encargados de este proceso de formación tengan las competencias y habilidades clínicas, éticas, comunicativas y de pensamiento crítico para influir en los futuros profesionales (Yupanqui Sierra, 2022. p. 63). Para esto, se aplican modelos curriculares que incentivan la relación entre las carreras del área de la salud y de las ciencias sociales para generar programas educativos interdisciplinarios y colaborativos (Artaza et al., 2020. p. 3). Eso implica facilitar las relaciones entre los centros de salud y las universidades, propiciando la preparación profesional y social de los estudiantes (Escobar Escobar et al., 2021. p. 318; Jaime Aybar y Yordan Américo, 2023. p. 3004).

A pesar de estas actualizaciones en los modelos y enfoques en la formación del talento humano del personal de salud, aún persisten algunas problemáticas dentro de las organizaciones e instituciones de salud en cuanto a la gestión del talento humano. En este sentido Ramírez Molina et al. (2021) define la gestión del talento humano como una estrategia empleada en las organizaciones para aprovechar el talento humano y la capacidad de sus empleados para dar solución a los problemas y lograr los objetivos organizacionales de cada institución (p. 250). En consonancia con esto Yupanqui Sierra (2022), establece que a partir de la gestión del talento humano las organizaciones pueden diseñar y aplicar políticas organizacionales que fomenten la productividad, eficiencia y calidad de sus colaboradores combinando las habilidades y destrezas personales con las competencias profesionales (p. 62).

Sin embargo, en muchas organizaciones del sector salud persisten falencias en cuanto a la gestión del talento humano. Estas se deben a deficiencias en la cultura organizacional de los directivos y del personal (Yupanqui Sierra, 2022. P. 68; Araujo-Rosero et al., 2023. p. 352). En este sentido, dichas falencias afectan directamente el desempeño laboral. Según Yupanqui Sierra (2022), estas pueden agruparse en tres categorías: la gestión organizacional, la motivación y el clima laboral (p. 68).

En lo que respecta a la primera categoría, se incluyen problemáticas como la planificación del personal, el desarrollo individual y profesional, la oferta de capacitaciones en diversas áreas

para fortalecer el conocimiento técnico y científico, y las estrategias de permanencia laboral (Yupanqui Sierra, 2022, p. 68; Araujo-Rosero et al., 2023, p. 352). En cuanto a la segunda, correspondiente a la motivación, se detectan problemas relacionados con la satisfacción del personal, lo cual incide directamente en la tercera categoría: el clima laboral. Este último se ve afectado por factores como horarios excesivos, mala comunicación entre miembros de la organización y carencia de liderazgo (Yupanqui Sierra, 2022, p. 68).

En este orden de ideas, Jaime Aybar y Yordan Américo (2023) reportan clasificaciones en cuanto a los procesos que se llevan a cabo en la cultura organizacional de las instituciones del sector de la salud. En tal sentido, describen en primera instancia la Integración que corresponde a los procesos de reclutamiento y selección del personal. El segundo elemento está relacionado con la organización, atendiendo a los procesos de diseño organizacional y distribución de puestos, así como los procesos de evaluación de desempeño del personal según sus funciones asignadas. Luego se presenta la recompensa, donde se estipulan los lineamientos en cuanto a la remuneración, incentivos y demás beneficios económicos. Luego plantean el desarrollo, que tiene que ver con los procesos de formación y capacitación del personal, con la finalidad de promover una cultura de actualización constante bajo el enfoque de gestión del conocimiento y desarrollo de competencias. El quinto elemento corresponde a la retención, que se relaciona con el área motivacional donde se abordan factores como la higiene y seguridad industrial, las condiciones asociadas con la calidad de vida y las relaciones interpersonales de los empleados. Finalmente, está el último elemento que es la auditoría, que comprenden todos los factores administrativos (p. 2992).

Estos procesos coinciden con la clasificación expuesta por Fajardo et al. (2020), quienes las asocian con los procesos de planificación que abarcan subprocesos como la estructuración y reestructuración institucional, la creación y renovación de puestos de trabajo, entre otros. Procesos de clasificación a puestos, referidos a la aplicación del manual de clasificación de puestos de trabajo de acuerdo al código de trabajo, así como los cambios de denominación de los distintos puestos de trabajo. El tercer proceso corresponde al reclutamiento y selección, que implica la organización de concurso de mérito y oposición, contratos y nombramientos del personal. Un cuarto proceso relacionado con la formación, capacitación y desarrollo profesional, que conlleva la planificación de jornadas de formación y capacitación para la actualización de los conocimientos y competencias del personal (p. 110).

Por consiguiente, las falencias existentes en estos procesos son factores que influyen negativamente en la motivación del personal, afectando su desempeño y generando pérdidas tanto económicas como emocionales dentro de las instituciones. Frente a esta situación, resulta necesario aplicar técnicas de gestión del talento humano que estén alineadas con el propósito institucional. Para ello, es imprescindible tener en cuenta, tal como indican Fajardo Mojica et al.

(2024), que dichas técnicas están condicionadas por factores internos y externos, por lo cual deben adaptarse al perfil particular de cada organización (p. 32).

A partir de lo anterior, se destaca la importancia de aplicar técnicas apropiadas de gestión del talento humano, tanto en la administración como en la planificación y sostenibilidad del personal. Estos cambios incidirán directamente en el desempeño laboral y contribuirán al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Yupanqui Sierra, 2022, p. 68). Esto coincide con lo expuesto por Fajardo Mojica et al (2024), quienes destacan la importancia de promover una cultura organizacional basada en valores éticos y humanos para responder a los desafíos actuales (p. 34). Del mismo modo, Jaime Aybar y Yordan Américo (2023) expresan que para promover esta cultura organizacional se deben considerar la honradez y la moralidad como valores importantes en la gestión del talento humano. En este sentido destacan dichos valores en la toma de decisiones gerenciales, en el reconocimiento y valorización del personal y en la capacidad de ofrecer soluciones pertinentes a las problemáticas presentadas (p. 3005).

Finalmente, la aplicación de estas transformaciones en las instituciones de salud, tanto públicas como privadas, garantizará un proceso de atención más eficiente y fortalecerá la capacidad de adaptación a las condiciones actuales (Fajardo Mojica et al., 2024, p. 32). Por ende, se logrará una atención más productiva y beneficiosa para toda la comunidad. En síntesis, lograr estas transformaciones requiere de modificaciones estructurales no solo en los centros de salud formadores, sino también en las universidades y sus programas educativos. En atención a ello, se hace necesario rediseñar los currículos educativos con el fin de responder de manera efectiva y eficaz a las demandas actuales en materia de salud (Artaza et al., 2020, p. 3). Dentro de estos cambios, se debe priorizar la formación de un profesional respetuoso, humanista y plural, capaz de adaptarse a los nuevos escenarios sociales.

En relación con lo anterior, según lo expuesto por Artaza et al. (2020), este cambio formativo debe orientarse especialmente a quienes ejercerán su labor en el primer nivel de atención, ya que son ellos quienes establecen el primer contacto con las comunidades (p. 3). Esto coincide con lo expresado por Escobar Roa (2020), que manifiesta que el talento humano en el área de salud además de experto debe ser humano y responsable para atender las demandas sociales que actualmente se presentan producto de la expansión de los sistemas de salud (p. 6).

CONCLUSIÓN

Luego de la realización de la revisión teórica y la generación de reflexiones sobre las competencias del talento humano en la formación de profesionales de salud en instituciones de educación superior, se concluye que es necesario repensar los modelos pedagógicos y perfiles de egreso que se aplican la actualidad. Para esto, se hace vital considerar los cambios y transformaciones que existen en relación con los aspectos científicos, tecnológicos, sociales y culturales.

La necesidad evidente de estas mejoras, radica en que el talento humano en el sector de la salud, es un factor fundamental para garantizar la calidad de la atención. Siendo éste el recurso más importante de los centros de salud, garantizar su formación integral atendiendo a los aspectos éticos, gerenciales, científicos y humanísticos debe convertirse en la prioridad de las casas de formación.

De acuerdo con esto, el ajuste de los perfiles de egreso de las universidades que se encargan de la preparación del personal de salud, requiere adecuaciones que integren a sus procesos formativos la planificación estratégica, la formación interprofesional, la relación entre la teoría y la práctica, así como la responsabilidad social. De igual forma, se destaca la aplicación de estrategias y enfoques en el proceso educativo destinados a mejorar la capacitación profesional de estos estudiantes.

En este sentido, se plantea la formación por competencias, la innovación, la simulación clínica y el trabajo colaborativo como principales ejes transformadores. Estos enfoques permitirán la formación de profesionales capaces de responder ante las exigencias actuales del sistema de salud. Sin embargo, la revisión realizada también evidencia debilidades en cuanto a la aplicación de dichos enfoques, debido al distanciamiento existente entre la adquisición de los conocimientos teóricos y su puesta en práctica en los centros de salud.

Aplicar modelos de gestión que consideren mejorar los procesos en cuanto a la planificación estratégica basada en los objetivos organizacionales, supervisión y evaluación continua del personal, garantizar procesos de capacitación y actualización profesional y promover un clima de bienestar laboral. Estos elementos contribuirán no solo a mejorar el desempeño del talento humano, sino que garantizará una atención adecuada para los usuarios del sistema de salud.

Repensar el proceso de formación del personal de salud debe convertirse en una responsabilidad entre las universidades, los centros de salud y el Estado, para garantizar una preparación académica, científica y humanista adaptada a las necesidades actuales del sistema de salud.

REFERENCIAS

- Abo Baraka, F. F., Ibrahim, M. M., & Safan, S. M. (2022). Developing and implementing an innovative managerial skills training program for nurse managers at Menoufia University Hospitals. *Menoufia Nursing Journal*, 7(1), 157–187. https://journals.ekb.eg/article_227565.html
- Alonso Mosquera, L., Prieto Lozano, D. J., Pérez Rodríguez, A. P., & Arias Ortiz, W. A. (2024). Simulación interprofesional en salud y el desarrollo de competencias: Revisión de literatura. *Revista Redipe*, 13(10), 85–104. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/2177>
- 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, Suppl. 1), 351–365. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072021000400351&script=sci_arttext
- Artaza, O., Santacruz, J., Girard, J. E., Álvarez, D., Barría, S., Tetelboin, C., et al. (2020). Formación de recursos humanos para la salud universal: Acciones estratégicas desde las instituciones académicas. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, e83. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52503/v44e832020.pdf>
- Barquero Morales, W. (2022). Análisis PRISMA como metodología para revisión sistemática: Una aproximación general. *Revista Saúde em Redes*, 8(Suppl. 1), 339–360. <https://doi.org/10.18310/2446-4813.2022v8nsup1p339-360>
- Betancourt Plaza, I., Véliz Martínez, P. L., Mezquía de Pedro, N., Martos Benítez, F. D., & González Martínez, I. (2023). Competencias profesionales gerenciales para el desempeño de los intensivistas cubanos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 49(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662023000400003
- Chávez Martínez, J. L., Duque Cifuentes, J. S., Grijalba Montilla, A. J., & Fajardo Mojica, D. Y. (2024). Principios éticos y gestión responsable del talento humano en administración de salud. *Excelsium Scientia Revista Internacional de Investigación*, 8(2), 31–36. <https://doi.org/10.31948/esrii.v8i2.4602>
- Chois Lenis, P. M., Valdéz Fernández, A. L., Mosquera Ruiz, M. G., Jácome Velasco, S. J., & Bastidas Sánchez, B. E. (2023). Aprendizajes construidos por los estudiantes durante sus prácticas formativas en salud: El reconocimiento de una formación humana. *Revista de Investigación Educativa*, 41(2), 573–591. <https://doi.org/10.6018/rie.548081>
- Escobar Escobar, M. B., Álvarez Castaño, N., Rendón Caro, S., Villegas Quintero, M., García Gallego, V., & Mantilla Sánchez, L. M. (2021). Calidad de las prácticas formativas en los últimos semestres de enfermería de la Universidad Católica de Manizales, Colombia.

- Escobar Roa, C. F. (2020). La innovación en salud y la formación del talento humano en salud: Reflexiones en medio de la pandemia. *Revista Salud Bosque*, 10(1), 5–7. <https://doi.org/10.18270/rsb.v10i1.3100>
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 16(47), 107–117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Garzón, I. V., Peñalver Sinclay, A. G., & Gutiérrez Vera, D. (2023). Desarrollo de las competencias gerenciales desde el contexto universitario. *Educación Médica Superior*, 37(1). <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/3642>
- Gómez Guadalupe, K. S., Mejía Pinedo, D. A., Diez Morales, C., Castillo Saavedra, E. F., Reyes Alfaro, C. E., & Rosales Márquez, C. (2024). Gestión del talento humano y competencias laborales del personal de salud de un hospital en Perú. *MediSur*, 22(4). <https://www.scienceopen.com/document?vid=9a8cc745-d8f7-4ef3-ae54-7fdec33d5540>
- Grijalva Berrospi, T. F., & Contreras Rivera, R. J. (2025). Factores que influyen en las competencias gerenciales de los profesionales de la salud: Un análisis sistemático. *Revista Invecom: Estudios Transdisciplinarios en Comunicación y Sociedad*, 5(3). <https://www.revistainvecom.org>
- Guerrero Valladolid, A. Y., & Callao Alarcón, M. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud COVID-19. *Revista Salud & Vida Sipanense*, 8(1), 100–108. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SVS/article/view/1602/2272>
- Holguín Veloz, M. V. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en el área de talento humano del centro de especialidades IEES del cantón Daule* [Proyecto de investigación de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5391/1/HOLGUIN%20VELOZ%20MARIA%20VALENTINA.pdf>
- Jaime Aybar, I. G., & Yordan Américo, B. P. (2023). Gestión del talento humano y competencias laborales: Fundamentos y análisis para el área administrativa del seguro social de salud (EsSalud) – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 2987–3009. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7150
- Lotero Osorio, H. D., Navarro Arboleda, L. F., & Marín Marín, M. M. (2024). Impacto del modelo docencia servicio en un consultorio psicológico universitario en los años 2020–2021. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 18(1), 39–60. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862024000100039

- Mármol, R. (2023). El médico docente y su realidad en la praxis educativa universitaria. *Scientiarium*(2).
<https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/scientiarium/article/view/990>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Ramírez Molina, R. I., Santamaría Ruiz, M. J., Cano Pacheco, D. A., Polo Ibáñez, N., & Molina Molina, C. C. (2021). Aproximaciones a la gestión de competencias del talento humano: Una revisión teórica. *Revista Arbitrada de Investigación Social*, 37(96), 244–259.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8318037>
- Sánchez-Serrano, S., Pedraza-Navarro, I., & Donoso-González, M. (2022). ¿Cómo hacer una revisión sistemática siguiendo el protocolo PRISMA? Usos y estrategias fundamentales para su aplicación en el ámbito educativo a través de un caso práctico. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 74(3), 51–66.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/95090/72467>
- Vélez-Álvarez, C., Arboleda-Isaza, V., Chalapud-Vivas, C. J., Giraldo-Osorio, A., & Jaramillo-Ángel, C. P. (2021). Formación del talento humano en enfermería en Colombia. *Avances en Enfermería*, 39(2), 198–206. <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-450020210>