

**Innovation strategies in the management of human talent for the retention of professionals in health companies, Portoviejo - Manabí**

**Estrategias de innovación en la gestión del talento humano para la conservación de profesionales en las empresas de salud, Portoviejo – Manabí**

**Autores:**

Vera-Montesdeoca, Andrea Vanesa  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ  
Estudiante de Maestría en Administración de Empresas  
Portoviejo – Ecuador



[adevr\\_87@hotmail.com](mailto:adevr_87@hotmail.com)



<https://orcid.org/0009-0005-5697-9048>

Romero-Vélez, Eva Marisol  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ  
Docente Tutor  
Quito – Ecuador



[eva.romero@utm.edu.ec](mailto:eva.romero@utm.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0003-0585-2010>

Fechas de recepción: 16-OCT-2025 aceptación: 16-NOV-2025 publicación: 30-DIC-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Vol.9-N° 4, 2025, pp. 01- 18

Journal Scientific MQRInvestigar 1

## Resumen

El artículo presentó como objetivo general analizar las estrategias innovadoras en la gestión del talento humano para mejorar la conservación de profesionales en las empresas de salud de Portoviejo, Manabí. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y tipo descriptivo. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario estructurado de 20 preguntas cerradas aplicado a una muestra aleatoria de 111 trabajadores de dos centros de salud de la ciudad de Portoviejo, provincia de Manabí. La confiabilidad se determinó mediante una prueba piloto aplicada a 10 sujetos, y el coeficiente Alpha de Cronbach arrojó 0,9054. Se aplicaron los métodos analítico-sintético y deductivo. Los resultados evidenciaron que más del 65% de los encuestados valoró positivamente las estrategias de innovación en la gestión del talento humano y percibieron estabilidad laboral, equilibrio vida-trabajo y un ambiente organizacional favorable que potenció su compromiso con la empresa. Sin embargo, se debe fortalecer la comunicación interna, la carga laboral y el reconocimiento formal al desempeño. El análisis de correlación de Spearman ( $\rho = 0,647$ ;  $p = 0,000$ ) confirmó una relación positiva y significativa entre innovación en GTH y conservación de profesionales. En conclusión, las estrategias innovadoras de gestión del talento humano influyen directamente en la retención de profesionales en los centros de salud analizados. La correlación positiva obtenida evidenció que la implementación consistente de programas de formación, planificación estratégica, motivación y políticas transparentes favorece la permanencia del personal calificado.

**Palabras clave:** innovación; estrategia; empleados; talento; profesional.



## Abstract

The article's overall objective was to analyze innovative strategies in human talent management to improve the retention of professionals in healthcare companies in Portoviejo, Manabí. The research was based on a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional and descriptive design. The technique used was a survey, and the instrument was a structured questionnaire with 20 closed questions applied to a random sample of 111 workers from two health centers in the city of Portoviejo, Manabí province. Reliability was determined through a pilot test applied to 10 subjects, and Cronbach's alpha coefficient was 0.9054. Analytical-synthetic and deductive methods were applied. The results showed that more than 65% of respondents rated innovation strategies in human talent management positively and perceived job stability, work-life balance, and a favorable organizational environment that enhanced their commitment to the company. However, internal communication, workload, and formal recognition of performance need to be strengthened. Spearman's correlation analysis ( $\rho = 0.647$ ;  $p = 0.000$ ) confirmed a positive and significant relationship between innovation in HTM and professional retention. In conclusion, innovative human talent management strategies directly influence the retention of professionals in the health centers analyzed. The positive correlation obtained showed that the consistent implementation of training programs, strategic planning, motivation, and transparent policies favors the retention of qualified personnel.

**Key words:** innovation; strategy; employees; talent; professional.



## Introducción

La sociedad actual opera en un contexto globalizado, por tanto, la creencia convencional de hace apenas unos años, según la cual las personas esperaban conseguir un empleo de por vida en una sola empresa y permanecer en una ubicación fija, ya no es popular. Este cambio de paradigma puede atribuirse a diversos factores, entre ellos la disolución de las barreras entre las naciones, la accesibilidad al transporte a través de medios modernos, los avances tecnológicos y, sobre todo, la rápida aparición de modalidades de trabajo alternativas (Ramírez, 2023). Esto ha llevado a que las organizaciones se enfrenten a desafíos para retener a buenos empleados debido a la competencia del mercado y la escasez de talento, lo que ha obligado a los líderes a mejorar sus estrategias de recursos humanos.

En la actualidad, las empresas transitan en un entorno comercial caótico donde deben superar continuamente nuevos desafíos para competir y sobrevivir. En un escenario económico complejo que combina inflación apremiante, volatilidad del mercado, incertidumbre asociada, rápidos avances tecnológicos y cambios rápidos en las necesidades de los clientes, la innovación se convierte en una estrategia clave para que las empresas sobrevivan y compitan frente a las disruptivas externas (Garrido et al., 2024). En ese orden de ideas, la innovación se ha convertido en un imperativo estratégico para que las instituciones se adapten a los cambios del mercado y puedan seguir siendo competitivas.

A nivel mundial, existe una creciente preocupación por la cantidad de trabajadores de la salud, que actualmente sufre una escasez de 5,9 millones de enfermeras y 4,3 millones de médicos. Se estima que alrededor del 17% de todas las enfermeras del planeta se jubilen en los próximos diez años (De Vries et al., 2023). En ese sentido, el sistema de salud está luchando para reclutar a la generación más joven de trabajadores que consideran que la profesión es poco atractiva debido al salario o al bajo estatus laboral, y para lograr eficiencia se está centrándose en la innovación (Hernández y Loor, 2025). Estos argumentos deben ir acompañados de estrategias, métodos y planes que convenzan a los profesionales de mantenerse en una empresa, aunque deben estar alineados con las transformaciones actuales que van de la mano de la innovación impulsada por la Inteligencia Artificial (IA) (Tsaousiotis et al., 2025).

El capital humano representa el recurso más vital para la productividad organizacional y la ventaja competitiva a largo plazo. En la economía del conocimiento actual, los empleados talentosos, en particular aquellos capaces de impulsar el éxito organizacional, constituyen un activo crítico que requiere una gestión cuidadosa (Maliqueo et al., 2021). En consecuencia, la gestión del talento se ha convertido en un imperativo estratégico que abarca la identificación, el desarrollo y la retención sistemáticos de empleados de alto potencial que pueden crear valor organizacional. La literatura sugiere que el desarrollo de talento inclusivo puede complementar la gestión para la retención de empleados (Ykehara y Bernaola, 2024).



En las últimas dos décadas, la gestión y desarrollo del talento humano han ganado mucha popularidad a medida que los recursos humanos claves se consideran socios estratégicos para tácticas comerciales exitosas (Kaliannan et al., 2023). Congruentemente, desde un punto de vista innovador, las organizaciones han comenzado a invertir en la selección, atracción y desarrollo y retención de talento para crear una cartera interna que incluya a futuros líderes. Aunque la planificación se usa ampliamente en el mundo corporativo para garantizar una cartera preparada cuando ocurren brechas, la mayoría de las organizaciones han sido lentas en su adopción. De hecho, la falta de empleados talentosos para cubrir puestos clave cuando surgen inconvenientes sigue siendo un problema (Guillen y Guillen, 2024). Por lo tanto, las estrategias organizacionales de innovación son necesarias para desarrollar y retener a los empleados y crear un grupo más amplio de futura base de talento interno, idealmente mediante el uso del desarrollo de talento inclusivo.

La gestión del talento humano (GTH) es una actividad compleja que se refiere a una técnica para determinar y perfeccionar el talento potencial, incluyendo la contratación y la dotación de personal, la capacitación y el desarrollo, los incentivos y el reconocimiento, y la retención (Zhang y Chen, 2023). El factor más significativo de los negocios es maximizar el valor de los recursos humanos (Álvarez et al., 2021). Sin embargo, con prácticas de gestión distintivas, debería integrarse a la GTH, las habilidades, los objetivos compartidos, los conocimientos técnicos, la empatía, el pensamiento orientado al mercado y los recursos de manera eficaz (Alzuod, 2024). La GTH depende de la base de conocimientos de las empresas, junto con los criterios del proceso operativo.

En las prácticas contemporáneas, las innovaciones en reclutamiento y selección se definen como aquellas que exhiben las estructuras principales interdependientes de combinación táctica, esfuerzo estratégico continuo y puntos para interpretar las demandas tácticas en especificaciones apropiadas de reclutamiento y selección, y utilizan una novedosa combinación de métodos de reclutamiento (Caicedo et al., 2024). Por lo tanto, las prácticas de adquisición dirigidas a reclutar y seleccionar personal experto influyen positivamente en la innovación y el rendimiento organizacional.

La GTH en las empresas de salud constituye uno de los mayores desafíos en el sector sanitario. Dada la complejidad y dinamismo de estas organizaciones, donde convergen la alta demanda de atención, el incremento de enfermedades crónicas y la integración de tecnologías avanzadas, resulta crucial aplicar estrategias innovadoras que permitan optimizar la gestión del personal (Zhu et al., 2024). Estas habilidades buscan no solo mejorar el desempeño y la eficiencia, sino también fomentar la conservación y retención de profesionales, asegurando así la sostenibilidad del servicio en instituciones como las de Portoviejo.



En ese orden de ideas se propuso como objetivo general analizar las estrategias innovadoras en la gestión del talento humano para mejorar la conservación de profesionales en las empresas de salud de Portoviejo, Manabí. Aunado a esto, la pregunta que rige la investigación es ¿Cuál es la estrategia innovadora en la gestión del talento humano para mejorar la conservación de profesionales en las empresas de salud de Portoviejo, Manabí? Es cada vez más importante que la gestión del personal hospitalario adopte soluciones creativas mientras trabaja para brindar el mejor tratamiento posible y, al mismo tiempo, superar estos obstáculos. Esto requiere una gestión eficaz de diversos elementos, como la estructura organizativa, la atención al paciente, los procesos operativos, la administración financiera, las consideraciones de recursos humanos, la infraestructura de tecnologías de la información, la gestión de las instalaciones, los factores ambientales y los resultados resultantes.

## Métodos

Epistemológicamente, el estudio fue orientado como positivista en su fase cuantitativa fundamentado por la necesidad de emplear instrumentos de medición estandarizados y validados para recolectar información numérica sobre las variables de estudio: estrategias de innovación en la gestión del talento humano y conservación de profesionales. El tipo de investigación desarrollado fue el descriptivo porque se ajustó con el propósito de diagnosticar y detallar la situación actual. El diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. La recolección de datos se hizo en un único momento con la intención de obtener información de las estrategias de innovación en la gestión del talento humano y la conservación de profesionales en las empresas de salud. De igual manera, fue no experimental porque se evitó la manipulación intencional de las variables y el uso de grupos de control.

El universo de estudio comprendió la totalidad de individuos que cumplen con criterios delimitados. Para esta indagación, la población se conformó por 156 trabajadores del sector sanitario directamente involucrados en los procedimientos de administración del personal dentro de las organizaciones de salud Hospital Clínico y Quirúrgico Manabita Cía. Ltda. Manahospital y El Hospital de Especialidades San Antonio de Padua ubicados en el cantón Portoviejo de la provincia de Manabí. Aunado a esto, se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple donde todas las unidades de estudio tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionadas. En ese orden de ideas, la muestra fue conformada por 111 trabajadores de las organizaciones de salud Hospital Clínico y Quirúrgico Manabita Cía. Ltda. Manahospital y El Hospital de Especialidades San Antonio de Padua de la ciudad de Portoviejo, la cual fue obtenida mediante la aplicación de la fórmula de la población finita.

Los métodos usados fueron el analítico – sintético, acompañados del abordaje teórico del tema y la preparación de las variables. El método deductivo se utilizó para analizar cada una de las respuestas de los encuestados para poder desarrollar la discusión y establecer las conclusiones. La técnica propuesta fue la encuesta, definida como una actividad realizada



por escrito, y que contiene una serie de preguntas. Para la organización de las fuentes y la compilación de los estudios se uso el gestor bibliográfico Mendeley, que también ayudó a filtrar las investigaciones relacionadas con el tema.

El instrumento utilizado fue el cuestionario estructurado preliminar basado en la literatura existente. Posteriormente, se aplicó un pretest con 10 empleados en dos instituciones de salud para comprobar la comprensión de los ítems y asegurar la adecuación del contenido y la redacción utilizando el cuestionario diseñado (Tabla 1). El cuestionario estuvo conformado por 20 preguntas cerradas apoyado en la escala de Likert que contenían las dos variables del estudio y que estuvieron diseñadas para recopilar datos a partir de la información proporcionada por los participantes.

**Tabla 1**

*Procesamiento de casos*

		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

La Tabla 1 presentó los resultados del procesamiento de casos durante la prueba piloto en la que se analizaron un total de 10. Todos fueron considerados válidos, lo que representó el 100% de la muestra evaluada, sin que se excluyera ninguno. Esto indicó que la muestra inicial cumplió con los criterios establecidos para la investigación y que el instrumento aplicado fue completo y pertinente para todos los participantes en la fase preliminar. Del mismo modo se realizó un análisis de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach que arrojó un valor de 0,9054 con una muestra de 20 ítems (Tabla 2). Cabe mencionar que el valor de Alfa entre 0,6 a 0,8 se considera aceptable, mientras que en los rangos de 0,8 y hasta 1,00 se considera muy bueno, lo que sucedió en este caso en particular. Esto permitió afirmar que el instrumento fue el idóneo para medir las variables. Por tanto, el cuestionario validado garantizó la estabilidad y validez de las respuestas, sustentando la aplicabilidad del instrumento.

**Tabla 2**

*Resultados de la estadística de fiabilidad de la variable gestión de inventario*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,9054	10



El tratamiento de los datos tuvo consideración la estadística descriptiva que proporcionó una interpretación confiable de los resultados. Sumado a esta acción, se aplicó la hoja de cálculo para la tabulación de los datos, y para su posterior interpretación se implementó el software SPSS de IBM. Para determinación de la relación entre las variables se usó el coeficiente Rho de Spearman debido a que las preguntas del cuestionario fueron formuladas en una escala Likert de cinco puntos, lo que genera datos de nivel ordinal en los que los valores indican un orden, pero no se puede asumir que las distancias entre ellos sean iguales. no exige normalidad, funciona con variables ordinales y permite evaluar relaciones monotónicas, es decir, cuando al aumentar una variable, la otra tiende a aumentar o disminuir de manera consistente, aunque no lineal.

## Resultados

El cuestionario fue aplicado al personal que labora en dos centros de salud de la ciudad de Portoviejo con la finalidad de conocer la impresión que estos tenían sobre su lugar de trabajo respecto la puesta en marcha de planes destinados a la retención de personal mediante estrategias innovadoras. El instrumento se basó en las dos variables del estudio, y las preguntas respondían a lo que se quería saber. Los resultados se presentan en dos tablas, una para cada variable, a las que se le sumó la determinación de la correlación, acción que se desarrolló mediante el uso del coeficiente Rho de Spearman, por considerarse el más idóneo para el estudio.

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias de la variable estrategias de innovación en la GTH*

Pregunta	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.- En la empresa se promueven programas de formación para los profesionales de la salud.	3	2,7	4	3,6	34	30,6	32	28,8	38	34,2
2.- La comunicación entre la dirección y el personal es clara y frecuente.	6	5,4	3	2,7	33	29,7	61	55,0	8	7,2
3.- Los líderes de la organización motivan y reconocen adecuadamente el desempeño del personal.	3	2,7	3	2,7	31	27,9	55	49,5	19	17,1
4.- Se brinda apoyo y oportunidades para el desarrollo profesional dentro de la empresa.	2	1,8	5	4,5	22	19,8	75	67,6	7	6,3
5.- Las políticas de evaluación del desempeño son justas y transparentes.	3	2,7	2	1,8	22	19,8	67	60,4	17	15,3
6.- La carga laboral asignada es adecuada y manejable para los empleados.	2	1,8	2	1,8	33	29,7	56	50,5	18	16,2
7.- Se ofrecen beneficios y remuneraciones competitivas en comparación con otras empresas de salud.	2	1,8	3	2,7	22	19,8	67	60,4	17	15,3



8.- La empresa facilita un ambiente de trabajo seguro y saludable para su personal.	3	2,7	13	11,7	22	19,8	53	47,7	20	18,0
9.- Existe una adecuada planificación para la gestión del talento humano orientada a retener a los profesionales.	2	1,8	2	1,8	22	19,8	75	67,6	10	9,0
10.- El equipo de trabajo en la empresa fomenta la colaboración y el respeto entre los miembros.	3	2,7	15	13,5	11	9,9	43	38,7	39	35,1

En la tabla 3 se apreció que los trabajadores percibieron un nivel alto de implementación de iniciativas orientadas a la formación, desarrollo profesional y motivación del personal. La mayoría de las respuestas se concentró en las categorías Casi siempre y Siempre, reflejando que programas de capacitación, comunicación clara con la dirección y políticas de evaluación del desempeño son reconocidos positivamente por más del 60% de los participantes. Asimismo, los datos demostraron que los profesionales consideran que la empresa proporciona un ambiente laboral seguro y saludable, una carga de trabajo manejable con beneficios competitivos y oportunidades de desarrollo, lo que contribuye a fortalecer su compromiso y retención. Los hallazgos indicaron que las estrategias de innovación en la GTH se encuentran aplicadas de manera consistente y generan un efecto positivo en la satisfacción y permanencia del personal.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias de la variable conservación de profesionales*

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
11.- Me siento satisfecho con las oportunidades que tengo para crecer profesionalmente en esta empresa.	3	2,7	2	1,8	21	18,9	32	28,8	53	47,7
12.- Tengo la intención de continuar trabajando en esta empresa en los próximos años.	2	1,8	11	9,9	11	9,9	56	50,5	31	27,9
13.- La empresa valora y reconoce mi trabajo de manera adecuada.	0	0,0	3	2,7	33	29,7	56	50,5	19	17,1
14.- Siento que pertenezco a un equipo que valora mi contribución profesional.	2	1,8	2	1,8	33	29,7	56	50,5	18	16,2
15.- La estabilidad laboral que ofrece la empresa es un factor importante para quedarme.	3	2,7	2	1,8	22	19,8	44	39,6	40	36,0
16.- La cultura organizacional de la empresa me hace sentir motivado para dar lo mejor de mí.	1	0,9	1	0,9	33	29,7	66	59,5	10	9,0
17.- Estoy satisfecho con el equilibrio que la empresa me permite entre mi vida personal y laboral.	2	1,8	0	0,0	34	30,6	44	39,6	31	27,9
18.- La empresa ofrece condiciones que me hacen sentir comprometido a largo plazo.	0	0,0	2	1,8	33	29,7	67	60,4	9	8,1



- 
- |  |       |       |    |      |    |      |    |     |
|--|-------|-------|----|------|----|------|----|-----|
| 19.- Siento que la empresa gestiona bien el talento humano para asegurar un buen ambiente laboral. | 2 1,8 | 2 1,8 | 43 | 38,7 | 55 | 49,5 | 9  | 8,1 |
| 20.- Si tuviera la oportunidad, recomendaría a esta empresa como un buen lugar para trabajar.      | 2 1,8 | 1 0,9 | 44 | 39,6 | 53 | 47,7 | 11 | 9,9 |
- 

La variable conservación de profesionales se evaluó considerando motivación laboral, satisfacción personal, condiciones laborales y ambiente físico-ergonómico mediante una escala ordinal. Se observó que los empleados sienten que cuentan con oportunidades de crecimiento, estabilidad laboral y un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional, lo que contribuye a su permanencia en la empresa. Los datos evidenciaron que los profesionales reconocen la importancia de la cultura organizacional y la GTH en la creación de un ambiente laboral positivo, sin embargo, la percepción de reconocimiento formal al desempeño y la evaluación del ambiente laboral deben fortalecerse. Por lo tanto, se evidenció una tendencia predominante hacia respuestas positivas indicando que más del 65% de los trabajadores evalúa favorablemente las condiciones que inciden en su permanencia.

**Tabla 5**

*Correlación de Spearman*

			Innovación de la GTH	Conservación de profesionales
Rho de Spearman	Innovación de la GTH	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Conservación de profesionales	Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis de correlación de Spearman arrojó una relación positiva y significativa entre la innovación en la GTH y la conservación de profesionales en las empresas de salud. El coeficiente Rho de Spearman fue de 0,647, evidenciando una asociación de moderada a fuerte, lo que significó que, a mayor aplicación de estrategias innovadoras en la gestión del personal, mayor será la permanencia y compromiso de los empleados. En cuanto a la significancia bilateral ( $p = 0,000$ ), mostró que esta relación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01, permitiendo afirmar con alta confiabilidad que la asociación no ocurre por azar. Esto sugiere que iniciativas como programas de formación, comunicación efectiva, motivación y planificación estratégica del talento humano contribuyen de manera directa a la retención de profesionales calificados.



## Discusión

Los resultados evidenciaron que las estrategias de innovación en la GTH ejercen un impacto significativo en la retención de personal, como lo indicó la correlación positiva de Spearman. Cabe mencionar que existe una creciente demanda de procesos automatizados de GTH, por tal motivo, diversos sectores han adoptado la inteligencia de talento a partir de estrategias innovadoras, incluyendo las pymes, los mercados laborales, el sector privado y la administración pública. Para Gomes (2024) las estrategias de compromiso de los empleados, junto con una sólida cultura de aprendizaje continuo y seguridad psicológica, donde las personas pueden alcanzar un rendimiento óptimo e impactar positivamente la experiencia y los resultados del paciente, reducen significativamente las tasas de rotación y garantizan la estabilidad de la plantilla. De acuerdo con Dávila (2025), la importancia de las estrategias innovadoras y el liderazgo activo para superar las barreras y mejorar el desarrollo del talento en las organizaciones públicas.

La percepción general del personal respecto a la GTH resultó positiva, más del 65% valoraron favorablemente la implementación de programas de formación, políticas de evaluación del desempeño y mecanismos de cohesión grupal. Sumado a esto, Shahzad et al. (2024) manifestaron que, para las empresas sigue siendo innovador formular y esforzarse por lograr estrategias de recompensa que sirvan para atraer y retener a empleados talentosos que contribuyen positivamente a sus misiones. Según Mitosis et al. (2021) la literatura argumenta que la implementación de herramientas como la IA desde el ángulo de las estrategias de innovación ayudaría en esta retención y mejoraría la eficiencia de las organizaciones, a la vez que reduciría los costos de producción y mitigaría el riesgo para la salud del paciente. Para Madhumithaa et al. (2025), consideran que las estrategias innovadoras basadas en la IA facilitan las experiencias de aprendizaje personalizadas, la progresión profesional a medida y la toma de decisiones basada en datos, mejorando así la productividad y el compromiso de los empleados.

La estabilidad laboral es un elemento determinante para la retención del personal, ya que factores como la motivación intrínseca, el reconocimiento al desempeño, un ambiente laboral positivo y el equilibrio entre vida personal y profesional generan un sentido de pertenencia y compromiso hacia la organización. Desde la perspectiva de Liu (2021), los empleados con talento suelen necesitar adquirir nuevos conocimientos y habilidades, pero si la empresa no es perfecta en la capacitación de habilidades, se creará insatisfacción con su funcionamiento. Para Merizalde et al. (2025) estos componentes formativos facilitan la consolidación de relaciones laborales sólidas y estimulan la permanencia de los empleados calificados, al tiempo que fortalecen la productividad y eficiencia institucional.

Los resultados evidenciaron la variabilidad en la experiencia laboral en diferencias perceptibles en la comunicación interna, la carga de trabajo y las condiciones de seguridad, lo que indica la necesidad de implementar mejoras para fortalecer la satisfacción, eficiencia



y compromiso de los empleados dentro de la organización. A esto Baisilla et al. (2024) comentan que la implementación efectiva de estrategias de GTH innovadoras pueden ayudar a las organizaciones a retener a sus empleados talentosos mediante la creación de un ambiente de trabajo positivo que brinde perspectivas de crecimiento y desarrollo profesional a través de la contribución con paquetes modestos de compensación y reembolso. Para Vallejo et al. (2024) estas prácticas pueden incluir iniciativas de compromiso de los empleados, programas de tutoría y capacitación, disposiciones laborales flexibles y planificación de la sucesión, que vayan de la mano del uso de las herramientas digitales y de la incorporación de la IA de acuerdo con el tipo de empresa.

En cuanto al reconocimiento formal y la evaluación del desempeño, aunque obtuvieron una ponderación positiva, necesitan ser reforzados para garantizar un compromiso sostenido y uniformizar la satisfacción laboral en todos los niveles de la organización. Según Schinnenburg y Böhmer (2025), en un entorno dinámico, se requieren prácticas personalizadas de incorporación, compromiso y retención para reducir la rotación por un lado y mejorar el servicio al cliente por el otro. Para León y Figueroa (2025), existe una correlación entre la gestión del talento, el compromiso y la retención de los empleados y la mejora del rendimiento de una organización, es decir, el rendimiento de un individuo repercute en el funcionamiento eficaz de cualquier empre, aunque dependerá del rendimiento de otros empleados. De acuerdo con Bermello y Giler (2024), los empleados con talento siempre serán activos estratégicos con potencial suficiente para generar y captar valor, así como para ejecutar estrategias empresariales.

Los hallazgos dejaron en evidencia que la aplicación sistemática de estrategias innovadoras, como programas de formación, desarrollo profesional, evaluación transparente y planificación estratégica, contribuyen a la retención de profesionales en empresas de salud. Los resultados obtenidos coinciden con estudios como el de Vélez et al. (2025) quienes resaltan la relación positiva entre innovación organizacional y permanencia del personal calificado. A esto se suma el criterio de Tuya et al. (2025) quienes manifiestan que la satisfacción laboral es imprescindible en la asociación entre la GTH y el compromiso laboral, lo que influye en la retención de los empleados al permitirles desarrollar sus habilidades, ofrecer paquetes de compensación competitivos, recompensar el desempeño y promover un equilibrio positivo entre el trabajo y la vida personal. De la misma manera Sinisterra et al. (2024) señalan que las estrategias innovadoras de GTH son eficaces para desarrollar actitudes positivas y, en consecuencia, aumentan el deseo de los empleados de permanecer en la organización y, por consiguiente, de no renunciar.

### **Estrategia de innovación de gestión de talento asistida por IA**

Los gerentes de recursos humanos enfrentan inconvenientes a la hora de retener a los empleados de alto rendimiento, obligando a que personal este comprometido y motivado para que la empresa funcione eficientemente (Nelson, 2022). Por lo tanto, están empleando



técnicas de retención como trabajo desafiante, estructuras salariales competitivas, capacitación para futuras habilidades, retroalimentación oportuna, premios y reconocimientos. La tecnología está ayudando a perfeccionar estos procesos mediante el uso de una amplia gama de aplicaciones en la nube basadas en su mayoría en IA (Montero et al., 2023). Los datos de análisis predictivo que proporciona este tipo de software actúan como un sistema de alerta temprana para los gerentes permitiéndoles prever la pérdida de personal. En ese sentido y en concordancia con Faqih y Miah (2023) se propone lo siguiente:

- Prototipo de evolución: es un planteamiento de diseño innovador para transformar los requisitos del sistema en un modelo de solución viable, donde los usuarios potenciales puedan apreciar las ventajas o el resultado conceptual. El diseño del prototipo abarca la comprensión necesaria para identificar los problemas del sistema actual y crear una solución efectiva.
- Fases para la creación del producto mínimo viable (PMV): se consideran tres fases para la creación del producto mínimo viable (MVP). Estas fases incluirán los siguientes servicios deseados: la reserva de talento, la evaluación de los rasgos de personalidad del talento, los chatbots de orientación profesional, el desarrollo de habilidades y conocimientos, el software de cribado de los Curriculum Vitaem (CV), la selección de entrevistas y la búsqueda de empleos u oportunidades.
- Funcionamiento de los bots de orientación profesional: estas herramientas de software son creadas en lenguaje natural y capaces de mantener conversaciones por sí mismos. Se dividen principalmente en tres tipos. El primer paso es obtener información del usuario final, ya sea de forma oral o escribiendo en lenguaje natural. El segundo paso consiste en que el bot proporcione la información en forma de palabras habladas, mientras que el tercer paso consiste en procesar la información a través del software para obtener una información precisa y fácil de comprender. Generalmente, estos bots de asesoramiento se utilizan para generar predicciones y preguntas sobre una carrera profesional, como qué sector sería la mejor opción y qué cursos son los más recientes y relevantes. La función principal de este sistema es comprender el habla humana con la ayuda del procesamiento del lenguaje natural para poder entregar los resultados al usuario.
- Procesamiento y preparación de datos: su funcionamiento se da una vez preprocesados los big data, estarán listos para el proceso de muestreo; posteriormente, se separarán en conjuntos de datos para entrenamiento y pruebas. La entrada (una solución de inteligencia de talento basada en IA) se transformará en la salida, datos numéricos. Una vez preprocesados los big data, estarán listos para el muestreo y, posteriormente, se dividirán en conjuntos de datos para entrenamiento y pruebas.
- Evaluación del modelo: utilizando métodos del campo del análisis de datos, como la visualización y la previsión es posible construir un modelo de borrador desde cero. Tras examinarlo para determinar su precisión, el modelo se modificará para obtener





una representación exacta que permita generar predicciones, planes y tomar decisiones.

- Minería de datos y generación de información: el primer método genera patrones e información novedosos, mientras que el segundo genera modelos y roles para los sistemas. La agrupación, el resumen y las dependencias de modelado son tres de las actividades más importantes de la minería de datos descriptiva. La clasificación, la regresión, la monitorización de cambios y la identificación de desviaciones de la norma son las actividades principales de la minería de datos predictiva.

La integración del prototipo de evolución con los algoritmos de IA permite que la estructura del sistema de GTH se ejecute de manera precisa y basada en datos. Mientras el prototipo define el flujo y las fases del sistema, los algoritmos facilitan la selección de CV, la coincidencia laboral, la evaluación de rasgos de personalidad, la orientación profesional mediante chatbots, la predicción de deserción y la recomendación de capacitación. Esta combinación conforma un modelo de talento que conecta la planificación estructural del prototipo con la ejecución tecnológica de los algoritmos, optimizando la gestión y retención de profesionales en las empresas de salud, tal como se indica a continuación.

- Selección de Curriculum Vitae: se pueden utilizar algoritmos de aprendizaje supervisado como máquinas de vectores de soporte (SVM) y árboles de decisión para clasificar y calificar currículums en función de su relevancia e idoneidad para un trabajo en particular.
- Coincidencia laboral: se desarrolla a través de algoritmos de aprendizaje no supervisado, como la agrupación en clústeres K-Means y el filtrado colaborativo, para identificar y vincular a los solicitantes de empleo con oportunidades laborales en función de sus habilidades, experiencia y preferencias.
- Evaluación de rasgos de personalidad: consiste en utilizar algoritmos de aprendizaje automático, como árboles de decisión o máquinas de vectores de soporte, para clasificar y puntuar a las personas según sus respuestas a una serie de preguntas relacionadas con rasgos de personalidad. Estos algoritmos pueden entrenarse con un amplio conjunto de datos de evaluaciones de rasgos de personalidad para predecir con precisión los rasgos de personalidad de una persona basándose en sus respuestas. También se pueden utilizar técnicas de procesamiento del lenguaje natural para analizar respuestas escritas o habladas y extraer rasgos de personalidad a partir de las palabras y frases utilizadas, y puede ser útil para evaluar rasgos de personalidad en datos no estructurados, como respuestas abiertas a preguntas de entrevistas.
- Chatbot de Orientación Profesional: algoritmos de procesamiento del lenguaje natural como clasificación de texto y análisis de sentimientos pueden usarse para identificar y analizar las preguntas e inquietudes de los talentos, y brindar orientación profesional personalizada y relevante.



- Predicción de deserción: los algoritmos de aprendizaje supervisado, como Random Forests y Gradient Boosting, se pueden utilizar para predecir la probabilidad de deserción de talentos en función de diversos factores, como el salario, la satisfacción laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.
- Recomendación de capacitación de talentos: los algoritmos de filtrado colaborativo se pueden utilizar para identificar y recomendar cursos y programas de capacitación relevantes para los empleados en función de sus habilidades, experiencia y objetivos profesionales.

## Conclusiones

Las estrategias innovadoras de GTH influyen directamente en la retención de profesionales en los centros de salud analizados. La correlación positiva obtenida evidenció que la implementación consistente de programas de formación, planificación estratégica, motivación y políticas transparentes favorece la permanencia del personal calificado.

El análisis permitió constatar que las estrategias de innovación en la GTH representadas por las dimensiones de capacitación e innovación y cultura organizacional, inciden directamente en la conservación de los profesionales. Los indicadores de formación y actualización tecnológica mostraron relación positiva con la permanencia laboral, mientras que el fomento del trabajo en equipo y la gestión del clima laboral contribuyeron a consolidar un entorno favorable. En cuanto a la variable dependiente, los indicadores de reconocimiento al desempeño, satisfacción personal, estabilidad contractual y ambiente físico y ergonómico reflejaron niveles que fortalecen la motivación y la retención del personal.

## Referencias bibliográficas

- Álvarez, E. L., Álvarez, J. de J., & Salas, K. M. (2021). Capital humano e innovación en el sector salud. Una revisión sistemática de literatura y análisis cienciométrico. *Revista de El Colegio de San Luis*, 11(22). <https://doi.org/10.21696/RCSL102120201255>
- Alzuod, M. A. (2024). The impact of talent management on innovation: The empirical study of pharmaceutical companies. *Corporate and Business Strategy Review*, 5(2), 72. <https://doi.org/10.22495/CBSRV5I2ART6>
- Baisilla, E., Yaguarema, I., Muñetón, A., & Córdova, S. (2024). Mejora de procesos en gestión de talento humano en el área de contratación de personal en un Hospital de Guayaquil. *Reincisol.*, 3(5), 1346–1367. [https://doi.org/10.59282/REINCISOL.V3\(5\)1346-1367](https://doi.org/10.59282/REINCISOL.V3(5)1346-1367)
- Bermello, E. L. D., & Giler, M. A. B. (2024). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Distrito 13D11 Salud, Ecuador. *Reincisol.*, 3(6), 6211–6233. [https://doi.org/10.59282/REINCISOL.V3\(6\)6211-6233](https://doi.org/10.59282/REINCISOL.V3(6)6211-6233)



- Caicedo Basurto, R. L., Real Freire, J. A., Manguis Sabando, M. J., & Campos Saransig, D. A. (2024). Estrategias para atraer y retener el mejor capital humano en la gestión del talento humano innovador. *Horizon Nexus Journal*, 2(1), 1–18. <https://doi.org/10.70881/HNJ/V2/N1/30>
- Dávila, I. G. C. (2025). Management of human talent in job competencies within public organizations: a systematic review. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 6(2), e25038–e25038. <https://doi.org/10.51798/SIJIS.V6I2.1060>
- De Vries, N., Lavreysen, O., Boone, A., Bouman, J., Szemik, S., Baranski, K., Godderis, L., & De Winter, P. (2023). Retaining Healthcare Workers: A Systematic Review of Strategies for Sustaining Power in the Workplace. *Healthcare (Switzerland)*, 11(13), 1887. <https://doi.org/10.3390/HEALTHCARE11131887/S1>
- Faqihi, A., & Miah, S. J. (2023). Artificial Intelligence-Driven Talent Management System: Exploring the Risks and Options for Constructing a Theoretical Foundation. *Journal of Risk and Financial Management* 2023, Vol. 16, Page 31, 16(1), 31. <https://doi.org/10.3390/JRFM16010031>
- Garrido-Moreno, A., Martín-Rojas, R., & García-Morales, V. J. (2024). The key role of innovation and organizational resilience in improving business performance: A mixed-methods approach. *International Journal of Information Management*, 77, 102777. <https://doi.org/10.1016/J.IJINFOMGT.2024.102777>
- Gomes, S. M. (2024). Talent Management in Healthcare: The New Strategic Objective. *Journal of Organizational Psychology*, 24(3). <https://doi.org/10.33423/JOP.V24I3.7326>
- Guillen Pinargote, N. D., & Guillen Pinargote, A. V. (2024). La gestión del talento humano y su relación con la creatividad e innovación en las organizaciones. *Revista Científica UISRAEL*, 11(3), 107–123. <https://doi.org/10.35290/RCUI.V11N3.2024.1294>
- Hernández, J. M. M., & Loor, A. M. A. (2025). Modelos de gestión de talento humano orientados a la innovación: caso de estudio “Super-Colchón”. *Reincisol.*, 4(7), 4077–4099. [https://doi.org/10.59282/REINCISOL.V4\(7\)4077-4099](https://doi.org/10.59282/REINCISOL.V4(7)4077-4099)
- Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100926. <https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2022.100926>
- León, R., & Figueroa, R. (2025). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Institución Pública. *Impulso, Revista de Administración*, 5(9), 413–425. <https://doi.org/10.59659/IMPULSO.V.5I9.93>
- Liu, M. (2021). An Empirical Study on Talent Management Strategies of Knowledge-Based Organizations Using Entrepreneurial Psychology and Key Competence. *Frontiers in Psychology*, 12, 721245. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.721245>
- Madhumithaa, N., Sharma, A., Adabala, S. K., Siddiqui, S., & Kothinti, R. R. (2025). Leveraging AI for Personalized Employee Development: A New Era in Human Resource Management. *Advances in Consumer Research*, 2, 134–141. <https://doi.org/n/a>



- Maliqueo Pérez, C., González Candia, J., Mardones Espinosa, R., & Ardiles Briones, M. (2021). Gestión de personas y las barreras para innovar en la transformación digital. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 510–532. <https://doi.org/10.52080/RVGLUVZV26N94.4>
- Merizalde, D., Morocho, E., Jara, M., Romero, C., Muñoz, S., Cusme, C., & Cadena, D. (2025). Gestión del talento humano: pilar fundamental para el éxito organizacional. *South Florida Journal of Development*, 6(2), e4990. <https://doi.org/10.46932/sfjdv6n2-023>
- Mitosis, K. D., Lamnisos, D., & Talias, M. A. (2021). Talent Management in Healthcare: A Systematic Qualitative Review. *Sustainability 2021, Vol. 13, Page 4469*, 13(8), 4469. <https://doi.org/10.3390/SU13084469>
- Montero, J. M., Danvila-del-Valle, I., & Méndez Suárez, M. (2023). The impact of digital transformation on talent management. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122291. <https://doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2022.122291>
- Nelson, M. (2022). Innovation in Human Resource Management: Strategies for Attracting, Developing, and Retaining Top Talent. *Journal of Innovations in Economics & Management*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.xxxx/xxxxxx>
- Ramírez, W. E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83–106. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Schinnenburg, H., & Böhmer, N. (2025). Re-focusing talent management: Frontline and essential work as the contemporary challenge. *Human Resource Management Review*, 35(3), 101090. <https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2025.101090>
- Shahzad, M. F., Martins, J. M., Rita, J., Xu, S., & Mushtaq, H. M. (2024). Assessing the Impact of Strategic HR Practices on Talent Retention Through Job Satisfaction and Work Engagement: Moderating Role of Psychological Empowerment. *SAGE Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/21582440241281836>
- Sinisterra, L., Peñalver, J., & Salanova, M. (2024). Connecting the organizational incomes and outcomes: a systematic review of the relationship between talent management, employee engagement, and turnover intention. *Frontiers in Psychology*, 15, 1439127. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2024.1439127/FULL>
- Tsaousiotis, K., Panitsidis, K., Spinthiropoulos, K., & Zafeiriou, E. (2025). A New Perspective on Talent Management: An Integrative Review of the Current Literature. *Administrative Sciences 2025, Vol. 15, Page 102*, 15(3), 102. <https://doi.org/10.3390/ADMSCI15030102>
- Tuya-Ramírez, D., Chumpitaz-Caycho, H. E., Espinoza-Gamboa, E. N., & Espinoza-Cruz, M. A. (2025). Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano. *Impulso, Revista de Administración*, 5(9), 312–327. <https://doi.org/10.59659/IMPULSO.V.5I9.86>
- Vallejo, C., Quesada, M., Londoño, J., & López, J. (2024). Factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca: un análisis para el primer semestre del 2023. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 114–139. <https://doi.org/10.55813/GAEA/JESSR/V4/N2/97>



- Vélez, J. C. C., Vélez, J. C. C., García, T. N. F., Flores, M. A. D., & Robles, M. del C. A. (2025). Gestión del talento humano en instituciones de salud: clave para la calidad y la continuidad del servicio. *Polo del Conocimiento*, 10(8), 2456–2474. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i8.10332>
- Ykehara, R., & Bernaola, L. (2024). La gestión del talento humano y la calidad de los servicios en salud: una revisión. *Revista de Climatología*, 24, 699–705. <https://doi.org/10.59427/RCLI/2024/V24CS.699-705>
- Zhang, J., & Chen, Z. (2023). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.1007/S13132-023-01214-Y>
- Zhu, Z., Zheng, W., Tang, N., & Zhong, W. (2024). Review of Manpower Management in Healthcare System: Strategies, Challenges, and Innovations. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 17, 5341. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S497932>

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.

