



*Propuesta de gestión del talento humano en enfermería. Hospital regional virgen de Fátima Chachapoyas, 2020*

*Proposal for the management of human talent in nursing. Regional hospital virgen de Fátima Chachapoyas, 2020*

*Proposta de gestão do talento humano em enfermagem. Hospital regional virgen de Fátima Chachapoyas, 2020*

Robinson Mixán-Camus <sup>I</sup>  
[govirmixan983@hotmail.com](mailto:govirmixan983@hotmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-5116-7228>

Wilfredo Amaro-Cáceres <sup>II</sup>  
[wilfredo.amaro@untrm.edu.pe](mailto:wilfredo.amaro@untrm.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0001-6601-1835>

**Correspondencia:** [govirmixan983@hotmail.com](mailto:govirmixan983@hotmail.com)

Ciencias de la Salud  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 23 de julio de 2022 \* **Aceptado:** 18 de agosto de 2022 \* **Publicado:** 23 de septiembre de 2022

- I. Licenciado en Enfermería del Hospital Regional Virgen de Chachapoyas, Egresado de la Maestría Gerencia y Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú.
- II. Licenciado en Enfermería, Docente Asociado en la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú.



## Resumen

El objetivo de la investigación fue elaborar una propuesta de Gestión del Talento Humano de enfermería considerando alcances dados por los enfermeros en el Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo observacional, prospectivo transversal. La muestra estuvo constituida por 74 profesionales de enfermería seleccionados con un muestreo aleatorio simple; los datos fueron recolectados utilizando el Cuestionario sobre la Propuesta de Gestión del Talento Humano en Enfermería (validez: 8.7 y confiabilidad: 0.75). Los resultados evidencian que los profesionales de enfermería encuestados, en su mayoría, están muy de acuerdo en considerar dentro de la propuesta de gestión del talento humano en enfermería las siguientes dimensiones: Participación de enfermería en la gestión hospitalaria (50 %), Gestión estratégica desde la jefatura de enfermería (40.5 %), Gestión del recurso humano en Enfermería (58.1 %), Soporte jefatural y servicios de bienestar para el profesional de enfermería (44.6 %), Trabajo articulado con entidades externas relacionadas al quehacer de enfermería (47.3 %), Docencia, investigación y proyectos de desarrollo para enfermería (45.6 %), Evaluación del impacto de la labor de enfermería en el hospital (48.6 %) y Apoyo legal al profesional de enfermería (37.8 %). Conclusión: se elaboró una propuesta de Gestión del Talento Humano (GTH) en enfermería que considera 8 dimensiones y 49 indicadores, con los cuales la mayoría de profesionales de enfermería estuvieron muy de acuerdo y de acuerdo.

**Palabras claves:** gestión del talento humano; enfermería.

## Abstract

The objective of the research was to develop a proposal for Nursing Human Talent Management considering the scope given by nurses at the Virgen de Fátima Regional Hospital in Chachapoyas. The study had a quantitative approach, descriptive level, observational type, cross-sectional prospective. The sample consisted of 74 nursing professionals selected with a simple random sampling; Data were collected using the Nursing Human Talent Management Proposal Questionnaire (validity: 8.7 and reliability: 0.75). The results show that the nursing professionals surveyed, for the most part, strongly agree in considering the following dimensions within the

proposal for managing human talent in nursing: Nursing participation in hospital management (50%), Strategic management from Nursing leadership (40.5%), Nursing human resource management (58.1%), Head support and wellness services for nursing professionals (44.6%), Articulated work with external entities related to nursing (47.3%) , Teaching, research and development projects for nursing (45.6%), Evaluation of the impact of nursing work in the hospital (48.6%) and Legal support for nursing professionals (37.8%). Conclusion: a proposal for Human Talent Management (HTM) in nursing was developed that considers 8 dimensions and 49 indicators, with which the majority of nursing professionals strongly agreed and agreed.

**Keywords:** human talent management; Nursing.

## Resumo

O objetivo da pesquisa foi desenvolver uma proposta de Gestão do Talento Humano de Enfermagem considerando o escopo dado pelos enfermeiros do Hospital Regional Virgen de Fátima em Chachapoyas. O estudo teve abordagem quantitativa, nível descritivo, tipo observacional, prospectivo transversal. A amostra foi composta por 74 profissionais de enfermagem selecionados por amostragem aleatória simples; Os dados foram coletados por meio do Questionário de Propostas de Gestão de Talentos Humanos de Enfermagem (validade: 8,7 e confiabilidade: 0,75). Os resultados mostram que os profissionais de enfermagem pesquisados, em sua maioria, concordam fortemente em considerar as seguintes dimensões dentro da proposta de gestão do talento humano em enfermagem: Participação da enfermagem na gestão hospitalar (50%), Gestão estratégica da liderança da enfermagem (40,5%) , Gestão de recursos humanos de enfermagem (58,1%), Apoio à chefia e serviços de bem-estar para profissionais de enfermagem (44,6%), Trabalho articulado com entidades externas relacionadas com a enfermagem (47,3%) , Docência, investigação e desenvolvimento de projetos de enfermagem (45,6%), Avaliação do impacto do trabalho de enfermagem no hospital (48,6%) e Apoio jurídico aos profissionais de enfermagem (37,8%). Conclusão: foi desenvolvida uma proposta de Gestão do Talento Humano (GHT) em enfermagem que considera 8 dimensões e 49 indicadores, com os quais a maioria dos profissionais de enfermagem concordou e concordou fortemente.

**Palavras-chave:** gestão do talento humano; Enfermagem.

## Introducción

La carrera de enfermera a nivel mundial está atravesando una crisis, respecto al personal que labora, generada por la defectuosa forma de gestión de la capacidad del recurso humano valioso. Lo que provocó este fenómeno sostiene una raíz modificada y esto afecta mayormente en la organización de equipos sólidos de trabajo.<sup>1</sup>

Es fundamental recalcar que el profesional de enfermería simboliza más de la mitad del personal de salud a nivel mundial, y brinda servicios enfocados al sistema sanitario. El personal de enfermería en los últimos años registró un crecimiento entre los años 2013 y 2018 con una cifra de 4,7 millones. Por lo tanto, se pudo observar que no hubo una mejora en la gestión del talento humano de este recurso fundamental en el sector salud, Y tampoco se ha puesto en marcha el sistema de gestión para generar un manejo competente del recurso humano. La cifra actual deja una brecha de 5,9 millones de profesionales en el mundo mayormente Asia Sudoriental, África y la Región del Mediterráneo Oriental según la OMS, así como en diversos lugares en América Latina, sin embargo, en la mayoría de los países hay una deficiencia la gestión del recurso humano en enfermería.<sup>2</sup>

El talento humano para las diferentes organizaciones representa un importante elemento, ya que no se podría intervenir sin este y culminar los proyectos planteados; enfocados a crear servicios y bienes. En diferentes investigaciones se notó efecto perjudicial en la productividad que posee el personal de enfermería generada por una deficiente gestión del recurso, destacando entre ello el exceso de trabajo.<sup>3</sup>

En una organización sanitaria la gestión de los recursos humanos es un punto fundamental para el adecuado desempeño del centro hospitalario. Por lo tanto, las direcciones de enfermería son importantes, dado que un 60 % del recurso humano son enfermeros, conformando un núcleo superior, sin embargo, el 55 % del presupuesto está dirigido al recurso. En enfermería, la gestión de recursos humanos debe contener una perspectiva interdisciplinaria y laborar en grupo, por la cual es importante que el personal se involucre en el entorno jurídico, expertos en su labor y de los gestores enfermeros.<sup>4</sup>

En las Américas, la redacción de políticas de gestión del talento humano en enfermería para la solidez de la labor se enfoca que sea competente, aplicado y oportuno. Por lo tanto, esa acción debe velar un rango extenso de actores, lo fundamental de esto es la población para originar

opinión pública y en servicios una mejor demanda, la gerencia, ministerios y un incremento de gerencia de los servicios de salud, educación, trabajo, economía y seguridad social, las agencias multilaterales, instituciones internacionales, las organizaciones de enfermería y de cooperación internacional.<sup>5</sup>

A nivel local y en nuestra región de Amazonas casi alrededor del 60 % del recurso humano que trabaja en los hospitales pertenecen a la carrera de enfermería. La cual predomina el equipo superior que labora en la parte hospitalaria. En este grupo, enfermería se basa en realizar los cuidados seguidos a los usuarios veinticuatro horas del día, los trescientos sesenta y cinco días del año, perteneciente a hospitalizaciones. Por lo tanto, ahora las jefaturas procedentes de enfermería no poseen una organización y las facultades de acuerdo al tamaño del recurso humano que se emplea; agregando a esto las deficiencias y escaso gestiones hospitalarias, predominando los hospitales de provincias y la capital con una cifra superando el 50 % de establecimientos de salud.<sup>6</sup>

Considerando a nivel internacional, nacional y local lo mencionado anteriormente se abordó la siguiente problemática: ¿Cómo sería la propuesta de Gestión del Talento Humano de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas, Amazonas 2019? Por lo tanto, tuvo como el objetivo general: elaborar una propuesta de Gestión del Talento Humano de enfermería.

## **Materiales y métodos**

El estudio fue de enfoque cuantitativo, tuvo un nivel descriptivo, prospectivo y propositivo. La muestra estuvo constituida por 74 profesionales de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas, seleccionados con un muestreo probabilístico aleatorio simple. Para la investigación se utilizó como instrumentos un Cuestionario sobre la Propuesta de Gestión del Talento Humano en Enfermería, elaborado por el investigador con base en múltiples estudios y documentos de recomendaciones para mejorar la gestión del recurso humano en enfermería en el ámbito hospitalario. El instrumento constó de 45 ítems con una escala de Likert, considerando las dimensiones de: Participación de enfermería en la gestión hospitalaria, Gestión estratégica de la jefatura, Gestión del personal de enfermería, Soporte jefatural y servicios de bienestar para el profesional de enfermería, Trabajo articulado con entidades externas relacionadas al quehacer de enfermería, Docencia, investigación y proyectos de inversión, Impacto de la labor de enfermería

y Apoyo legal al profesional de enfermería. La validez de los instrumentos de medición efectuó a través de juicio de 5 expertos.

Para los resultados de la escala dicotómica empleada a los expertos se sometieron a la prueba binomial, se alcanzó el valor calculado para determinar si el instrumento es adecuado o no (VC=8.7). Para la confiabilidad se efectuó por alfa de Crombach (0.75), la cual el resultado manifiesta el valor de confiabilidad. La información recolectada fue procesada utilizando el programa estadístico SPSS versión 25 y la hoja de cálculo Excel 2016 siguiendo las etapas de revisión de la información, codificación y tabulación. En cuanto al análisis se realizó el análisis descriptivo considerando frecuencias absolutas y relativas, así como medidas de tendencia central y dispersión. Los resultados se presentaron mediante tablas simples, de contingencia y gráficos de barra.

## Resultados

**Figura 1:** Propuesta de dimensiones de la Gestión de Talento Humano (GTH) en enfermería considerando lo propuesto por los enfermeros encuestados.

Dimensiones	n*	Media**	DS***
Participación de enfermería en la gestión hospitalaria	74	3.9	1.5
Gestión estratégica desde la jefatura de enfermería	74	3.8	1.5
Gestión del Recurso Humano en Enfermería	74	4.0	1.5
Soporte jefatural y servicios de bienestar para el profesional de enfermería	74	3.8	1.5
Trabajo articulado con entidades externas relacionadas al quehacer de enfermería	74	3.8	1.5
Docencia, investigación y proyectos de desarrollo para enfermería	74	3.8	1.5
Evaluación del impacto de la labor de enfermería en el hospital	74	3.9	1.5



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 01 se observa que los profesionales de enfermería encuestados, en una escala del 1 al 5 consideran que la dimensión más relevante dentro de la gestión del talento humano es la gestión del recurso humano en enfermería (4.0), seguido de la dimensión de participación de enfermería en la gestión hospitalaria (3.9), Evaluación del impacto de la labor de enfermería en el hospital (3.9), Gestión estratégica desde la jefatura de enfermería (3.8), Soporte jefatural y servicios de bienestar para el profesional de enfermería (3.8), Trabajo articulado con entidades externas relacionadas al quehacer de enfermería (3.8), Docencia, investigación y proyectos de desarrollo para enfermería (3.8) y en menor medida el Apoyo legal al profesional de enfermería (3.7).

Fuente: Elaboración propia

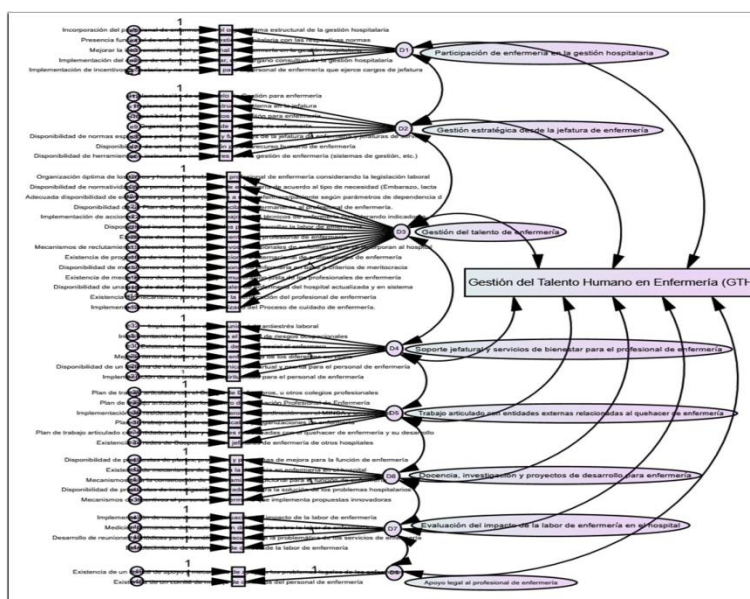


Figura 2: Propuesta de dimensiones e indicadores para la Gestión de Talento Humano (GTH) en enfermería.

<b>Leyenda: D1:</b> Participación de enfermería en la gestión hospitalaria
<b>D2:</b> Gestión estratégica desde la jefatura de enfermería
<b>D3:</b> Gestión del Recurso Humano en Enfermería
<b>D4:</b> Soporte jefatural y servicios de bienestar para el profesional de enfermería
<b>D5:</b> Trabajo articulado con entidades externas relacionadas al quehacer de enfermería



<b>D6:</b> Docencia, investigación y proyectos de desarrollo para enfermería
<b>D7:</b> Evaluación del impacto de la labor de enfermería en el hospital
<b>D8:</b> Apoyo legal al profesional de enfermería

Fuente: Elaboración propia

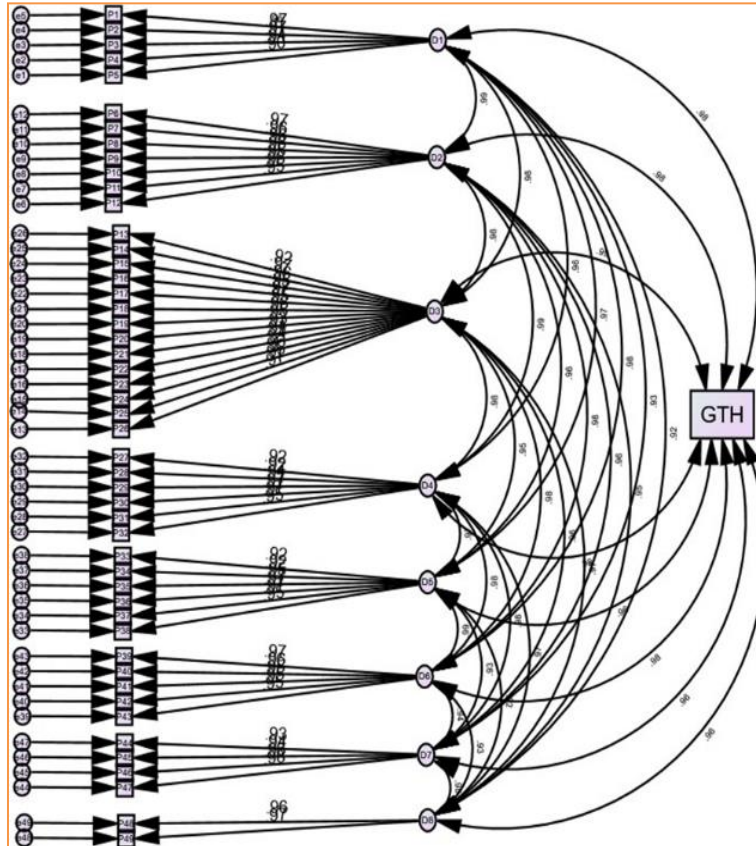
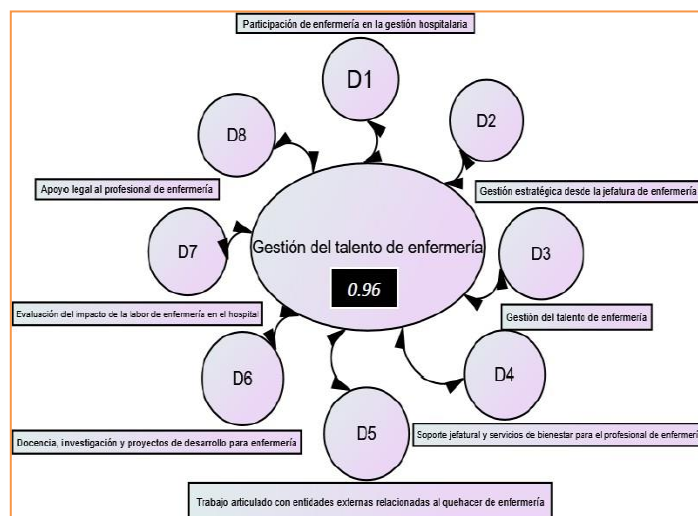


Figura 3: Propuesta de dimensiones e indicadores para la Gestión de Talento Humano (GTH) en enfermería.

En la figura 1 y 2 se observa esquematizada la propuesta de dimensiones e indicadores para la Gestión de Talento Humano (GTH) en enfermería, así como correspondencia entre las mismas. La propuesta considera 8 dimensiones que recogen 49 indicadores. Respecto a las correspondencias entre las dimensiones y la GTH, estas superan los 0.9 aplicando el modelo de ecuaciones estructurales, lo que indica que las dimensiones entre sí y la GTH tienen un alto grado de correspondencia en una escala de 0 a 1.

Fuente: Elaboración propia



**Figura 4:** Correspondencia total entre las dimensiones para la Gestión de Talento Humano (GTH) en enfermería.

En la figura 3 se puede apreciar el nivel de correspondencia total en las dimensiones consideradas en el estudio para abordar la gestión del talento humano, evidenciándose un alto nivel de correspondencia (0.96) entre las 8 dimensiones consideradas y la GTH para los profesionales de enfermería.

## Discusión

En los resultados obtenidos en la investigación demostró que la mayoría de los profesionales de enfermería están muy de acuerdo con las siguientes dimensiones e indicadores para la Gestión del Talento humano en enfermería (GHT): Intervención en la gestión hospitalaria, Gestión del recurso humano en Enfermería, Gestión estratégica desde la jefatura de enfermería, Soporte jefatural y servicios de bienestar para el profesional de enfermería, Trabajo articulado con entidades externas relacionadas al quehacer de enfermería, Docencia, investigación y proyectos de desarrollo para enfermería, Evaluación del efecto del trabajo de enfermería en el hospital y Apoyo legal al profesional de enfermería. Los cuales hacen un total de 8 dimensiones y 49 indicadores. De igual manera, los resultados del estudio evidenciaron un grado elevado de correspondencia entre las 8 dimensiones propuestas y la GTH (modelo de ecuaciones estructurales superior a 0.9), asimismo la correspondencia total de los indicadores y dimensiones

planteadas es de 0.96, siendo de alto grado; lo que indica que los aspectos propuestos para la gestión del talento humano son coherentes para la misma.

Discutiendo estos resultados, es importante mencionar que se encontraron una diversidad de investigaciones asociados con el presente tema. Es así que en Argentina propone para la gestión del talento humano en enfermería lo siguiente: fomentar la fundación de un departamento de enfermería, el personal de conducción en gestión de recursos humanos esté preparado, realizar políticas escritas de recursos humanos, registrar el procedimiento de reclutamiento y elección del recurso humano de enfermería.<sup>1</sup>

Por otro lado, en Cuba proponen una nueva organización y gestión de los servicios de enfermería con la incorporación de diferentes modalidades y los puntos de vista para valorar en los servicios. En ese sentido, según nivel de formación la reestructuración del personal de enfermería en equipos, bienestar del cuidado a los pacientes y en la atención hospitalaria tipo de servicios que se otorga la cual generara el uso eficaz del recurso humano.<sup>7</sup>

De igual manera en México proponen algunas estrategias exitosas para abordar el ausentismo del personal de enfermería, las cuales son: motivación, laborar en equipo y clima laboral positivo. Como estrategia la predicción de organización supone previamente el personal que carece en cada servicio y en ese caso de buscar solución. Una estrategia fundamental es el trabajo en equipo lo que facilita la potencialización y hay un progreso en la productividad. En la supervisión el ambiente laboral tiene un rol importante.<sup>8</sup>

Otro estudio realizado en Ecuador propone restaurar las partidas respectivas destinadas al personal de enfermería mediante la reingeniería del personal situé en conformidad a la precisión de los servicios, mejorando el talento humano. Asimismo, designar evaluaciones de medición la calidad otorgada de atención y la satisfacción al usuario, de esta forma aplicando de manera continuo capacitaciones con programas de jornadas a todo el personal que labora.<sup>9</sup>

Por su parte el estudio realizado en Brasil señala que la enfermería posee compromisos de brindar cuidados al usuario para lo cual requiere tener recursos humanos competentes y en cantidad la cual otorgue garantizar las perspectivas de la institución. Por lo tanto, los servicios de enfermería padecen el efecto de las políticas exigidas, libre de sus objetivos, precisando en el sector consecuencias positivas o negativas.<sup>3</sup>

Otra investigación realizada en Lima propone que el personal de enfermería que asume las jefaturas debe emplearse cursos o talleres sobre Gerencia en Salud, asimismo capacitarse en el área de Gerencia en Salud y colaborar así en el área de Enfermería la consolidación.<sup>10</sup>

Del mismo modo en Argentina evidencian que dentro de la gestión del personal de enfermería deben elaborarse los instrumentos de intervención y evaluación. Asimismo, los organigramas pertinentes, en donde las unidades de cuidados están dentro de una misma área y bajo la coordinación de una gestora, por lo que se considera indispensable una gestión que integre y fortalezca la labor de enfermería.<sup>11</sup>

Finalmente, en Estado Unidos proponen lo siguiente: diseñar políticas, realizar análisis estratégicos, y producir en la planificación de recursos humanos de enfermería mecanismos; también, proveer a una composición y división imparcial y efectiva de la fuerza de trabajo en enfermería; incidir en la dinámica de la fuerza de la labor de enfermería; recrear los sistemas de gestión de recursos humanos; promover el desarrollo de la investigación en enfermería entre otras cosas.<sup>5</sup>

Los resultados del presente estudio, así como las investigaciones de Barzola (2018) en Argentina; Torres et al. (2017) en Cuba; Neri, Vargas & Valdés (2016) en México; Vera (2015) en Ecuador; Soares et al. (2016) en Brasil, Miranda (2014) en Lima, Cufre & Quiroga (2015) en Argentina; y Malvárez (2016) en Estado Unidos señalan diversas propuestas para mejorar la gestión del recurso humano en enfermería ya sea bajo el enfoque de la Gestión del Talento Humano (GTH) u otros enfoque de abordaje del recurso humano en salud. Sin embargo, es importante mencionar que en la actualidad se está abordando la gestión del recurso humano desde la GTH, puesto que permite una visión más amplia e integral del recurso humano para potenciar sus capacidades y consecuentemente el logro de los objetivos organizacionales.

En ese sentido es importante citar quien asegura que la gestión del talento humano relaciona a un grupo de prácticas y políticas fundamentales para guiar cargos gerenciales vinculados con recursos o personas; disponiendo en práctica procesos de reclutamiento, instrucción, selección, recompensas y apreciación del desempeño.<sup>12</sup>

Considerando los aspectos mencionados anteriormente se puede indicar que hoy en día la gestión del talento humano se estima relevante para el manejo del recurso humano, y más aún en enfermería, que conforma gran parte del recurso humano del hospital. Por ello es importante investigar las condiciones del recurso humano y diseñar sistemas de gestión más eficientes e

integrales para garantizar el desarrollo de los profesionales de enfermería y consecuentemente el logro de resultados en la organización hospitalaria. Cabe mencionar que no se hallaron estudios específicos de abordaje de la gestión del talento humano en enfermería, dado que en la actualidad aún muchas instituciones en salud se encuentran analizando la incorporación de estos enfoques en la gestión del recurso humano. Es así que de manera aislada se mencionan aspectos que debe mejorarse o incorporarse para la gestión del recurso humano en enfermería como lo que se ha propuesto en el presente estudio (Intervención de enfermería en la gestión hospitalaria, Gestión del recurso humano en Enfermería, Gestión estratégica desde la jefatura de enfermería, Soporte jefatural y servicios de bienestar para el personal de enfermería) Trabajo articulado con entidades externas relacionadas al quehacer de enfermería, Docencia, investigación y proyectos de desarrollo para enfermería, Evaluación del impacto de la labor de enfermería en el hospital y Apoyo legal al profesional de enfermería).

En el caso del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas se ha evidenciado que todavía se gestiona el recurso humano del hospital y de enfermería bajo la administración tradicional desde la oficina de recursos humanos, sin considerar aspectos referentes a la gestión del talento humano, buscando mejorar y motivar la eficiencia del personal de enfermería, debido a que también constituyen en el hospital la mayor fuerza laboral asistencial. Por ello justifica abordar la forma de gestión de este recurso importante.

## Conclusiones

1. Se elaboró una propuesta de Gestión del Talento Humano (GTH) en enfermería que considera 8 dimensiones, las cuales son: Intervención de enfermería en la gestión hospitalaria, Gestión del recurso humano en Enfermería, Gestión estratégica desde la jefatura de enfermería, Soporte jefatural y servicios de bienestar para el profesional de enfermería, Trabajo articulado con entidades externas relacionadas al quehacer de enfermería, Docencia, investigación y proyectos de desarrollo para enfermería, Evaluación del impacto del trabajo enfermería en el hospital y Apoyo legal al profesional de enfermería. Dichas dimensiones consideran 49 indicadores con los que la gran cantidad de profesionales de enfermería encuestados estuvieron muy de acuerdo y de acuerdo para la propuesta de gestión del talento humano. Asimismo, existe un grado alto de



correspondencia entre las 8 dimensiones trazadas y la GTH (modelo de ecuaciones estructurales superior a 0.9), asimismo en la correspondencia total de los indicadores y dimensiones planteadas; lo que indica que los aspectos planteados para la gestión del talento humano son consistentes.

2. Existe un grado alto de correspondencia entre las 8 dimensiones planteadas y la GTH (modelo de ecuaciones estructurales superior a 0.9), asimismo en la correspondencia total de los indicadores y dimensiones propuestas; lo que indica que los aspectos planteados para la gestión del talento humano son coherentes con la misma.

## Referencias

1. Barzola L. *Gestión del Recurso Humano en Enfermería*. [Tesis de licenciatura, Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo].2015. Disponible en:[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5864/barzola-luis.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5864/barzola-luis.pdf).
2. OMS. *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*,2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>.
3. Soares M. Gestión de recursos humanos y su interfaz en la sistematización de la asistencia de enfermería. Brasil. *Revista Enfermería Global* N° 42 abril 2016. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412016000200012](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000200012)
4. Serrano A, Tejedor L. *Gestión de recursos humanos en enfermería*. España. Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda. Madrid;2016. Disponible en: <https://www.editdiazdesantos.com/libros/serrano-gil-alfonso-gestion-de-recursos-humanos-en-enfermeria-L30000830201.html?articulo=30000830201>.
5. Malvarez S. *Recursos humanos de enfermería: desafíos para la próxima década*. Organización Panamericana de la Salud; (2016).
6. Bejarano P. *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Revista Gestión 2016;90. 2015. Disponible en: <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/160>.
7. Torres M. *La organización de los servicios hospitalarios de enfermería en Cuba. Una nueva alternativa*. Cuba. Escuela Nacional de Salud Pública. Ministerio de Salud Pública; 2016. Disponible en: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/339>.

8. Neri A, Vargas A, Valdéz A. *Estrategias exitosas utilizadas por la supervisora de enfermería ante el ausentismo del personal de enfermería*. México. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México];2016.Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/58065>.
9. Vera A. *Diseño De Un Programa De Capacitación En Calidad De Atención Al Personal De Enfermería y Auxiliares Administrativos. Hospital “Rafael Rodríguez Zambrano” Manta*; 2015. [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil]. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1036>.
10. Miranda A. *Factores que influyen en la situación actual de la supervisión de enfermería en el hospital maría auxiliadora*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].2014.Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4114>.
11. Cufre & Quiroga. *Gestión Integral de Enfermería en el Área de Cuidados Críticos del Hospital San Luís*. Universidad Nacional de Córdoba; (2015).
12. Chiavenato I. *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Universidad de Zulia; (2009).