

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3423>

## La fuga de cerebros y su impacto en el sector salud en Ecuador: Un análisis de los desafíos y consecuencias

The brain drains and its impact on the health sector in Ecuador: An analysis of the challenges and consequences

**Erika Kianna Muñoz Navas**

emunozn@uteq.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0001-9568-637X>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Quevedo – Ecuador

**Gema Yaribel Mendoza Velásquez**

gema.mendoza2016@uteq.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0005-4111-4519>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Quevedo – Ecuador

**Ruddy Haylis Rizzo Herrera**

ruddy.rizzo2013@uteq.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0005-2865-5900>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Quevedo – Ecuador

Artículo recibido: 25 de enero de 2025. Aceptado para publicación: 08 de febrero de 2025.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen

Este estudio analiza el fenómeno de la fuga de cerebros en el sector salud ecuatoriano. A través de una revisión sistemática de la literatura y un componente cualitativo, se identificaron las principales causas de la emigración de profesionales de la salud hacia otros países. Los resultados revelan que las brechas salariales, las condiciones laborales precarias, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la inestabilidad política son los factores determinantes que impulsan a estos profesionales a buscar mejores oportunidades en el extranjero. La investigación evidencia que esta fuga de talentos tiene un impacto negativo en el sistema de salud ecuatoriano, deteriorando la calidad de la atención médica y generando desigualdades en el acceso a los servicios. Para revertir esta situación, se proponen diversas estrategias, como mejorar las condiciones laborales, aumentar la inversión en educación médica, fortalecer la gestión de las instituciones de salud y desarrollar políticas públicas que atraigan y retengan a los profesionales de la salud en el país. En conclusión, la fuga de cerebros en el sector salud ecuatoriano es un problema complejo que requiere de soluciones integrales y a largo plazo. Se hace necesario un esfuerzo conjunto entre el gobierno, las instituciones educativas y las organizaciones profesionales para abordar las causas subyacentes y construir un sistema de salud más justo y equitativo.


*Palabras clave:* fuga de cerebros, sector salud, educación, condiciones laborales, políticas públicas

### Abstract

This study analyzes the phenomenon of brain drain in the Ecuadorian health sector. Through a systematic literature review and a qualitative component, the main causes of the emigration of health

professionals to other countries were identified. The results reveal that salary gaps, precarious working conditions, lack of professional development opportunities and political instability are the determining factors that drive these professionals to seek better opportunities abroad. The research shows that this brain drain has a negative impact on the Ecuadorian health system, deteriorating the quality of medical care and generating inequalities in access to services. To reverse this situation, several strategies are proposed, such as improving working conditions, increasing investment in medical education, strengthening the management of health institutions and developing public policies to attract and retain health professionals in the country. In conclusion, the brain drain in the Ecuadorian health sector is a complex problem that requires comprehensive and long-term solutions. A joint effort between the government, educational institutions and professional organizations is needed to address the underlying causes and build a fairer and more equitable health system.

*Keywords:* brain drain, health sector, education, labor conditions, public policy, public policy

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Muñoz Navas, E. K., Mendoza Velásquez, G. Y., & Rizzo Herrera, R. H. (2025). La fuga de cerebros y su impacto en el sector salud en Ecuador: Un análisis de los desafíos y consecuencias. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (1), 1393 – 1414.  
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3423>

## INTRODUCCIÓN

La migración de profesionales altamente calificados y talentosos desde sus países de origen hacia países que ofrecen mejores oportunidades laborales y condiciones de vida se conoce como "fuga de cerebros", un fenómeno global y complejo históricamente, que como lo señala Bonilla, (2022) este proceso se relacionaba con la búsqueda de mejores perspectivas individuales, sin embargo, en la actualidad se enfoca en una dinámica más sistémica y estratégica.

La fuga de cerebros hace que los países de origen tengan una escasez de profesionales altamente calificados, lo que obstaculiza el progreso económico y social (Chen et al., 2024). Esta pérdida de capital humano agrava problemas como la pobreza y los desequilibrios en la fuerza laboral, y está influenciada por la calidad de las instituciones gubernamentales y la eficacia de las políticas públicas. En este contexto, los profesionales buscan oportunidades en el extranjero debido a una mala gobernanza, corrupción e incumplimiento de los derechos en sus países de origen.

Theocharidou, (2023) , afirma que la salida de trabajadores altamente calificados crea brechas en la fuerza laboral, que con frecuencia son ocupadas por personas menos calificadas, lo que puede obstaculizar el crecimiento económico a largo plazo. Es particularmente evidente en áreas como la salud, donde los trabajadores de países en desarrollo como Malasia y Pakistán emigran en busca de mejores oportunidades de formación y salarios (Ahmed et al., 2023).

Esta tendencia de los países desarrollados a contratar activamente a trabajadores de los países en desarrollo no solo causa una escasez de profesionales altamente calificados, sino que también mantiene las desigualdades socioeconómicas en el lugar de origen. La pérdida de capital humano, especialmente en sectores clave como la salud y la tecnología, impide el progreso y el crecimiento económico a largo plazo y empeora la pobreza y la inequidad. Dado que un entorno inestable o con pocas oportunidades laborales fomenta la emigración de talentos, la calidad de las instituciones, la gobernanza y las políticas públicas juegan un papel crucial en esta problemática, obstaculizando el progreso económico y social.

Desde 1979, las políticas de salud pública en Ecuador han experimentado cambios, pasando de una atención directa a la enfermedad y sin coordinación entre las instituciones prestadoras de servicios, a estrategias integrales de curación, prevención, promoción y rehabilitación (Inca, 2023). La inestabilidad política, el subfinanciamiento del sector salud, la desigualdad social y la corrupción han generado un clima de incertidumbre y desmotivación entre los profesionales de la salud ecuatorianos, lo que, sumado a las mejores oportunidades laborales y condiciones de vida ofrecidas por otros países, ha contribuido significativamente a la fuga de cerebros en este sector.

A nivel social, la distribución desigual de recursos y oportunidades en las zonas urbanas y rurales ha generado disparidades en la calidad de la atención médica, La desconfianza y la falta de claridad en el sistema de salud han generado frustración y desconfianza entre los trabajadores, lo que ha aumentado la presión para emigrar (Romero et al., 2023).

La migración de profesionales en Ecuador se debe a los importantes desafíos que enfrenta el sector de salud. El sistema de salud se ha debilitado, especialmente en las áreas rurales, debido a la falta de claridad en las vías de carrera, la inestabilidad laboral y las limitaciones presupuestarias. Aunque se han hecho esfuerzos para mejorar la cobertura y la calidad de la atención médica, la corrupción y la mala gestión han tenido un impacto en la eficiencia del sistema. Muchos profesionales de la salud buscan mejores opciones en el extranjero debido a estos factores y la falta de oportunidades laborales.

En Ecuador, la fuga de cerebros se ha convertido en un problema importante que afecta la calidad y el acceso a los servicios de salud, puesto que muchos trabajadores capacitados buscan mejores

oportunidades en el extranjero, lo que resulta en un déficit de personal calificado en el país. La situación plantea interrogantes sobre las causas subyacentes que llevan a estos profesionales a emigrar, así como las posibles soluciones que el gobierno podría implementar para frenar este fenómeno. Dada la creciente fuga de talentos en el sector salud, es crucial indagar sobre ¿Cuáles son las causas de la emigración de los profesionales de la salud en Ecuador? ¿Cómo afecta la emigración la calidad de los servicios médicos? ¿Qué acciones se pueden tomar para mantener a estos especialistas y mejorar las condiciones laborales en el país? La investigación utilizará el método PRISMA como enfoque cualitativo para abordar estas cuestiones. Se espera que los resultados no solo aumenten la comprensión actual, sino que también brinden sugerencias prácticas para mejorar la retención de talento en el sector salud ecuatoriano.

Este estudio es esencial para comprender las dinámicas particulares de la fuga de cerebros en el sector salud de Ecuador, que es un área crucial para el bienestar de la población. Buscamos contribuir a la formulación de políticas públicas más efectivas al analizar los factores que impulsan la migración de profesionales de la salud y sus consecuencias en el sistema sanitario nacional. Paravic y Lagos (2021) sostienen que la pérdida de talento en este sector puede causar una serie de problemas, como una disminución de la calidad de la atención médica, un aumento de la carga de trabajo para el personal restante y una limitación del acceso a servicios esenciales, especialmente en áreas rurales.

La emigración de médicos, enfermeras y otros profesionales de la salud hace que el sistema de salud sea menos capaz de satisfacer las necesidades de la población. Esto implica un aumento en la mortalidad y la morbilidad, así como reducir el acceso a los servicios médicos básicos. La fuga de cerebros también fomenta la falta de confianza en el sistema de salud y la creencia de que el país no puede mantener a sus empleados más calificados. Según Martín, (2023), esta situación puede generar un círculo vicioso en el que la falta de recursos humanos provoca una mayor emigración, lo que empeora la crisis.

Desde esta perspectiva, este estudio tiene como objetivo analizar cómo la fuga de cerebros afecta el sistema de salud en Ecuador, identificando los desafíos y las repercusiones que enfrenta. Para lograr este objetivo, se han establecido los siguientes objetivos específicos: identificar las causas de la emigración de los profesionales de la salud en Ecuador, analizar cómo esta emigración afecta la calidad de los servicios médicos y proponer acciones concretas que se pueden implementar para mantener a estos especialistas en el país y mejorar sus condiciones laborales.

## **METODOLOGÍA**

### **Diseño del estudio**

Siguiendo los rigurosos estándares metodológicos establecidos por la declaración PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), el presente estudio se enmarca dentro de una revisión sistemática de la literatura. En la búsqueda, selección y análisis de la evidencia científica disponible sobre la fuga de cerebros y su impacto en el sector salud ecuatoriano, según (Page et al., 2021) esta metodología garantiza la transparencia, reproducibilidad y exhaustividad. Este instrumento no solo beneficia al facilitar la preparación de sus protocolos para publicación, sino que también resulta valioso para editores y revisores, quienes pueden evaluar la adecuación de dichos protocolos (Rethlefsen y Page, 2022). Además, al estandarizar el proceso de búsqueda, PRISMA-S contribuye a la creación de un lenguaje común entre investigadores de diferentes campos, lo que puede enriquecer el intercambio de conocimientos y mejorar la calidad de la investigación interdisciplinaria (Rethlefsen et al., 2021)

Se realizó un componente cualitativo además de una revisión sistemática de la literatura para complementar el análisis y profundizar en la comprensión del fenómeno. Se realizaron entrevistas

semiestructuradas a ocho profesionales de la salud con experiencia en el sector ecuatoriano, incluidos médicos, enfermeros y administradores hospitalarios. La realización de entrevistas permitió una exploración exhaustiva de las percepciones, experiencias y motivaciones de estos profesionales con respecto a la fuga de cerebros, así como la identificación de factores contextuales que contribuyen a esta preocupación. Los análisis de las entrevistas serán transcritos y codificados según los ítems de cada pregunta para facilitar su interpretación.

### **Estrategias de búsqueda**

Se realizó una búsqueda exhaustiva en una variedad de bases de datos académicas, como SciELO, Redalyc, Dialnet, Google Académico, para encontrar estudios pertinentes. Estas bases de datos fueron elegidas porque son amplias y relevantes en las ciencias de la salud y las ciencias sociales.

La estrategia de búsqueda se basó en la mezcla de palabras clave relacionadas con los temas principales de la investigación, como la "fuga de cerebros", la "migración de profesionales de la salud", Ecuador, el impacto y el sector de la salud, entre otros. Para garantizar una búsqueda exhaustiva y evitar sesgos en la selección de estudios, estos términos se utilizaron en una variedad de combinaciones y sinónimos.

("fuga de cerebros" OR "migración de profesionales de la salud" OR "impacto en el sector salud" OR "desafíos en salud pública" OR "consecuencias de la migración" OR "profesionales de la salud en Ecuador" OR "retención de talento" OR "sistema de salud ecuatoriano y global" OR "políticas de salud" OR "recursos humanos en salud"

### **Criterios de selección**

Los siguientes criterios de inclusión se establecieron para garantizar la calidad y relevancia de los estudios incluidos en la revisión:

**Tipo de documento:** Artículos científicos publicados en revistas indexadas y estudios realizados en el Ecuador publicados en repositorios universitarios.

**Fecha de publicación:** Estudios publicados entre 2019 y 2024, a fin de incluir la investigación más reciente sobre el tema.

**Idioma:** Artículos en español o inglés.

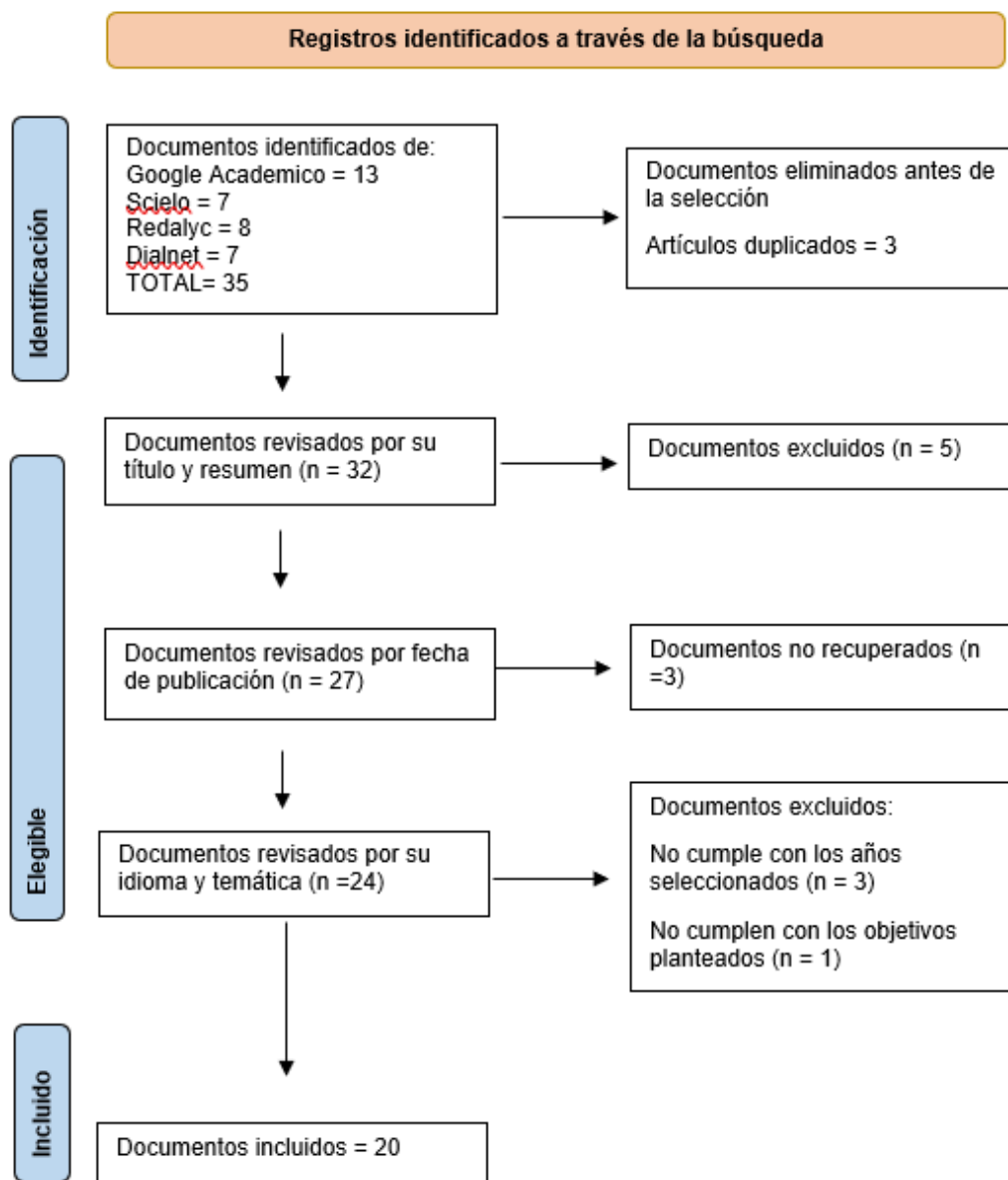
**Temática:** Estudios que aborden directamente la fuga de cerebros en el sector salud ecuatoriano e internacional analizando sus causas, consecuencias y posibles soluciones.

### **Proceso de selección**

El proceso de selección de los artículos se llevó a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos en la guía PRISMA y se completó en varias etapas. Al principio, se realizaron búsquedas en las bases de datos mencionadas y se obtuvieron una gran cantidad de resultados. Después, se realizó una selección inicial basada en los títulos y resúmenes, eliminando los artículos que no cumplían con los criterios de inclusión. Los artículos seleccionados fueron evaluados minuciosamente para determinar si cumplían con todos los requisitos establecidos.

**Figura 1**

*Registros identificados a través de la búsqueda*



**Extracción y análisis de datos**

Se extrajeron los datos pertinentes después de seleccionar los artículos. Para lograrlo, se creó una matriz de extracción de datos que contenía las siguientes variables: autor(es), año de publicación, título del artículo o tesis, objetivo del estudio, metodología, principales hallazgos y conclusiones. La matriz organizó y registró la información extraída de cada artículo. Los datos que se extrajeron fueron analizados de manera cualitativa mediante un proceso de codificación y categorización. Se descubrieron temas y tendencias recurrentes en la literatura, lo que permitió crear una síntesis de los resultados y encontrar una respuesta a la pregunta de investigación.

**Tabla 1**

*Contribución de unidades de análisis*

<b>Autores/año</b>	<b>Base de datos/ Revista</b>	<b>Tema principal</b>	<b>Hallazgos claves</b>	<b>Implicaciones para el estudio</b>
(Sanna, 2022)	Google Académico Athens Journal of Business & Economics	Lucha contra la fuga de cerebros: la beca ecuatoriana	Los hallazgos sugieren que los programas de becas deben incluir cláusulas de retorno específicas y bien definidas, con sanciones claras en caso de incumplimiento.	El estudio señala la necesidad de realizar investigaciones adicionales para evaluar la eficiencia y sostenibilidad de los programas de becas con cláusulas de retorno. Esto implica analizar los costos y beneficios de estas iniciativas, así como su impacto a largo plazo en el sector salud ecuatoriano.
(Quevedo Escobar et al., 2023)	Scielo Green World Journal	Causas y consecuencias de la migración	La principal causa de la migración en esta comunidad es la falta de oportunidades económicas y educativas, así como la presencia de violencia e inseguridad. Este hallazgo es altamente relevante para comprender las dinámicas migratorias en Ecuador	La falta de oportunidades profesionales, mejores salarios, condiciones laborales más estables y un entorno de trabajo más seguro son factores determinantes en la decisión de los profesionales de la salud de abandonar el país
(Meneu, 2024)	Google Académico Gaceta Sanitaria	Retención de profesionales en servicios de salud	El marco estatutario, diseñado para regular las condiciones laborales de los profesionales sanitarios, ha demostrado ser inflexible y poco efectivo. La temporalidad laboral excesiva, los procesos de selección poco eficientes y la falta de incentivos para la retención han generado una crisis en la gestión del talento humano en el sector.	Algunas opciones incluyen la creación de organismos autónomos con mayor capacidad de gestión, la implementación de procesos de selección más selectivos y la oferta de incentivos atractivos para retener a los profesionales.
(Randell, 2024)	Google Académico Fuerzas Sociales	Migración salud y desigualdades	Demuestra que los migrantes son sujetos activos que construyen sus propias realidades y estrategias de afrontamiento, y que sus experiencias de salud están profundamente influenciadas por factores sociales, culturales y políticos.	Subraya la importancia de considerar factores sociales, culturales y políticos que influyen en la salud de los migrantes, así como su capacidad de agencia y resiliencia.

(Atte, 2021)	Scielo Clinical Ethics	Problemas éticos para los proveedores de atención médica El fenómeno de la pérdida de cerebros	Al migrar profesionales altamente cualificados hacia países con mejores condiciones laborales, se despoja a los países de origen de recursos humanos fundamentales para garantizar el acceso a servicios de salud de calidad	La fuga de cerebros no es solo un fenómeno económico, sino también una cuestión de justicia global que exige una reflexión profunda sobre la distribución equitativa de los recursos humanos en el ámbito de la salud.
(Parra José Luis, 2021)	Google Académico Margen Revista de trabajo social	Fuga de cerebros	La fuga de cerebros no es un problema que pueda resolverse únicamente con medidas aisladas como aumentar salarios o invertir en programas de repatriación. La raíz del problema radica en las condiciones estructurales de subdesarrollo y dependencia de los países en desarrollo.	Se argumenta que la emigración disminuirá cuando las condiciones locales sean lo suficientemente atractivas para retener a los talentos y desincentivar la búsqueda de oportunidades en el extranjero.
(Sánchez Miranda & López Romero, 2023)	Google Académico LA RAZÓN HISTÓRICA Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas	Las migraciones en la fuga del cerebro.	La fuga de cerebros, especialmente en el sector salud de Ecuador, es resultado de una confluencia de factores sistémicos que desincentivan a los profesionales a permanecer en su país de origen. Entre estos factores se destacan: condiciones laborales precarias, salarios bajos, falta de oportunidades de desarrollo profesional, políticas públicas de empleo ineficientes y una percepción generalizada de inseguridad laboral.	Para revertir esta situación es necesario implementar políticas públicas que fomenten la creación de empleo de calidad, mejoren las condiciones laborales y brinden apoyo a los jóvenes profesionales, especialmente en aquellos sectores donde existe una mayor demanda de mano de obra calificada
(Abdulmumin Ibrahi et al., 2024)	Google Académico AUTHOREA	La fuga de cerebro en el sector sanitario	La migración de profesionales de la salud hacia países desarrollados, motivada por factores como bajos salarios, condiciones laborales precarias y oportunidades limitadas, genera una escasez crítica de personal cualificado en los sistemas de salud ecuatorianos.	Es necesario tomar medidas inmediatas para contrarrestar esta tendencia, como mejorar las condiciones laborales, brindar incentivos y fortalecer los sistemas de salud, con el fin de asegurar una atención médica adecuada para todos los ciudadanos de Ecuador.
(Romero-Alvarez et al., 2023b)	Google Académico Health Policy and Planning	Médicos de servicios rurales en Ecuador	La falta de supervisión y evaluación del programa a lo largo de cinco décadas ha permitido que persistan estas brechas, dejando a las comunidades más	Esta investigación subraya la importancia de implementar mecanismos de monitoreo y seguimiento más robustos, así como de realizar ajustes en el diseño del programa

			vulnerables con un acceso limitado a servicios de salud esenciales	para asegurar que los médicos del servicio rural se destinen efectivamente a las áreas donde más se necesitan.
(Gutiérrez Silva, 2023)	Dialnet Revista De Ciencias Sociales	Consecuencia de migración de estudiantes	En el contexto específico de la fuga de cerebros en el sector salud de Ecuador, el principal hallazgo es que esta migración, si bien puede generar algunos beneficios a corto plazo, como el envío de remesas, tiene un impacto negativo a largo plazo en el desarrollo del país.	La falta de profesionales de la salud en áreas como las rurales puede exacerbar las desigualdades en el acceso a servicios de salud, afectando desproporcionadamente a las poblaciones más vulnerables
(Rivero & Navarro-Conticello, 2020)	Dialnet Revista Páginas	Migraciones y movilidades	Particularmente, resalta la importancia de los estudios sobre ciencia, tecnología y sociedad, así como de la educación superior, en el abordaje de las migraciones calificadas, especialmente en la etapa de "fuga de cerebros".	Esto sugiere que la producción académica sobre migraciones ha revolucionado en respuesta a los cambios sociales y políticos del país, reflejando las preocupaciones y prioridades de cada época.
(Herrera Acosta et al., 2021)	Dialnet Revista Igobernanza	La emigración internacional en el Ecuador.	Analiza la migración ecuatoriana tras el colapso económico de la década de 1990 particularmente en los últimos años, con un énfasis en las principales ciudades como Quito, Guayaquil y Cuenca.	El estado de salud afecta a los procesos de integración y asimilación de los inmigrantes. Las características de la migración repercute en la salud y la desigualdad en los países de origen.
(Rodríguez et al., 2022)	Redalyc BMC Health Services Research	Especialistas médicos en Ecuador	La necesidad de implementar políticas públicas para mejorar la distribución geográfica de los especialistas es evidente en los resultados, ya que esto ayudará a disminuir las disparidades en el acceso a servicios especializados y asegurar una atención médica equitativa en todo el país.	En las zonas rurales, donde las condiciones de trabajo suelen ser más difíciles y la demanda de servicios es alta, se deben establecer incentivos económicos y no económicos para atraer y retener a los especialistas.
(Fajardo et al., 2020)	Redalyc Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas	Talento humano en el sector salud de Ecuador	La gestión estratégica del talento humano es un pilar fundamental en las instituciones de salud ecuatorianas. Los procesos de gestión de personas, desde la selección hasta la evaluación del	Los procesos de selección, capacitación, evaluación y compensación son cruciales para garantizar la calidad de los servicios y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

			desempeño, son esenciales para garantizar la eficiencia y eficacia de las organizaciones.	
(Taruchain Pozo & Revelo Oña, 2023)	Dialnet 593 Digital Publisher CEIT	Retención del talent humano	Prácticas como el fortalecimiento de la marca empleadora, la agilización de los procesos de selección, y la implementación de políticas de compensación y beneficios atractivos se destacan como claves para captar y retener a los mejores candidatos	El estudio subraya la importancia de fomentar una cultura organizacional positiva y diversa para crear un ambiente de trabajo atractivo. La gestión eficaz del talento humano es un factor crítico para el éxito de las organizaciones en el competitivo mercado laboral actual.
(Martínez-González et al., 2023)	Google Académico Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social	Retención del talento humano en el sector de salud	Identifican dos categorías clave: acciones para conocer el contexto actual y las necesidades del personal, y soluciones organizacionales para atraer, desarrollar y reconocer el talento. La investigación revela que la retención del talento en la sanidad pasa por una gestión estratégica que valore la experiencia y fomente la colaboración intergeneracional.	Las propuestas incluyen flexibilizar estructuras, crear roles adaptados y potenciar liderazgos inclusivos. Al hacerlo, las instituciones no solo evitan la pérdida de conocimiento, sino que también fortalecen su cultura organizacional y su capacidad para adaptarse a los cambios.
(Aldaz Segura, 2023)	Tesis Universidad de las Américas	Fuga de cerebros en Ecuador	Los profesionales más jóvenes muestran una mayor inclinación hacia Ecuador, mientras que los especialistas valoran de manera más equilibrada ambas opciones. Un hallazgo crucial es la escasez de plazas para residencias médicas en Ecuador, lo cual obstaculiza el desarrollo profesional de los médicos y genera una fuga de talentos hacia otros países.	Es imperativo que las autoridades ecuatorianas implementen medidas para aumentar la oferta de plazas de residencia, mejorar las condiciones laborales y salariales de los médicos, y promover la formación de especialistas en las áreas donde existe mayor demanda.
(Cevallos Rodríguez, 2021)	Tesis Universidad de las Américas	Gestión de talento humano y desempeño laboral de pediatras ecuatorianos	Es imperativo implementar estrategias para mejorar la comunicación, el liderazgo y la satisfacción laboral, con el fin de fortalecer el compromiso del personal y garantizar un ambiente de trabajo más positivo.	Si bien se identificaron aspectos positivos como la actitud laboral y la confianza, es necesario focalizar los esfuerzos en los factores que están generando insatisfacción y desmotivación.

(Larco Coloma, 2023)	Tesis Universidad Católica del Ecuador	Políticas públicas de salud en Ecuador	La investigación muestra cómo los modelos de atención en salud en Ecuador han sido moldeados por un complejo entramado de factores históricos, políticos y económicos.	Se identificó una transición desde enfoques centrados en enfermedades hacia modelos más integrales y comunitarios. Los modelos implementados, desde el preventivo-curativo hasta el actual enfoque familiar, comunitario e intercultural, reflejan las tendencias globales y las políticas públicas nacionales.
(Arteaga Alcívar, 2024)	Tesis Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador	Regulación migratoria Estudio de caso	En los últimos años, este movimiento de profesionales de la salud ha cobrado especial relevancia debido a diversos factores, como las desigualdades en las condiciones laborales y salariales, las oportunidades de desarrollo profesional, los conflictos armados y las crisis humanitarias.	La persistencia de la irregularidad migratoria subraya la necesidad de diseñar estrategias más robustas que combinen el control migratorio con la protección de los derechos humanos de los migrantes, facilitando su acceso a servicios básicos y oportunidades de desarrollo.

**Fuente:** elaboración propia.

Se realizaron entrevistas a 8 profesionales de la salud en Ecuador. Los datos obtenidos en estas entrevistas se presentarán a continuación.

**Tabla 2**

*Entrevistas*

Preguntas por ítems	Respuestas entrevistadas
<p><b>Pregunta demográfica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Es usted un médico ecuatoriano que reside actualmente en Ecuador? Si es así, ¿ha considerado alguna vez la posibilidad de emigrar a otro país para ejercer su profesión? En caso afirmativo, ¿cuáles serían las principales razones que lo motivarían a tomar esta decisión?</li> </ul>	<p><b>Dr. Welky Colamarco:</b> señaló que reside en Ecuador. Las principales razones que lo motivarían a emigrar son la inseguridad en el país, los mayores honorarios médicos en otros países y la posibilidad de estudiar un postgrado en el exterior.</p> <p><b>La Dra. Vanessa Abad:</b> siendo médica ecuatoriana residente en Ecuador, ha considerado emigrar debido al alto nivel de inseguridad en el país y los bajos salarios para los profesionales de la salud.</p> <p><b>La Dra. Nataly Montoya:</b> considera que las limitadas oportunidades de formación académica y especialización en Ecuador son las principales razones por las cuales los profesionales de la salud, especialmente los médicos, se ven obligados a considerar la emigración.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Es usted un médico ecuatoriano que reside actualmente en otro país? ¿Podría compartimos su experiencia de ejercer la medicina en (país) siendo ecuatoriano? ¿Cuánto tiempo lleva viviendo y trabajando allí?"</li> </ul>	<p><b>La Dra. Kristel Vaca:</b> considera emigrar debido a la escasez de plazas para subespecialización y las limitadas opciones de desarrollo profesional en el ámbito médico en Ecuador.</p> <p><b>El Dr. José Luis Romero:</b> médico ecuatoriano, ha considerado seriamente emigrar debido a la dificultad de acceder a programas de postgrado en Ecuador, la inestabilidad laboral en instituciones públicas, la inseguridad y la disminución de ingresos por la pandemia.</p> <p><b>El Dr. Ricardo Martínez:</b> ecuatoriano radicado en Estados Unidos, atribuye su decisión de emigrar principalmente al deficiente sistema de salud pública en Ecuador, caracterizado por la falta de recursos e insumos básicos en los hospitales, lo cual impide brindar una atención médica adecuada a los pacientes.</p> <p><b>El Dr. Carlos Prado:</b> médico ecuatoriano radicado en Chile, destaca la dificultad de acceder a especialidades médicas en Ecuador como la principal razón para emigrar. A pesar de sus intentos por especializarse en Estados Unidos, los altos costos y la duración de los procesos lo llevaron a buscar oportunidades en Chile. Sin embargo, incluso en este país, enfrenta desafíos para ingresar a un programa de especialización debido a los requisitos y la alta competencia.</p> <p><b>El Dr. Miguel Díaz Alava</b> ha considerado emigrar debido a la falta de oportunidades para especializarse en neurología en Ecuador, producto de la suspensión de convenios para concursos de postgrado y las deficiencias del sistema de salud ecuatoriano en comparación con otros países.</p>
<p><b>Causas de la Emigración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles considera usted que son las principales razones por las que los profesionales de la salud ecuatorianos deciden emigrar a otros países?</li> <li>• ¿Cómo influye la falta de oportunidades de especialización y formación continua en la decisión de los profesionales de la salud de emigrar?</li> <li>• ¿Cree que la inseguridad y la violencia en algunas zonas del país son un factor determinante en la decisión de los profesionales de la salud de buscar mejores condiciones en el extranjero?</li> </ul>	<p><b>Dr. Welky Colamarco:</b> La principal, razón es la búsqueda de mejores oportunidades laborales, esta falta influye en un 100% debido a la escasez de cupos y altos costos, sumada a la inseguridad en ciertas zonas del país, empuja a muchos médicos a emigrar en busca de mejores condiciones laborales y un entorno más seguro para ejercer su profesión.</p> <p><b>Dra. Vanessa Abad:</b> Los profesionales de la salud ecuatorianos emigran principalmente debido a la baja remuneración, la falta de acceso a equipos médicos actualizados y las limitadas oportunidades de especialización. La inseguridad en el país también es un factor determinante, ya que muchos buscan ambientes más seguros para ejercer su profesión y garantizar su bienestar</p> <p><b>Dra. Nataly Montoya:</b> La principal causa de la emigración de profesionales de la salud en Ecuador es la falta de oportunidades de especialización y formación continua en el país. La escasez de plazas, el alto costo de los postgrados y las precarias condiciones laborales, tanto dentro como fuera de las instituciones, son factores determinantes que empujan a los médicos a buscar mejores oportunidades en el extranjero.</p> <p><b>Dra. Kristel Vaca:</b> Considera que la principal razón de la emigración de profesionales de la salud es la escasez de plazas para especializaciones y subespecializaciones en el país. Además, señala que la fuga de cerebros se agrava debido a la falta de oportunidades laborales para los especialistas que se forman en el extranjero. Por último, destaca que la inseguridad en el país es un factor adicional que disuade a estos profesionales de regresar.</p> <p><b>Dr. José Luis Romero:</b> Señala que la principal razón por la que los profesionales de la salud ecuatorianos emigran es la escasez de oportunidades para especializarse y la dificultad para conseguir empleo estable</p>

	<p>en instituciones públicas, debido a la influencia de factores políticos y conexiones personales. Además, señala que los bajos salarios y la inseguridad en ciertas zonas del país, que expone a los médicos a riesgos como asaltos y secuestros, son factores determinantes en esta decisión.</p> <p><b>Dr. Ricardo Martínez:</b> Afirma, que la falta de oportunidades de especialización en Ecuador, con posgrados más largos y costosos que en otros países, así como la precaria remuneración durante estos estudios, son factores determinantes para que los profesionales de la salud emigren. Además, la inseguridad y la violencia en el país influyen en la decisión de buscar mejores condiciones de vida en el extranjero.</p> <p><b>Dr. Carlos Prado:</b> Menciona que la principal razón por la que emigró y por la que muchos otros médicos ecuatorianos lo hacen es la búsqueda de mejores oportunidades de especialización y mejores salarios. Si bien en su momento la inseguridad no fue un factor determinante para él, reconoce que actualmente esta situación ha empeorado y se ha convertido en un motivo más para que los profesionales de la salud deseen abandonar el país</p> <p><b>Dr. Miguel Díaz Alava:</b> Considera que las principales razones por las que los profesionales de la salud ecuatorianos emigran son: la falta de oportunidades laborales dignas con salarios justos, la dificultad para acceder a programas de posgrado debido a su alto costo y la inseguridad que viven muchos profesionales en el ejercicio de su profesión, especialmente en zonas rurales.</p>
<p><b>Impacto en la Calidad de los Servicios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo afecta la fuga de cerebros a la calidad de la atención médica que se brinda en las instituciones de salud públicas y privadas del país?</li> <li>• ¿Qué áreas de la salud se ven más afectadas por la emigración de profesionales y por qué?</li> <li>• ¿Considera que la fuga de cerebros contribuye a la inequidad en el acceso a servicios de salud de calidad en el país?</li> </ul>	<p><b>Dr. Welky Colamarco:</b> La fuga de cerebros deteriora significativamente la calidad de la atención médica en Ecuador, agudizando la falta de especialistas y retrasando diagnósticos en áreas críticas como endocrinología o neurología. Esta situación genera inequidad en el acceso a servicios de salud de calidad, sobrecargando los hospitales y dificultando la implementación de estrategias de prevención.</p> <p><b>Dra. Vanessa Abad:</b> La fuga de cerebros impacta negativamente la calidad de la atención médica en Ecuador. La disminución del número de profesionales de la salud, especialmente en áreas críticas como emergencias, sobrecarga a los médicos restantes y deteriora la calidad de la atención. Esta situación contribuye a una mayor inequidad en el acceso a servicios de salud de calidad, ya que la población más vulnerable se ve afectada desproporcionadamente por la falta de personal y recursos.</p> <p><b>Dra. Nataly Montoya:</b> La fuga de cerebros en el sector salud tiene un impacto muy negativo en la calidad de la atención médica. La falta de especialistas y subespecialistas, especialmente en el sector público, lleva a una atención médica deficiente y a mayores tasas de mortalidad. Además, esta situación genera una inequidad en el acceso a servicios de salud de calidad, ya que los pacientes con recursos económicos pueden acceder a atención privada, mientras que aquellos sin recursos se ven limitados en sus opciones de tratamiento.</p> <p><b>Dra. Kristel Vaca:</b> La escasez de oportunidades de especialización para médicos generales sobrecarga a los pocos especialistas existentes, colapsando indirectamente todas las áreas médicas y generando una crisis en el sistema de salud.</p> <p><b>Dr. José Luis Romero:</b> La fuga de cerebros impacta negativamente la calidad de la atención médica en Ecuador, ya que, al emigrar los profesionales para realizar especialidades en el extranjero, muchos deciden</p>

	<p>quedarse en esos países debido a mejores oportunidades laborales y económicas. Esta situación genera una escasez de especialistas en el país, especialmente en áreas específicas, lo que a su vez contribuye a la inequidad en el acceso a servicios de salud de calidad, especialmente en zonas más remotas o con menos recursos.</p> <p><b>Dr. Ricardo Martínez:</b> Opina que la fuga de cerebros en el sector salud público ha deteriorado significativamente la calidad de la atención médica en instituciones públicas, especialmente en áreas rurales. Menciona la escasez de recursos básicos como jeringas, tirillas reactivas y la falta de equipamiento adecuado, lo que impide una atención médica efectiva. Además, critica la falta de reconocimiento a los profesionales competentes y la prevalencia de favoritismos en la asignación de responsabilidades, lo cual agrava aún más la situación.</p> <p><b>Dr. Carlos Prado:</b> La fuga de cerebros médicos hacia otros países está generando una grave escasez de especialistas en Ecuador, especialmente en áreas críticas como cardiología y neurología. Esta situación está afectando directamente la calidad de atención que reciben los pacientes, quienes enfrentan dificultades para acceder a especialistas y tratamientos adecuados, lo que a su vez agrava sus condiciones de salud.</p> <p><b>Dr. Miguel Díaz Alava:</b> La fuga de cerebros médicos afecta gravemente la calidad de la atención en Ecuador, ya que la inversión en la formación de estos profesionales no se ve reflejada en el sistema de salud nacional, generando una escasez de especialistas, especialmente fuera de las grandes ciudades. Esta situación agrava la inequidad en el acceso a servicios de salud de calidad y contribuye al deterioro general del sistema, que adolece de falta de inversión, insumos médicos y condiciones laborales adecuadas para los profesionales.</p>
<p><b>Acciones para Retener Talento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué medidas concretas podrían implementarse para mejorar las condiciones laborales de los profesionales de la salud en Ecuador y así incentivarlos a quedarse en el país?</li> <li>• ¿Cree que la creación de incentivos económicos, como becas y créditos condonables, podría ser una estrategia efectiva para atraer a los profesionales de la salud ecuatorianos que se encuentran en el extranjero y motivarlos a regresar al país?</li> </ul>	<p><b>Dr. Welky Colamarco:</b> Para retener talento en salud en Ecuador se proponen varias medidas: aumentar las plazas de postgrado con acceso a becas, que el gobierno garantice el derecho a una atención digna y cree políticas públicas que incentiven la formación de especialistas. Además, se sugiere mejorar la seguridad ciudadana como un factor clave para atraer a profesionales ecuatorianos en el extranjero.</p> <p><b>Dra. Vanessa Abad:</b> Sugiere disminuir la carga horaria a 120 o 140 horas, como se ha solicitado en diversas ocasiones. Considera fundamental aumentar la inversión en programas de formación para que más profesionales puedan acceder a especializaciones sin tener que financiarse por completo.</p> <p><b>Dra. Nataly Montoya:</b> Propone que el Estado ecuatoriano invierta en la formación continua de los médicos, ofreciendo programas de especialización dentro de las instituciones públicas y estableciendo convenios con universidades para facilitar el acceso a posgrados. Además, sugiere crear incentivos económicos para atraer a los profesionales ecuatorianos que están en el extranjero y motivarlos a regresar al país.</p> <p><b>Dra. Kristel Vaca:</b> Considera que para mejorar la situación de los profesionales de la salud en Ecuador es necesario aumentar los salarios, reducir las horas de trabajo en áreas críticas, implementar más programas de estudio y fortalecer los convenios entre universidades y hospitales para mejorar la</p>

formación y especialización. Además, propone aumentar las plazas de especialistas y garantizar una remuneración justa.

**Dr. José Luis Romero:** Señala que la principal medida para retener talento médico en Ecuador es aumentar significativamente el número de plazas para especialidades médicas. Según el, la oferta actual es insuficiente y no cubre la demanda de los profesionales graduados. Además, la distribución de estas plazas suele ser desigual, favoreciendo ciertas especialidades y dejando otras desatendidas. Además, también destaca la importancia de mejorar las remuneraciones de los médicos y garantizar el suministro adecuado de insumos médicos en los hospitales para mejorar las condiciones laborales y evitar la fuga de talentos al extranjero.

**Dr. Ricardo Martínez:** Propone aumentar los salarios del personal médico, garantizar contratos estables, y mejorar el suministro de insumos médicos como medidas clave para mejorar las condiciones laborales y retener el talento en el sector salud de Ecuador. Además, sugiere capacitar mejor al personal de enfermería y auxiliar, y controlar la corrupción para asegurar una distribución equitativa de los recursos.

**Dr. Carlos Prado:** Señala que para mejorar las condiciones laborales de los profesionales de la salud en Ecuador se deben aumentar los salarios, reducir la carga laboral, mejorar las condiciones de trabajo, ampliar las oportunidades de especialización y transparentar los procesos de selección, con el fin de retener el talento y garantizar una atención médica de calidad.

**Dr. Miguel Díaz Alava:** Propone que para retener talento en el sector salud, es fundamental aumentar el número de becas para programas de postgrado en instituciones públicas, regular los posgrados privados y mejorar las condiciones generales del sistema de salud, incluyendo la seguridad y la infraestructura. Considera que atraer a profesionales ecuatorianos que ya viven en el extranjero es difícil debido a las condiciones actuales del país y que es más efectivo fortalecer la formación de nuevos profesionales dentro del país.

**Fuente:** elaboración propia.

## **DESARROLLO**

### **Emigración de profesionales de la salud**

La emigración de profesionales de la salud es un fenómeno que ocurre en todo el mundo debido a crisis socioeconómicas y políticas en varias naciones. Tanto los países de origen como los de destino enfrentan una serie de retos y oportunidades como resultado de este éxodo de personal médico altamente calificado (Mendoza y Miranda, 2019). La disminución de la calidad y la cobertura de los servicios de salud en los países emisores, así como la dificultad de los migrantes para acceder a empleo formal y a servicios de salud adecuados en los países de acogida, son los principales desafíos (Del Carmen, 2019).

### **Impacto de la migración en la salud pública**

El impacto de la migración en la salud pública se refiere a los efectos que la llegada de personas migrantes tiene sobre los sistemas de salud de los países de destino. En Colombia, la reciente ola de migración proveniente de Venezuela y el flujo de migrantes de diferentes orígenes han planteado dificultades importantes (Bitar, 2022). Estas comunidades, que con frecuencia se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, tienen necesidades de salud específicas, como acceso a servicios básicos, atención a enfermedades crónicas y prevención de enfermedades infecciosas. Además, la migración tiene el potencial de saturar los sistemas de salud actuales y causar disparidades en el acceso a los servicios (Loayza Alarico, 2019). Por lo tanto, es esencial que las políticas públicas de salud estén diseñadas para brindar atención integral a los migrantes y fomentar su inclusión.

### **Retención de talento**

La retención de talento se refiere a las estrategias y acciones que una organización implementa para conservar a sus empleados más valiosos, especialmente aquellos que poseen habilidades, conocimientos y experiencia clave para el éxito de la empresa (Ames Guerrero, 2021). Esto implica crear un entorno laboral atractivo y motivador donde los empleados se sientan valorados, comprometidos y deseosos de permanecer en la compañía a largo plazo. La retención de talento no solo reduce los costos asociados a la rotación de personal, sino que también contribuye a la estabilidad organizacional, mejora la productividad y fomenta una cultura empresarial positiva (Chimborazo et al., 2023)

### **Condiciones laborales**

El término "condiciones laborales" se refiere al conjunto de factores y circunstancias que definen el entorno laboral de una persona. En el campo de la salud mental, estas circunstancias incluyen factores tangibles como la infraestructura, la disponibilidad de recursos y la carga horaria, así como factores más subjetivos relacionados con el ambiente laboral, el reconocimiento profesional y el bienestar psicológico (Artalejo y Gómez, 2023) En su investigación Raraz et al., ( 2021) demuestran la importancia de considerar no sólo los riesgos físicos a los que estuvieron expuestos, sino también los efectos psicológicos y emocionales que generan la incertidumbre y la sobrecarga laboral, lo que subraya la necesidad de políticas públicas y estrategias institucionales que promuevan entornos de trabajo saludables y seguros para todos los profesionales de la salud.

### **Capital humano**

Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias y capacidades que tienen los trabajadores de una empresa. Cuando se desarrollan y aprovechan de manera efectiva, estas características únicas brindan a las empresas una ventaja competitiva fundamental (Díaz y Toscano, 2022) Esta definición se basa en la noción de que las personas son activos estratégicos capaces de

crear una ventaja competitiva duradera en lugar de simplemente recursos. Según Bernal et al., (2020) los conocimientos, las habilidades y las experiencias de los empleados mejoran la productividad, la innovación y el desempeño general de una organización.

### **Desigualdad global**

La desigualdad global es un problema que ha cambiado y adaptado a lo largo de los tiempos económicos. La diferenciación funcional del sistema económico, es decir, los cambios en la organización y funcionamiento de las economías globales, está estrechamente relacionado con esta transformación (Casanova, 2020). La desigualdad global se refiere a las disparidades en la distribución de los recursos y el bienestar entre diferentes grupos o personas a nivel mundial. El coeficiente de Gini, que mide la concentración de la riqueza o el ingreso en una población, es uno de los indicadores que se pueden utilizar para medir esta desigualdad (Costa de Arguibel et al., 2024) Cuando un impuesto contribuye a reducir esta desigualdad al exigir una mayor proporción de impuestos a los individuos o grupos con mayores ingresos, lo que reduce la brecha entre ricos y pobres, se considera progresivo. En resumen, un impuesto progresivo implica una redistribución de la riqueza desde los más privilegiados hacia los menos privilegiados.

## **RESULTADOS**

### **Resultados de la revisión bibliográfica**

La emigración de profesionales de la salud en Ecuador es un problema complejo con múltiples causas y consecuencias. Los factores económicos, laborales, políticos y personales juegan un papel fundamental en esta decisión. Las brechas salariales significativas, las condiciones laborales precarias, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la inestabilidad política son algunos de los principales motivos que impulsan a los médicos a buscar mejores oportunidades en el extranjero. El impacto de esta fuga de talentos en el sistema de salud ecuatoriano es considerable. La escasez de personal calificado genera una sobrecarga de trabajo para los profesionales que permanecen en el país, lo que a su vez se traduce en una disminución de la calidad de la atención médica. Además, se producen desigualdades en el acceso a los servicios de salud, ya que las zonas rurales y las poblaciones más vulnerables son las más afectadas por la falta de médicos especialistas.

Para revertir esta situación, es necesario implementar una serie de medidas que aborden las causas raíz del problema. En primer lugar, es fundamental mejorar las condiciones laborales de los profesionales de la salud, aumentando los salarios, reduciendo la carga laboral y ofreciendo mejores condiciones de trabajo. Asimismo, es necesario fomentar el desarrollo profesional mediante la creación de programas de formación continua y especialización, así como otorgando becas y financiamiento para estudios de posgrado. Por otro lado, es imprescindible fortalecer el sistema de salud en su conjunto, invirtiendo en infraestructura, equipamiento médico y desarrollando políticas públicas que garanticen su sostenibilidad a largo plazo. Finalmente, promover la investigación en salud y crear espacios para la innovación puede contribuir a mejorar la calidad de la atención médica y a atraer a nuevos talentos al sector.

### **Resultados de las respuestas de las entrevistas**

Los médicos entrevistados han identificado un conjunto de factores interrelacionados que están impulsando la fuga de talentos en el sector salud ecuatoriano. La escasez de oportunidades de especialización, los bajos salarios, las condiciones laborales precarias y la inseguridad son problemas estructurales que afectan la calidad de vida y el desarrollo profesional de los médicos. Además, la falta de políticas públicas claras y efectivas ha exacerbado esta situación. Las consecuencias de esta fuga de talentos son alarmantes y tienen un impacto directo en la salud de la población ecuatoriana. La

calidad de la atención médica se deteriora, el acceso a servicios de salud se vuelve más desigual y el envejecimiento de la fuerza laboral médica agrava aún más la situación.

Para revertir esta tendencia, es necesario implementar un conjunto de medidas integrales que aborden las causas raíz del problema. En primer lugar, es fundamental aumentar la inversión en educación médica, expandiendo la oferta de programas de postgrado y otorgando más becas. Esto permitirá formar a nuevos especialistas y fortalecer la capacidad de respuesta del sistema de salud. En segundo lugar, es imprescindible mejorar las condiciones laborales de los médicos, aumentando los salarios, reduciendo la carga laboral y garantizando la seguridad en los centros de trabajo. Además, es necesario proporcionar los recursos necesarios para una atención médica de calidad, como equipos médicos modernos y medicamentos. En tercer lugar, es fundamental implementar políticas públicas que atraigan y retengan a los profesionales de la salud. Esto puede incluir incentivos económicos, programas de movilidad y reconocimiento a la trayectoria profesional. Asimismo, es necesario fortalecer la gestión de las instituciones de salud, mejorando la eficiencia administrativa, combatiendo la corrupción y garantizando una distribución equitativa de los recursos.

### **DISCUSIÓN**

La fuga de cerebros en Ecuador, especialmente en el sector salud, se ha convertido en un fenómeno alarmante que refleja la crisis estructural del país. Según Sanna, (2022), es fundamental que los programas de becas incluyan cláusulas de retorno específicas para asegurar que los profesionales formados en el extranjero regresen al país. Sin embargo, la falta de oportunidades laborales y educativas, junto con la inseguridad, son factores que impulsan a los médicos a buscar mejores condiciones en el extranjero (Quevedo Escobar et al., 2023). Las entrevistas con profesionales como la Dra. Vanessa Abad y el Dr. José Luis Romero corroboran estos hallazgos, señalando que la baja remuneración y la escasez de especializaciones son determinantes en su decisión de emigrar.

Además, Meneu, (2024) destaca que el marco regulatorio actual en Ecuador es inflexible y poco efectivo, lo que agrava la situación de los profesionales de la salud. Esta ineficacia se traduce en una gestión deficiente del talento humano, lo que se refleja en las experiencias de médicos como el Dr. Ricardo Martínez, quien atribuye su emigración a un sistema de salud pública deficiente y carente de recursos. La falta de incentivos y de un ambiente laboral adecuado ha llevado a una crisis en la retención de médicos, lo que también se ha evidenciado en la escasez de especialistas en áreas críticas como cardiología y neurología (Romero et al., 2023)

Randell, (2024) señala que los migrantes son agentes activos que construyen sus propias realidades, lo que implica que su decisión de emigrar no solo está motivada por factores económicos, sino también por condiciones sociales y culturales. Esto se refleja en las opiniones de la Dra. Nataly Montoya y la Dra. Kristel Vaca, quienes enfatizan que la falta de oportunidades de especialización en Ecuador es un factor crítico que contribuye a la fuga de cerebros. La percepción de inseguridad y la violencia también son elementos que desincentivan el regreso de los profesionales que han emigrado.

Finalmente, es evidente que la fuga de cerebros tiene un impacto negativo en la calidad de la atención médica en Ecuador, exacerbando la inequidad en el acceso a servicios de salud (Atte, 2021). La necesidad de implementar políticas públicas efectivas que mejoren las condiciones laborales y fomenten la formación continua es urgente (Gutiérrez Silva, 2023). Como sugieren los hallazgos de Sánchez Sánchez y López, (2023), es crucial abordar las causas estructurales de la migración para crear un entorno que retenga a los talentos en el país, garantizando así un acceso equitativo a servicios de salud de calidad.

## **CONCLUSIÓN**

Los resultados de este estudio confirman que la emigración de profesionales de la salud en Ecuador es un problema complejo y urgente que requiere una respuesta integral. Las causas identificadas, como las brechas salariales, las condiciones laborales precarias y la falta de oportunidades de desarrollo, subrayan la necesidad de una acción coordinada entre el gobierno, las instituciones educativas y las organizaciones profesionales. Para garantizar un sistema de salud sostenible y de calidad, es fundamental implementar políticas que atraigan y retengan a los profesionales de la salud en el país, invirtiendo en su formación, reconociendo su labor y mejorando las condiciones laborales.

## REFERENCIAS

Abdulummin Ibrahi, Aishat Durojaye, Franklyn Chiemekam Opara, Gladys Zugwai, Teógene Uwizeyimana, Muritala Abdulkadir, Yusuf Babatunde, & Abikoye Jesutomini Esther. (2024). Fuga de cerebros en el sector sanitario: una amenaza silenciosa para la salud pública en los países del Tercer Mundo. AUTHOREA.

Ahmed, D., Tariq, H., Qazi, F., Hadi, H., Hamayun, F., & Shafi, H. (2023). BRAIN DRAIN: INTENTIONS OF HOUSE OFFICERS IN SPECIALIZING FROM PAKISTAN OR ABROAD AND ITS' VARIOUS INFLUENCING FACTORS AMONGST MEDICAL GRADUATES FROM PESHAWAR, PAKISTAN. NORTHWEST JOURNAL OF MEDICAL SCIENCES, 2(3), 20–24. <https://doi.org/10.69723/njms.02.03.0346>

Aldaz Segura, R. B. (2023). Fuga de cerebros en Ecuador: propuesta para retener el talento humano que desea migrar a Argentina. Universidad de las Américas.

Ames Guerrero, R. J. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *ECONÓMICAS CUC*, 43(1). <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.org.1>

Artalejo, T. L., & Gómez García, C. (2023). Revisión sistemática cualitativa de condiciones laborales. *REVISTA DOXA DIGITAL*, 13(25). <https://doi.org/10.52191/rdojs.2023.305>

Arteaga Alcívar, Y. A. (2024). La regularización migratoria: ¿Por qué fracasa la política de regularización migratoria? Caso: Ecuador 2008-2020. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.

Atte, F. (2021). The moral challenges of health care providers brain drain phenomenon. *Clinical Ethics*, 16(2), 67–73. <https://doi.org/10.1177/1477750920946614>

Bernal Gonzalez, I., Pedraza Melo, N. A., & Castillo Hernandez, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Espacios*, 41(22).

Bitar, S. (2022). PNUD América Latina y el Caribe SERIE DE DOCUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA [www.undp.org/latin-america](http://www.undp.org/latin-america). PNUD.

Bonilla-Moran, G. I. (2022). Impacto de la fuga de cerebros en los países en desarrollo. *Revista Minerva*, 4(2). <https://doi.org/10.5377/revminerva.v4i2.12392>

Casanova, M. (2020). Desigualdad global y teoría de sistemas: una aproximación histórica Global. *MAD*, 42.

Cevallos Rodríguez, A. L. (2021). Gestión del talento humano y su relación del desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital Militar de Quito en el año 2020. Universidad de las Américas.

Chen, F., Wong, Z. W. V., & Law, S. H. (2024). Brain drain: what is the role of institutions? *Journal of Industrial and Business Economics*, 51(3), 605–628. <https://doi.org/10.1007/s40812-023-00286-w>

Chimborazo Manobanda, D. N., Sánchez Urbano, M. F., Abril Flores, J. F., & Jorge Enrique Jordán Vaca. (2023). Employer branding en la gestión de atracción y retención del talento humano: un análisis del sector del calzado. *REVISTA ERUDITUS*, 4(1). <https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.758>

Costa de Arguibel, F., Sánchez Vargas, I., & Silva, T. E. (2024). Desigualdad en el gasto y efectos redistributivo de los impuestos: Una aplicación para Argentina. *Estudios Económicos*, 41(82). <https://doi.org/10.52292/j.estudecon.2024.4161>

Del Carmen Sara, J. C. (2019). Lineamientos y estrategias para mejorar la calidad de la atención en los servicios de salud. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 288. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4449>

Díaz Díaz, A. A., & Toscano Moctezuma, J. A. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30). <https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13427>

Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR SALUD DE ECUADOR. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 1856–1594.

Gutiérrez Silva, J. M. R. B. J. y C. R. G. (2023). Migración de estudiantes universitarios venezolanos: Percepción de sus consecuencias. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40953>

Herrera Acosta, C. E., Yépez Zambrano, R. A., Granizo Castillo, J. O., & Peñafiel Rodríguez, F. P. (2021). La emigración internacional en el Ecuador: Un estudio en la capital de la república. *IGOVERNANZA*, 4(14), 45–78. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.115>

Inca Ruiz, G. P. (2023). Evolución del Sistema de Salud desde 1979 hasta 2022 en Ecuador. *LA CIENCIA AL SERVICIO DE LA SALUD Y NUTRICIÓN*, 14(1). <https://doi.org/10.47187/cssn.Vol14.Iss1.219>

Larco Coloma, J. N. (2023). LOS MODELOS DE ATENCIÓN EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD DEL ECUADOR, UN ABORDAJE HISTÓRICO DE 1967 AL 2022. *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR*.

Loayza Alarico, M. J. (2019). MIGRACIÓN Y LOS EFECTOS EN LA SALUD PÚBLICA. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 19(4), 10–11. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v19i4.2334>

Martín Olmedo, F. (2023). Tres años desde el inicio de la pandemia de la COVID-19: burnout en residentes y tutores de Medicina Familiar y Comunitaria de la provincia de Cáceres. *Revista Clínica de Medicina de Familia*. <https://doi.org/10.55783/rcmf.16e1143>

Martínez-González, M., Monreal-Bosch, P., & Selva Olid, C. (2023). Retener el talento en la sanidad: una solución a un problema actual. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 23(2), e3385. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.3385>

Mendoza, W., & Miranda, J. (2019). La inmigración venezolana en el Perú: desafíos y oportunidades desde la perspectiva de la salud | Mendoza | *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(3).

Meneu, R. (2024). Reclutamiento, selección y retención de profesionales en servicios de salud de gestión directa. *Informe SESPAS 2024. Gaceta Sanitaria*, 38, 102381. <https://doi.org/10.1016/J.GACETA.2024.102381>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. In *The BMJ* (Vol. 372). <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Paravic Klijn, T., & Lagos Garrido, M. E. (2021). TRABAJO EN EQUIPO Y CALIDAD DE LA ATENCIÓN EN SALUD. *Ciencia y Enfermería*, 27. <https://doi.org/10.29393/CE27-41TETM20041>

Parra José Luis. (2021). Fuga de cerebros. *Margen Revista de Trabajo Social*.

Quevedo Escobar, A. O., Castillo Castillo, T. A., & Carpio Paucar, R. I. (2023). Percepciones sobre las causas y consecuencias de la migración en estudiantes de la comunidad San Miguel del Valle, Azuay-Ecuador. *Green World Journal*, 6(3), 091–091. <https://doi.org/10.53313/gwj63091>

Randell, H. (2024). Review of “Migration, Health, and Inequalities: Critical Activist Research Across Ecuadorean Borders.” *Social Forces*, 102(3), e17–e17. <https://doi.org/10.1093/sf/soad122>

Raraz-Vidal, J. G., Allpas-Gomez, H. L., Torres-Salome, F. K., Cabrera-Patiño, W. M., Alcántara-Leyva, L. M., Ramos-Gómez, R. P., Aldea-Chihuantito, F. K., Colona-Risco, V., Raraz-Vidal, O. B., Raraz-Vidal, J. G., Allpas-Gomez, H. L., Torres-Salome, F. K., Cabrera-Patiño, W. M., Alcántara-Leyva, L. M., Ramos-Gómez, R. P., Aldea-Chihuantito, F. K., Colona-Risco, V., & Raraz-Vidal, O. B. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2).

Rethlefsen, M. L., & Page, M. J. (2022). PRISMA 2020 and PRISMA-S: common questions on tracking records and the flow diagram. In *Journal of the Medical Library Association* (Vol. 110, Issue 2). <https://doi.org/10.5195/jmla.2022.1449>

Rethlefsen, M. L., Kirtley, S., Waffenschmidt, S., Ayala, A. P., Moher, D., Page, M. J., Koffel, J. B., Blunt, H., Brigham, T., Chang, S., Clark, J., Conway, A., Couban, R., de Kock, S., Farrah, K., Fehrmann, P., Foster, M., Fowler, S. A., Glanville, J., ... Young, S. (2021). PRISMA-S: an extension to the PRISMA Statement for Reporting Literature Searches in Systematic Reviews. *Systematic Reviews*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s13643-020-01542-z>

Rivero, P. J., & Navarro-Conticello, J. (2020). Migraciones y movilidades de argentinos y argentinas: revisión crítica de un campo de estudios en desarrollo (1960-2020). *Revista Paginas*, 13(31). <https://doi.org/10.35305/rp.v13i31.474>

Rodriguez, A., Romero-Sandoval, A., Sandoval, B. A., & Romero, N. (2022). Medical specialist distributions in Ecuador: a geographical and temporal analysis of data from 2000 to 2017. *BMC Health Services Research*, 22(1), 671. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08056-5>


Romero-Alvarez, D., López-Cevallos, D. F., & Torres, I. (2023). Doctors for the people? The problematic distribution of rural service doctors in Ecuador. *Health Policy and Planning*, 38(7), 851–861. <https://doi.org/10.1093/heapol/czad040>

Sánchez Miranda, M. del C., & López Romero, M. (2023). LAS MIGRACIONES EN LA FUGA DE CEREBROS EN JÓVENES. UN ESTUDIO EXPLORATORIO EN ANDALUCÍA. LA RAZÓN HISTÓRICA *Revista Hispanoamericana de Historia de Las Ideas*, ISSN 1989-2659, 139–152.

Sanna, A. (2022). Fighting Brain Drain: The Ecuadorian Scholarship. *Athens Journal of Business & Economics*, 8(3), 261–276. <https://doi.org/10.30958/ajbe.8-3-4>

Taruchain-Pozo, L., & Revelo-Oña, R. (2023). Gestión de la atracción y retención del talento humano en el siglo XXI: Una revisión bibliográfica sistemática de la literatura latinoamericana. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(3–1), 749–756. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3-1.1920>

Theocharidou, A. A. (2023). Brain Drain, A Modern Issue for the EU. *HAPSc Policy Briefs Series*, 4(1), 142–148. <https://doi.org/10.12681/hapscpbs.35193>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .