

15



VALIDACIÓN

**DE “BREAKOUT EDUCATIVO” PARA EL DESARROLLO DE
COMPETENCIAS DE LECTURA CRÍTICA EN ESTUDIANTES DE
UNA ESCUELA UNIDOCENTE DE ECUADOR**

Validación

DE UNA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN PARA DESEMPEÑO DE PROFESIONALES DE LA SALUD, HONDURAS, 2023

VALIDATION OF AN EVALUATION METHODOLOGY FOR THE PERFORMANCE OF HEALTHCARE PROFESSIONALS, HONDURAS, 2023

Elida Del Carmen Oseguera Torres¹

E-mail: elida.oseguera@unah.edu.hn

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1585-2180>

¹Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Honduras.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Oseguera Torres, E. C. (2024). Validación de una metodología de evaluación para desempeño de profesionales de la salud, Honduras, 2023. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 3(3), 173-180.

RESUMEN

El artículo presenta la validación de una metodología para evaluar el desempeño de los profesionales de la salud en centros de Honduras, utilizando el método Delphi para lograr consenso entre expertos en gestión sanitaria. La metodología propuesta integra una evaluación multidimensional que abarca competencias técnicas, interpersonales, éticas y de trabajo en equipo. El estudio se desarrolló en dos rondas Delphi, logrando un consenso pleno en la segunda, lo que garantiza la aplicabilidad de los criterios evaluativos. En comparación con investigaciones previas, este enfoque destaca por su visión más inclusiva, evaluando tanto al personal clínico como al administrativo, lo que refuerza la integralidad del equipo de salud. La metodología permite no solo identificar áreas de mejora en el desempeño, sino también diseñar programas de formación continua, alineados con las necesidades detectadas. Entre los principales resultados, se destaca la relevancia de esta herramienta en la gestión de recursos humanos y en la mejora de la calidad de atención en el sector salud. No obstante, se señalan limitaciones como el tamaño del grupo de expertos y la necesidad de adaptar la metodología a otros contextos. Se concluye que esta metodología ofrece un enfoque robusto y adaptable, con potencial de ser aplicado a nivel internacional con las modificaciones adecuadas.

Palabras clave:

Evaluación del desempeño, Metodología Delphi, gestión sanitaria, competencias multidimensionales.

ABSTRACT

The article presents the validation of a methodology for evaluating the performance of healthcare professionals in centers in Honduras, using the Delphi method to achieve consensus among healthcare management experts. The proposed methodology integrates a multidimensional assessment that encompasses technical, interpersonal, ethical, and teamwork competencies. The study was conducted in two Delphi rounds, achieving full consensus in the second round, ensuring the applicability of the evaluation criteria. Compared to previous research, this approach stands out for its more inclusive vision, evaluating both clinical and administrative staff, thereby strengthening the comprehensiveness of the healthcare team. The methodology not only identifies areas for improvement in performance but also allows for the design of continuous training programs aligned with the identified needs. Among the key results, the relevance of this tool in human resources management and improving the quality of care in the healthcare sector is highlighted. However, limitations such as the size of the expert group and the need to adapt the methodology to other contexts are noted. It is concluded that this methodology offers a robust and adaptable approach, with the potential to be applied internationally with the appropriate modifications.

Keywords:

Performance evaluation, Delphi methodology, health management, multidimensional competencies.

INTRODUCCIÓN

La atención sanitaria, como uno de los pilares fundamentales del bienestar humano, ha experimentado un desarrollo significativo en las últimas décadas, impulsada por los avances científicos y tecnológicos. Sin embargo, pese a los progresos, la calidad de la atención brindada en los servicios de salud sigue siendo un desafío en muchos países, particularmente en aquellos con recursos limitados como Honduras. En este contexto, la evaluación del desempeño del personal de salud se posiciona como una estrategia clave para garantizar la eficiencia, la seguridad del paciente y la mejora continua de los servicios sanitarios.

Los sistemas de salud requieren profesionales que no solo posean conocimientos técnicos, sino también una capacidad de adaptación a las dinámicas cambiantes del entorno sanitario, que abarca tanto la atención clínica directa como la gestión de los recursos humanos y materiales. En este sentido, evaluar el desempeño de los trabajadores de la salud se vuelve esencial para asegurar que las competencias técnicas, éticas y comunicativas estén alineadas con los objetivos institucionales y con las expectativas de los pacientes. Además, una evaluación efectiva puede mejorar la cohesión dentro de los equipos de trabajo, favorecer la identificación de brechas de conocimiento, y promover el desarrollo de programas de capacitación personalizados (Heredia-Quito & Narváez-Zurita, 2021).

A pesar de que la evaluación del desempeño en el ámbito sanitario es un proceso implementado en diversas regiones del mundo, su adopción en Honduras ha sido más limitada y fragmentada. Gran parte de los esfuerzos de evaluación en este país se han centrado en el personal médico, en particular en los profesionales de la medicina y la enfermería, dejando en segundo plano a otros actores que desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento de los centros de salud, como el personal administrativo, los técnicos y los auxiliares de servicios. Este enfoque parcial puede generar una visión incompleta del rendimiento global de las instituciones de salud, lo que podría derivar en una atención de menor calidad y en la insatisfacción de los pacientes. Cruz-Ramírez (2018), considera una **“evaluación inclusiva, que involucre a todos los actores dentro de un entorno sanitario, tiene un impacto directo en la mejora de los servicios ofrecidos”**. (p.2)

En este sentido, es necesario implementar un modelo de evaluación integral que permita valorar no solo las habilidades técnicas de los profesionales de la salud, sino también su capacidad para comunicarse eficazmente con los pacientes, trabajar en equipo y tomar decisiones éticas en situaciones complejas. Las competencias éticas y de comportamiento son tan importantes como las habilidades clínicas, ya que influyen directamente en la confianza del paciente y en la percepción de la calidad de la atención recibida. La Organización Mundial de la Salud ha

enfaticado la necesidad de fortalecer las competencias del personal sanitario en todos los niveles, subrayando que un sistema de salud eficaz se basa en profesionales bien preparados, competentes y comprometidos con el bienestar del paciente (Herrera- Masó et al., 2022).

A nivel internacional, diversas investigaciones han abordado la evaluación del desempeño en el sector salud como una herramienta fundamental para mejorar la calidad de los servicios. Varios modelos propuestos enfatizan la importancia de integrar la evaluación técnica con la valoración de competencias blandas, como la empatía, la toma de decisiones bajo presión, y la capacidad de trabajar en entornos de alta incertidumbre. Un ejemplo de esto es el modelo de evaluación por competencias, el cual no solo mide el conocimiento técnico, sino que también valora la capacidad de los profesionales para adaptarse a situaciones nuevas y colaborar de manera efectiva con sus colegas (Varela-Ruiz et al., 2012).

La evaluación del desempeño, cuando se realiza de manera adecuada, también puede tener un impacto significativo en el entorno laboral. Los estudios indican que un ambiente de trabajo positivo, donde el personal se siente valorado y motivado, contribuye al bienestar del personal y reduce los índices de agotamiento y rotación laboral. Además, la retroalimentación constructiva basada en evaluaciones periódicas puede fomentar el desarrollo de habilidades y mejorar la satisfacción del personal, lo que a su vez se refleja en una mejor atención al paciente (Loo-Carvajal et al., 2020). En el contexto de Honduras, donde los recursos son limitados y los desafíos para brindar una atención de calidad son constantes, la implementación de un sistema de evaluación de desempeño se convierte en una necesidad urgente para optimizar el uso de los recursos disponibles y mejorar los resultados en salud.

No obstante, el desafío para los sistemas de salud radica en desarrollar e implementar metodologías de evaluación que sean objetivas, inclusivas y aplicables a diversos contextos. En este sentido, el método Delphi se presenta como una herramienta eficaz para lograr un consenso entre expertos sobre los criterios más relevantes para la evaluación del desempeño en el sector salud. Este método, desarrollado por la **Rand Corporation** en la década de 1950, ha sido ampliamente utilizado en investigaciones del ámbito médico y educativo debido a su capacidad para obtener una visión experta y consensuada sobre temas complejos (Fernández-Ávila et al., 2020; y Ramírez Chávez & Ramírez Torres, 2024).

A través de rondas sucesivas de cuestionarios anónimos, el método Delphi permite recopilar y refinar las opiniones de los expertos hasta alcanzar un consenso, lo que asegura que las decisiones no se vean influenciadas por la autoridad o el prestigio de algunos participantes, favoreciendo un diálogo equitativo.

El uso del método Delphi en el presente estudio permitirá validar una metodología integrada para la evaluación del desempeño del personal de salud en Honduras, involucrando a un grupo multidisciplinario de expertos que incluirá no solo a médicos y enfermeras, sino también a profesionales de otras áreas clave en la atención sanitaria. Este enfoque inclusivo permitirá desarrollar una herramienta de evaluación que refleje la realidad compleja de los entornos de atención sanitaria en el país y que pueda ser utilizada tanto en centros urbanos como rurales.

El objetivo de este estudio es validar de forma teórica, mediante el método Delphi, una metodología integral para la evaluación del desempeño del personal de salud en Honduras. Este enfoque buscará garantizar que la evaluación abarque tanto las competencias técnicas como las habilidades interpersonales y los valores éticos, contribuyendo así a mejorar la calidad de la atención sanitaria en el país.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio sigue un diseño descriptivo y analítico, utilizando el método Delphi que según desde la perspectiva de Ramírez-Chávez & Ramírez Torres (2024), es una técnica estructurada de recolección de información que se utiliza para obtener juicios y opiniones de un grupo de expertos, generalmente de manera anónima, para evaluar diversos aspectos de un proceso o fenómeno.

En el ámbito de la evaluación del desempeño, este método permite integrar las percepciones de los evaluadores sobre el rendimiento de los empleados a través de rondas sucesivas de consultas, con retroalimentación controlada para alcanzar un consenso para la validación de una metodología integrada de evaluación del desempeño.

Definición de los criterios de evaluación: Se identificaron seis aspectos clave a evaluar en cada grupo de personal:

- Conocimiento y competencia técnica
- Calidad de la atención al paciente
- Coordinación y gestión de casos
- Toma de decisiones y resolución de problemas
- Liderazgo y colaboración interprofesional
- Desarrollo profesional continuo

Selección del panel de expertos: Se seleccionaron 30 expertos en gestión sanitaria, evaluación del desempeño y ética médica para participar en el estudio Delphi. Los expertos fueron seleccionados según su experiencia y conocimientos en los temas de interés.

Desarrollo de los instrumentos de evaluación: Se elaboraron matrices de evaluación específicas para cada rol

(médicos, enfermeras y personal de servicio), además de un cuestionario para evaluar el cumplimiento de la ética médica. Los instrumentos fueron revisados y ajustados en función de la retroalimentación del panel de expertos.

Aplicación del método Delphi: El proceso Delphi se llevó a cabo en tres rondas. En cada ronda, se solicitó a los expertos que evaluaran los criterios propuestos para cada grupo de personal y que proporcionaran sugerencias de mejora. Los resultados de cada ronda fueron analizados y las matrices de evaluación fueron ajustadas en consecuencia.

Análisis de datos: Se utilizó análisis de contenido para identificar puntos de consenso y divergencia en las respuestas de los expertos. Además, se aplicaron pruebas estadísticas para evaluar la consistencia de las respuestas en cada ronda.

RESULTADOS-DISCUSIÓN

De un total de 15 candidatos a expertos, fueron seleccionados 11, quienes cumplieron los requisitos establecidos y alcanzaron altos niveles de competencia. La evaluación de la metodología propuesta para la capacitación del personal de salud se desarrolló a través de varias etapas.

Etapas de la evaluación por el método de criterio de expertos

- 1. Elaboración del objetivo:** El objetivo fue evaluar la propuesta de evaluación del personal que labora en centros de salud con respecto a su validez teórica.
- 2. Selección de los expertos:** Se seleccionaron expertos basados en los siguientes requisitos:
 - Experiencia laboral de 15 años o más.
 - Más de 10 años de experiencia en la gestión de servicios de salud.
 - Poseer titulación de nivel superior (grado y posgrado) relevante en ciencias de la salud.
 - Disposición para llevar a cabo la investigación.

A cada experto se le aplicó una encuesta para medir su coeficiente de competencia (K), basado en su autoevaluación de conocimientos (Kc) y capacidad argumentativa (Ka).

Tercera etapa: Caracterización de los expertos

La tabla 1 presenta la caracterización de los 11 expertos seleccionados, quienes incluyeron siete doctores en ciencias médicas, dos licenciadas en enfermería con grado de maestría, y dos licenciados en nutrición, uno con maestría en Administración de Salud y otro con PhD en Ciencias de la Salud.

Tabla 1. Caracterización de los expertos.

Experto	Grado científico/ Profesional	Ocupación/Cargo	Coefficiente de competencia
1	PhD/Docente	Médico/Profesor Universitario	0.95
2	PhD/Docente	Médico/Profesor Universitario	0.90
3	PhD/Docente	Médico/Profesor Universitario	0.90
4	PhD/Docente	Enfermera/Profesor Universitario	0.90
5	Master	Médico/Profesor Universitario	0.85
6	Master/Profesor	Enfermera/Profesor Universitario	0.95
7	Master	Profesional de Recursos Humanos	0.95
8	Licenciado	Personal Administrativo	0.90
9	Master	Microbiólogo	0.95
10	Licenciado/Profesor	Médico/Docente	0.95
11	Master	Médico/Docente	0.95

Cuarta etapa: Evaluación del coeficiente de conocimiento

El coeficiente de competencia (K) se calculó como el promedio de Kc (conocimiento) y Ka (capacidad argumentativa), donde:

- **Kc:** Escala de 0 a 1, donde 0 indica absoluto desconocimiento y 1 indica pleno conocimiento.
- **Ka:** Puntaje basado en una tabla patrón que mide la fundamentación de los criterios.

Tabla 2. Coeficiente de conocimiento de los expertos.

Coeficiente de conocimiento	1	0.9	0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0
Sujetos	10	1									

Fuentes de argumentación de los expertos

La tabla 3 muestra las fuentes de conocimiento que los expertos utilizaron para emitir sus criterios, clasificadas en tres niveles de influencia: alto, medio, y bajo.

Tabla 3. Fuentes de argumentación de los expertos con relación al tema.

Fuente de conocimiento	Alto	Medio	Bajo
1. Estudio de la bibliografía especializada en gestión financiera	10	1	-
2. Estudios teóricos sobre gestión financiera	7	4	-
3. Experiencia docente o capacitador en temas de finanzas	9	1	1
4. Estudios de posgrado relacionados con la especialidad	7	3	1
5. Conocimiento sobre las tendencias contemporáneas	11	-	-

Quinta etapa: Procesamiento de la información

Los resultados fueron procesados utilizando el paquete estadístico SPSS versión 13.0. A continuación, se presenta el análisis de la coincidencia de los expertos con respecto a los diferentes aspectos evaluados.

Los resultados mostraron mayor concordancia en los aspectos A3, A4 y A5, mientras que los aspectos A1 y A2 presentaron menores coincidencias. Estos últimos fueron revisados y perfeccionados para una segunda evaluación. Ver tabla 4.

Tabla 4. Resultados de la evaluación de los expertos en la primera ronda.

Aspecto evaluado	Excelente (6)	Muy bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Insuficiente (2)
A1. Relación entre concepción teórica metodológica y metodología	6	3	1	1	-
A2. Funcionalidad y orden lógico de las etapas	6	3	1	1	-

A3. Evaluación desde diferentes roles de desempeño	8	2	1	-	-
A4. Aplicabilidad de las categorías evaluativas propuestas	9	2	-	-	-
A5. Calidad de las orientaciones metodológicas	10	1	-	-	-

En la segunda ronda, tras la revisión de los aspectos A1 y A2, los expertos alcanzaron plena coincidencia en todos los aspectos evaluados.

La validación de una metodología de evaluación del desempeño de los profesionales de la salud, a través del método Delphi, ha mostrado ser una herramienta eficaz para lograr consenso entre expertos en gestión sanitaria y evaluación del desempeño. Este enfoque ha permitido una visión más integral del personal sanitario, abarcando no solo las competencias técnicas, sino también las competencias interpersonales, éticas y de trabajo en equipo.

Estudios previos, como los de Amador-Licono et al. (2018); Carrión-Agila et al. (2019); Cruz-Colín et al. (2024), han enfatizado la importancia de evaluar el desempeño más allá de las habilidades técnicas, subrayando la relevancia de aspectos como la toma de decisiones, la capacidad de liderazgo y la colaboración interprofesional. En consonancia con estos enfoques, nuestra metodología propone una evaluación basada en múltiples dimensiones que van más allá de lo estrictamente clínico, lo que refleja una evolución en los enfoques de evaluación del desempeño en el ámbito de la salud.

El uso del método Delphi, sistematizado en los estudios de Varela-Ruiz et al. (2012); Cruz-Ramírez (2018); y Ramírez-Chávez, & Ramírez-Torres (2024), demuestran que la técnica de consenso de experto muestra robustez y reconocimiento por parte de la comunidad investigadora, la cual ha sido utilizada en diferentes estudios para el desarrollo de herramientas de evaluación en salud, debido a su capacidad para estructurar y sintetizar opiniones de manera anónima e iterativa.

En el presente estudio, la implementación de dos rondas Delphi permitió afinar la metodología evaluativa, alcanzando un consenso pleno entre los expertos en la segunda ronda, lo que asegura que los criterios establecidos son aplicables y relevantes en el contexto de los centros de salud de Honduras. Este proceso de validación es fundamental para garantizar que la metodología sea capaz de evaluar de manera efectiva el desempeño del personal de salud en diversas áreas, incluyendo tanto roles clínicos como administrativos.

Un aspecto clave de este estudio, en comparación con investigaciones anteriores, es la inclusión de una visión más amplia e integral del equipo de salud; mientras que muchos estudios previos se han centrado exclusivamente en médicos y enfermeras, la metodología propuesta incluye también al personal administrativo y de apoyo, lo que permite una evaluación más completa del funcionamiento del equipo sanitario. Esto es consistente con la literatura

que sostiene que la calidad de la atención no solo depende de las habilidades clínicas de los profesionales de la salud, sino también de la eficacia en la gestión de casos, la coordinación entre diferentes actores y la capacidad de trabajar en equipo. Lo cual coincide con Varela-Ruiz et al. (2012); y Ramírez Chávez & Ramírez Torres (2024), con una visión más inclusiva contribuye a una evaluación más holística del desempeño, lo que puede mejorar tanto la calidad de la atención como la satisfacción del personal y los pacientes.

Los resultados obtenidos en este estudio subrayan la aplicabilidad de la metodología en diferentes contextos sanitarios, en este sentido, la alta concordancia observada en la primera ronda Delphi en relación con la aplicabilidad de las categorías evaluativas y la calidad de las orientaciones metodológicas refleja que los expertos consideran la metodología como una herramienta útil y adaptable. No obstante, también surgieron ciertas críticas durante el proceso, relacionadas principalmente con la necesidad de ajustar la relación entre la concepción teórica y la funcionalidad de las etapas de evaluación. Estos ajustes fueron incorporados en la segunda ronda, logrando una plena coincidencia entre los expertos en todos los aspectos evaluados, lo que refuerza la robustez de la metodología.

La implementación de esta metodología tiene implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos en el sector salud de Honduras. Al contar con una herramienta evaluativa validada, los centros de salud podrán llevar a cabo evaluaciones periódicas que no solo identifiquen áreas de mejora en el desempeño del personal, sino que también permitan diseñar programas de formación continua más alineados con las necesidades detectadas. Este enfoque, es fundamental para el desarrollo profesional continuo del personal de salud y para garantizar la mejora constante en la calidad de la atención. Además, estudios previos han demostrado que las evaluaciones del desempeño que consideran tanto las competencias técnicas como los aspectos contextuales, como el estrés laboral o la falta de recursos, pueden contribuir a crear un entorno de trabajo más saludable y productivo.

No obstante, este estudio también presenta ciertas limitaciones que deben ser consideradas. Aunque el método Delphi fue eficaz para lograr consenso, el tamaño relativamente pequeño del grupo de expertos (11) puede haber limitado la representatividad de los resultados. Aunque este número cumple con los requisitos del método Delphi, estudios futuros podrían beneficiarse de la inclusión de un grupo más amplio y diverso de participantes, especialmente aquellos involucrados directamente en la gestión

operativa de centros de salud, para obtener una perspectiva más práctica. Además, aunque los expertos involucrados provienen de diversas áreas del sector salud, la mayoría tiene un trasfondo académico, lo que podría haber influido en los resultados hacia una perspectiva más teórica del desempeño en salud. Investigaciones futuras podrían ampliar este enfoque incluyendo a profesionales con mayor experiencia práctica en la gestión sanitaria.

Otra limitación importante es que la metodología fue validada en el contexto específico de los centros de salud de Honduras, lo que plantea interrogantes sobre su aplicabilidad en otros contextos nacionales o internacionales. Aunque los principios subyacentes de la metodología como la evaluación de competencias técnicas, éticas e interpersonales son reconocidos a nivel global, la idiosincrasia del sistema de salud hondureño podría influir en su implementación en otros entornos, sin embargo, desde la adaptabilidad de la metodología se visualiza la posibilidad de ser aplicada en una amplia gama de sistemas de salud.

Este estudio abre también nuevas líneas de investigación que podrían centrarse en la implementación práctica de la metodología en diferentes tipos de centros de salud, desde hospitales urbanos hasta centros rurales. Sería interesante evaluar su impacto a largo plazo en la mejora de la calidad de atención y en el desarrollo profesional del personal de salud. Además, la incorporación de tecnologías digitales en el proceso de evaluación podría mejorar su aplicabilidad, permitiendo la recopilación de datos en tiempo real y proporcionando retroalimentación inmediata a los profesionales evaluados. Esto podría optimizar la eficiencia del proceso y aumentar la participación activa de los profesionales de la salud en su propio desarrollo, un aspecto que ha sido señalado como clave para el éxito de las evaluaciones de desempeño.

En consecuencia, la validación de una metodología integrada para la evaluación del desempeño del personal de salud en Honduras mediante el método Delphi ha demostrado ser un enfoque viable y efectivo. Los resultados obtenidos refuerzan la importancia de una evaluación inclusiva y sistemática que considere no solo las competencias técnicas, sino también las habilidades interpersonales y contextuales, fundamentales para el buen funcionamiento de los equipos de salud. Esta metodología tiene el potencial de convertirse en una herramienta clave para la gestión de recursos humanos en el sector salud y para contribuir a la mejora de la calidad de atención en el país, así como a nivel internacional, con las adaptaciones necesarias.

CONCLUSIONES

Los resultados de la evaluación de expertos confirmaron que la metodología propuesta tiene una alta validez teórica. Los aspectos A3, A4 y A5 fueron evaluados de manera excelente o muy buena por la mayoría de los expertos,

mientras que los aspectos A1 y A2, tras ser perfeccionados, lograron total consenso en la segunda ronda. Esto demuestra la aplicabilidad y coherencia de la metodología para la evaluación del personal de salud en los centros de atención.

El método de criterio de expertos, complementado con la metodología Delphi, permitió obtener una visión clara del consenso teórico sobre la propuesta de evaluación. Las valoraciones se ajustaron a los parámetros esperados, permitiendo su implementación en futuras fases de la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amador-Licon, N., Aguirre García, M., Anguiano Peña, N., & Guízar Mendoza, J. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova scientia*, *10*(21), 423-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Carrión-Agila, E., Erazo Álvarez, J., Narváez Zurita, C., & Trelles Vicuña, D. (2019). La lógica difusa como herramienta para la evaluación del desempeño de los servidores públicos. *CIENCIAMATRIA*, *5*(1), 215-244. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i1.265>
- Cruz Ramírez, M. (2018). Un estudio sobre la implementación del método Delphi en publicaciones de ciencias médicas indexadas en Scopus. *Educación Médica Superior*, *32*(3), 36-50. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412018000300003&lng=es&tlng=es
- Cruz-Colín, L. Q., Cáceres-Mesa, M. L., Veytia-Bucheli, M. G., & Hernández-Márquez, J. (2024). *Cultura de evaluación en prácticas institucionales de acreditación de programas educativos*. Sophia Editions.
- Fernández-Ávila, D. G., Rojas, M. X., & Rosselli, D. (2020). El método Delphi en la investigación en reumatología: ¿lo estamos haciendo bien? *Revista Colombiana de Reumatología*, *27*(3), 177-189. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-81232020000300177
- Granados Barzola, N. F. (2019). *Revisión documental sobre la aplicación de evaluaciones de desempeño en instituciones de salud en Latinoamérica* (Tesis de maestría, Universidad Espíritu Santo). Repositorio Institucional de la Universidad Espíritu Santo. <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2959/1/GRANADOS%20BARZOLA%20NANCY%20FERNAN-DA.pdf>
- Heredia-Quito, M. A., & Narváez-Zurita, C. I. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *6*(12), 213-241. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>

- Herrera Masó, J. R., Calero Ricardo, J. L., González Rangel, M. Á., Collazo Ramos, M. I., & Travieso González, Y. (2022). El método de consulta a expertos en tres niveles de validación. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 21(1) <https://www.redalyc.org/journal/1804/180473621013/180473621013.pdf>
- Lloor-Carvajal, G. I., Rezabala-Encalada, Y. A., Sánchez-Briones, Y. A., & Pozo-Rodríguez, J. M. (2020). El método Delphi: Una aproximación a su utilización en la evaluación del desempeño en Ecuador. *Revista Dominio de las Ciencias*, 6(4), 1462-1483. <https://dominio-delasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1560>
- Ramírez Chávez, M. A., & Ramírez Torres, T. Z. (2024). El método DELPHI como herramienta de investigación: Una revisión. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1842>
- Torres-Flórez, D., Castro Tovar, A. G., & Toro Miraval, S. Y. (2021). La evaluación de desempeño y sus prácticas en el sector salud de Villavicencio, Colombia. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(2-1, Sup.), 83-95. <https://doi.org/10.16967/23898186.746>
- Varela-Ruiz, M., Díaz-Bravo, L., & García-Durán, R. (2012). Descripción y usos del método Delphi en investigaciones del área de la salud. *Investigación en Educación Médica*, 1(2), 90-95. <https://www.el-sevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-pdf-X2007505712427047>