

**Correlaciones del potencial humano promovidas
por directivos de salud y las Gestiones del personal usuario**

**Correlations of human potential promoted
by health care managers and user personnel management**

Freddy Seminario-Arévalo¹ : <https://orcid.org/0000-0001-9900-333X>
José Manuel Delgado-Bardales¹: <https://orcid.org/0000-0001-6574-2759>
Rosa Mabel Contreras-Julián¹ : <https://orcid.org/0000-0002-0196-1351>
Keller Sánchez-Dávila¹: <https://orcid.org/0000-0003-3911-3806>
Angel Delgado-Rios² : <https://orcid.org/0000-0003-1879-0031>
Jessica Micaela Ramos-Moreno³: <https://orcid.org/0000-0002-3200-5880>
Noel Alcas Zapata¹ : <https://orcid.org/0000-0001-9308-4319>
Edison Williams Ramos-Moreno¹: <https://orcid.org/0000-0002-9206-169X>
Jorge Luis Albarrán-Gil^{1*} : <https://orcid.org/0000-0002-0445-8735>

¹*Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú*

²*Universidad Nacional de San Martín, Perú*

³*Universidad Privada del Norte, Perú*

*Autor para la correspondencia. Correo electrónico: jalbarrang@ucvvirtual.edu.pe
correspondencia:

RESUMEN

Introducción: las capacitaciones del personal y las actividades promovidas por los directivos, en las instituciones de salud son trascendentes. Se consideró que la gestiones del personal usuario de las instituciones sanitarias (trabajadores subordinados a los directivos) son dependientes de y se encuentra entre las actividades recibidas por los ciudadanos usuarios de los servicios de salud y las actividades de los directivos.

Objetivo: determinar las correlaciones de cuatro dimensiones del potencial humano promovidas

por los directivos de salud percibidas y las gestiones del personal usuario de las instituciones sanitarias.

Método: en la investigación fue aplicada participaron 40 colaboradoras del personal usuario, 20 de instituciones públicas y 20 de instituciones privadas del Perú, 90% de dicho personal fueron damas, quienes contestaron durante el año 2023, los cuestionarios fue tuvieron alta confiabilidad.

Resultados: el mayor nivel de correlación de Rho de Spearman (0,987) fue entre la planificación del potencial humano con la organización del trabajo promovido por los directivos de instituciones de salud. La menor correlación (0,689) fue la relación entre la gestión de evaluación del empleo con la organización del trabajo; debido a que sobre la gestión de la evaluación del empleo se obtuvo valores más heterogéneos con respecto a las otras dimensiones, por esa razón dicha correlación fue la menor de todas las demás correlaciones.

Conclusión: se usa la expresión *potencial humano* en lugar de *recurso humano* para expresar la potencia que existe en cada trabajador de las instituciones de salud. Las cuatro correlaciones entre las dimensiones del potencial humano promovidas por los directivos para las gestiones del personal usuario de las instituciones sanitarias, fueron positivas y altas la mayoría cercanas a la unidad, indicando la alta correlación directa entre todas las dimensiones del potencial humano.

Palabras clave: humano, directivos, salud, gestiones, usuario

ABSTRACT

Introduction: personnel training and activities promoted by managers in health institutions are transcendent. It was considered that the actions of the user personnel of health institutions (workers subordinate to managers) depend on and between the activities received by the citizen users of health services and the activities of managers. Objective: to determine the correlations of four dimensions of human potential promoted by health managers perceived and the activities of health institutions' user personnel.

Method: the research was carried out with the participation of 40 female collaborators of user personnel, 20 from public institutions and 20 from private institutions in Peru, 90% women, who answered the questionnaires during the year 2023 and had high reliability.

Results: the highest level of Spearman's Rho correlation (0.987) was between the planning of human potential with the organization of work promoted by the managers of health institutions. The lowest correlation (0.689) was the relationship between job evaluation management and work organization; due to the fact that the job evaluation management obtained more heterogeneous values with respect to the other dimensions, for this reason this correlation was the lowest of all the other correlations.

Conclusion: the expression human potential is used instead of human resources to express the potential that exists in each worker in the health institutions. The four correlations between the dimensions of human potential promoted by the managers for the management of the user personnel of the health institutions were positive and high, most of them close to unity, indicating the high direct correlation between all the dimensions of human potential.

Keywords: human, managers, health care, management, user

Introducción

Las capacitaciones del personal y todas las actividades desarrolladas o promovidas por los directivos, en las Instituciones de salud es crucial y trascendente y tiene sus repercusiones considerablemente influyentes en las gestiones del personal usuario. En la presente investigación se emplea la terminología potencial humano percibidas por el personal usuario de las instituciones de salud, en lugar de recursos humanos, debido a que el potencial conlleva a los directivos y trabajadores a que se perciban la necesidad de desarrollar todo su potencial humano, con la intención de desarrollar el potencial humano, por ser el personal que se encuentra intermedio entre las actividades recibidas por los usuarios de los servicios y las actividades desarrolladas por los directivos

(personal médico y/o administrativos); para motivar a las gestiones del personal usuario.

Según *Saturno* y otros ⁽¹⁾ la actualización es clave para mejorar el desempeño de los trabajadores y repercute en la calidad de la atención médica en México. Los profesionales de la salud deben mantenerse actualizados sobre los avances en ciencia y tecnología, así como sobre las mejores prácticas en gestión de calidad. La actualización puede realizarse a través de una variedad de métodos, y es importante que los profesionales de la salud tengan acceso a oportunidades de actualización de alta calidad. Las instituciones de salud deben promover la actualización de los profesionales de la salud.

Puntos clave en la capacitación de trabajadores de instituciones sanitarias

Las organizaciones de salud deben tener una misión, visión y objetivos claros, enfocados en brindar atención médica de calidad, accesible y en función a las necesidades. La clave para lograrlo es la gestión efectiva del talento humano, transformando el potencial de las personas en capital intelectual para resultados tangibles, mediante la actualización del potencial humano. Esto implica cuatro pasos: desarrollar habilidades y competencias del personal, Integrar al personal a la organización, Fomentar el conocimiento y la experiencia, Aplicar el conocimiento para mejorar la salud de la población. ⁽²⁾

Es importante la consolidación de informaciones empleando secuencias numérica para ubicar datos y disponerlos para la actualizar del personal de las instituciones mediante el enfoque cuantitativo ⁽³⁾; tal como la recogida de resultados de la investigación, para ello se deben realizar encuestas a los directivos, entrevistas a especialistas y un análisis documental.

Para *Miranda* y otros, ⁽⁴⁾ la planificación estratégica es un proceso fundamental para la gestión de las instituciones de salud. Permite a las organizaciones definir sus objetivos, identificar los recursos necesarios para alcanzarlos y desarrollar estrategias para lograrlos. En el sector salud, la planificación estratégica es especialmente importante

para responder a los desafíos que se plantean, como el envejecimiento de la población, la aparición de nuevas enfermedades y la necesidad de mejorar la eficiencia de los servicios de salud.

Sin embargo, persisten deficiencias en la calidad de la planificación estratégica en las instituciones de salud. Estas deficiencias pueden afectar la calidad de los servicios que se prestan a la población. El estudio resumido aborda la importancia y necesidad de la planificación estratégica en las instituciones de salud.

Según *Miranda* y otros, ⁽⁴⁾ el estudio concluye que la planificación estratégica es un proceso necesario para el éxito de las instituciones de salud. Sin embargo, es importante que las entidades de salud comprendan la importancia que tiene el proceso de planificación y que tomen medidas para mejorar la calidad de la planificación en sus organizaciones.

La planeación estratégica de la OPS, ⁽⁵⁾ enfatiza que el capital humano sanitario es un componente estratégico básico y cuenta con la potestad suficiente de recambiar la forma como se formulan e implementan los regímenes sanitarios. La efectividad de la atención en salubridad depende en gran medida de las competencias del personal sanitario, y por ende de su remuneración, formación, escogimiento, contrata y progreso, así como de brindarles contingencia integral de carrera.

Asimismo, el documento “La Salud de las Américas del 2002”, manifiesta que, en estipulación de la necesidad y el requerimiento de la ciudadanía, el capital humano es un factor decisivo de modernización del sistema sanitario; sin embargo, la agenda política no le ha dado la atención que merece, pero ha comenzado a recibir una atención prioritaria. El mismo documento muestra que el proceso de reforma ha provocado la superposición de temas antiguos y nuevos. La primera es: el desequilibrio en la oferta de personal; la repartición territorial injusta del recurso; la constitución desequilibrada del cuerpo humano sanitario; progreso inadecuado de la sistematización de datos y la composición inadecuada de educadores y contratantes. ⁽⁶⁾

En el sector público, algunos Gobiernos de Latinoamérica, como Perú se usa, recurso humanos por ser el responsable del servicio civil (que es el órgano rector de normar las capacitaciones y superación personal normando la meritocracia), para que en adelante pueda sustituir el *potencial humano* en lugar de recurso humanos; la misma que norma las ascendencias y es considerada para las normativas en el sector privado, dado que existe cierta similitud de las actividades en el sector público y el privado, fue fundamental la gestión del conocimiento para ser aprovechada por el gestor de los servicios de salud. Siendo el recurso humano un componente crítico del procedimiento económico, fue importante conocer de qué manera afecta en el alcance de las metas teniendo como referencia a los factores que impactan en su desempeño óptimo como el logro de los resultados esperados, pues favorecerá al momento de decidir.

Asimismo, fue relevante socialmente, porque el recurso humano al estar orientado a la consecución de metas en todas las instituciones, se convierte en el elemento esencial a nivel mundial sobre el que se hace necesario la inversión para la investigación de factores que intervienen en su desempeño que se vieron reflejados en las gestiones del personal usuario por tener menores oportunidades.

Método

La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, cuantitativa, transversal, descriptiva y propositiva. la muestra estuvo conformada por 40 colaboradores del personal usuario desempeñando funciones de enfermería, 20 de instituciones públicas y 20 colaboradores(as) de instituciones privadas del Perú.

Criterios de inclusión

El criterio de inclusión fue haber laborado mínimo dos meses desempeñando alguna función en Instituciones de salud del sector privado, dentro de la zona urbana de Lima, Perú. Se consideraron dos instituciones de salud (una pública y la otra privada) ubicadas en la misma zona geográfica y dentro del mismo contexto social.

El 90% de cada institución del personal fueron damas, quienes contestaron los cuestionarios de 5 preguntas para cada dimensión de actualización del potencial humano, contestado durante la primera semana del mes de agosto del 2023.

La gestión del potencial humano se considera como el conjunto de procesos administrativos aplicados de modo pertinente y con diligencia para el ejercicio, desarrollo de actividades, direccionado de modo adecuado con sabiduría y asertividad por los miembros de las instituciones para el sostenimiento de la organización.

La gestión del potencial humano debido a su grado de complejidad se conceptualiza en dimensiones, para tal efecto se consideraron los planteamientos teóricos y consideraciones propuestas en el modelo de *Hax*,⁽⁷⁾ el cual plantea un modelo evolutivo centrado en la planeación y desarrollo de recursos humanos, mediante los siguientes procesos:

- Planeación general en la organización, corresponde a la dimensión planificación del potencial humano
- Adecuación de asignaciones en la organización, corresponde a la dimensión organización del trabajo
- La planeación para el crecimiento y desarrollo, para el crecimiento y desarrollo de las personas se considera incluidas en la dimensión: Gestión por compensaciones.
- La disminución del rendimiento, la caducidad de destrezas, la rotación, el movimiento del personal y el desprendimiento de las personas en sus cargos, así como el surgimiento de nuevos cargos con disposición de personal para ocuparlos corresponde a la dimensión de evaluación del empleo.

La correlación determinada será solamente entre las cuatro dimensiones de la variable gestión del potencial humano.

Las dimensiones fueron medida con escala ordinal, para cuantificar respuestas se consideró a cada alternativa las siguientes ponderaciones: Casi Nunca = 1, Algunas veces =2, Casi Siempre, Siempre =3

Los valores de las correlaciones entre las respectivas dimensiones se muestran en la *Tabla 1*. de Resultados.

La validez y confiabilidad, de cada dimensión se obtuvo la validez V de Aiken con el promedio de cuatro expertos del 98% y alta confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,93 al cuestionario elaborado de acuerdo a las consideraciones propuestas en el modelo de *Hax*⁽⁷⁾.

Las informaciones obtenidas se procesaron en una base de datos del programa Excel, los resultados se presentaron en tablas; luego el contraste de las hipótesis para determinar la correlación entre las dimensiones se hizo empleando el estadígrafo no paramétrico de Rho de Spearman para una significancia de 0,05:

La información de las correlaciones se muestra en el apartado de resultados.

La investigación empleó una base de datos propia, no fue necesario disponer de la aprobación de un comité de ética para la investigación; por considerarse el consentimiento informado, alineado al principio de autonomía basado en la participación voluntaria de los estudiantes, dicha información fue recogida y procesada de manera codificada para preservar el principio de confidencialidad y privacidad de los participantes; cuyos resultados se encuentran archivados.

Resultados

Se dispuso las respuestas, se codificaron y asignaron las ponderaciones de acuerdo al tipo de alternativa contestada, con dichos valores se obtuvo las correlaciones mediante el estadígrafo de Rho de Spearman mostrados en la Tabla 1 de la presente investigación; en la que se muestra las correlaciones de las cuatro dimensiones de actualización del potencial humano: planificación de recursos humanos, organización

del trabajo, evaluación del empleo, gestión de las compensaciones relacionadas con las dimensiones: planificación de recursos humanos y organización del trabajo.

El mayor nivel de correlación de Rho de Spearman fue entre la planificación del potencial humano con la organización del trabajo promovido por los directivos de instituciones de salud es alto: 0,987; tal como se muestra en la Tabla 1 mostrado a continuación:

Tabla 1. Correlaciones de cuatro con dos dimensiones de actualización del potencial humano: Planificación de recursos humanos y Organización del trabajo

Dimensiones de actualización del potencial humano	Planificación del potencial humano	Organización del trabajo
Planificación del potencial humano	1,000	0,987
Organización del trabajo	0,987	1,000
Gestión de las compensaciones	0,960	0,918
Evaluación del empleo	0,776	0,689

Interpretación de resultados de Tabla 1. La menor correlación fue la relación entre la gestión de evaluación del empleo con la organización del trabajo es de 0,689 percibidas por el personal usuario; debido a que sobre la gestión de la evaluación del empleo se obtuvo valores más heterogéneos con respecto a las otras dimensiones, por esa razón dicha relación fue la menor de todas las demás correlaciones.

Las otras correlaciones fueron de alto nivel de correlación, correspondiendo a la gestión de remuneraciones al relacionarla tanto con la planificación de la gestión de recursos humanos (0,960) como al correlacionarla con la organización del trabajo del recurso humano (0,918), estas correlaciones también son altas, mayores a 0,90, debido a que los trabajadores se muestran motivados al percibir que los gerentes cuentan con algún plan de gestión de compensación, incluso se ha determinado que en el trabajo de los trabajadores se puede duplicar aproximadamente su producción con algún incentivo o con alguna compensación que se pueda otorgar, lo cual es satisfactorio porque evita

contratar personal adicional en virtud de que al personal existente se le puede dar alguna compensación por alguna recompensa por el trabajo que está realizando.

Discusión

Para promover acertadamente la gestión del potencial humano por los directivos de salud, en el sector público, se puede proceder de diferente manera que en el sector privado; así para para promoverlo en el sector público se podrá emitir una resolución de felicitación o documentación derivada de la superioridad para que el personal se motive y encuentre que tiene una recompensa por su trabajo. En el sector privado al personal se le puede extender remuneración proporcional al número de horas trabajadas, es decir, haciendo pago adicional por las horas laboradas, lo cual es conveniente porque evita contratar personal adicional; siendo el mismo personal que se está haciendo acreedor de compensación, se ha observado que entonces puede aumentar considerablemente su producción, por lo que la gestión de la compensación es satisfactoria y resulta atractivo y beneficioso para las instituciones debido a que se observa que la producción del personal se duplican bajo un sistema de compensaciones.

Además para promover acertadamente la gestión del potencial humano según *Zoio* y otros, ⁽⁸⁾ mencionan que, una sociedad internacional en torno a nociones universales convendría juntar diversos componentes y participantes, a manera de donantes recientes y el sector privado, construyendo diferentes niveles de responsabilidad para cada uno, asumiendo que la asistencia pública, si bien es fundamental, también es un elemento necesario para el desarrollo y la sostenibilidad del capital humano, en tal sentido tiene vinculación con el potencial humano

Por su parte, *Armijos* y otros, ⁽⁹⁾ mencionan que, el recurso humano (RR.HH), constituye el primordial activo empresarial, el manejo de dicho recurso ya no se trata solo del escogimiento y contrata de empleados, sino también de la política comercial. El departamento de RR.HH es uno de los pilares sobre los que una organización se define y consolida en el mercado. Gestionar los recursos humanos está ligado con el manejo

del capital humano, puesto que construye indicadores reguladores, capaces de potenciar procedimientos al momento de seleccionar, de ver su desempeño, de evaluar y capacitar a los trabajadores, por lo cual se considera también tener vinculación con el potencial humano.

También, *García* y otros, ⁽¹⁰⁾ en referencia a las actividades desarrolladas en el Ministerio de Salud (MINSA) del Perú, pone en el foco de las intervenciones a las metodologías basadas en el planeamiento estratégico, la sistematización de información del capital humano -Registro Nacional de Personal-INFORHUS- y la metodología de evaluación de la salud en el desarrollo de las cuestiones de campo del potencial humano. Deficiencias de personal y contratación y estrategias de retención desarrollo de la capacidad de APS, priorizar la gestión de los servicios de salud para enfermería de primer nivel, incrementar el número de SERUMS, médicos residentes y pasantías en ciencias de la salud, y reactivar la Escuela Nacional de Salud Pública. La Dirección General de Gestión y Desarrollo del potencial humano administró una delegación multisectorial que planteó un manejo integral sobre la remuneración y entrega económica del trabajador sanitario en el sector público, y fue admitida ⁽¹¹⁾. Tiene como fin capacitar al país para lograr un mayor nivel de equidad y eficiencia., Brindar a los ciudadanos de manera eficiente y efectiva servicios de salud de alta calidad.

En el Perú, la cabeza del sistema administrativo de gestión de RRHH es la Administración Nacional del Servicio *Civil-SERVIR* ⁽¹²⁾, esta entidad tiene la función de publicar normas técnicas para el desarrollo e implementación del sistema, contemplando siete dimensiones: organizaciones de trabajos y sus distribuciones, la gestión del capital humano, procedimientos disciplinarios, gestionar los rendimientos, gestionar compensaciones, gestión del desarrollo y la capacitación; gestiones en la relación humana y social. En la presente investigación, el Objetivo es determinar las correlaciones de cuatro dimensiones del potencial humano promovidas por los directivos de salud percibidas por el personal de enfermería de las instituciones sanitarias, para el desempeño laboral del personal de dichas instituciones.

La actualización y preparación promovido por la Dirección de Salud es importante y crucial para cualquiera sea el Sistema de Salud; en tal sentido las direcciones de las

Instituciones de salud, podrán cambiar su objetivo principal que es la búsqueda del anhelado desarrollo financiero y a apostar por los bienes tangibles, entonces muestran desinterés de sobre manera en el valor productivo proveniente de la formación de sus empleados. Gruesa equivocación. En un mundo que cambia rápidamente, ignorar la inversión en capital humano debilitará enormemente la competitividad de un país, la economía necesita al mismo tiempo mayor cantidad de talentos con el fin de mantener el progreso. La estrategia empresarial únicamente puede ser realizada por individuos.

Para *Olivares y Novo* ⁽¹⁴⁾ la profesionalización de los directivos en el sector salud, es un proceso fundamental para el éxito de las organizaciones. Los directivos desempeñan un papel clave en la planificación, organización, dirección y control de los servicios de salud. Para cumplir con estas funciones de manera eficaz, los directivos deben contar con las competencias necesarias, tanto técnicas como humanas. La capacitación es una herramienta esencial para desarrollar las competencias de los directivos de salud. Los programas de capacitación deben estar diseñados para responder a las necesidades específicas de los directivos, teniendo en cuenta los cambios que se producen en el sector salud.

Conclusiones

La expresión potencial humano surge en contraste a la consideración de recurso de recurso humano, debido a que cuando el potencial humano promovido por los directivos de salud, laborando en armonía y en consideración a las cuatro dimensiones mencionadas, las actividades desarrolladas por el conjunto del personal de salud podrá ser mayor que la suma aritmética de la cantidad de dicho personal; es decir que el personal de salud bien direccionado tiene características de potencial (características de operación aritmética de potencia) para expresar la potencia que existe en cada trabajador de las instituciones de salud; y no de recurso humano debido a que el conjunto de recursos es considerado como la suma de recursos; en consecuencia el personal de salud tiene características de potencial y no de recursos.

Las correlaciones entre las cuatro dimensiones del potencial humano promovidas por los directivos de salud percibidas por el personal usuario de las instituciones sanitarias,

para mejorar el desempeño laboral del personal de dichas instituciones tuvieron correlaciones directas por ser positivas y altas la mayoría cercanas a la unidad, indicando la alta correlación directa entre todas las dimensiones del potencial humano; es decir al aumentar cada dimensión aumenta aproximadamente en la misma proporción las demás dimensiones, por lo cual es necesario tener en consideración las cuatro dimensiones del potencial humano para las gestiones del personal usuario.

Referencias bibliográficas

1. Saturno-Hernández PJ, Hernández-Avila M, Magaña-Valladares L, Garcia-Saisó S, Vertiz-Ramírez JdJ. Estrategia integral de formación para la mejora continua de la calidad de los servicios de salud. Salud pública Méx [Internet]. 2015 Jun [citado 15 Dic 2023] ; 57(3): 275-283. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342015000300017&lng=es.
2. Torres Silva LJ, Werther W, Davis K. Administración de personal y recursos humanos. Editorial McGraw Hill. México. 2011 (pp. 59-75) <https://ve.scielo.org/pdf/sp/v12n1/art04.pdf>
3. González Rodríguez R. Necesidades de superación pedagógica en directivos de la especialidad Medicina General Integral. INFODIR [Internet]. 2018 [citado 15 Dic 2023];0(27). Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/467>
4. Miranda Quintero C, Corratge Delgado H, Soler Porro AB. La planificación estratégica en las instituciones de salud. INFODIR [Internet]. 2021 [citado 15 Dic 2023];0(34). Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/990>
5. OPS / OMS. Plan estratégico 2014-2019. En Pro de la Salud: desarrollo sostenible y la equidad. Washington D.C. EE.UU. [Internet]. 2014 [citado 15 Dic 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2015/Plano-Estrat-2014-2019-ExecESP-2.pdf?ua=1>
6. OPS. La Salud en Las Américas. Revista Cubana Salud Pública. [Internet]. 2003 [citado 15 Dic 2023]. 2003; 29(1):86-9. Disponible en:

<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v29n1/spu14103.pdf>

7. Hax A. (1992). Estrategia empresarial, Editorial Tiempos Buenos
8. Zoio G, Cavada A, Sarmiento R, Dal M. Recursos humanos para la salud: crisis global y cooperación internacional. *Ciência & Saúde Coletiva*. [Internet]. 2017 [citado 15 Dic 2023]. 22 (7), 2237-22 Brasil. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1413-81232017227.02702017>
9. Armijos, F; Bermúdez, A y Mora, N. Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*. Ecuador. [Internet]. 2019 [citado 15 Dic 2023]. 11, 4. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es
10. García, H; Díaz, P; Ávila, D y Cuzco, M. La reforma del sector Salud y los recursos humanos en salud *Anales de la Facultad de Medicina*. Perú [Internet]. 2015 [citado 15 Dic 2023]. 22 (7), 76(spe), 7-26. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10966>
11. Decreto Legislativo N.º 1153 del 12 de setiembre de 2013 del Ministerio de Salud del Perú [Internet]. 2013 [citado 15 Dic 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/239868>
12. Administración Nacional del Servicio Civil-SERVIR, establecida por Decreto N° 1023. [Internet]. 2008 [citado 15 Dic 2023]. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/87CD93F7532F627305257B89004EE4B9/\\$FILE/01023.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/87CD93F7532F627305257B89004EE4B9/$FILE/01023.pdf)
13. Olivares Paizan G, Novo Rodríguez E. Profesionalización de los directivos en Salud desde la perspectiva de la evolución de los métodos. *INFODIR* [Internet]. 2022 [citado 15 Dic 2023];0(37). Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1002>

Conflictos de interés

Los autores no reportan conflicto de intereses vinculados a la presente investigación.

Contribuciones de los Coautores

Todos los Coautores mencionados en este trabajo han contribuido en la elaboración del presente manuscrito

Freddy Seminario-Arévalo¹ : <https://orcid.org/0000-0001-9900-333X>

José Manuel Delgado-Bardales¹: <https://orcid.org/0000-0001-6574-2759>

Rosa Mabel Contreras-Julián¹ : <https://orcid.org/0000-0002-0196-1351>

Keller Sánchez-Dávila¹: <https://orcid.org/0000-0003-3911-3806>

Angel Delgado-Rios² : <https://orcid.org/0000-0003-1879-0031>

Jessica Micaela Ramos-Moreno³: <https://orcid.org/0000-0002-3200-5880>

Noel Alcas Zapata¹ : <https://orcid.org/0000-0001-9308-4319>

Edison Williams Ramos-Moreno¹: <https://orcid.org/0000-0002-9206-169X>

Jorge Luis Albarrán-Gil^{1*} : <https://orcid.org/0000-0002-0445-8735>

¹*Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú*

²*Universidad Nacional de San Martín, Perú*

³*Universidad Privada del Norte, Perú*

*Autor para la correspondencia. Correo electrónico: jalbarrang@ucvvirtual.edu.pe
correspondencia: