



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

**“DIFICULTADES DE LOS DOCENTES
FRENTE AL PROCESO DE
LICENCIAMIENTO EN UNA ESCUELA
DE MEDICINA HUMANA DEL
INTERIOR DEL PERÚ”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN
EDUCACIÓN SUPERIOR

David Leonardo TELLO ROJAS

LIMA – PERÚ

2024

ASESORA

DRA. TERESA CECILIA FERNÁNDEZ BRINGAS

JURADO DE TESIS

DR. HERBERT ROBLES MORI

PRESIDENTE

MG. FANY MARINA POBLETE ROBLES

VOCAL

DR. EFRAIN TICONA AGUILAR

SECRETARIO

DEDICATORIA.

A Cristo, mi salvador.

A mi familia por todo su apoyo.

AGRADECIMIENTO

A mi esposa Rina por su paciencia.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO


Tesis autofinanciada

DAVID LEONARDO TELLO ROJAS

DIFICULTADES DE LOS DOCENTES FRENTE AL PROCESO DE LICENCIAMIENTO EN UNA ESCUELA DE MEDICINA HUMANA ...

 SOLICITUD DE REPOSITORIO INSTITUCIONAL

 MAESTRÍAS

 Universidad Peruana Cayetano Heredia

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3093912295

Fecha de entrega

26 nov 2024, 12:14 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

26 nov 2024, 12:20 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

INFORME_FINAL_REPOSITORIO_07_NOV_David_tello_UPCH.docx

Tamaño de archivo

4.1 MB

143 Páginas

31,063 Palabras

178,223 Caracteres


12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...


Filtrado desde el informe

▸ Bibliografía

Fuentes principales

11%  Fuentes de Internet

4%  Publicaciones

3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN:	
ABSTRACT	
1. INTRODUCCIÓN:	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Planteamiento del problema	5
1.3 Justificación del estudio	6
1.4 Pregunta de investigación	8
2. OBJETIVOS	10
3. MARCO TEÓRICO	11
3.1 Marco contextual	11
3.2 Marco teórico	13
3.2.1 Calidad y calidad educativa universitaria	14
3.2.2 Los sistemas de aseguramiento de la calidad educativa universitaria	17
3.2.3 El modelo de licenciamiento educativo universitario	23
3.2.4 Las dific. docentes frente al proceso de Licenciamiento	30
4. METODOLOGÍA	55
4.1 Enfoque, tipo y diseño de la investigación	55
4.2 Definición de los actores del estudio	55
4.3 Categorías de análisis	56
4.4 Técnicas e instrumentos	60
4.5 Procedimientos y técnicas de recolección	62
4.6 Criterios de rigor y validez	64
4.7 Consideraciones éticas	65
5. RESULTADOS	67
a. Respecto al primer objetivo específico	67

b. Respecto al segundo objetivo específico	79
c. Respecto al tercer objetivo específico	82
6. DISCUSIÓN	95
7. CONCLUSIONES	104
8. RECOMENDACIONES	106
9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	108
ANEXOS:	
1. Instrumento de recolección de datos: Guía de entrevista	
2. Categorización de datos	

RESUMEN

El objetivo de este estudio es entender las dificultades que afectan la participación de los docentes de una escuela de medicina humana del interior del Perú, en las actividades de licenciamiento o de calidad educativa superior que son establecidos por la Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU). Se realizó un estudio cualitativo entrevistando a doce docentes de esta escuela de medicina, utilizando una guía de entrevista y seleccionándolos por conveniencia. Como resultado de los hallazgos evidenciados durante la investigación se identificaron las dificultades que afectan la participación de los docentes que son las asociadas a la realización de investigación científica (la falta de presupuesto, falta de gestión para investigación o las deficiencias docentes en el manejo de metodología de la investigación), las dificultades organizacionales docentes (falta de comunicación entre docentes y directivos, y falta de planificación para trabajar con los docentes en actividades de licenciamiento) y las dificultades asociadas a la escasa disponibilidad de tiempo (falta de horas asignadas para tareas de licenciamiento y escasa disponibilidad de tiempo libre). Se concluye que las dificultades docentes son principalmente de tipo organizacional, presupuestaria y de escasa disponibilidad de tiempo.

Palabras clave: Licenciamiento, calidad educativa superior, acreditación, dificultades docentes, escuela de medicina.

ABSTRACT:

The objective of this study was to understand the difficulties that affect the participation of the faculty members of a Peruvian school of medicine in accreditation activities. These activities are established by the National Superintendence of Higher Education (SUNEDU). This was a qualitative research carried out by interviewing twelve faculty members selecting them in a purposely manner using an interview guide. Difficulties were identified among which outstand research difficulties (lack of budget, lack of management for research and faculty barriers in the management of research methodology), organizational difficulties (lack of communication among faculty members and managers, and lack of planning to work with professors on licensing activities) and the difficulties associated with the limited availability of time (lack of hours assigned for licensing tasks and limited availability of time among faculty members). It is concluded that the faculty difficulties are mainly organizational, budgetary and lack of availability of time among faculty members.

Key words: higher education quality, accreditation, faculty development, school of medicine

1. INTRODUCCIÓN:

1.1. Antecedentes

Antecedentes de estudio a nivel nacional

Luego de una búsqueda bibliográfica se encontró que en el contexto local o regional la cultura organizacional fue importante dentro de las labores docentes para alcanzar la acreditación en una escuela de administración de la misma universidad en la región centro del Perú; la falta de interés y la falta de comunicación se encontró que fueron importantes para este fin (Maylle M. S., y Valdivia T. S. 2019). En este estudio de la misma localidad se encontró también que cerca al 50% de alumnos pensaba que la práctica de valores institucionales en esta escuela era mala o muy mala, un 16% pensaba que era regular y solo un 28% creía que era buena, manifestando los problemas internos que se vivían, así mismo se trató de establecer la relación del modelo de acreditación con la cultura organizacional de una escuela de administración, para ello usó un modelo descriptivo, estudiando a docentes, directivos, administrativos y estudiantes.

Por otro lado Gutiérrez Pineda (2016) plantea que las deficiencias de gestión docente y dirigencial de una universidad en otra ciudad peruana, impiden un correcto trabajo perjudicando en especial a las actividades vinculadas a la acreditación universitaria como a la administración en general de dicha carrera profesional; así se identificó que solo un 30% de los directivos universitarios sabían qué aspectos eran considerados para la acreditación universitaria, mientras que un 70% no sabía o no precisaba dicha respuesta. Este estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre

la función gerencial y la gestión de la carrera en el proceso de acreditación universitaria; aquí además se encontró que los directivos (que también eran docentes) no tomaban conciencia ni interés con respecto a la acreditación; para este estudio se usó un método descriptivo correlacional con una muestra de 41 docentes con cargos directivos.

En el escenario nacional, en Cajamarca se encontraron otros problemas como el desempeño docente, el sentido de no pertenencia a la institución y la insatisfacción de parte de los docentes (Ortiz R., R. 2017); se evaluaron a 67 personas entre docentes, autoridades y estudiantes con el fin de relacionar la influencia del desempeño docente con la acreditación de una carrera profesional, usando un método descriptivo correlacional, se usó un cuestionario para valorar el desempeño docente, como resultado general del estudio se encontró que el desempeño docente sí influye en la acreditación. Se encontró otro estudio en Puno, donde nuevamente problemas de organización y planificación del trabajo influyeron en el proceso de acreditación (Tovar V., J. 2017), este estudio de tipo descriptivo–transversal tuvo por objetivo establecer las percepciones de los agentes educativos sobre el proceso de acreditación, tomando de muestra a todos los docentes, administrativos y estudiantes (147 personas) usando 3 diferentes encuestas. De todo lo analizado se encontraron principalmente problemas organizacionales y de desmoralización en el profesorado; así por ejemplo solo un 20% de los docentes cumplían los acuerdos establecidos al inicio del curso, el 80% restante no lo cumplía, esto claramente indica problemas más allá de lo meramente académico.

En otro estudio realizado en el norte del Perú se identificaron factores como la falta de compromiso docente (20%), falta de capacitación en procesos de gestión (18%), desarrollo curricular, falta de decisión política (8%), falta de materiales de enseñanza, falta de presupuesto para acreditación (28%), entre otros (Zárate A. 2017); los encuestados manifestaron que los docentes de forma directa e indirecta deberían ser reforzados en un 45% para mejorar los problemas de calidad universitaria. Este estudio tuvo por objetivo definir los factores que influyen en la acreditación en una carrera profesional; se utilizó un método descriptivo, estudiando a 3 universidades privadas del Perú, realizando un muestreo de 20 docentes, 20 estudiantes y 10 administrativos por cada universidad, aplicando encuestas, entrevistas y focus groups; de forma general concluyeron que el rol del docente y los planes de estudio son importantes para obtener calidad académica con miras a la acreditación.

Antecedentes de estudio a nivel internacional

En el contexto internacional se resaltan el desarrollo de los procesos educativos, la realización de investigación, nuevamente la calidad del cuerpo académico y el financiamiento docente. En este sentido, un estudio en Chile destaca que la calidad del cuerpo docente dependería predominantemente (74%) del presupuesto, es decir que el nivel de investigaciones, capacitación y desempeño docentes dependerían del apoyo económico que reciben (Coilla C. 2016). Este estudio chileno tuvo por objetivo identificar las variables que explican la calidad o acreditación universitaria, cruzando cada variable independiente con la acreditación (variable dependiente) utilizando un método econométrico. En un estudio cualitativo realizado en Irán se trató de explorar

las experiencias de las autoridades educativas de una sede docente de una escuela de medicina durante el proceso de acreditación; para ello realizaron entrevistas semiestructuradas a un grupo de altos directivos, que en total llegaron a ser 9 participantes; se concluyó que el cumplimiento de estándares y políticas de acreditación fueron los puntos más difíciles de cumplir junto a problemas docentes de tipo educacional, actitudinal y de financiación (Bigdeli, S., 2021).

En un estudio indonesio se tuvo por objetivo desarrollar un modelo de formación docente para escuelas de medicina con el objetivo de mejorar la calidad y satisfacer la demanda docente que tenían. Se usó un método cualitativo, haciendo entrevistas a 10 expertos provenientes de diferentes escuelas de medicina de Indonesia siguiendo un enfoque fenomenológico y de revisión de la literatura. Se concluyó en un modelo de 3 fases cuyo núcleo incluye el desarrollo profesional, el desarrollo instruccional, liderazgo, habilidades blandas y el desarrollo espiritual. Además, dentro del estudio se incluye un análisis sobre la problemática diversa que viven los docentes incluyendo problemas de capacitación, baja preparación docente, problemas de tiempo, falta de inversión, problemas organizacionales y el impacto negativo sobre la calidad del docente y el proceso de acreditación de las escuelas de medicina (Ambarsarie, R., Mustika, R., Soemantri, D. 2019).

En Chile se desarrolló un estudio cualitativo con 18 docentes de varias escuelas de odontología con el objetivo de identificar la percepción docente sobre los criterios de la producción científica con fines de acreditación, se usó un software cualitativo durante el análisis. Se concluyó principalmente que los docentes no disponían de

tiempo suficiente destinado o específico para investigar (Olivares R., J., Fardella C., Benadof F., Muñoz O. 2019). En un estudio cualitativo en Tajikistán se trató de evaluar las dificultades de los docentes para realizar investigación científica, usaron un método cualitativo, entrevistando a 29 docentes y encontrando que los problemas políticos y organizacionales, junto a la baja financiación y malos salarios impedían a los docentes realizar investigación científica (Kataeva, Z., & DeYoung, A. J. 2018). Todos estos puntos afectan la calidad educativa y el licenciamiento, crean un vacío en la universidad y en la producción científica. Todos estos elementos indican la importancia que tiene identificar las diferentes dificultades que enfrentan los docentes en los procesos de licenciamiento y en general en la entrega de calidad en el servicio docente. Las dificultades o la problemática docente que pretendo estudiar poseerá muchas de estas categorías pero en un orden y pesos diferentes, posiblemente con algún factor novedoso a lo ya mencionado. De todo lo visto tenemos algunos patrones comunes como problemas organizacionales, problemas de gestión, bajos salarios, falta de profesionalización docente, falta de compromiso, entre otras dificultades.

1.2 Planteamiento del problema

La baja participación docente en el proceso de licenciamiento en una escuela de medicina humana del interior del Perú es un hecho que indica la existencia de un entorno desfavorable para la participación docente en las actividades de licenciamiento. La baja producción científica, su bajo posicionamiento en el ranking de escuelas de medicina en el Perú o el no licenciamiento de esta escuela de medicina a lo largo de varios años incluso con la entrada en vigor del nuevo modelo de aseguramiento de

calidad educativa superior el 2014 (ley n° 30220 que crea la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria: SUNEDU) indican los problemas que poseía esta escuela de medicina. Para otorgar el licenciamiento la SUNEDU exigía el cumplimiento de una serie de Condiciones Básicas de Calidad (CBC) en los programas de medicina humana entre los que destacan los aspectos científicos, recursos humanos, académicos entre otros. Es decir, un buen grupo de estas condiciones o CBCs dependen de la labor docente (SUNEDU 2019), por ello la participación y las dificultades que presenten los docentes para participar impactará en el licenciamiento. Estas dificultades tienen naturaleza diversa como puede ser laboral, organizacional, económica, etc. (Bonilla A. 2019), (Ambarsarie, R., Mustika, R., Soemantri, D. 2019), (Kataeva, Z., DeYoung, A. J. 2018).

De lo mencionado anteriormente podemos entender que las dificultades del docente universitario para participar en las actividades de licenciamiento de una escuela de medicina humana comprenden un amplio rango de situaciones que comprometen la calidad educativa universitaria y por lo tanto afectan su licenciamiento. En este contexto se requiere conocimiento, más investigaciones sobre este tema en particular ya que esta escuela de medicina humana en cuestión necesita garantizar la calidad educativa universitaria enfrentando este problema, más aun teniendo en cuenta que en el Perú se encuentra pendiente el licenciamiento de muchas escuelas de medicina y muchas de sus universidades; por ello surge este estudio como una respuesta a una necesidad universitaria, social e investigativa.

1.3 Justificación del Estudio.

Teórica: este estudio pretende analizar la realidad docente vinculada al licenciamiento, este ámbito en particular es poco abordado; este estudio, dado su enfoque cualitativo, ofrece una mirada más global y general, pudiendo profundizar en este nicho temático, poniendo en perspectiva los problemas de los profesionales médicos para desempeñarse en el área docente, tratando de responder a las demandas y necesidades que experimentan en un proceso de licenciamiento. Existe una brecha de conocimiento acerca de las dificultades docentes y el licenciamiento, conocer esto mejorará el entendimiento de este fenómeno, y potencialmente también mejoraría la toma de decisiones al respecto; se hace igualmente interesante y necesario considerando que se trata de una escuela de medicina humana, perteneciente al sector salud, crítica en la realidad peruana.

Práctica: este estudio posee el potencial de brindar entendimiento a los problemas del trabajo docente relacionados al licenciamiento, ofreciendo potenciales alternativas a las autoridades universitarias, y a los docentes, para tomar mejores decisiones, no solo vinculadas al proceso de licenciamiento, sino también a otros aspectos de la labor docente como la investigación, gestión, organización, evaluación, entre otros, siempre relacionados con la entrega de calidad en la educación superior, que es en última instancia, lo que pretende garantizar un proceso de licenciamiento. Por otro lado, nos ayudaría a conocer el perfil del docente más probablemente asociado a los problemas de licenciamiento, y en contraparte a poder conocer el perfil del docente necesario para mejorar o superar un proceso de licenciamiento.

Metodológica: desde el aspecto metodológico este estudio es relevante por ser cualitativo, innovando el enfoque típicamente cuantitativo con el que se abordan estos problemas, lo que nos ayuda a elucidar la problemática docente más profunda y su dinámica, enriqueciendo el análisis y trayendo a reflexión otros factores y mecanismos probablemente no contempladas de la manera tradicional, este estudio va a servir como una exploración al pensamiento y al ejercicio de la docencia universitaria en el contexto del licenciamiento.

1.4 La pregunta de investigación

Pregunta de investigación general:

¿Cómo se entienden las dificultades presentadas por los docentes, para el desarrollo de actividades de licenciamiento, en una escuela de Medicina Humana del interior del Perú?

Preguntas de investigación específicas:

¿Cómo se comprenden las dificultades de naturaleza académica presentadas por los docentes, para el desarrollo de actividades de licenciamiento, en una escuela de Medicina Humana del interior del Perú?

¿Cómo se explican las dificultades de tipo organizativo, presentadas por los docentes, para el desarrollo de actividades de licenciamiento, en una escuela de Medicina Humana del interior del Perú?

¿Cómo se describen las dificultades laborales presentadas por los docentes, para el desarrollo de actividades de licenciamiento, en una escuela de Medicina Humana del interior del Perú?

2. OBJETIVOS

Objetivo general:

Explorar las dificultades presentadas por los docentes, para el desarrollo de actividades de licenciamiento en una escuela de Medicina Humana del interior del Perú.

Objetivos Específicos:

Describir las dificultades de naturaleza académica, presentadas por los docentes, para el desarrollo de actividades del proceso de licenciamiento de una escuela de medicina humana del interior del Perú.

Describir las dificultades de tipo organizativo, presentadas por los docentes, para el desarrollo de actividades de licenciamiento, de una escuela de medicina humana del interior del Perú.

Describir las dificultades derivadas de la actividad laboral, presentadas por los docentes, para el desarrollo de actividades del proceso de licenciamiento, de una escuela de medicina humana del interior del Perú.

3. MARCO TEÓRICO:

3.1. Marco contextual:

La universidad a abordar, donde se encuentra la escuela de medicina humana de interés, es una universidad de gestión pública situada en la región centro del Perú, fundada en el año 1961 como una filial de la Universidad de Huancayo, cuenta con una sede principal además otras sedes en las principales ciudades del interior de la región; ofrece 27 carreras profesionales entre ellas a la escuela de medicina humana, la cual inicia funciones el año 2000, es decir esta carrera profesional cuenta con más de 23 años de existencia. Esta universidad cuenta con aproximadamente 11 mil estudiantes.

La escuela de medicina humana objeto de estudio de la presente tesis cuenta aproximadamente con 78 docentes, 39 nombrados y 39 docentes contratados de forma semestral o anual; casi la totalidad de docentes tienen una carga horaria o dedicación a tiempo parcial de 20 horas a la semana, solo existiendo 5 docentes a tiempo completo. Las autoridades de la escuela de medicina se deciden por elecciones generales y universales de entre los mismos docentes, esto rige para el caso del decano y del director de departamento académico, mientras que el director de escuela se elige a propuesta del decano con aceptación del consejo de facultad.

Tal escuela de medicina humana, así como todas las escuelas de medicina en el Perú, tienen un sistema de control de calidad educativa que viene desde el 2001 con la Comisión de Acreditación de Facultades de Medicina (CAFME), la que vino

funcionando hasta la entrada en vigor del modelo de licenciamiento llevado a cabo por la Sunedu entre los años 2015 al 2023 lo que incluía el licenciamiento de las universidades en primera instancia y el de los programas de pregrado de medicina en segunda instancia, proceso que se inició en agosto del 2019, esto quiere decir que esta escuela de medicina se ha sometido a múltiples procesos de control de calidad. De este proceso de control de calidad hay que destacar que la CAFME no tenía capacidad sancionadora real o esta era mínima, no pudiendo cerrar a los programas de medicina que no cumplieran con sus estándares de acreditación. La Sunedu implementa el proceso de control de calidad bajo el modelo de licenciamiento, teniendo la Sunedu la capacidad de sancionar e incluso cerrar los programas de medicina que no cumplan las Condiciones Básicas de Calidad requeridas (CBC).

Con el fin de hacer frente al proceso de licenciamiento, referida universidad inició una serie de actividades para implementar una estrategia y lograr su licenciamiento, por ejemplo, el *Plan Operativo Institucional 2015* de la universidad daba un marco organizativo para obtener el licenciamiento institucional y el licenciamiento de carreras profesionales priorizadas entre las que se encontraba la carrera de medicina humana. Según este documento para el 2015 la escuela de medicina humana no contaba aun con un Sistema de Gestión de calidad, esto indica problemas organizativos y las limitadas competencias de las carreras profesionales, entre ellas la de medicina humana, para asegurar un proceso de control de calidad en educación universitaria; esto lo plantea un análisis realizado por el equipo de trabajo que llevó adelante el proceso de calidad educativa de dicha universidad publicado el 2015. Hay

que considerar además que las escuelas de medicina tenían ya una experiencia previa vinculada a la Cafme desde antes de la creación de la Sunedu, existiendo para estos fines la oficina de acreditación.

Iniciado el trabajo de la Sunedu, este órgano licenció en este periodo a 10 programas de medicina, 8 programas privados y 2 nacionales (pertenecientes a San Marcos y a la Universidad Nacional de Moquegua), por otro lado, hubo siete escuelas de medicina humana a las que se denegó su licenciamiento en este periodo, destacando la nacional de San Luis Gonzaga de Ica, y las correspondientes a la Universidad Telesup y a Alas peruanas, que aportaban una gran cantidad de egresados en el país. Por su lado la escuela de medicina objeto de estudio de la presente tesis tenía programada recibir la supervisión externa para el 2023, semanas antes el congreso de la república modifica la Ley 30220 con la ley 31520, con la llamada “contrarreforma universitaria”, no llegando con esta reforma de la ley la visita de la Sunedu en la fecha establecida a la escuela de medicina de Huánuco, de esta forma se suspendió el proceso de licenciamiento de escuelas de medicina humana en febrero del 2023. Los datos, las entrevistas realizadas para esta investigación se recabaron antes de la aprobación o publicación de la mencionada ley. Cabe mencionar que a pesar que el proceso de licenciamiento de escuelas de medicina se ha suspendido, la calidad educativa universitaria mantiene sus criterios los que incluyen fundamentalmente al trabajo del docente universitario.

3.2. Marco teórico:

3.2.1 Calidad y calidad educativa universitaria

La calidad educativa universitaria es una cualidad fundamental para el funcionamiento de las universidades, esta pasó de ser el patrimonio de algunas universidades peruanas a un punto esencial y de interés público con el advenimiento de la Nueva Ley Universitaria y cuando se vio el gran incremento de universidades en el país, el bajo nivel de los egresados y además al apreciarse las consecuencias que podía traer al reducirse la calidad educativa universitaria, un ejemplo crítico de esto es que los sistemas de salud en el Perú se veían afectados por la baja calidad de los médicos, muchos de los cuales egresan con una formación deficiente (Mayta T., P, Cuentas, M. & Núñez V., M. 2016).

La calidad educativa universitaria en el Perú era gestionada de manera ineficaz por instituciones con conflictos de interés, debiendo ser más bien gestionada por instituciones tutelares responsables que garanticen se siga un procedimiento educativo en condiciones mínimas de calidad, con todas las etapas necesarias y asegurándose que el producto final tenga las cualidades necesarias para satisfacer la demandas que el contexto le exige. Estas instituciones deberían revisar estos procesos en estrecho contacto con las necesidades educativas y de calidad provenientes de los consumidores como los estudiantes o los empleadores, ya que ellos son los usuarios de conocimientos, experiencias, habilidades, competencias o grados adquiridos de un proceso de educación superior; desde todo esto se puede percibir también que los procesos en si pueden dar otra definición de lo que es calidad educativa. Es necesario que los políticos y los que toman decisiones en un país escuchen a la población, que evalúen la realidad

para generar políticas adecuadas, ya que se va a regular un bien de servicio público, se compromete el desarrollo profesional de personas que no tienen los conocimientos, ni la capacidad o competencias para hacer respetar las condiciones mínimas para el funcionamiento de una institución universitaria en condiciones de calidad. (Acevedo C., F.; Gago B., F.; Da Silva M., M.; y Bastos O., A. 2022), (Consortio de Universidades, 2023).

El año 2003 la Ley General de Educación definió a la calidad educativa como el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para gozar de desarrollo humano, ciudadanía plena y para poseer un mecanismo de aprendizaje continuo. La calidad educativa superior tiene varios aspectos a definir; de manera pragmática, se puede decir que la calidad educativa universitaria se alcanza en la medida en que la universidad cumple o satisface a plenitud con las funciones o necesidades para las que ha sido creada; esto depende de cuáles son las necesidades que enfrenta la sociedad que la crea, por ejemplo necesidades económicas, industriales, de mano de obra profesional, etc, determinando de esta manera los roles que la universidad va, o debe desempeñar en su contexto. De aquí surge una diversidad de conceptos o de abordajes de calidad educativa universitaria, ya que diferentes realidades tendrán diferentes necesidades, variando inclusive con la zona geográfica o el periodo de tiempo en que se analice, así se concebirá a la calidad educativa de manera diferente; se genera una concepción particular del profesional y de la universidad, que aún puede variar incluso dentro de una misma ciudad. (Wells, P., 2014). Desde hace varios años diversas instituciones han creado rankings para las universidades en todo el mundo tratando de

resaltar criterios o puntos de referencia para entender a una universidad de “calidad” o de mejor calidad que otras, fortaleciendo algunos aspectos o roles que debería cumplir la universidad como por ejemplo la investigación (evaluadas por producción científica y tecnológica, medidas por el número de publicaciones científicas), la reputación científica (medida por el número de citas que reciben sus papers), su cuerpo docente y los premios que recibieron, la empleabilidad de sus egresados y los puestos destacados que estos puedan obtener, entre otros aspectos.

La realidad peruana, y probablemente la realidad en varios países de la región (salvo excepciones), busca concebir y alcanzar un sistema básico de calidad educativa universitaria, una que provea de condiciones elementales a los estudiantes en busca de una formación universitaria esencial, tratando de superar problemas que afectan la vida universitaria peruana por actores como la informalidad, la corrupción, la pobreza y el subdesarrollo (Cuenca, R., 2015).

La calidad puede entenderse de varias maneras, por ejemplo, como algo de buen acabado, que cumple bien o a cabalidad sus objetivos, como algo difícil de conseguir, que bien vale el dinero que se pagó por él, que se entiende o justifica los procesos que se tomaron para llegar a él, que obtuvo un gran valor añadido gracias a ella, el nivel o estado de las cosas que deben mantenerse (las normas y estándares) para que las cosas sigan funcionando así; desde el punto de vista del mercado se puede entender a la calidad como el nivel o características de un producto que satisfacen al consumidor o a sus expectativas, también puede entenderse como a lo que los expertos llaman calidad. Son diversos los abordajes que se pueden seguir para tratar de llegar a una

definición de calidad, pero entre todas estas se puede decir que los productos u objetos de calidad poseen las siguientes características: que tiene la capacidad de cumplir con determinados objetivos, que tiene la capacidad de satisfacer las expectativas de los consumidores, que cumple con estándares o puntos de referencia mínimos, y que se desenvuelve en un proceso de mejora continua o excelencia. (Vlasceanu, L., Grünberg, L., Pârlea, D., 2007).

La calidad tiene una concepción dinámica, cambia con el tiempo gracias al mejor entendimiento de su naturaleza, su definición ha evolucionado con los años, no es fácil acabar de definirla y muy probablemente seguirá cambiando y mejorando en el futuro. La calidad puede abordarse con diferentes enfoques que se han ido añadiendo con el paso de los años, los enfoques más importantes para el entendimiento de la calidad son: calidad del producto (que se verifica con el control de calidad), calidad del proceso (que se verifica por el aseguramiento de la calidad), la calidad desde un enfoque sistémico y desde la perspectiva del usuario (calidad total) y la calidad como un proceso de mejora continua. La cultura, la organización, las estrategias, el pensamiento sistémico (el pensar como un todo) y otros aspectos como una organización horizontal son aspectos que participan en el nivel de calidad que se alcanza y que por lo tanto influyen en su desarrollo y obtención, (Cubillos R., M.; Rozo R., D. 2009).

3.2.2 Los sistemas de aseguramiento de la calidad educativa universitaria

En noviembre de 1996 el gobierno de Alberto Fujimori, promulgó el DL n° 882, Ley de Promoción de la Inversión en Educación, la cual liberalizó el mercado educativo universitario, disparando la matrícula universitaria y la creación de universidades privadas, trayendo consigo la precarización de la docencia universitaria y de las condiciones laborales para el profesorado; las universidades carecían de docentes, en especial de docentes bien preparados, dedicados a la investigación o a publicaciones (Revista Pólemos 2020); con este crecimiento demográfico universitario ingresó un contingente de profesionales no preparados para asumir las funciones pedagógicas, esto en parte tuvo la responsabilidad de afectar la calidad educativa universitaria de entonces. En este momento la universidad peruana era poco regulada en cuestión de niveles de calidad educativa o licenciamiento; de la crisis derivada de la gran aparición de universidades privadas se tienen dos problemas orbitantes en el profesorado universitario peruano: la falta de preparación del docente universitario y la precarización de condiciones económicas y laborales de la que fueron víctimas, redundando esto en su mayor falta de capacitación y rendimiento (Revista Pólemos 2020).

En el Perú se han ido creando progresivamente entidades aseguradoras que velaban por la calidad educativa universitaria, el año 1999 se crea la CAFME (Comisión de Acreditación de Facultades de Medicina), el 2006 se crea el SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa) que fue el primer órgano de control de la calidad educativa universitaria en todo el sistema universitario peruano, luego el 2007 se crea la CONEAU (Consejo de

Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria) y más recientemente el año 2014 se crea la SUNEDU (Superintendencia Nacional de Educación Superior), con esto vemos que progresivamente en el Perú se han ido implementando entidades que buscan garantizar la calidad educativa universitaria. Con la creación de estas instituciones, a lo largo de estos años, se han desarrollado dos modelos que buscaron garantizar la calidad educativa universitaria: la acreditación y el licenciamiento; la acreditación fue el primer modelo de aseguramiento de la calidad educativa, no era obligatorio a todos los programas de pregrado, era el único modelo de entonces (hasta el 2015 que aparece el licenciamiento), actualmente la acreditación es de sometimiento voluntario y está dirigido por el Sineace. El segundo modelo de aseguramiento de la calidad educativa superior en aparecer fue el licenciamiento, la cual llega el 2015 con la creación de la Sunedu y la aprobación de la nueva Ley Universitaria, Ley n° 30220; desde entonces y hasta la primera mitad del 2023, el licenciamiento se impuso como un proceso obligatorio para todas las universidades y algunos programas de pregrado priorizados en el Perú para garantizar las condiciones básicas de calidad en el sistema universitario peruano (Sevillano S., 2017).

Tanto la Coneau como el Sineace inician actividades bajo el amparo de la antigua Ley Universitaria y de la ANR (Asamblea Nacional de Rectores) buscando garantizar estándares mínimos de calidad para el funcionamiento de programas priorizados en el pregrado como medicina humana, educación y derecho; sin embargo, estas instancias no tenían respaldo legal para sancionar apropiadamente las faltas

cometidas por las universidades o los programas de pregrado evaluados, en parte debido a que las mismas universidades evaluadas formaban parte del órgano que dirigía a estas entidades supervisoras, es decir la ANR. La ANR tenía entre sus miembros a los rectores o representantes de las universidades que serían evaluadas y sancionadas por el Sineace o la CONEAU, por otro lado la CAFME tuvo un mejor desempeño aunque también con dificultades para el cumplimiento de sus funciones, en ese sentido el modelo de acreditación no tuvo los resultados deseados en parte por las capacidades limitadas que poseía y por la influencia política que se veía en las instancias de las que dependía su función reguladora; por ejemplo, y solo para mencionar uno de los casos más relevantes, es con este modelo de acreditación que casi se duplicaron el número de escuelas de medicina en el Perú incluyendo a filiales de universidades, donde en algunos casos se podía ver hasta más de 300 ingresantes por promoción para ciudades del interior del Perú, a la vez el porcentaje de reprobados en el examen nacional de medicina (ENAM) se incrementó pues los estudiantes de medicina no tenían la preparación necesaria para aprobar este examen (Mayta T., P, Cuentas, M. & Núñez V., M. 2016).

El proceso de acreditación de las escuelas de medicina humana en el Perú, fue pionera en el proceso de acreditación y de control de calidad educativa universitaria en el país, la acreditación de escuelas de medicina inicia el año 2001, pero las gestiones para su creación vienen desde la primera mitad del siglo XX. El año 1996 representantes de la Peruvian – American Medical Association, decanos de diferentes facultades de medicina del Perú, la Aspefam y decanos de medicina de universidades

de los Estados Unidos iniciaron gestiones para alcanzar un sistema de garantías a la calidad educativa en la formación médica en el Perú, objetivo que se alcanza parcialmente el año 1999 con la promulgación de la Ley n° 27154, ley que autoriza el proceso de acreditación de facultades de medicina en el Perú. De esta gesta participaron otras instituciones como el Ministerio de Salud (MINSA), el Colegio Médico del Perú (CMP) y la Academia Nacional de Medicina, así la CAFME fue el primer órgano de control de la calidad educativa universitaria en el pregrado médico del país. La CAFME o la Comisión de Acreditación de Facultades de Medicina Humana, que inicia funciones el año 2001, funcionó durante un periodo de 6 años hasta el 2007, tiempo en el que llevó adelante el control de la calidad educativa de los programas de medicina bajo el modelo de acreditación, tratando que los programas de medicina humana cumplieren con los requisitos de acreditación llamados entonces de *estándares mínimos de calidad*. Luego del 2007 el modelo de acreditación continuó con el Sineace, pero la autorización para la creación de nuevas facultades de medicina pasó a manos de la CONAFU (Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades), entidad que dependía directamente de la ANR, esta última institución tenía la responsabilidad de emitir las autorizaciones de funcionamiento, es de esta manera que se disparó la creación de nuevos programas de pregrado de medicina en el Perú entre otros programas y universidades, momento en el que la acreditación se volvió un proceso prácticamente administrativo, no se exigían los estándares mínimos de calidad y no existía un proceso de aseguramiento de la calidad educativa real (Valdivieso M, Sjogren MH, Podestá L, Triana Z, Rodríguez M, Farfán M., 2023), (Consortio de Universidades 2023).

Para el año 1996 se contaban 23 programas de medicina, 34 para el año 2006 y para el 2016 se contabilizaron 52 programas de medicina en pregrado en el Perú, siendo 5 de estas solo filiales de universidades, cubriendo o extendiéndose a 21 de las 24 regiones del Perú, habiéndose creado casi el 50% del total de programas de medicina en tan solo 10 años; para el año 2014 se contabilizaron 39 mil estudiantes matriculados en algún programa de pregrado de medicina humana en el país; con ello vemos que la Conafu no podía controlar la proliferación de escuelas de medicina y que aparentemente habría actuado más por motivación política que ejerciendo un trabajo de carácter técnico, ya que las autorizaciones de funcionamiento eran más bien un proceso meramente administrativo. Para el año 2014, de los 51 los programas de pregrado de medicina existentes en el Perú, la mayoría de ellos era de carácter privado (Mayta T., P, Cuentas, M., & Núñez V., M., 2016), (Zegarra Rojas, O. 2019); con esto se puede ver lo difícil que sería para cualquiera de los programas de medicina de reciente aparición adecuarse a las condiciones mínimas de calidad, lo dificultoso que habría sido conformar un cuerpo docente preparado para afrontar dicha tarea y todos los problemas que tendrían que resolver dichos docentes y directivos para otorgar tales condiciones de calidad a estos programas de medicina y a sus estudiantes. Con esto vamos entendiendo que existía una variedad de dificultades para adecuarse a los estándares mínimos de calidad, dificultades de toda índole económica, política, organizacional, de gestión, y otras más que pronto saldrían a visibilizarse a la sociedad en general (Consortio de Universidades, 2023), (Valdivieso M, Sjogren MH, Podestá L, Triana Z, Rodríguez M, Farfán M., 2023).

La SUNEDU nace el 2014 con la promulgación de la Nueva Ley Universitaria N° 30220 precisamente en respuesta a los bajos resultados del modelo de acreditación, a la proliferación de universidades y de programas de pregrado y a la baja calidad de los egresados. La SUNEDU no se sujetaba a un concilio de rectores sino al Ministerio de Educación, la ANR desaparecía, y luego el año 2015, se publican las regulaciones para este nuevo proceso de aseguramiento de la calidad educativa universitaria bajo el modelo de licenciamiento, siendo este un primer paso para el aseguramiento de la calidad educativa superior, la que sería regulada por la Sunedu, manteniéndose la acreditación bajo la dirección del SINEACE, significando la acreditación – en el actual modelo de calidad educativa -, el control de estándares de calidad educativa y de mejora continua, y ya no el control de condiciones básicas de calidad que es lo que busca el licenciamiento dirigido por la SUNEDU, de esta manera la acreditación pasa a ser un proceso secundario y voluntario para las instituciones universitarias, por otro lado el licenciamiento se establecía como un proceso inicial y obligatorio para las universidades y programas de pregrado en medicina humana en el Perú (Zegarra Rojas, O. 2019), (Sevillano S., 2017).

3.2.3 El modelo de licenciamiento educativo universitario

El licenciamiento significa, en su concepción original, el cumplimiento obligatorio de un grupo de Condiciones Básicas de Calidad (CBC) que buscan garantizar la correcta formación universitaria con condiciones mínimas exigibles a todas las universidades, filiales, programas de pre y posgrado, empezando este procedimiento por las universidades y programas de pregrado priorizados como son las

carreras de medicina humana y ciencias de la salud, educación y derecho. Es en ese contexto que la SUNEDU exigía a las universidades o programas profesionales el cumplimiento de una serie de indicadores, de los que se compone cada CBC, para otorgarle luego de un proceso de evaluación tanto interna como externa, el licenciamiento; es decir el permiso o licencia para funcionar, tanto para casos de universidades, filiales, programas de pregrado o posgrado. Así mismo, de no pasar la evaluación externa realizada por los supervisores de la Sunedu, las universidades o programas de pregrado podían seguir varios caminos, como obtener un periodo de subsanación de observaciones, y, en caso de no resolverse las observaciones hechas por la Sunedu, se podía incluir también el cierre de la universidad, filial o programa de pregrado (SUNEDU 2019).

Durante su periodo de funcionamiento la Sunedu licenció a 10 programas de medicina humana, 37 programas se encontraban en proceso de evaluación mientras que otros 25 programas se encontraban en un proceso de adecuación para cumplir con las CBCs; todo esto se calcula significó una inversión económica de unos 263 millones de soles, además de ello la Sunedu promovió con sus políticas la mejora de la producción científica universitaria, el aumento de la titulación de docentes universitarios con grados de máster o doctor además de mejorar la calidad de egresados y las tasas de empleabilidad entre ellos; también se procedió al proceso de cierre de diversas universidades y programas de medicina cuando estas no se adecuaron a los requisitos mínimos indispensables estipulados por la superintendencia (Consortio de Universidades, 2023).

En la primera mitad del año 2023 el congreso de la República del Perú emite la ley 31520, ley que reestablece la autonomía y la institucionalidad de las universidades peruanas, ley con la que se limita el proceso de aseguramiento de la calidad educativa universitaria bajo el modelo de licenciamiento, es decir que la Sunedu ya no podía evaluar de forma obligatoria a los programas de medicina, al mismo tiempo la composición del cuerpo directivo de la Sunedu se modificaba, quitándole la toma de decisiones y quitándole también el marco legal al promulgarse la ley 31520. Todas estas pugnas legales y administrativas conforman bucles sucesorios de avance y retroceso por el control del sistema de calidad educativa universitaria donde luchan fuerzas de interés nacional contra lobbies políticos y económicos ocultos que son una versión más de los conflictos de interés y la inestabilidad política que vive el país, es un obstáculo más, quizás uno de los más grandes, y que sin duda representa también una dificultad palpable para los docentes, pues al ya no ser obligatorio el licenciamiento, los procesos de licenciamiento en curso o aquellos con aspectos por subsanar quedaron suspendidos de manera indefinida, muchos programas de medicina, sin condiciones de calidad, pueden funcionar hoy sin problemas; esto compromete el trabajo que docentes y directivos de todo el país venían realizando para entregar una educación médica de calidad, cumpliendo en este caso las CBCs planteadas por la Sunedu en su momento. Esta dificultad política, donde un poder del estado peruano entorpece la labor de control que tiene la Sunedu, significa un retroceso en los procesos de mejora de la calidad educativa universitaria. (El Peruano, 2023), (Consortio de Universidades, 2023).

El licenciamiento significaba la verificación del cumplimiento de las condiciones básicas de calidad (CBCs) por parte del programa de medicina humana en una universidad que ya se encontraba licenciada, estas CBCs representan los aspectos más importantes que el programa de medicina debía cumplir; cada CBC se compone de diferentes elementos llamados indicadores. Las CBCs abarcan aspectos diversos como la investigación, infraestructura, equipamiento, gestión docente, entre otros; el cumplimiento de un grupo de estas CBCs e indicadores recae sobre aspectos del trabajo docente, algunas actividades aparentan no pertenecer directamente al área docente pero en realidad estas actividades sí dependen del trabajo docente universitario. Esto quiere decir que hay un grupo sustancial de indicadores y de CBCs que dependen de los docentes universitarios. En el caso de las escuelas de Medicina Humana en el Perú el licenciamiento se llegó a desarrollar según el último modelo de licenciamiento para escuelas de Medicina Humana hasta los primeros meses del 2023 (SUNEDU 2019), (Zegarra Rojas, O. 2019), lo que incluía o incluye a 8 CBCs, las que se componen de 33 indicadores. De todo esto se puede decir que si el trabajo docente se ve afectado o vulnerado en algún sentido esto a su vez perjudicará el cumplimiento de los indicadores y CBCs, y en general a todo el proceso de licenciamiento en general.

Es necesario mencionar que a pesar que el proceso de control de calidad educativa universitario, bajo el modelo de licenciamiento se haya detenido, al menos en su cumplimiento obligatorio, esto no cambia, prácticamente en nada, el concepto de calidad educativa universitario, ni cambia a los problemas que dieron origen a la necesidad del control de calidad educativa en las escuelas de medicina humana en el país, tampoco cambia a los elementos a ser adecuadamente valorados y gestionados

por parte de las escuelas o programas de medicina en el Perú tales como la investigación, el nivel académico del programa de pregrado médico, la existencia de una buena plana docente, el adecuado desarrollo de gestión pedagógica, entre otras condiciones básicas que se establecieron para el control de calidad educativa, solo se ha suspendido su control obligatorio por un mecanismo legal totalmente artificial e inadecuado.

Tabla Nº 1. Condiciones básicas de calidad exigidas a las escuelas de medicina por la SUNEDU, también figura el número de indicadores que posee cada CBC.

CONDICIONES BASICAS DE CALIDAD (CBC)	Nº de indicadores
CONDICIÓN I PROPUESTA ACADEMICA	14
CONDICIÓN II GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
CONDICIÓN III GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	1
CONDICIÓN IV DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	2
CONDICIÓN V INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO	4
CONDICIÓN VI SEGURIDAD Y BIENESTAR.	3
CONDICIÓN VII TRANSPARENCIA	1
CONDICIÓN VIII PROGRAMAS NUEVOS	3

Nota: Esta tabla consigna datos según el último modelo de licenciamiento de escuelas de medicina humana de la SUNEDU del 2019.

De este conjunto de condiciones Básicas de Calidad (en adelante CBC) las que reúnen el mayor número de indicadores vinculadas a la actividad docente son las CBCs I (Propuesta académica), II (Gestión de la Investigación) y IV (Desarrollo del Programa de Estudios), que se detallan a continuación:

La CBC I o de Propuesta Académica agrupa a los elementos que garantizan el correcto y adecuado funcionamiento del programa de medicina, contempla aspectos como la legalidad o formalidad del programa de medicina dentro del sistema educativo peruano, los objetivos de la facultad o escuela de medicina, la organización académica, el plan y el programa de estudios, el desarrollo de la normatividad interna como manuales, reglamentos, organigramas; el desarrollo de una plana docente capacitada. Todo esto se verifica con un total de 14 indicadores que son corroborados por medio de instrumentos o medios de verificación; varios de estos documentos son de actualización periódica. De entre todo este grupo de aspectos se destacan tareas o actividades vinculadas a los docentes como el desarrollo y mantenimiento del plan de estudios y del programa de medicina cada 3 años, el desarrollo de la malla curricular, la creación y gestión de campos clínicos, un plan de selección docente, la existencia de docentes a tiempo completo (10 a 15%), la gestión de las actividades de los estudiantes en las actividades prácticas, investigación en los estudiantes de medicina, desarrollo de un plan de formación continua docente, la gestión documentaria del programa de medicina relacionada al marco legal del programa de medicina, el desarrollo de actividades socio-sanitarias o el desarrollo de una carrera docente (SUNEDU 2019).

En la CBC II tenemos a los indicadores relacionados con la Gestión de la Investigación, aquí se valora la investigación y la producción científica, aspectos que se evalúan para otorgar o no el licenciamiento a un programa de medicina humana, se consideran las publicaciones en WOS (World of science) o en Scopus del programa evaluado, las líneas de investigación, el registro de proyectos de investigación, la disponibilidad de laboratorios exclusivos, la gestión presupuestaria en investigación, la

documentación normativa, el funcionamiento de un comité de ética, tener un 5% de docentes investigadores registrados en el Renacyt, el desarrollo de asignaturas vinculadas a investigación como metodología de la investigación o estadística, contar con material bibliográfico físico y acceso a bases de datos (SUNEDU 2019).

En la CBC IV o del Desarrollo de las Actividades Académicas trata precisamente del seguimiento o ejecución de las actividades académicas, posee dos indicadores: 1) el reporte de actividades académicas estudiantiles y la asistencia docente, 2) el registro de notas y el sistema de evaluación o exámenes de los estudiantes. El examen del Enam es otro aspecto que se evalúa cuando el estudiante ya se encuentra en los últimos meses de formación, aunque este no se encuentra en esta CBC (SUNEDU 2019).

Existen aspectos como la gestión estratégica que contempla elementos del proceso de calidad educativa universitaria, asegura el cumplimiento de las metas y facilitan la programación de actividades a mediano, largo y corto plazos, así como el cumplimiento del perfil profesional y de los objetivos educacionales; en el plan de licenciamiento de programas de medicina del año 2019 contempla estos puntos en las CBCs I y dependen de la existencia de docentes capacitados en temas de gestión docente (Sunedu 2019).

Otro aspecto como el soporte institucional incluye el brindar apoyo o complementar adecuadamente la formación de los estudiantes, incluye elementos como el bienestar universitario, infraestructura, facilidades dentro y fuera del campus y recursos humanos para el correcto mantenimiento de la universidad, estos aspectos se encuentran contemplados en las CBCs V y VI del modelo de licenciamiento de escuelas

de medicina humana de la Sunedu, estos dependen de la disponibilidad de presupuesto y de otros trabajadores más allá de los docentes médicos (Sunedu 2019). Ver páginas 39 y 40.

Otros aspectos como la docencia y la relación enseñanza-aprendizaje se desarrollan dentro de la CBC IV del modelo de licenciamiento de escuelas de medicina, estos incluyen dos puntos 1) el reporte de actividades académicas estudiantiles y la asistencia docente, 2) el registro de notas y el sistema de evaluación o exámenes de los estudiantes, no se consideraron tópicos como didáctica docente, dominio del tema, manejo de teorías del aprendizaje, participación o motivación del estudiante. Sobre este respecto se ha realizado una pregunta en la guía de entrevista con resultados plasmados en la sección de resultados. La Sunedu considera al Enam (examen nacional de medicina) como parte del modelo de licenciamiento, valorando las calificaciones de los estudiantes en este examen. (Sunedu 2019). Hay que recordar que los elementos investigativos se revisan en la CBC II; por otro lado mencionar que los criterios considerados como elementos de calidad universitaria exigidos por la Sunedu se encontraban en evolución hasta que fue intervenida políticamente por el actual congreso en el año 2023, motivo por el que no se exigían aspectos más profundos de la investigación científica como la investigación y desarrollo en innovación, tecnología o patentes.

3.2.4 Las dificultades docentes frente al proceso de licenciamiento

Las dificultades que se obtuvieron en la presente tesis son aquellas que los docentes participantes plantearon durante las entrevistas. Estos docentes forman parte del cuerpo docente médico de la institución en la que se ha llevado a cabo la presente investigación. Dado que se trata de una investigación cualitativa los resultados dibujan un fenómeno experimentado y descrito por el conjunto de los médicos sobre su participación en las actividades de licenciamiento. Los docentes participantes expresaron sus percepciones sobre un fenómeno que les es común a todos, por ello y más allá de la mirada particular de cada uno, la coincidencia de sus testimonios y la consistencia de sus declaraciones se interpreta como una tendencia de la visión general de los docentes médicos de esta escuela de medicina. Los aspectos éticos se encuentran precisados en la sección 4.7 de “consideraciones éticas” dentro del apartado la metodología.

Los aspectos socio-emocionales de los participantes no han sido abordados directamente en las entrevistas, sin embargo, se han observado expresiones de molestia con la situación vivida, cuando trataron las dificultades a las que se enfrentan ya que constituyen una limitación a su desarrollo personal y profesional.

Las dificultades que enfrentan los docentes universitarios es diversa, se puede decir que es un complejo de factores el que afecta al docente, complejo que cambia de tamaño y composición según su escenario; esto merma todas las actividades docentes incluyendo el licenciamiento. La literatura describe diferentes componentes de este complejo: material, organizacional, administrativo, laboral, económica, académica, moral, psicológico, social, política, entre otros (Rubio H. 2019) (Mas T., O. 2011).

Respecto al licenciamiento de escuelas de medicina humana en el Perú, se exige el cumplimiento de 8 CBC, las cuales poseen un total de 33 indicadores. La CBC I o de Propuesta Académica posee 14 de 33 indicadores, esta CBC es la más importante de todas con fines de licenciamiento, y contempla aspectos académicos como el establecimiento de objetivos, organización académica, plan de estudios, evaluación de la plana docente, investigación docente, identificación con la institución y otras funciones asociadas. La CBC II o de Gestión de la Investigación, analiza la investigación docente de forma más específica y se conforma de 5 indicadores todos los cuales corresponden al área del trabajo docente; la CBC IV o de Desarrollo del programa de estudios, donde se monitorea el desarrollo de actividades como la evaluación del aprendizaje, posee 2 indicadores, ambas dentro de la esfera del trabajo docente. Estas tres CBCs referidas (I, II y IV) son las que comprometen más directamente el trabajo del docente universitario, los indicadores que comprometen el trabajo docente suman 21 indicadores de 33, es decir que más de la mitad de indicadores para el licenciamiento estarían estrechamente relacionados con la actividad docente, lo que demuestra la importancia de la participación docente en el proceso de licenciamiento de las escuelas de medicina humana en el Perú (SUNEDU 2019), (Zegarra Rojas, O. 2019).

Para cumplir con los requisitos o las CBCs en el proceso de licenciamiento en el Perú, las escuelas de medicina primero atraviesan un periodo de autoevaluación o evaluación interna, aquí las autoridades universitarias usualmente se organizan y toman una serie de medidas que buscan cumplir todos los indicadores o CBCs, se asignan funciones, forman grupos de trabajo, se asignan plazos y se recopila todo el trabajo

hecho por la escuela de medicina en el periodo de tiempo que tuvieron para adaptarse a las condiciones de calidad establecidas por la Sunedu. Una vez culminado este proceso y llegado el plazo se procede a solicitar la evaluación externa realizada por la SUNEDU quienes agendan y cronograman la visita a realizar al programa de medicina en evaluación, previamente la Sunedu abría canales de comunicación con las autoridades universitarias para asesorar el proceso de adecuación o cumplimiento de las CBCs (SUNEDU (2019), (Zegarra Rojas, Oswaldo. 2019).

En esta evaluación externa se verifica todo lo conseguido en la etapa de evaluación interna, si se cumplen estos requerimientos satisfactoriamente se emite el informe favorable y el licenciamiento por un periodo variable según el nivel de consecución de metas establecidas por la SUNEDU y su reglamento, que ponía énfasis en dos puntos: el nivel de investigaciones y las calificaciones obtenidas por sus egresados en el ENAM. Dichas investigaciones debían estar publicadas en revistas indexadas acompañándose su nivel de citas alcanzadas, la escuela de medicina debía ubicarse en los dos quintiles más altos de Latinoamérica para investigación y citas. En cuanto a las calificaciones del Examen Nacional de medicina (ENAM), el record promedio de las calificaciones obtenidas por los egresados debía ubicarse en los dos quintiles más altos del ranking nacional para el ENAM. Con estas condiciones la escuela de medicina obtiene el licenciamiento por al menos 6 años. (Zegarra R., O. 2019), (SUNEDU 2019). Así mismo en la CBC I se evalúa el nivel de capacitación docente o de obtención de posgrados, en la presente tesis incidí sobre los grados de magíster o de doctor porque se relacionan más con la producción científica y a un

enfoque académico, que el adquirido durante el residentado médico o el proceso de especialización médica que ostentan la mayoría de médicos - docentes, el residentado tiene un enfoque más médico o asistencial y no destaca por su labor académica o investigativa en sí mismo. La escuela de medicina humana que abordé tenía pendiente la supervisión externa que iba a realizarse por la SUNEDU en los primeros meses del 2023 hasta que se promulgó la ya citada ley 31520, ley que se supone retorna la autonomía a las universidades en el Perú (SUNEDU 2021), (Fraser, B., 2022).

En la literatura revisada se han identificado varios problemas asociados para la participación docente en actividades de acreditación o calidad universitaria, hay que mencionar que el licenciamiento es un procedimiento de control de la calidad educativa implementado en el Perú que, de no ser aprobada, le confiería a la Sunedu la capacidad de sancionar o incluso de cerrar el programa profesional. El modelo de aseguramiento de la calidad educativa universitaria bajo la denominación de *licenciamiento* es prácticamente única del Perú, comúnmente se desarrolla bajo el nombre de *acreditación* en la mayoría de países vecinos incluyendo a los países de habla anglosajona. Uno de los puntos más importantes encontrados en la literatura respecto a las dificultades que atraviesan los docentes universitarios es la profesionalización, es decir la dedicación casi a exclusividad que debería tener el docente, lograr esto precisa de condiciones principalmente económicas para que el docente (en este caso el médico) abandone la actividad asistencial, otras fuentes de ingreso económico y se establezca principalmente como docente para dedicarse a investigación, gestión, capacitaciones, realizar posgrados, publicaciones, entre otros; la Sunedu establece un porcentaje

mínimo de docentes a dedicación exclusiva, algo mayor al 10 a 15% del total de docentes (para ser exactos el número de docentes a tiempo completo se calcula obteniendo el 10% del número de horas lectivas dividido entre 40, que es el número de horas semanales que trabaja un docente a tiempo completo), que deben formar parte de la plana docente de un programa de medicina, precisamente para que ellos realicen trabajos priorizados como gestión, dirección o investigación, proyección social entre otras labores. (Guerrero G., H. I. 2019), (Martínez I. J., Tobón S. y Romero S. A. 2017), (SUNEDU 2019).

En estos estudios arriba mencionados también se describen otros problemas como la falta de tiempo, discriminación laboral, recarga de actividades, problemas de gestión, falta de apoyo de las autoridades, la falta de recursos o apoyo para los procesos académicos, mala comunicación, poco trabajo en equipo, etc; con todo lo descrito vemos que existen problemas internos como externos al docente que impiden su participación en el ejercicio docente como también en el licenciamiento; otro factor identificado es el desinterés y poco sentido de pertenencia a la institución, comúnmente las plazas docentes convocadas son contratos cortos a tiempo parcial lo que restaría posibilidades e interés de trabajar para el licenciamiento, afectando la permanencia, organización y resultados. En el estudio de Araneda, Rodríguez y Pedraja (2013) se identificaron que el nivel de financiamiento hacia las universidades puede mejorar la calidad del cuerpo académico, mejorando la productividad investigativa y el grado académico de sus docentes.

Una dificultad importante, ya referida en los antecedentes, es la organización o las dificultades docentes de tipo organizativo, estas habrían sido una de las principales dificultades que impedían la participación docente en las actividades de calidad educativa universitaria; esto, según la bibliografía, sucedería de varias maneras como por ejemplo retrasando o imposibilitando la socialización de los problemas identificados dentro del programa académico (y sus posibles soluciones), ralentizando los procesos de adaptación o cambio, impidiendo la comunicación entre docentes y directivos, afectando la toma de decisiones, afectando la distribución del trabajo, la reorientación de la visión y enfoque de la facultad y sus problemas, así como el mismo entendimiento de la problemática docente y de los docentes en sí mismo, es decir el entendimiento de los intereses y preocupaciones del docente para alcanzar sus metas - es muy probable que llegar a un puerto común entre lo que representan los objetivos para ambos grupos, docentes y facultad, signifique trabajar en los puntos comunes de esas visiones, para atravesar con éxito el proceso de licenciamiento-. Es por ello que una organización se puede entender como una plataforma de relaciones entre directivos, docentes y estudiantes; una organización tiene valores y una historia que la define y que la hace única, esto también significa hay una transmisión de valores, se puede entender que en una organización existe también una cultura organizacional, es decir un grupo de supuestos básicos sobreentendido por todos, que nos hace pensar, percibir y sentir de una manera tal que se considera tácita entre los miembros; se puede decir que es la complejidad subyacente a las relaciones entre las personas que forman una organización (Siqueiros Q., M., y Vera N., J.; 2022).

La cultura organizacional puede ser definida por agentes internos como externos, por procesos materiales o inmateriales, conscientes o inconscientes donde se construye su visión, misión, valores, normas y comunicación que son tácitas y que no tienen que ser iguales entre los miembros; otro autor agrega otras dimensiones: modelo de rol (de cada docente o miembro de la organización), cultura académica y conflicto de intereses, de aquí podemos entender que co - existen una cultura y una relación ideal y otra real, Otro autor plantea otras dimensiones en la vida de una organización: liderazgo, comunicación, confianza, recompensa y estructura organizativa. Han sido interesantes los hallazgos realizados por Feather quien el 2016 en el Reino Unido identificó en sus docentes entrevistados, se hallaron ideas como culpa y angustia frente a las necesidades educativas, tener pocos niveles de reflexión, además de problemas con la burocracia, autoritarismo y problemas de financiamiento. Por otro lado, Vasyakin en Rusia, también en el 2016 identificó entre los estudiantes la preocupación con respecto a la cultura jerárquica de la universidad, factor que afectaba el desarrollo de una cultura competitiva o de excelencia, de una cultura basada en metas o al menos de una que responda a las demandas del mercado. De esto se puede colegir que existen múltiples organizaciones, o que la organización se siente fraccionada, es más es posible que el lector se sienta y esté seguro que él pertenece a uno de estos lados o caras, pero en realidad todos pertenecen a la misma organización, al menos en la teoría, aunque en la práctica cada uno siga caminos distintos. Cada fracción posee sus propias creencias, objetivos y valores, con una misión y visión de futuro diferentes; en una organización, con varios caras; se requiere una visión y entendimiento holístico de los actores, sus preocupaciones y el modo de hacerlos trabajar en equipo; de aquí se entiende que el

trabajo del líder es clave, el líder o líderes deben ser no solo conocedores de su entorno sino también empáticos para trabajar con los elementos de su realidad y con los demás miembros de su organización; hábiles para manejar todos estos factores y organizarlos, darles cause para alcanzar la calidad educativa y la excelencia. (Feather, D., 2016), (Vasyakin, B.; Ivleva, M.; Pozharskaya, Y. y Shcherbakova, O., 2016).

En otro estudio se enfatiza la importancia de tener un liderazgo colaborativo, que el líder o líderes sepan crear un clima laboral agradable, con metas claras, una comunicación abierta, con un liderazgo motivador, donde se pueda insertar un trabajador fácilmente, con bajos niveles de estrés. También se hace hincapié de las redes informales o de las formas indirectas como se ejerce influencia, es decir trabajar con las personas que ejerzan liderazgo dentro de la organización; también a ocuparse en la satisfacción y disposición a realizar tareas fuera de sus deberes correspondientes. El líder debe estimular y seguir respetuosamente a sus trabajadores, es casi ineludible que el líder se entere o participe en la obtención de las metas de sus trabajadores, de no hacerlo es muy probable que los trabajadores se alejen de las metas de la institución, perdiendo motivación. De esta manera el líder se convierte en un arquitecto del desarrollo humano y profesional de sus docentes, estudiantes y de toda la organización, pudiendo realizar diferentes sistemas de recompensas o retribución, probablemente transitando por diferentes tipos de liderazgo como el transformacional, transaccional o el *laissez-faire*. Probablemente el tipo de liderazgo mejor reconocido por la literatura es la transformacional porque puede motivar y comprometer a sus miembros, mejorando la calidad y los procesos que conlleva, con esto también podemos concluir

que el tipo de liderazgo que existe en la organización va a ser un factor que ayude a definir la cultura organizacional que se viva dentro, el clima laboral, el compromiso con las labores y los resultados obtenidos (Pedraja R, L., Marchioni Ch., Í., Espinoza M., C., y Muñoz F., C.. 2020).

Desde el punto de vista laboral se han registrado situaciones muy variadas que pueden generar estrés en los docentes, solo por poner un ejemplo los jefes o dueños de las universidades pueden recargar de actividades a los docentes, generando agotamiento, irritabilidad, acoso laboral, sensación de insatisfacción o injusticia lo que puede desencadenar en estrés, depresión, asociarse al consumo de alcohol u otras sustancias o reacciones impulsivas principalmente, todas estos problemas derivan en la afectación laboral, la afectación del ambiente laboral, la desorganización; el primero de todos estos problemas es el estrés laboral, este cuadro de agotamiento o estrés mental asociado al trabajo es llamado síndrome de Burnout que se ha reportado entre los docentes siendo los docentes universitarios un grupo profesional de particular riesgo ya que tratan directamente con los problemas de otras personas como sus estudiantes, pacientes y demás trabajadores. (García, A., Escorcía, C., & Perez, B. 2017), (Gomes, M. V., Maia, J. L. F. 2021), (Villamizar C., D; Padilla S., S.; Mogollon C., O.; 2015); esto también, muy probablemente, afectaría la participación del docente en todas las actividades laborales, como las asociadas a los procesos de calidad educativa o licenciamiento.

Desde el aspecto investigativo la SUNEDU, en su plan de licenciamiento originalmente, solicitaba estándares cada vez más altos de investigación, publicación y

citación (SUNEDU 2019). Se ha encontrado que las universidades que cuentan con mayor número de investigadores tienen egresados con mejores resultados en las pruebas estandarizadas, a la vez esto se asocia con que estas universidades tengan institutos o grupos especializados en investigación (Escobar y Orduz 2013). Considerando la problemática docente con la investigación en el Perú, se observa una escasa cultura investigativa, tradicionalmente se mantienen separadas las funciones docente e investigativa, considerándose a la investigación como secundaria, no existiendo políticas claras y un hábito de investigar entre los docentes como una herramienta de trabajo docente. Sumado a esto, la investigación es un proceso complejo con varios componentes, cada uno de ellos sofisticado, más aún cuando escasean ejemplos palpables de como investigar (Delgado C., L. 2016). La problemática que enfrenta el área académica vinculada a los procesos educativos universitarios de calidad está dominada por el área investigativa, la segunda CBC del modelo de licenciamiento para programas de medicina humana con sus 5 indicadores se dedican exclusivamente al área investigativa. La investigación científica era el pilar fundamental de la metodología para determinar el periodo de duración de licenciamiento de los programas de medicina humana según los documentos originales de Sunedu hasta antes del 2023 (Zegarra Rojas, Oswaldo. 2019). A su vez, las dificultades docentes vinculadas a la investigación son diversas, siendo las organizativas y económicas las más relevantes entre otras más.

La falta de apoyo económico a la investigación es una de los principales problemas que hace que un docente difícilmente pueda vivir de la investigación; la

universidad peruana carece de inversión pública y privada que financie el desarrollo de ciencia y tecnología; se reportó que el Perú solo invierte entre el 0.08 al 0.12% de su PBI en investigación, esto según el último Censo Nacional de Investigación y Desarrollo del 2016, llegando a penas a sobrepasar los 500 millones de soles para el año 2015, estando así entre los últimos países de la región en inversión en investigación científica y desarrollo (I+D), los países que más invierten en I+D son los que tienen mayor crecimiento económico a largo plazo, los que poseen mayor diversificación económica; con la información recogida en este censo se vio que el Perú invirtió 4 veces menos y hasta 20 veces menos que otros países como los de la Alianza del Pacífico o los de la OCDE respectivamente. No solo hay escasa inversión, también existe una escasa producción científica y escaso personal calificado para investigar, así se puede entender que en el Perú hay escaso interés por investigar, en especial docentes investigadores, ya que en el Perú el 75% de la investigación que se produce procede de las universidades ya sean públicas o privadas, mientras el otro 25% procede de institutos de investigación u otras instituciones; podemos precisar que las universidades no invierten adecuadamente en investigación ni en el docente investigador. Por otro lado las publicaciones peruanas se realizan en un contexto más académico o “teórico”, no teniendo la mayoría de estas aplicación directa, muestra de ello es que solo el 25% de las investigaciones peruanas (provenientes principalmente de centros de investigación y de universidades privadas sin fines de lucro) tenían vinculación con la empresa, es decir solo la cuarta parte de la investigación producida en el Perú tendría una utilidad en el campo o en el mercado. La investigación científica y la tecnología participan en la diversificación económica y la complejización de la mano de obra y

del valor agregado a los productos que el Perú produce, esto depende del entendimiento de las autoridades responsables de dirigir y ejecutar las políticas en investigación; las dificultades y las tareas que tiene que enfrentar el docente universitario son varias y complejas (Cervantes L., L., Bermúdez D., L., y Pulido C., V.. 2019), (Ortiz, M.; 2016).

La universidad y el estado peruano no retribuyen económicamente al investigador de una manera razonable, hay que precisar que las fuentes de financiamiento de las investigaciones en el Perú varían según el tipo de universidad, siendo los fondos propios de las universidades de donde provienen principalmente el financiamiento, las universidades sin fines de lucro son la excepción, pues más del 80% de su presupuesto de investigación procede de fuentes extranjeras; no es fácil para un docente universitario conseguir financiamiento para investigar o dedicarse a investigación, el censo de investigación también reveló que en el año 2015 cerca de la mitad de centros de investigación en el Perú no ejecutaron ningún proyecto de investigación debido a que no tenían financiamiento o que desconocían de los fondos que podrían financiar los proyectos que tenían en espera, esta información es llamativa al contrastarse con el crecimiento del número y sedes universitarias, esto indicaría la desconfianza de las mismas autoridades universidades hacia la investigación y la preferencia que existe por el ladrillo y cemento (Ortiz, M.; 2016), (Cervantes L., L., Bermúdez D., L., y Pulido C., V.. 2019).

El docente universitario investigador debería tener acceso a saber de las fuentes de financiamiento en investigación tanto nacionales como extranjeras, los montos, las temáticas y las condiciones para acceder a el, en la práctica ambos tipos de

financiamiento no se hacen visibles a simple vista al docente de manera que motive el desarrollo de investigadores la apertura o visibilización de estos fondos aumentaría la competencia por acceder a esta financiación, mejorando los resultados, es probable que los fondos públicos sean los más excluyentes para el docente promedio, en especial para los docentes contratados, este fenómeno también se daría por políticas en investigación poco claras o por falta de difusión de los fondos concursables que existan en el Perú o en el extranjero por parte de las instituciones que financien investigación; se requiere maximizar la calidad de las investigaciones, mejorando la presencia peruana en revistas indexadas, mejorando la ejecución presupuestal en temas de investigación, acreditando nuestras facultades de medicina con acreditadoras internacionales, mejorando nuestro índice H, mejorando nuestra reputación investigativa y ética internacionalmente, en otro caso los fondos de investigación nos mirarán con desconfianza y no invertirán en universidades peruanas (Sanchez C., H 2022).

La investigación y el gasto en investigación se ha centralizado en Lima, la ciudad capital, ya que más del 65% del gasto en investigación se da en esta ciudad, siendo el gasto para el resto de ciudades en orden descendente el siguiente Arequipa, Piura, Amazonas y Loreto, estas cinco ciudades representan casi el 80% del gasto en investigación, las demás 20 ciudades del Perú tendrían cerca del 20% de la inversión en investigación, es decir algo de 100 millones de soles para 20 regiones, con esto podemos ver que el gasto en ciudades del interior como en la región centro del Perú es pequeña, precisamente según este censo Huánuco es la ciudad del Perú con la menor inversión en investigación con solo el 0.2 del gasto nacional, con este monto el docente

no podría dedicarse o participar de procesos investigativos de manera sostenida, menos aún crecer la producción científica si no existe una fuente de financiamiento segura o predecible, la investigación como actividad autosostenible es improbable o de difícil acceso en ciudades del interior del Perú como Huánuco; precisamente cerca al 70% de la ejecución presupuestal en investigación se destina a remuneraciones, los proyectos que se ejecutaron no significaron dar la autosostenibilidad económica a los proyectos de investigación ni de los investigadores, como por ejemplo sí podría significar los gastos en bienes de capital, en este rubro se habría gastado en el 2015 solo un 20% del presupuesto lo que es un monto pequeño; estos bienes generarían ingresos por medio de empresas con un fin social o con fines de mercado. Por otro lado el tipo de investigación que con más frecuencia se desarrolla en el Perú es la investigación básica (26%), mientras que el desarrollo tecnológico es de solo el 7.3% para el año 2015, los estudios de ciencias puras tienen poca aplicabilidad en el campo y difícilmente se verán beneficiadas por alguna retribución del público o impactando a comunidades necesitadas de estos servicios (Ortiz, M.; 2016), (Salas-Blas, E., 2019), (Cervantes L., L., Bermúdez D., L., y Pulido C., V.. 2019).

Desconocer el salario de un investigador en el Perú nos impide saber que tan competitiva sería la investigación en el mercado laboral docente, en el sector profesional o en el área de investigación; otros datos como la hoja de vida o los antecedentes del investigador, las citaciones con que cuenta, la universidad para la que investiga, etc., influyen en la valoración de un financista para elegir apoyar a un investigador o a un proyecto de investigación; por otro lado las autoridades como

Concytec, puede elaborar un perfil para el docente investigador, para aumentar sus posibilidades de financiamiento, además su puede transparentar más información como cuáles son las áreas de mayor financiamiento en el Perú, las áreas de mayor crecimiento en investigación o saber los principales financistas tanto nacionales como extranjeros, se ha visto que a mayor remuneración al docente investigador existe una mayor producción científica (Moquillaza V., 2019), son una serie de cuestiones que los docentes y autoridades deben gestionar para facilitar un docente universitario pueda acceder a nichos laborales de un mercado laboral muy poco conocido (Sanchez C., H 2022), (Salas-Blas, E., 2019).

Actualmente hay muy pocos investigadores en el Perú, se estimó que en el 2015 en el Perú habían 3374 investigadores, que por cada mil integrantes de la PEA habían solo 0.2 investigadores en el Perú, mientras que el promedio de América Latina era de 1.3 y el promedio de la OCDE era de 12.7. Cerca de un tercio de los investigadores en el Perú poseen el grado de doctor, otro tanto poseía el grado de magíster, con esto vemos el tiempo y el dinero que requiere la formación de un docente como investigador ya que tener un título de posgrado requiere al menos de entre 2 a 3 años adicionales de formación por cada uno de estos grados académicos, el principal tipo de contrato que ostentaban los investigadores en el Perú era de docente a plazo indefinido en los dos tercios de investigadores (Ortiz, M. 2016). La presencia de investigadores puede llegar a ser crítica en el Perú, se encontró en un estudio que solo 4 de cada 10 docentes habían publicado alguna vez en su vida y que solo 1 de cada 10 lo hizo en los últimos 3 años; por otro lado, se vio la existencia de facultades de medicina donde cerca al 50% de

asesores de tesis que nunca habían publicado un solo artículo en su vida (Chachaimar, J., Fernández-Guzmán, D. y Atamari-Anahui, N.; 2019), (Mejia, C., Valladares-Garrido, M., Valladares-Garrido, D.; 2018). En la mayoría de universidades o facultades de medicina humana no cuentan con un aparato organizado alrededor de la investigación como equipos de asesores, equipos editoriales, apoyo en traducción, apoyo logístico, etc., sino que estos se realizan de manera aislada o voluntaria, con poca atención o reconocimiento; la investigación no se hace viable, autosostenible ni rentable para ellos (Salas BE, 2019); (Martínez I. J., Tobón S. y Romero S. A., 2017).

El Perú tiene pocas publicaciones de calidad como las vinculadas a Scopus o a WOS, según el portal Scimago Journal Rank (SJR), el Perú se encuentra rezagado en Latinoamérica, ocupa el puesto 66 en publicaciones a nivel mundial, por debajo de varios países del Africa como Egipto, Sudáfrica, Nigeria o Etiopía; las publicaciones peruanas son principalmente de alcance nacional, publicándose en su mayoría en revistas no indexadas, la publicaciones que más alcance internacional tienen - y por lo tanto las que más se publican en revistas indexadas- son las que provienen de universidades privadas sin fines de lucro, seguidas por los institutos de investigación nacionales, las que menos publican a nivel internacional son las universidades públicas, el promedio de publicaciones por universidad el 2015 en revistas indexadas fue de 3 artículos, mientras que en Africa es de 10 artículos por universidad (Moquillaza V., 2019); esto quiere decir que el aparato investigativo es ineficiente, que los docentes requieren mayor capacitación, mayor soporte en asesorías, todo esto conlleva a problemas de calidad en las investigaciones, en especial en universidades públicas o en

privadas con fines de lucro, por ello es que no logran publicarse en revistas indexadas; a la vez el ratio de investigaciones o de publicaciones por investigador es de 0.6 en el Perú, mientras que en Chile es de 1.7, eso quiere decir que bastaría que un docente participe como coautor de un único estudio y ya se calificaría como investigador. (Scimago Journal 2023), (Ortiz, M., 2016), estos datos desacreditan a los investigadores, a las universidades y al Perú como destino de financiamiento en investigación.

Los problemas organizativos en investigación científica en las universidades son relevantes, en un estudio se reportó que el 91% de docentes encuestados consideraba que no se hacía nada por la investigación universitaria, esta percepción no procedía únicamente de los docentes, por otro lado las autoridades universitarias desconfiaban de los resultados de la investigación científica producida en la universidad, que aparentaría no ser tan necesaria. Más allá de la investigación formativa realizada por los estudiantes, mejorar la producción y la calidad de las investigaciones universitarias depende de los docentes ya que son la principal fuente de publicaciones, este mejoramiento es un proceso que debe ser planificado en coordinación con todas las partes, con este propósito, deben haber programas de formación docente orientados a la investigación, mejorando el uso de herramientas como metodología de la investigación, estadística, redacción científica, búsqueda bibliográfica, inglés, informática o uso de softwares de investigación, entre otras materias; debe crearse y difundirse una organización y política institucionales claras para fomentar la investigación. Buscar la publicación de los estudios realizados por los docentes es otra

meta, debe existir una transición hacia las revistas indexadas a través del perfeccionamiento de las investigaciones y publicaciones, lo que significaría un proceso de maduración que debe ser gestionado y valorado apropiadamente por el vicerrectorado de investigaciones o el que cumpla estas funciones en las facultades de medicina para fortalecer las competencias del docente en estas materias (Valles C, M. A., 2019), (Ortiz, M., 2016).

Se puede percibir que en el Perú hace falta, en muchas universidades, políticas investigativas claras, asertivas y lo suficientemente visibles para favorecer la investigación docente. Los docentes se pueden sentir confundidos o ignorar de plano toda la organización que tiene la universidad o el programa de medicina para fomentar la investigación si no se articulan las inquietudes, deseos e intereses del docente con la necesidad de investigar que la universidad enfrenta, por ejemplo, cómo el investigador espera que la universidad lo ayude (más allá del aspecto económico), los beneficios que la universidad puede ofrecer a sus docentes, el sistema de soporte que el docente puede disponer para asistir al investigador, las condiciones bajo las que tendrían que investigar: plazos, condiciones éticas (no plagio, no fabricación de datos), entregables, avances, traducciones, anexos, formatos, etc; los fondos que maneja la universidad, etc. No gestionar estos aspectos puede dejar al investigador en un vacío institucional, creando una imagen donde la universidad o escuela de medicina no estaría gestionando las necesidades que la investigación conlleva. Los fondos públicos destinados a investigación en el Perú deben ser valorados correctamente ya que los resultados actuales son bastante mejorables, existen universidades – especialmente públicas- con

una dinámica política intensa pero poco productiva - que se supone iba a cambiar con la reforma universitaria del 2014-, por otro lado existen universidades pequeñas, con bajos presupuestos pero que tienen más publicaciones y mayor presencia en revistas indexadas pero con un sistema de gestión investigativa más eficiente; las autoridades universitarias tienen un rol gestor o articulador de los aspectos logísticos y administrativos, hay un trabajo organizativo grande alrededor de la investigación docente en la universidad; si el docente enfrenta todas estas dificultades solo o no encuentra una gestión u organización al respecto puede creer que se hace poco o nada por investigar en la universidad (Valles C, M. A., 2019), (Ortiz, M., 2016), (Contreras C, C, Ccoicca H., F, Atencio P, J., Paucar H., W, y Sedano M., C.; 2021). Se verán más aspectos organizativos en relación a las dificultades docentes para participar del proceso de licenciamiento más adelante.

La obtención de posgrados es otro aspecto académico del desarrollo docente que afectaría el licenciamiento, la Sunedu requería que todos los docentes en ejercicio posean títulos de posgrado, sean de maestría, doctorado o al menos de especialidad médica; se requieren más docentes con el grado de magíster o doctor, que tengan producción científica y hagan docencia de calidad; actualmente la especialidad médica no significa una mejora en la producción científica o en el número de publicaciones ya que el residentado médico no requiere se realice investigación como requisito para graduarse como médico especialista, tampoco significa que los médicos docentes especialistas realicen investigación científica pues el residentado médico no se avoca a esas actividades; usualmente no se consideran materias de investigación en la currícula

del residentado médico; el hecho de que la SUNEDU haya aceptado el título de especialización médica como un posgrado válido para ejercer la docencia en las escuelas de medicina no aportaría cualitativamente ni cuantitativamente a mejorar la participación docente en las actividades de investigación con miras al licenciamiento, sería idóneo que la residencia médica conlleve una participación efectiva en investigación científica o condicione la publicación de un artículo científico; el cuerpo docente de la escuela de medicina objeto de estudio de esta tesis está compuesto principalmente por médicos especialistas, pese a lo cual presenta problemas de licenciamiento. Por otro lado se requiere que los magísteres y doctores sigan investigando y entregando servicios educativos de calidad en las aulas y en los entornos donde se desenvuelven. Entre los problemas o dificultades que enfrentan los docentes para realizar una maestría y culminar un proyecto de investigación se encuentran el tener poca formación y poca experiencia en investigación, deficiencias metodológicas, no contar con apoyo de recursos humanos, económicos y tiempo, problemas psicosociales incluyendo la motivación, la edad, problemas de organización, problemas familiares, adecuación laboral; desde el punto de vista institucional se han agrupado estas dificultades como falta de apoyo de la universidad, problemas organizativos académicos y problemas con los asesores, entre otros. (Chambilla Alccalayco, S. 2020), (Avila, Elizabeth. 2017), (Merino Solari, R. 2019), (Figueredo, C. H. S. 2020), (Atamari-Anahui, N., Sucasaca-Rodríguez, 2016).

Un punto relevante considerado para el licenciamiento de las escuelas de medicina humana en el Perú es el promedio de calificaciones obtenidas por los alumnos

del último año de la carrera en el Examen Nacional de Medicina (ENAM), este examen es un instrumento para evaluar la calidad educativa brindada durante los años de la carrera profesional, mide la calidad del producto, del médico a puertas de egresar, se evalúan casi la totalidad de materias llevadas durante el pregrado, a partir de estas calificaciones año a año se elaboran rankings de las mejores escuelas de medicina considerando los resultados obtenidos por sus estudiantes, normalmente lideran la lista universidades como Cayetano Heredia o la Universidad Mayor de San Marcos (Mendoza C., G.; Torres M., Ramos, R. y Álvarez, C.; 2021), (Mendoza. C., G.; Mejia C., R., Cano P., J.; 2018). El ENAM es un medidor educativo, no solo de los estudiantes, sino también del docente, evalúa toda la organización y trabajo que realiza un programa de medicina humana para formar y preparar a sus estudiantes; el ENAM es también un indicador de calidad desde el punto de vista del producto, a diferencia de un enfoque de calidad basado en el proceso - que se fija en la calidad con la que se desarrolló cada etapa - que se tomaron para llegar al producto a fin de evaluar la calidad; ambos enfoques son considerados por la Sunedu en su modelo de licenciamiento de programas de medicina.

Algunas escuelas de medicina humana han desarrollado programas de preparación para mejorar el rendimiento de sus estudiantes en el ENAM por medio de cursos de capacitación continua u otros semejantes; además estas actividades acondicionan a los estudiantes al trabajo asistencial que están pronto a desarrollar. El trabajo docente puede también medirse con este instrumento, la calidad de los resultados del Enam es un indicador de la calidad del profesorado y de los mismos

programas de medicina; existen potenciales problemas que afectarían el trabajo docente con relación al Enam como la sobrecarga laboral, la calidad del cuerpo docente, entre otros, los que ponen de manifiesto otras posibles falencias; el ENAM es un aspecto importante muy considerado por la SUNEDU para el licenciamiento (Mendoza C., G.; Torres M., Ramos, R. y Álvarez, C.; 2021), (Quispe C., M. 2018), (Mendoza. C., G.; Mejia C., R., Cano P., J.; 2018).

Los problemas que enfrentan los docentes no solo se desarrollan en el mundo académico, en Chile, Coilla y Vallejos (2016) reportaron problemas financieros asociados a actos de corrupción, fue el caso de una universidad privada que desvió fondos a través de empresas inmobiliarias de donde la misma universidad alquilaba los predios donde funcionaba, siendo ambas empresas de los mismos dueños pagando por dichos predios altos alquileres a estos empresarios. En el Perú una universidad privada pagaba altos salarios a su rector y altos funcionarios no reinvertiendo sus ingresos en las mejoras de la universidad, incluso dejando de lado el proceso de licenciamiento, esto es crítico porque no se financia el trabajo académico o investigativo o se mejoran las condiciones laborales para los docentes, sino que se prefirió gastar en sobornos disfrazados de salarios a docentes que eran magistrados para resolver los problemas judiciales y políticos que tenían los dueños de esta universidad a la vez que se mantenía una burocracia que gobernaba para el beneficio de intereses ajenos, manteniéndose así las cosas de la misma manera, sobreponiéndose a los intereses de los alumnos y de la misma universidad (Cuarto Poder 2013), con estos casos entendemos que la política y la corrupción influyen en la vida universitaria y significan un obstáculo para la labor

docente, muchas veces las autoridades universitarias y políticas vinculadas toman decisiones por un afán político y no académico, no persiguen la calidad, esto representa una dificultad difícil de abordar para la mayoría de docentes porque no tienen el alcance ni la influencia para responder a estos problemas, muchos docentes ignoran la existencia de estos problemas o de estos círculos de poder (González S. 2018), (Huacasi W. 2020), se ha sugerido que la política no debería inmiscuirse en los asuntos de la universidad (Saavedra, J. 2019).

En general, el trabajo docente es muy sensible de afectarse por los problemas que sufre la universidad; por ejemplo, una mala relación laboral entre la universidad y los docentes, en especial en el sector privado, puede conducir a exigencias laborales excesivas tal vez producto de una regulación y control laborales inadecuados por parte del estado, los problemas económicos o presupuestarios que vive el país puede producir problemas de financiamiento en las universidades, en especial en las universidades públicas, la baja matrícula de estudiantes puede producir lo mismo en las universidades privadas, todo esto puede generar situaciones de insatisfacción, pérdida de interés y compromiso, estrés, y también falta o baja participación en actividades de calidad educativa universitaria. Todos los elementos económicos, sociales, organizacionales o políticos entre otros, pueden influir en el docente, si estos factores son mal manejados perjudicarían la participación docente en procesos de calidad educativa universitaria como en el licenciamiento. (Auris V, D., Saavedra V., P., Quispe E, E. V., y Paucar Y., J. 2022), (Montenegro O., J. 2020), (Morales R, C., y Rueda A., D. 2019).

Con todo lo anteriormente descrito vemos que las dificultades docentes tienen una naturaleza muy variada pudiendo comprender problemas de casi cualquier naturaleza, a la vez estos problemas docentes influyen sobre el cumplimiento de las condiciones asociadas al licenciamiento ya que la entrega de un trabajo de calidad se ve comprometido; estos temas requieren más estudios o evidencia para conocer esta problemática más a fondo y tomar mejores decisiones al respecto. Es importante destacar que todos los docentes de la escuela de medicina a abordar en este estudio forman un colegiado docente, desde el punto de vista operacional esto sirve como una definición práctica para fines de esta tesis.

4. METODOLOGÍA:

4.1. Enfoque, tipo y diseño de la investigación:

Por la temática y el abordaje que se le da, este estudio es de enfoque cualitativo; se buscó comprender, explorar y profundizar en la problemática que tienen los docentes universitarios de una escuela de medicina humana en relación a su participación en un proceso de licenciamiento, tratando de comprender el porqué de dicho fenómeno; así dada la naturaleza del objetivo de la presente tesis, que es entender un fenómeno, este estudio es cualitativo.

El diseño es fenomenológico con aproximación hermenéutica. Es fenomenológico ya que busca entender y describir las dificultades presentadas por los docentes durante un proceso de licenciamiento, tratando de describir un fenómeno o experiencia particular en cada docente entrevistado, recogiendo sus versiones o experiencias personales. Debido a esto último la información recogida puede calificarse principalmente de subjetiva, quedando sobreentendido que se trata de la percepción de cada docente sobre un tema específico, en un momento particular. Este estudio tiene una aproximación hermenéutica porque busca interpretar la experiencia de los docentes frente a una determinada situación problemática, es decir recoge e interpreta las declaraciones o las versiones dadas por los docentes durante la entrevista, analizando las palabras y el lenguaje no verbal en su contexto, generando una interpretación o explicación enmarcadas situacionalmente.

4.2. Definición de los actores de estudio:

Son los médicos docentes nombrados o contratados de esta escuela de medicina humana ubicada en una ciudad de la Región Centro del Perú, con un tiempo de experiencia en docencia universitaria de al menos tres meses al momento de ser invitados a participar en el estudio. Los docentes también se consideraron aptos para participar del estudio cuando ejercían alguna función administrativa o jerárquica, los docentes estuvieron de acuerdo con ser entrevistados y firmaron una hoja de consentimiento informado.

4.3. Categorías de análisis:

Son tres las categorías a analizar como las *dificultades docentes* para participar del proceso de licenciamiento de una escuela de medicina humana del interior del Perú.

Cuando me refiero a las *dificultades de los docentes* me refiero a todos aquellos problemas o dificultades relacionados o no con la docencia que dificultan o impiden la participación de los docentes en el proceso de licenciamiento de una escuela de medicina humana del interior del Perú en el año 2022. Es importante anotar que las dificultades son percepciones, es decir son experiencias que son percibidas como dificultades por el docente. Dentro de las dificultades de los docentes, y considerando la bibliografía revisada, se consideran tres categorías, las más relevantes para este estudio son: las dificultades académicas, las dificultades organizacionales y las dificultades laborales. Vale mencionar que si aparece alguna categoría o subcategoría emergente, apropiadamente valorada, será introducida al análisis al momento de identificarse durante las entrevistas docentes.

Dificultades académicas: se refieren a los problemas de participación docente relacionados al proceso de licenciamiento de origen académico, más específicamente las derivadas de la producción científica en los últimos 5 años, a la obtención de maestrías y doctorados, y a las dificultades docentes que afecten las calificaciones de los estudiantes en el Examen Nacional de medicina (ENAM).

Al Mohtasib y cols. en Jordania (2023), Kabirpanthi y cols. en la India (2022), además Hanafi y cols. (2022) en Siria hallaron que el desarrollo de actividades de calidad educativa superior como la investigación médica se encontraba asociada a dificultades en especial de tipo académica como problemas metodológicos, falta de conocimientos en estadística, redacción científica o uso de software investigativo; la falta de oportunidades en investigación (asociados a problemas organizativos), problemas de financiamiento, la falta de tiempo específico asignado para investigar, la gran saturación laboral, la baja calidad de los proyectos además de la falta de compromiso, entre otras dificultades más. Por su parte la Sunedu también considera a la investigación como un aspecto esencial a ser valorado en los programas de medicina con fines de calidad, siendo esta una de las principales dificultades y desafíos a ser superada por las escuelas de medicina humana con el objetivo de licenciarse (Sunedu 2019).

En esta categoría tenemos tres subcategorías; estas son las siguientes:

Dificultades docentes asociadas a la realización de Investigación científica: se refiere a las dificultades presentadas por los docentes de esta escuela de medicina humana, de una universidad en la región centro del Perú, para la realización y/o

publicación de algún trabajo investigativo o material científico como autor o coautor en los últimos 5 años. *Dificultades docentes asociadas a la adquisición de posgrados*: se refiere a las dificultades para la obtención del grado de magíster o doctor por los docentes de una escuela de medicina humana en la región centro del Perú. *Dificultades docentes asociadas a las calificaciones de los estudiantes en el Examen Nacional de Medicina (ENAM)*: se refiere a las dificultades presentadas por los docentes de esta escuela de medicina humana en la región centro del Perú, que influyan en las calificaciones de los estudiantes en el ENAM.

Estos puntos se han tomado en cuenta considerando el último manual de licenciamiento de pregrado de escuelas de medicina humana según SUNEDU.

Dificultades organizacionales: se refiere básicamente a las *dificultades organizacionales docentes para la participación en el proceso de licenciamiento*, que son las dificultades derivadas de la estructura y funcionamiento del programa de medicina humana donde trabajan, orientadas a la participación de los docentes en las actividades de licenciamiento, también puede entenderse a los aspectos organizacionales de la universidad orientados al mismo fin.

En el Perú Maylle M. S., y Valdivia T. S. (2019) así como Gutiérrez Pineda (2016) identificaron al aspecto organizativo como clave para el desarrollo de las labores docentes para alcanzar la acreditación en otros programas profesionales, factores como la falta de comunicación, la falta de interés, problemas dirigenciales y de gestión docente afectaron el trabajo perjudicando en especial a las actividades vinculadas a la acreditación universitaria. En Brasil en un estudio liderado por Cintra (2023) y en Haití otro estudio liderado por Hudspeth (2022) encontraron que las dificultades para

participar en las actividades de calidad educativa universitaria se asociaban a problemas organizativos como la falta de coordinación para participar sin afectar sus actividades docentes o su trabajo asistencial, problemas para adecuar su horario laboral, entre otros problemas.

En esta categoría se va a estudiar solo una subcategoría:

Dificultades organizacionales docentes para la participación en el proceso de licenciamiento: Puede considerarse aquí un mal trabajo en equipo, falta de comunicación o coordinación entre los docentes y directivos o entre los mismos docentes para realizar las asignaciones propias del licenciamiento.

Dificultades laborales: se refieren a las dificultades de participación docente que se perciben provienen de la actividad docente como también la proveniente del trabajo médico-asistencial asociados a problemas para el desarrollo de las actividades de licenciamiento; esto puede significar problemas de falta de tiempo, el salario como docente, cansancio o agotamiento por sobrecarga laboral entre otras situaciones.

Estudios realizados por Sancheznieto (2021) en EE.UU. y por Cintra en Brasil vieron que los docentes médicos enfrentaban problemas laborales que afectaban su participación en actividades de calidad educativa universitaria, por ejemplo la falta de tiempo protegido para estos fines, la falta de compensación por las actividades solicitadas, la falta de apoyo administrativo, la saturación laboral en su trabajo asistencial o los bajos salarios afectaban estas actividades de calidad.

Las subcategorías que son parte de la categoría *dificultades laborales* son dos:

Dificultades docentes asociadas a la escasa disponibilidad de tiempo:

Problemas docentes asociados a la falta de tiempo disponible para la realización de actividades de licenciamiento.

Dificultades docentes relacionadas a las condiciones laborales: Problemas docentes vinculados a las condiciones del trabajo que realiza como docente universitario que afectan su participación en actividades de licenciamiento.

El licenciamiento es el procedimiento de supervisión del cumplimiento de condiciones básicas de calidad (CBC), estipulado y supervisado por la SUNEDU para asegurar la calidad educativa universitaria en las escuelas de medicina y así otorgar su licencia de funcionamiento, garantizando así la correcta formación universitaria. El licenciamiento depende en gran parte del trabajo docente.

4.4. Técnicas e instrumentos:

La principal técnica de recolección de datos ha sido la entrevista semiestructurada, esta posee un pliego básico de preguntas con aspectos generales además de preguntas de fondo que se desarrollaron por medio de esta guía de entrevista, estas preguntas fueron abiertas y genéricas respecto a algún tema general; las preguntas tienen amplia maniobrabilidad de respuesta según la dirección que tome la entrevista, se profundizó en algún aspecto conforme se tuvieron hallazgos o inconsistencias. Las preguntas de la guía de entrevista sirven para adentrarse en los diferentes aspectos hasta tener algún hallazgo en el entrevistado. También se trató de recoger las expresiones o el lenguaje no verbal del entrevistado, interpretando y dando le su significado contextual. Se realizó dentro de la entrevista una “inmersión inicial” para ayudar al

entrevistado a entrar en contexto, para mejorar la labor de recolectar información, hacer los primeros planteamientos, y para realizar las primeras tomas de decisiones como el análisis de las categorías emergentes. Las entrevistas fueron telefónicas, siguiendo lo establecido por el ministerio de salud del Perú por la pandemia del Covid – 19. Se mantuvo vínculo con los entrevistados para re entrevistarlos para tener un mayor esclarecimiento de los datos. Se consideró, de ser el caso, ampliar el número de entrevistados para alcanzar los objetivos del estudio; esto no fue necesario, los entrevistados brindaron la información suficiente para el estudio. Se buscaron obtener respuestas francas o veraces al contexto planteado, ahondando en las respuestas primarias o superficiales percibidas de parte de los entrevistados durante el trabajo de investigación. En cuanto al momento de la entrevista, esta fue a elección del entrevistado, de preferencia en un momento en que el entrevistado se encontraba cómodo y tranquilo, para obtener las respuestas sin apuros o sin que interrumpa sus actividades laborales.

Muestreo: El muestreo fue por conveniencia, se tomaron 12 docentes a partir de recomendaciones proporcionadas por otros docentes de la misma escuela de medicina humana, se procuró a aquellos docentes que eran relevantes para el esclarecimiento de algún tema o pregunta que existían en el momento. En cuanto al muestreo cualitativo: se realizó a través bola de nieve o *snowball* técnica de muestreo útil en estudios de tipo fenomenológico (Mendieta I., G. 2015), (Rapley, T. 2013), que recluta nuevos participantes indagando e identificando la idoneidad de más personas para participar en el estudio, gracias a la referencia de los participantes anteriores

Criterios de inclusión: los criterios de inclusión fueron: poseer un contrato vigente, tener un vínculo laboral con la escuela de medicina mayor o igual a 3 meses, que acepte participar del estudio, que firme la hoja de consentimiento informado. Vale señalar que el diseño muestral como el número de participantes podía haber cambiado a necesidad del trabajo en cualquier momento del estudio.

4.5. Procedimientos y técnicas de recolección:

La principal técnica de recolección de datos fue la entrevista semiestructurada, la que posee un pliego básico de preguntas generales y otras preguntas de fondo, las preguntas de la guía de entrevista sirvieron para adentrarse en los diferentes aspectos hasta tener algún hallazgo en el entrevistado. También se buscaron recoger expresiones, fotos, documentos, filmaciones o cuanta evidencia se podía adquirir de estos procesos. Se utilizó una guía de entrevista, con ella se realizó una “inmersión inicial” para ver el contexto hacer los primeros planteamientos, y luego se pasó a una “inmersión a profundidad” para conocer el trasfondo de lo planteado previamente y corroborar o no los primeros planteamientos.

El instrumento fue cualitativo y ha sido elaborado por el investigador. Según Hernández S., R (2014) y Munarriz, B. (1992) en la investigación cualitativa fenomenológica el autor se constituye el principal instrumento de recolección y análisis de datos, él guía estos procesos según los hallazgos que obtiene al adentrarse en la realidad que estudia, así el investigador emplea los métodos de recolección y análisis que considera más útiles para tales fines. En este estudio se utilizó la entrevista

semiestructurada junto a la observación, la recolección de documentos y la bitácora; la información recibida fue analizada por un método inductivo-deductivo siguiendo los criterios de rigor analizados más adelante.

Al solicitarse documentos o evidencia sobre las dificultades presentadas por los docentes para participar de las actividades de licenciamiento se encontró un hermetismo o resistencia a compartir tales documentos, se encontró evidencia en los documentos publicados por la misma universidad en publicaciones institucionales vía internet, pero nada en particular de parte de la escuela de medicina o de la universidad fueron brindados a solicitud del investigador.

La codificación de la información llevó a identificar códigos relativos a una falta de conocimiento sobre el licenciemitno, que fueron reiterativos en el discurso de los entrevistados, es decir que no poseen los conocimientos ni tienen facilidad para abordar estos temas, y presentan dificultades para capacitarse como lo manifestaron durante las entrevistas. Esto constituyó una categoría emergente, dentro de la categoría preliminar dificultad académica dada la naturaleza de la misma. Análisis de datos: Las entrevistas fueron transcritas y los datos fueron procesados siguiendo un orden que facilitara su análisis. La información transcrita fue escogida o seleccionada tomando los fragmentos o datos que eran útiles para el estudio, es decir aquellos datos que respondían a los objetivos o a las preguntas de investigación. Estos datos se organizaron según la categoría de estudio y por cada docente entrevistado, haciendo fácil ver y entender el punto de vista que tenía cada docente interrogado, de esta manera se podía entender y comparar las diferentes versiones, reforzando o contrastando los

testimonios. Con toda la información organizada, procesada, y tomando en cuenta los antecedentes y la teoría previamente consultada, se llegaron a las conclusiones o interpretaciones de las declaraciones hechas por los docentes a cerca de la realidad abordada. Las historias, narrativas, posiciones o teorías dadas por los docentes, que ayudaron a entender los problemas abordados, se contrastaron usando la saturación teórica y la triangulación. Con todo este proceso, se dejó poco espacio a la subjetividad del investigador, más bien, las posturas e interpretaciones se hicieron basadas en la evidencia recolectada y contrastada con los mismos testimonios de los docentes entrevistados y la literatura revisada. En este proceso de análisis se utilizó el software de análisis cualitativo Atlas.ti 9.

4.6. Criterios de rigor y validez: el rigor y validez se garantizan por lo siguiente:

Credibilidad: Se procuró siempre realizar una entrevista a profundidad para entender todos los puntos de vista del entrevistado, anotando también sus versiones antagónicas en algún aspecto de la investigación, ahondando en ellas hasta esclarecer las versiones aparentemente opuestas que se reciban. Se trabajó con una grabadora de audio, los audios fueron transcritos, además se usó un cuaderno de notas o bitácora, generando una base de datos de donde se extrajeron las conclusiones. Por extensión este trabajo, sus resultados, sus archivos y el mismo investigador somos totalmente auditables para esclarecer la forma como se condujo este estudio. Se mantendrá una conducta amigable pero muy atenta, para captar todas las evidencias o elementos de convicción que puedan recuperarse. Se evitarán actitudes que influyan en la respuesta

del entrevistado. Se buscará establecer una relación causa – efecto. Se cuantificarán los fenómenos cuando esto se requiera.

Dependencia: Se trianguló la información obtenida del estudio con otras investigaciones, cruzando además esta información con otros métodos de recolección de datos que se obtengan. Se contrastaron los resultados obtenidos con los hallazgos de estudios previos. Se trató de no adelantar juicio de los datos recogidos sino hasta finalizar la entrevista.

Transferencia: Se espera que, en términos generales, las conclusiones obtenidas de este estudio sean coherentes con las bases teóricas planteadas previamente, de no ser así se explicará apropiadamente.

Aplicabilidad: Las conclusiones de este estudio brindan una pauta general que debe ser corroborado o contrastado con la literatura existente sobre el tema. En un sentido estricto las conclusiones de este trabajo serán solo aplicables a la realidad particular de donde proceden, siendo por lo demás interpretables y pasibles de análisis por el lector o usuario final de esta información.

4.7. Consideraciones Éticas:

Este estudio es observacional, no pretende modificar o interferir con el desarrollo de las actividades docentes o administrativas de la escuela que quiere estudiar. Este estudio además es inocuo y no genera perjuicios para la institución o docentes objetos de estudio. Este estudio aborda un tema útil para la escuela de medicina, además esta se beneficiaría de esta investigación ya que presenta problemas de licenciamiento o acreditación de larga data. Los docentes, por su parte, podrían

conocer mejor la importancia del papel que juegan en el licenciamiento en los procesos de calidad educativa universitaria para una escuela de medicina humana, pudiendo mejorar o modificar el performance del trabajo docente que realizan, pudiendo influir también en su desarrollo profesional además del docente. Al finalizar el estudio se ofrecerán los resultados de la investigación a la facultad de medicina y a los docentes participantes, además se realizará una presentación de los hallazgos y conclusiones.

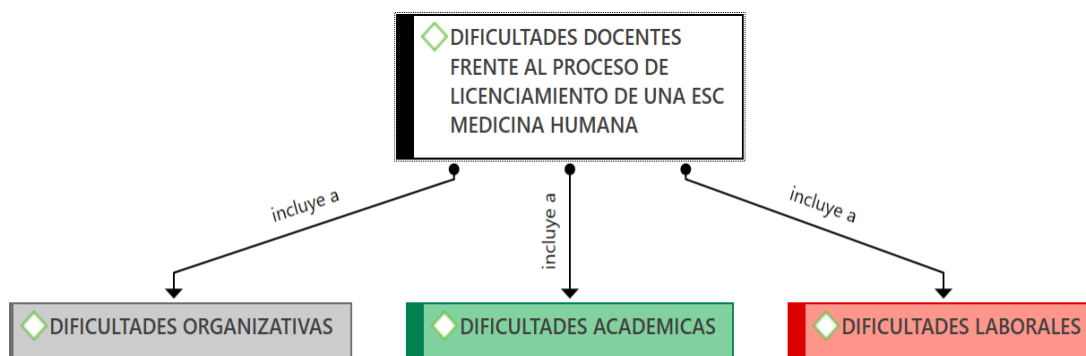
La participación en el estudio fue libre y anónima, se garantizó la ausencia de cualquier problema o riesgos por participar en la presente tesis; se invitaron a los docentes a participar sin coacción de ningún tipo ni supervisión de las autoridades locales; se manejaron códigos para identificar a los participantes, evitando sesgos por discriminación o prejuicios asociados al cargo, reputación o respuesta. Los participantes firmaron un consentimiento informado de manera virtual o impresa. Las entrevistas se realizaron vía telefónica por el distanciamiento social asociado al Covid 19. Los docentes que así lo deseaban podrían haber dejado de participar del estudio en cualquier momento, solo comunicándolo vía correo electrónico, whatsapp o por llamada telefónica, adicionalmente a ello el consentimiento informado posee una parte de revocatoria al consentimiento informado, donde el docente pudo firmar cuando lo deseaba y hubiese dejado de participar del estudio si así lo hubiera deseado. Se resolvieron todas las dudas que surgieron durante el estudio o las entrevistas. Esta investigación fue evaluada y aprobada primero por el comité de ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

5. RESULTADOS:

a. Respecto al primer objetivo específico orientado a describir las dificultades de naturaleza académica presentada por los docentes, para el desarrollo de actividades del proceso de licenciamiento de una escuela de medicina humana del interior del Perú, se cuenta con cuatro subcategorías: tres a priori y una emergente 1) Dificultades docentes asociadas a la realización de investigación científica, 2) Dificultades docentes asociadas a la adquisición de posgrados, 3) Dificultades docentes asociadas a la calificación de los estudiantes en el ENAM y 4) Dificultades docentes asociadas a la información en temas vinculados al licenciamiento.

Figura 1

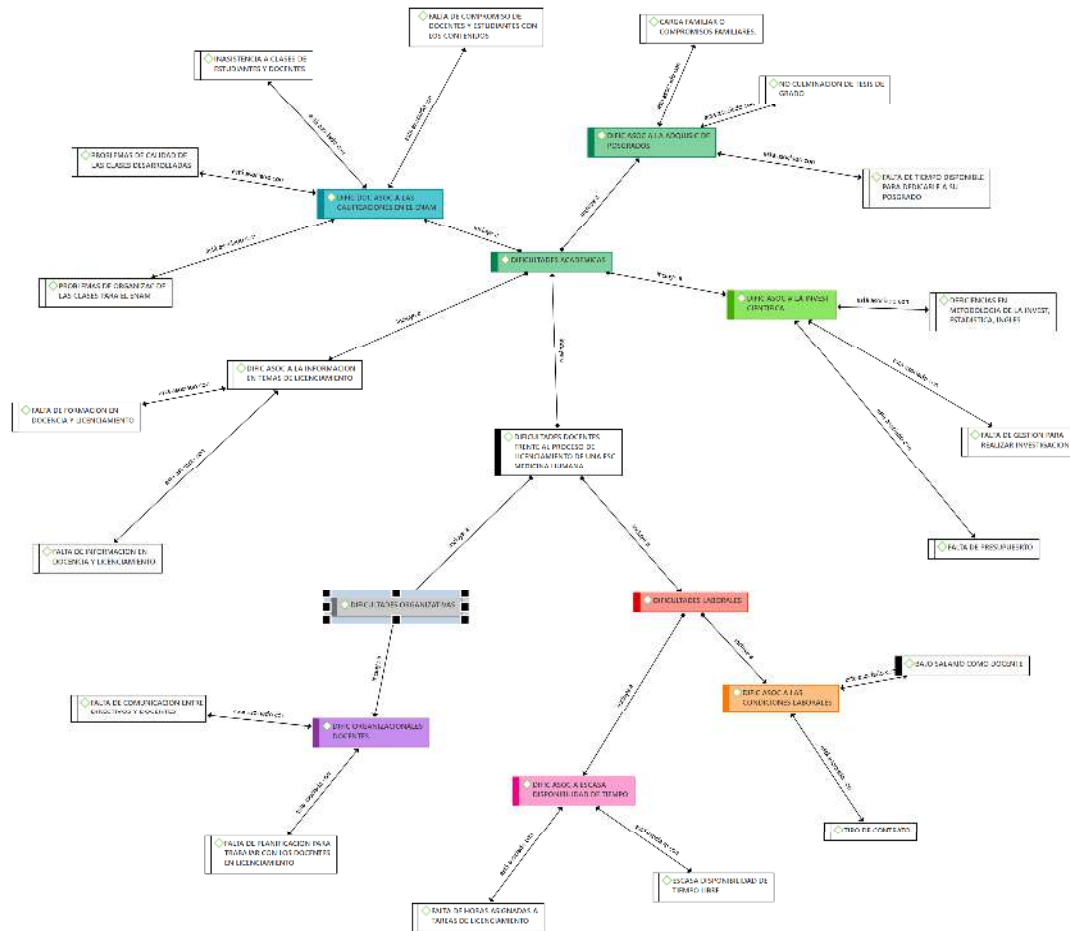
Dificultades docentes para participar en las actividades de licenciamiento de una escuela de medicina humana, incluye a sus tres categorías.



Nota. La figura fue producida por el programa Atlas.ti

Figura 2

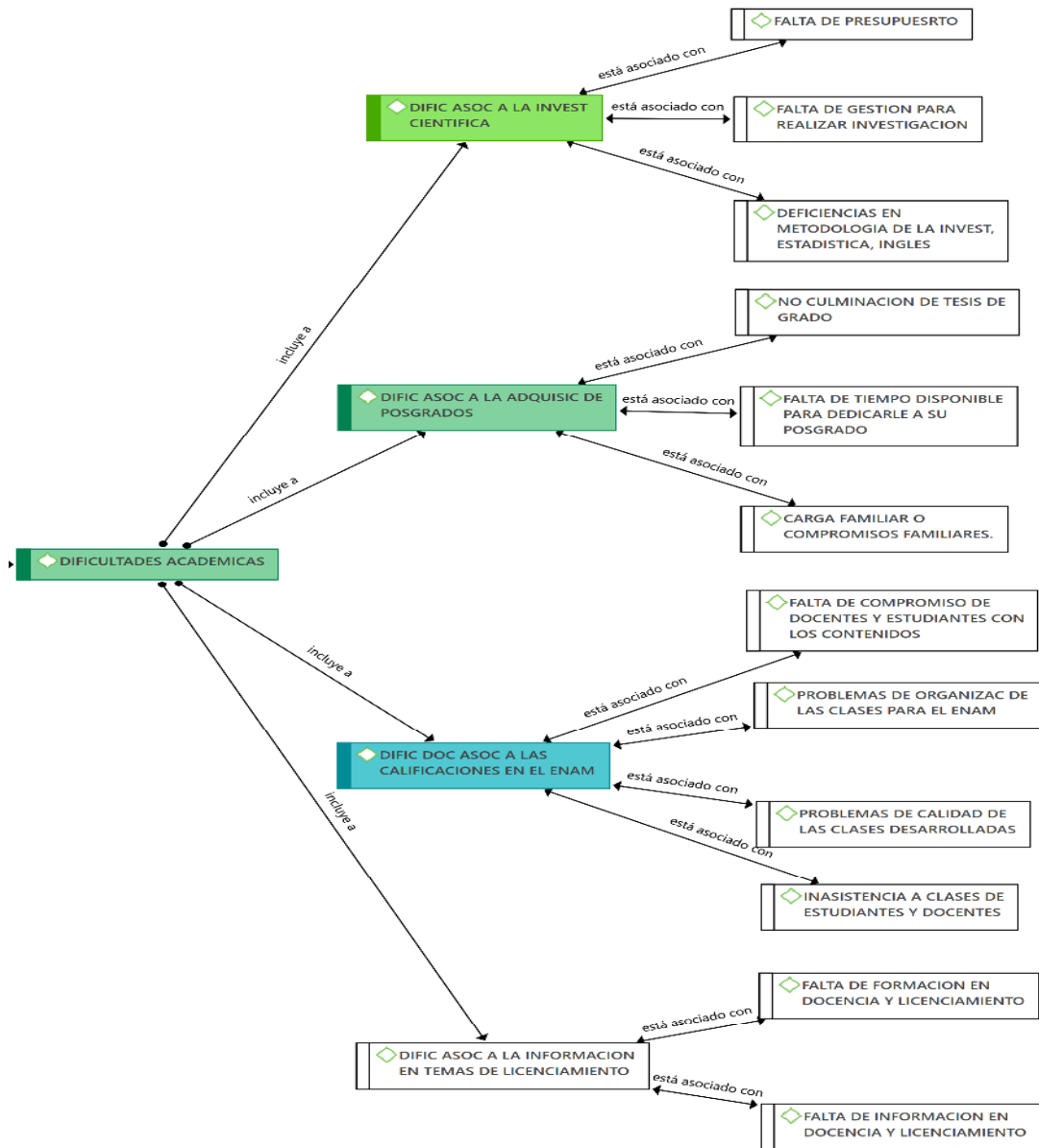
Dificultades docentes para participar en las actividades de licenciamiento de una escuela de medicina humana, incluye a sus tres categorías con sus subcategorías.



Nota. La figura incluye categorías, subcategorías y las dificultades identificadas para cada una de ellas, considerando también a la categoría emergente. Esta imagen fue producida por el programa Atlas.ti

Figura 3

Dificultades académicas de los docentes para participar en las actividades de licenciamiento de una escuela de medicina humana, incluye subcategorías.



Nota. La figura contiene la categoría, sus 3 subcategorías a priori, la subcategoría emergente (01) y las dificultades o problemas identificados por el estudio. La imagen fue producida por el programa Atlas.ti

Dificultades docentes asociadas a la realización de investigación científica.

Los participantes del estudio expresaron que las dificultades asociadas a la realización de la investigación científica, se presentan a través de la falta de presupuesto universitario asignado para esta tarea, a las dificultades en gestión para la investigación de la escuela de medicina evidenciada por la falta de asignación de horas específicas para la investigación y la falta de convocatoria para investigar; otra dificultad identificada fueron las deficiencias que presentan los docentes en el conocimiento y manejo de recursos como metodología de la investigación para el desarrollo de los proyectos investigativos.

Los docentes de esta escuela de medicina humana presentan diferentes dificultades para realizar investigación científica, generalmente no tienen la experiencia suficiente en investigación para realizar estudios por si solos, esto junto a su carga laboral asistencial y docente ocupan el tiempo que dispone el médico dificultando aún más un posible proyecto de investigación. Manejar una serie de recursos como metodología de la investigación, estadística, búsqueda bibliográfica, redacción científica, entre otros; son recursos que el docente necesita manejar por lo menos a nivel básico para realizar investigación. Durante las entrevistas realizadas se ha destacado principalmente las deficiencias en metodología de la investigación probablemente debido a que sería el primer instrumento o deficiencia percibida por el docente en el proceso investigativo, sin embargo se puede avizorar que existirían más limitaciones para realizar una investigación científica conforme se avance en la realización de un proyecto de investigación. La sobrecarga laboral que enfrentan estos

médicos es otra dificultad que impediría que se dediquen a investigar, ya que investigar, especialmente para una persona poco experimentada, puede demandar bastante tiempo; abandonar alguna actividad asistencial significaría reducir sus ingresos económicos para el médico-docente, tomando en cuenta que la investigación en esta escuela de medicina no es rentada, investigar no aportaría un beneficio económico claro al médico. Por su lado la universidad o la escuela de medicina tampoco ofrecen condiciones óptimas al docente, la falta de una carrera docente o investigativa atractiva, la baja ejecución presupuestaria incluyendo del área de investigación afecta la iniciativa docente de investigar, a su vez la organización de actividades para promover o facilitar las investigaciones en los docentes es bastante limitada. En resumen, se puede apreciar que investigar en esta escuela de medicina es una actividad que requiere bastante tiempo, conocimientos y dinero además de una buena organización, todos factores que se encontrarían limitados en esta escuela de medicina y que son una dificultad para realizar investigación científica. A continuación se presentan testimonios sobre lo ya mencionado:

“Yo creo que es porque, en el corto tiempo que estoy volviendo a trabajar a la universidad como docente... no se empapan bien en la universidad de cuántos docentes y no, no arman como una, un plan de trabajo, como para que sus docentes puedan investigar...”.

“los tiempos libres que nosotros tenemos nos han hecho trabajar, este como horas complementarias no, entonces, tampoco tienes libre que yo

tengo para mí, o sea la idea sí se tiene, tiempo y dinero de todas maneras se necesita, dinero, para investigación no”.

“acá tú tienes que investigar, tienes que gastar tu propia plata, al revés, porque el Perú no invierte en investigación, ni un sol. Bueno ahora que financian proyectos, te dan un premiecito, pero qué gano con un premio de 500 soles pues, si es inferior a lo que yo gano como médico cada mes, no tiene ningún sentido. Si vas a investigar y vas a ganar 10 mil dólares de premio o 20 mil dólares no se pucha de repente puedo pensarlo no, pero por 500 soles o mil soles, a quien le regalo ese dinero, a nadie, así no funciona la economía, no me pagan por investigar, yo tengo que poner mi plata por investigar, mi plata, mi tiempo, mi sacrificio, por eso no va a progresar nunca eso”.

Dificultades docentes asociadas a la adquisición de posgrados

En este aspecto los entrevistados manifestaron que sus dificultades para obtener un posgrado estuvieron asociadas a la no culminación de su tesis de grado, a la falta de tiempo disponible para dedicarse a un programa de posgrado y la carga familiar que le exige otros compromisos o asignaciones pendientes con los miembros de su familia.

La adquisición de posgrados es un elemento cuya adquisición por parte de los docentes de la escuela de medicina humana requiere de un esfuerzo múltiple de parte del docente, ya que por un lado requiere disponer de un tiempo adicional a la docencia ya que debe asistir a las clases del posgrado y además cumplir con los trabajos o

asignaciones encargadas durante este proceso lectivo, muchas de estas actividades tienen horarios que suelen cruzarse con sus actividades asistenciales. Por otro lado, obtener un posgrado requiere de manera tradicional desarrollar y presentar una tesis de grado para titularse, esta investigación debería ir desarrollándose desde los primeros meses del posgrado; como ya vimos en el análisis de las dificultades docentes frente a la investigación docente en el apartado anterior, la investigación científica requiere de más tiempo, conocimientos y dinero junto a una organización personal como institucional para sacar adelante el producto deseado que es la tesis de grado. A esto hay que señalar algo con frecuencia comentado por los docentes, que sus responsabilidades familiares limitan su participación en su maestría o posgrado y más aún desarrollar la tesis necesaria. Como vemos las dificultades o limitaciones que afectan la participación del docente en las actividades asociadas al licenciamiento pueden formar un círculo vicioso, ya que muchas veces estas dificultades son las mismas o tienen una presencia transversal en todas las actividades del médico-docente.

“todo el asunto es que mi proyecto de investigación lo presenté todo, pero habían dificultades para la realización o la cuestión del presupuesto, traté de coger un trabajo que tenía un presupuesto regular porque tenía que tener, utilizar reactivos de laboratorio... prácticamente todo era una cuestión presupuestaria y a la final se fue quedando y ya listo no”.

“lo primero ha sido el tiempo, la verdad a veces por la misma profesión, yo creo que el tiempo nos queda corto y a veces los horarios, los horarios de las clases a veces no se ajustan al horario de trabajo pues”.

“estoy priorizando mi asunto familiar para que también pueda desarrollarse mi esposo, una cuestión así no, no es que esté desmotivada, talvez más adelante mi esposo ya termine su maestría este año, este y mi hijito ya esté un año más grande, no sé, a mediados de año, pueda ser que inicie una maestría no”.

*Dificultades docentes asociadas a la calificación de los estudiantes en el ENAM
(examen nacional de medicina)*

Los docentes entrevistados manifestaron que las dificultades docentes frente al examen nacional de medicina (Enam) incluye a problemas de organización de las clases en torno al Enam, la inasistencia a clases de parte de alumnos y profesores, problemas de entendimiento de las clases por falta de compromiso de los docentes y estudiantes con los contenidos, problemas de calidad de las clases impartidas.

Los resultados en evaluaciones estandarizadas, como la prueba PISA en la educación básica regular, es una forma de medir la calidad educativa y docente; esto también sucede en la educación médica a través del examen del ENAM (Examen Nacional de Medicina); aunque resulte una forma indirecta de medir la calidad educativa y docente, el ENAM es considerada por la Sunedu como un indicador de calidad (las facultades con mejor ranking en el Perú compiten por los primeros puestos en este examen), de modo que el trabajo docente en mejorar las calificaciones en el

ENAM también son una forma de evaluar la calidad educativa médica, su misma participación como una actividad importante para el licenciamiento sirve de indicador de la calidad del trabajo docente y la calidad de sus clases, del nivel de conocimiento e investigación del docente en los temas entre otros aspectos. Las dificultades del docente promedio en esta escuela de medicina para desarrollar clases o cursos de calidad cuestionable estarían relacionados a la sobrecarga laboral, al poco compromiso con la institución (bajos salarios, inestabilidad laboral, condiciones laborales exigentes), la falta de dominio de la materia y el poco compromiso del docente con los alumnos. Llama la atención que de manera repetitiva se haya visto entre los entrevistados una escasa visión autocrítica, ya que al ser preguntados sobre las dificultades académicas docentes que hayan repercutido en las calificaciones de los estudiantes en el ENAM, ellos mencionaban principalmente a los alumnos o a otros elementos como las dificultades que afectaban los resultados en el Enam y no reconocían, salvo en un solo caso, que se tratarían de deficiencias académicas en los mismos docentes, las que habrían llevado a producir contenidos y clases de cuestionable calidad.

“no hay una adecuación del syllabus para la calificación de los alumnos y no hay un desarrollo prospectivo, un desarrollo, cómo te podría decir, un desarrollo pensando en el examen del Enam, o sea solo se basan en la calificación por cursos no lo proyectan a que ellos se preparen para una calificación, o una preparación para el examen nacional”.

“Lógicamente, cómo los estudiantes van a poder rendir bien sino tienen una buena orientación docente, el docente solo va por cumplir y no por, talvez, por mayor dedicación”.

“Para mí eso es una dificultad pues, o sea, tu puedes exigir que estén contigo no, pero también se programan en la mañana las clases, ... mejor dicho hay un cruce de horarios con otras rotaciones ... entonces afecta las rotaciones de las otras especialidades por ejemplo hoy día se cruzaba con medicina física y rehabilitación”.

“hay algunos que sí, sí; el nivel es bajo no, se les deja para leer, se les explica y se les vuelve a preguntar lo mismo dos, tres veces lo mismo y le vuelves a preguntar y no captaron”.

“lo que sí debería ser es que cada curso se dicte con la mayor seriedad posible, eso sí es importante. O sea que lo más importante para el ENAM es que en la universidad cada curso, cada coordinador debe ser extremadamente responsable y lograr el máximo rendimiento académico en cada curso que se dicte, eso vale mucho más que preparar para el Enam”.

“solo se basan en desarrollar cursos mas no en desarrollar una capacidad integral del alumno. Cumplen con su objetivo de dictar la clase nada más”.

*Dificultades docentes asociadas a la información en temas vinculados al
licenciamiento. (categoría emergente)*

Los docentes entrevistados manifestaron tener dificultades para participar del proceso de licenciamiento dado que no cuentan con conocimientos sobre licenciamiento, sobre su rol, la participación en este tipo de procesos y sobre gestión en licenciamiento; por otro lado, manifestaron tener dificultades para formarse en temas de licenciamiento, especialmente por la escasa disponibilidad de tiempo.

Al indagarse a cerca de gestión docente y docencia vinculados al licenciamiento, y al verificarse este desconocimiento se logró apreciar que este problema era una constante entre los médicos, el perfil profesional, la formación o las competencias que poseían los entrevistados los hacían susceptibles de carecer estos conocimientos desde su origen ya que no son docentes de profesión. Esta es una dificultad permanente porque estos profesionales no son docentes sino médicos, no poseen los conocimientos ni tienen facilidad para abordar estos temas, además tampoco estarían capacitados en estos temas, al contrario presentan dificultades para capacitarse como lo manifestaron durante la entrevistas.

Esta deficiencia formativa entre los docentes ha sido identificada como una categoría emergente, comprendida dentro de la categoría preliminar Dificultades académicas, convirtiéndose en una subcategoría más que una categoría por sí misma. Se pudo entender que la gran mayoría de los docentes no ejercen una docencia respetando criterios pedagógicos como la doctrina pedagógica o la didáctica, en la misma dimensión tampoco se pudo apreciar investigación científica entre la gran mayoría de entrevistados, tampoco participaban o dijeron tampoco haber sido invitados a participar de las actividades de licenciamiento; se podía entender que el ejercicio

docente en sí dependía mucho de su ejercicio médico profesional, y que la práctica docente por sí misma era empírica.

Los médicos no están formados para ejercer como docentes, los médicos tienen una formación asistencial pero no pedagógica, esta base formativa en el pregrado es clave para entender las dificultades del médico para participar en las actividades de licenciamiento. La docencia que se practica en esta escuela de medicina de la región centro del Perú por parte del personal médico implica que debe existir un proceso de capacitación docente con diferentes temas entre los que debería incluirse, entre otros temas, el licenciamiento y a la calidad educativa. Sin estos conocimientos esenciales resultaría menos probable que los médico-docentes participen en actividades de licenciamiento ya que no sabrían la naturaleza del trabajo que hay que hacer. Esta falta de conocimiento va a afectar su trabajo docente, la calidad de las clases, su posterior participación en el licenciamiento, además de comprometer la calidad educativa que se brinda. Otra de las dificultades manifestadas por los docentes es poder disponer de tiempo para participar en las capacitaciones sobre licenciamiento, asistir a las capacitaciones sobre licenciamiento significaría ya algún tipo de compromiso para realizar estas tareas o trabajos.

“No, no, yo no sé qué procesos hay, yo sé que es algo para acreditar. O para, o que se deben cumplir con algunos estándares no, pero no sé cuáles son, qué les exigen a cada universidad. No, no lo sé”.

“la principal, eh, es tal vez la poca preparación que tenemos la mayoría de médicos en lo que es licenciamiento, gestión, educación médica, eh yo creo que esas son las dos principales causas, motivos de dificultades para los docentes”.

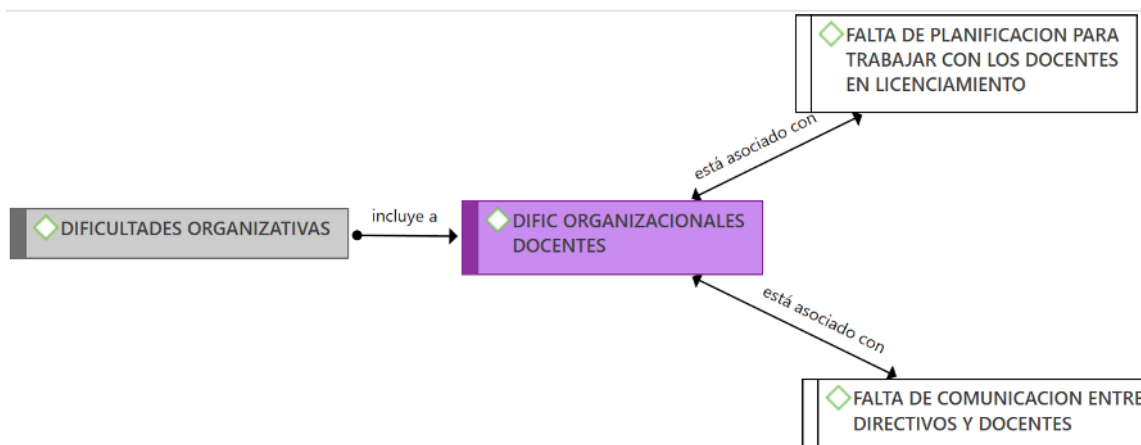
“...Yo cumplo con mi trabajo a tiempo parcial, dicto mis clases normal, pero aparte de eso yo no voy a ir a cursos de dos días fuera de horario escapándome del hospital para después hacer otro trabajo administrativo que nunca lo voy a hacer. De nada sirve que me capacite porque no lo voy a hacer...”.

b. Respecto al segundo objetivo específico orientado a describir las dificultades asociadas al proceso organizativo, presentado por los docentes, para el desarrollo de actividades de licenciamiento, de una escuela de medicina humana del interior del Perú, se desarrolló una única subcategoría a priori, denominada: Dificultades organizacionales docentes para la participación en el proceso de licenciamiento.

Al respecto se cuenta con información de parte de los entrevistados donde expresan la existencia de problemas relacionados a la organización para desarrollar actividades vinculadas al licenciamiento. Entre estas dificultades se encuentran problemas como la falta de comunicación entre directivos y docentes; y la escasa planificación para trabajar con los docentes en las tareas de licenciamiento, algo que se puede ver por ejemplo en la no asignación de tareas de licenciamiento a los docentes. Los docentes además refieren que estas dificultades organizativas afectan a otras actividades importantes como el desarrollo de gestión, la docencia o la investigación.

Figura 4

Dificultades organizativas de los docentes para participar en las actividades de licenciamiento de una escuela de medicina humana, incluye a su única subcategoría.



Nota. La figura contiene la categoría, su única subcategoría y las dificultades o problemas identificados por el estudio. La figura fue producida por el programa Atlas.ti

Dificultades organizacionales docentes para la participación en el proceso de licenciamiento.

Las dificultades organizativas encontradas en esta escuela de medicina para llevar a cabo actividades de licenciamiento se asociarían al escaso relacionamiento entre docentes y directivos, esto sucedería por el escaso contacto y escasa familiaridad entre ellos, producidos en parte, por la disímil ubicación de sus centros de trabajo y la falta de tiempo de los docentes; de esta manera no se podrían tocar los temas necesarios para el licenciamiento de la escuela de medicina de Huánuco. En cuanto a la escasa planificación para trabajar con los docentes, la falta de tiempo, de personal especializado dedicado al licenciamiento, la falta de previsión y el reducido espacio

para el diálogo no permitirían realizar una adecuada planificación ni asignar a los docentes las tareas de licenciamiento, las cuales al requerir capacitación, son aún más difíciles de manejar, estas actividades además no son pagadas, ni disponen de tiempo dentro del rol de actividades, lo que haría de esta organización pesada e infructuosa. Los directivos, como el decano, el director y otras autoridades de esta escuela de medicina en Huánuco se sentirían agotados de gestionar estos trabajos con sus docentes, quienes probablemente exhiben todas estas dificultades para participar; adicionalmente es probable que los escasos resultados con todas estas gestiones desalienten continuar con estos trabajos de organización docente. Es probable que la falta de espíritu de liderazgo no aglutine a los docentes a una causa, vale resaltar que un directivo para realizar este tipo de trabajo debería tener capacitaciones en administración o gerencia para poder llevar a cabo la planificación y dirección de estas actividades, motivando y dirigiendo a sus docentes a pesar de las dificultades existentes, el liderazgo facilitaría la comunicación entre docentes y directivos; el dominio de habilidades blandas como la comunicación eficaz, la empatía, el entusiasmo, el ser motivador, entre otras habilidades también explicarían las dificultades organizacionales que viven los docentes para participar en las actividades de licenciamiento.

“...yo estoy recontra al margen de todo esto, porque yo soy contratado y porque hasta ahora ni siquiera nos pagan, no sé si me pagan, si colaboro o no como todo esto es virtual, o sea estoy un poco molesto, voy a dar una opinión, voy a ser un sesgo en tu trabajo, soy un marginal”.

“Claro, definitivamente no hay una buena organización, los colegas que están allí encargados eh, no están planteando adecuadamente su trabajo no, al parecer al menos, eso es lo que impresiona, cuales son las, la ayuda que se puede dar de parte de los docentes, o que otras alternativas existen para cumplir los, los requisitos no, yo creo que la organización de la universidad no está siendo de lo más adecuada”.

“me gustaría que por ejemplo haya una reunión de coordinación entre los docentes de pediatría para ver cómo estamos. Hace algunos años cuando recién empezamos se hacía, el colega jefe de curso, hacía encuestas entre los alumnos y nos transmitía la encuesta respecto a qué les pareció el curso, las actividades, los docentes, y eso nos servía como un medio para hacer un feedback, una retransmisión de cómo estamos yendo y cómo mejorar y saber que estábamos yendo bien pero ahora veo que eso falta hace años...”.

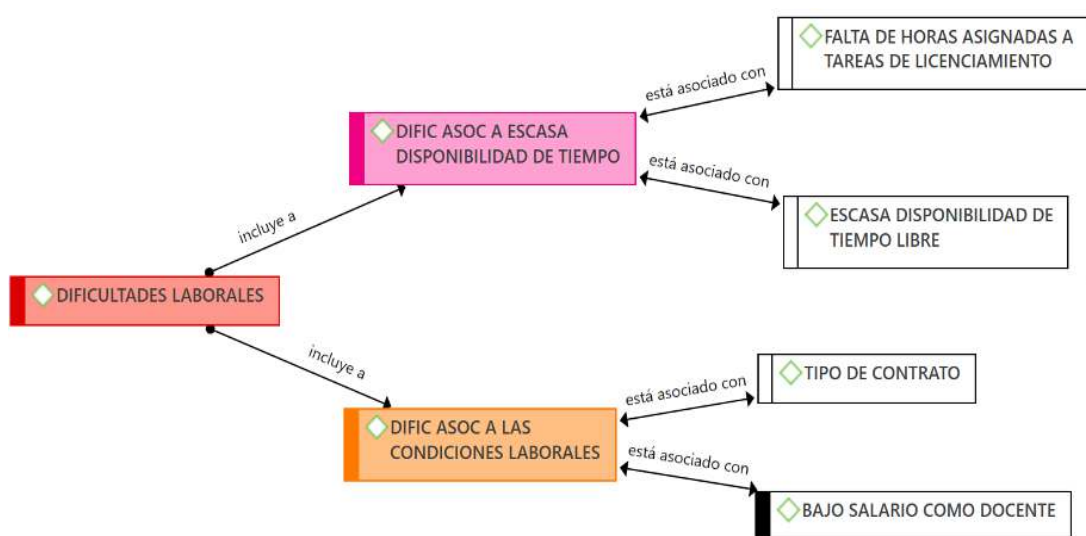
“...como que no se empapan bien en la universidad de cuántos docentes y no, no arman como una, un plan de trabajo, como para que sus docentes puedan investigar...”.

c. En relación al tercer objetivo específico encaminado a describir las dificultades derivadas de la actividad laboral, presentadas por los docentes para el desarrollo de actividades del proceso de licenciamiento de una escuela de medicina humana del interior del Perú, se ha logrado desarrollar dos subcategorías a priori: 1)

Dificultades docentes asociadas a la escasa disponibilidad de tiempo y 2) Dificultades docentes relacionadas a las condiciones laborales.

Figura 5

Dificultades laborales de los docentes para participar en las actividades de licenciamiento de una escuela de medicina humana, incluye a sus dos subcategorías.



Nota. La figura contiene la categoría, sus dos subcategorías y las dificultades o problemas identificadas por el estudio. La figura fue producida por el programa Atlas.ti.

Dificultades docentes asociadas a la escasa disponibilidad de tiempo

La escasa disponibilidad de tiempo se ha presentado como una dificultad docente para el desarrollo de las actividades de licenciamiento y se muestra a través de la falta de disponibilidad de horas laborales específicas asignadas a actividades de licenciamiento dentro de la carga horaria de los docentes; también a través de la poca disponibilidad de tiempo que tiene el docente dada su participación como médico en otros centros laborales dentro del área asistencial como hospitales, clínicas o

consultorios privados. Es importante remarcar que esta limitación temporal afecta a todas las actividades relacionadas al licenciamiento como la investigación, la docencia y al mismo trabajo de gestión para las actividades de licenciamiento.

La falta de tiempo disponible para participar en actividades propias de licenciamiento por parte de los médico - docentes de esta escuela de medicina de se debería en parte a la escasez de horas que los médicos disponen para tal fin. Uno de los factores más importantes sería que los médico–docentes tienen un trabajo asistencial a tiempo completo que les da una mayor responsabilidad y una mayor renta, con una mayor oferta laboral en el mercado y con oportunidades de crecimiento -como acceder al residentado médico o acceder a una mejor plaza laboral-, y con actividades más ajustadas o sintonizadas a sus intereses de desarrollo personal y profesional. Por otro lado en casi todos los casos, la universidad ofrece pocos incentivos a los docentes médicos, dispone de pocos beneficios, dispone solo parcialmente de algunas horas para que los docentes participen de las actividades docentes o licenciamiento; así la universidad tiene una oferta menos atractiva desde el punto de vista tanto profesional como económica; las actividades universitarias, como la docencia o el licenciamiento, se verían más como actividades complementarias a la actividad médico - asistencial que como una actividad que pueda competir por el tiempo que disponen los docentes.

Los intereses de los médicos no concordarían con los de la universidad en cuanto al licenciamiento, quizás solo en algunos puntos; el compromiso con estas actividades se haría más difícil al requerir capacitaciones para participar, además un grupo de las plazas docentes son concursadas anualmente, esto puede significar un

desincentivo, un castigo al docente que con frecuencia pierde el vínculo laboral y se desconecta de las labores propias de la escuela de medicina humana; la carrera docente no ofrecería aspectos de interés o beneficios claros para los docentes de modo que ellos dispongan de más tiempo o interés por dedicarse a estas actividades. Otro aspecto sería la ocupación familiar o personal de cada médico, es usual que los médico - docentes sacrifiquen tiempo con sus familias para trabajar, en este contexto se entiende porque es difícil para el médico disponer de más tiempo, en especial para participar en las actividades de licenciamiento.

Por otro lado, las autoridades universitarias no asignarían tiempo dentro del rol de actividades del docente a actividades de licenciamiento probablemente debido al enfoque que tienen las autoridades sobre la función docente (más orientada a la realización de clases), quizás también por una escasa comunicación con la escuela de medicina y los docentes, por los escasos resultados obtenidos y la baja respuesta de los docentes a las convocatorias de trabajo realizadas en ese sentido; el aspecto presupuestario también puede ser un limitante para incluir estos trabajos en el rol de actividades del docente, ya que menos horas de clase por docente implicaría contratar a más docentes. Existiría una visión opaca respecto al licenciamiento; el estatuto de la universidad objeto de estudio de la presente tesis no establece la obligatoriedad de los docentes a participar de las actividades de licenciamiento, pero sí indica, por ejemplo, que realizar investigación científica es una función y obligación del docente, aunque en la práctica no le asigna un tiempo protegido para que se pueda ejecutar, al no estar considerado en el rol de actividades los docentes también entenderán que no forma

parte de sus actividades. Otro punto también sería que estas actividades solo se estarían asignando al personal nombrado o a tiempo completo, o a aquellos docentes que llevan algún cargo de dirección dentro de la escuela de medicina, ya que los docentes contratados o a tiempo parcial son destinados básicamente al desarrollo de clases.

Aquí se presentan algunos testimonios de los docentes entrevistados:

“... la falta de tiempo, la falta de tiempo porque solamente somos para enseñar, no para trabajar en licenciamiento. No hay tiempo para eso, es la falta de tiempo simplemente, la respuesta es falta de tiempo, no es voluntad, no es que yo no quiera, es que yo tengo mi trabajo principal que es el hospital, no es la universidad. ... yo no me puedo sentar a hacer documentos de gestión, no hay tiempo para eso, además por las horas que nos contratan tampoco no, no hay de otra, no amerita no, allí simplemente la respuesta es por falta de tiempo, por ser docentes a tiempo parcial cuya obligación principal según la ley, normas y todo eso es el dictado de clases. Eso lo dice hasta el estatuto de la universidad”.

“pero ya no me da tiempo de explicarles de repente en el momento no más les digo alguna cosa pero ya no tengo ese tiempo de decirles porque he hecho eso, de explicarles o de darles un poco más de atención, no se puede pues, salimos a las justas. Me acuerdo que siempre nos escapamos”.

“sí hay dificultades no, uno es el apoyo que se tiene que conseguir, como te digo, si quieres tienes que hacerlo dentro de tu tiempo libre que tengas, porque

es trunca para las actividades que al menos desarrollo yo, cuando trabajo es trunca poder hacer, trabajar y a la par hacer algún trabajo de investigación, necesita un tiempo adicional, un tiempo libre”.

Dificultades docentes relacionadas a las condiciones laborales

Con respecto a las dificultades docentes relacionadas a las condiciones laborales para participar de las actividades de licenciamiento se han identificado tres dificultades como el tipo de contrato que tiene la mayor parte de docentes en la universidad (principalmente a tiempo parcial y en calidad de contratados), el bajo salario percibido de parte de la universidad, y problemas académicos y de conducta con el alumnado.

Las condiciones laborales que poseen la mayoría de los docentes ayudan a entender la baja participación docente en las actividades vinculadas al licenciamiento en esta escuela de medicina de la ciudad de Huánuco. El tipo de vínculo laboral que poseen la mayoría de docentes con la universidad es de contratado a tiempo parcial por uno a por dos semestres que debe ser renovado anualmente, otros trabajan con contratos por servicios no personales o contrato por terceros, también renovables anualmente; de este modo los docentes tienen una presencia limitada en la escuela de medicina que va de algunos meses a un año, sometiéndose, en algunos casos, a procesos de selección al final de cada periodo. Esto genera inestabilidad laboral y un vínculo limitado entre los docentes y la escuela de medicina (incluyendo a su problemática); este tipo de contratos además suele poseer un salario que se acerca al salario mínimo en el Perú, en algunos

casos puede ser el doble del salario mínimo, pero esto es en pocos casos, aun así sigue siendo una fracción del salario de un médico. Desde este punto de vista, con esta remuneración como docente sería difícil que un médico decida dedicar más tiempo y esfuerzo por acciones que no van a ser valoradas ni económicamente ni desde el punto de la estabilidad laboral ya este tipo de plaza laboral tiene esa naturaleza, además los docentes no reciben bonos o beneficios por participar en las actividades de licenciamiento; es decir no se incentiva la participación de los docentes contratados en las actividades de licenciamiento desde el punto de vista laboral, este último aspecto también aplica para los docentes nombrados, quienes ya gozan de un mejor salario y gozan de estabilidad laboral pero no son estimulados adecuadamente para participar de estas actividades.

Aquí se presentan algunos testimonios de los docentes entrevistados:

“Claro, allí el problema es que el 99% de los docentes médicos son a tiempo parcial, sin importar la categoría. Principales, asociados y auxiliares, todos son a tiempo parcial”.

“Sabes que de la parte docente debería subir no, debería ser más adecuado y deberían tal vez e, no sé, deberían dar un incentivo, entonces de esa manera el docente va a tener mayor empeño y compromiso de hacer, de favorecer a la institución no”.

“Claro, con una mejora salarial uno podría suspender por ejemplo su práctica privada y participar allí no, por qué, porque uno dispondría de ese dinero

todavía, pero por ese mismo salario que nos pagan para hacer las clases teóricas y prácticas, y aparte hacer, pero en realidad no sé qué tanto es lo que se necesite.

“por allí que de repente se ha perdido mucho también el orden con los alumnos no, la puntualidad, que se organicen, ya son muy relajados los alumnos de medicina y esa es otra de las grandes dificultades que a veces tenemos hasta que coaccionarles, exigirles no, porque llegan tarde a las prácticas, a las mismas clases también llegan tarde”.

Tabla 2. Triangulación de fuentes bibliográficas según objetivo específico (objetivo específico 1)

OBJETIVO ESPECIFICO 1	RESULTADOS	TRIANGULACION							
		FUENTE 1	FUENTE 2	FUENTE 3	FUENTE 4	FUENTE 5	FUENTE 6	FUENTE 7	FUENTE 8
Describir las dificultades de naturaleza académica, presentadas por los docentes, para el desarrollo de actividades del proceso de licenciamiento de una escuela de medicina humana del interior del Perú.	Se corroboraron las 3 subcategorías: a priori y se agregó una subcategoría emergente 1) Dificultades docentes asociadas a la realización de investigación científica 2) Dificultades docentes asociadas a la adquisición de posgrados 3) Dificultades docentes	Kabirpanthi y cols. en la India (2022), señala a las dificultades para la realización de investigación científica, se mencionan a la falta de entrenamiento en investigación (metodología de la inv. principalmente), falta de financiamiento, problemas de tipo organizativo	Al Mohtasib y cols. en Jordania (2023) encontraron que las principales dificultades para investigar fueron la falta de financiamiento, la existencia de problemas metodológicos y otros problemas en áreas como estadística o redacción científica, la falta de	Hanafi y cols. En Siria encontraron que las principales dificultades para realizar investigación científica fueron problemas con la metodología de investigación, falta de entrenamiento, falta de oportunidades para investigar (probl. organizativos) y	Ortiz R., R. G. (2017). Reportan aspectos que afectan el desempeño del docente en actividades de acreditación en una escuela de educación. Se identificó que la capacitación y la calidad pedagógica, así la gestión docente o	Chambilla A., S. (2020), encontró que los principales problemas para graduarse de una maestría fueron la falta de realización de la tesis de grado, los principales obstáculos para este problema fueron la falta de tiempo, falta de conocimientos en metodología	Cintra, K. A., Borges, M. C., Panúncio, P. M. P., y Bollela, V. R. (2023), identifican como los principales desafíos para la participación médica en un programa de formación docente con fines de calidad, estos obstáculos fueron la falta de	Mendoza Ch., G., Torres, M., Ramos, R. y Álvarez, C. (2021). Reportan que entre las dificultades presentadas por los estudiantes de medicina para rendir el ENAM se encuentra la baja calidad de las clases y la falta de calidad o preparación del profesorado.	Ambarsarie, R., Mustika, R., Soemantri, D. (2019), identificaron problemas docentes para participar en actividades de calidad educativa el desarrollo de un modelo de capacitación docente como baja la participación, problemas presupuestales, baja preparación de los docentes, falta de tiempo, problemas

	asociadas a la calificación de los estudiantes en el ENAM y 4) Dificultades docentes asociadas a la información en temas vinculados al licenciamiento (emergente).	y falta de tiempo.	asignación de tiempo específico para investigar, saturación laboral o la falta de tiempo dedicado a investigación.	limitaciones económicas. También identificaron problemas como la falta de experiencia en lectura crítica, falta de infraestructura, falta de tutores o mentores.	la formación profesional influyen en el proceso de control de la calidad como la acreditación.	de la investigación, falta de experiencia en investigación además de poca motivación y problemas de organización académica.	ntos en pedagogía, falta de tiempo disponible, dificultades en el trabajo con los estudiantes y desmotivación.		organizaciones.
--	--	--------------------	--	--	--	---	--	--	-----------------

Nota. Se incluyen los estudios considerados para el análisis de esta categoría.

Tabla 3. Triangulación de fuentes bibliográfica según objetivo específico (objetivo específico 2)

OBJETIVO ESPECIFICO 2	RESULTADOS	TRIANGULACION				
		FUENTE 1	FUENTE 2	FUENTE 3	FUENTE 4	FUENTE 5
Describir las dificultades de tipo organizativo, o, presentadas por los docentes, para el desarrollo de actividades de licenciamiento, de una escuela de medicina humana del interior del Perú.	Se identificó una única subcategoría: Dificultades organizacionales docentes para la participación en el proceso de licenciamiento.	Cintra, K. A., Borges, M. C., Panúncio, P. M. P., y Bollela, V. R. (2023), identifican como los principales desafíos para la participación médica en un programa de formación docente con fines de calidad; se encontraron problemas organizativos como la sobreposición de funciones o el cambio en las actividades prácticas diarias. Además se evidenció falta de tiempo disponible.	Hudspeth, J. C., Gangasani, N., Julmisse, M., y Morse, M. (2022). Se Identificaron en este estudio problemas para participar en actividades de mejora de la calidad educativa superior; las dificultades encontradas fueron problemas de tipo organizacional como la falta de coordinación de horarios de trabajo, no disponer de un tiempo para estas actividades de mejora de calidad educativa.	Al Mohtasib, J., Al-Huneidy, L., Taha, H., and Al Ani, A. (2023). En un estudio en Jordania vinculado a las dificultades en actividades de calidad educativa como la investigación concluyeron que las dificultades encontradas eran en gran parte organizacionales .	Tovar V., J. (2017). Aquí se estudiaron las percepciones sobre el proceso de acreditación. Se encontró que existían problemas de organización para el desarrollo de actividades de acreditación en una escuela de ciencias de la salud.	Maylle M. S., y Valdivia T. S. (2019) En este estudio, dentro de la misma universidad y ciudad de la presente tesis, se encontró que los problemas como la falta de comunicación y la cultura organizacional afectaron el trabajo de acreditación.

Nota. Se consideran los estudios considerados para el análisis de esta categoría.

Tabla 4. Triangulación de fuentes bibliográfica según objetivo específico (objetivo específico 3)

OBJETIVO ESPECIFICO 3	RESULTADOS	TRIANGULACION				
		FUENTE 1	FUENTE 2	FUENTE 3	FUENTE 4	FUENTE 5
Describir las dificultades derivadas de la actividad laboral, presentadas por los docentes, para el desarrollo de actividades del proceso de licenciamiento, de una escuela de medicina humana del interior del Perú.	Se ha logrado desarrollar dos subcategorías a priori: 1) Dificultades docentes asociadas a la escasa disponibilidad de tiempo y 2) Dificultades docentes relacionadas a las condiciones laborales.	Cintra, K. A., Borges, M. C., Panúncio M. P., de Almeida T., L. E., y Bollela, V. R. (2023). En este estudio se identificó a la falta de tiempo como una de las principales dificultades para que sus docentes participen en actividades vinculadas a la calidad educativa universitaria.	Sancheznieto, F., y Byars W., A. (2021). Identificaron las dificultades asociadas a problemas de desarrollo docente con fines de calidad en un cuerpo docente médico. Se encontraron dificultades como la falta de tiempo libre o protegido, entre otros más, diferencia entre los intereses docentes y de la institución, entre otros.	Bigdeli, S., Soltani A., S.; Sohrabi, Z., Zabihi Z., A., (2021). En este estudio iraní identificó varios dificultades vinculadas a la acreditación entre las que destacan la falta de tiempo, la falta de personal y la falta de financiamiento entre otros factores.	Moquillaza V. (2019). En un estudio peruano de tipo observacional - cuantitativo identificó que el gasto o la inversión económica, lo que incluye a los salarios, afectan la participación docente en actividades de calidad universitaria (investigación científica) en diferentes instituciones universitarias.	Kabirpanthi y cols. en la India (2022), señalan a las dificultades encontradas para la falta de participación docente en investigación, entre las que se identifican a la falta de financiamiento, problemas de tipo organizativo y falta de tiempo, entre otros.

Nota. Se consideran los estudios considerados para el análisis de esta categoría.

Tabla 5. Pasos desarrollados para la saturación teórica

SATURACION TEORICA: PUNTOS ALCANZADOS PARA OBTENERLA							
Los objetivos específicos responden al objetivo general y a la(s) pregunta(s) de investigación. Se hizo una codificación abierta y luego selectiva.	Se hicieron entrevistas piloto para refinar la guía de entrevista. Además de las entrevistas se utilizaron documentos y un cuaderno de bitácora, todos los cuales fueron consistentes con los hallazgos.	Se entrevistaron primero a docentes no médicos (03), luego a docentes médicos como parte de las entrevistas piloto (03). Finalmente se pasó a la muestra del estudio, fueron 12 docentes en primera y en segunda entrevistas, corroborando la información y perfeccionando la codificación.	Hubo una saturación de categorías, es decir se llegó a un punto donde no se encontró más información. , aunque continuaban las entrevistas faltantes.	Se llegó a un punto donde los testimonios o declaraciones eran bastante entendibles, determinados aspectos se podían relacionar o entender con otras categorías cómodamente, se identificaron patrones para entender el fenómeno, cubriendo vacíos conceptuales si existían.	Se corroboraron los hallazgos previos con las entrevistas sucesivas. Se validaron los hallazgos e interpretaciones con los entrevistados.	Se reafirmaron los hallazgos e interpretaciones con otras investigaciones (triangulación). Los hallazgos de estos estudios coincidían con los resultados de esta tesis, no se encontraron datos discordantes.	Se generó una línea para entender el fenómeno estudiado según las experiencias recogidas de los docentes. Se recogieron y organizaron los hallazgos de manera contextualizada y coherente.

Nota. Se consideran los principales puntos para obtener la saturación teórica

6. DISCUSIÓN:

Se han entrevistado a doce docentes médicos de la escuela de medicina de una ciudad de la región Centro del Perú, las edades de los docentes van de aproximadamente los 40 a 70 años de edad, los docentes cuentan con una experiencia profesional de entre los 2 a más de 30 años de servicio en esta institución, contando con un ejercicio docente promedio de 10 años; 2 de los entrevistados han ocupado cargos directivos dentro de la escuela de medicina, los docentes entrevistados han sido tanto varones como mujeres en una relación cercana al 50% de cada grupo, el tipo de vínculo o condición laboral de los docentes fue de contratado para 8 docentes y de nombrados en 4 casos, esto siguiendo lo establecido en el estatuto universitario de la universidad objeto de la presente tesis; el mismo estatuto señala que es una función indispensable de todos los docentes el realizar investigación científica y gestión docente, proyecta también a la docencia universitaria de calidad como parte de las funciones del docente. A pesar de ello, esta escuela de medicina en estudio ha tenido dificultades para licenciarse, proceso en el que precisamente se evalúan estas funciones.

Las dificultades docentes identificadas para participar en las actividades de licenciamiento de esta escuela de medicina en mención son varias, pero son tres las que se presentan transversalmente en cada una de las categorías estudiadas, me refiero a las dificultades docentes asociadas a la realización de investigación científica, las

dificultades docentes de tipo organizativo y las dificultades asociadas a la falta de tiempo del docente.

Dificultades docentes asociadas a la realización de investigación científica.

Las dificultades que impedirían a los docentes participar en investigación científica, identificadas en la presente tesis son: la falta de apoyo económico, las dificultades asociadas a la gestión en investigación y la falta de dominio de la metodología de la investigación por parte de los docentes. En un artículo publicado por Kabirpanthi y cols. en la India (2022) se presenta el estudio realizado en un grupo de docentes, encontrando que las principales dificultades para participar en la investigación fueron la falta de entrenamiento en temas de investigación (estadística, metodología de la investigación y manejo de softwares), falta de financiamiento y problemas de tipo organizativo; además de la falta de tiempo y la falta de compromiso. Al Mohtasib y cols. en Jordania (2023) encontraron en un grupo de médicos que las principales dificultades para investigar fueron la falta de financiamiento, la incapacidad de plantear y llevar adelante una investigación científica (problemas metodológicos), junto a la falta de conocimientos en estadística y redacción científica; esto sumado a una falta de asignación de tiempo específico para investigar y una gran saturación laboral. Este estudio jordano identificó adicionalmente otras dificultades como la falta de asesores o tutores en investigación, la falta de apoyo de laboratorios, falta de cooperación institucional, baja calidad de los proyectos, entre otras dificultades más, destacar que los hallazgos más relevantes de este estudio coinciden con lo encontrado aquí en las entrevistas Estos estudios concuerda con casi todas las dificultades

identificadas en la presente tesis. Otro estudio realizado en Siria por Hanafi y cols. (2022) encontró que las principales dificultades en diferentes trabajadores de la salud, entre ellos médicos pertenecientes a hospitales universitarios fueron nuevamente coincidentes con los hallazgos de este estudio, estas fueron en un 80% las dificultades asociadas a la metodología de la investigación, un 70% se asociaron a la falta de oportunidades en investigación (asociándose a problemas organizativos) y a problemas económicos. Otras dificultades identificadas fueron deficiencias en lectura crítica, falta de infraestructura y falta de tutores o mentores que ayuden en el desarrollo de investigación. Las dificultades encontradas en este estudio sirio se deberían a la saturación laboral, pocos beneficios claros para el docente, falta de ejecución presupuestaria en investigación, poca experiencia en investigación por parte de los docentes y la poca importancia que le dan los docentes a la investigación. Las autoridades universitarias ejecutan un escaso presupuesto para investigación, usan estrategias poco eficientes para mejorar la producción científica, seleccionan docentes sin tomar en cuenta este aspecto, por eso se apreciaría una pobre iniciativa y preparación de parte de los docentes.

Los hallazgos descritos en este apartado pueden ser entendidos utilizando el enfoque del estructuralismo antropológico, el que establece que en los grupos humanos existen estructuras y normas implícitas (Barthes, R., 1977), (Levi-Strauss, 1946), (Durkheim, E., 1912); aprender y adaptarse a estas normas resulta esencial para un funcionamiento o convivencia social; de este modo cada actor aprende e interpreta sus reglas y roles; estas estructuras o roles no son siempre de cumplimiento rígido sino que

una posición puede ser asumida por una persona siguiendo su propia percepción de las cosas (enfoque postestructuralista) De este modo, cada médico-docente ve y logra darse cuenta del contexto o la realidad en la que se encuentra, momento en el que decide tomar una postura al respecto; por ejemplo, frente a las dificultades que son objeto de este estudio. El comportamiento semejante entre los docentes frente a las dificultades investigativas puede evidenciar ello, los docentes aparentemente estarían optando por tomar una conducta más conveniente, más fácil para este fenómeno, pudiendo adoptar las mismas actitudes frente a este contexto, sin embargo esto no quiere decir que sea así para todos, por ello debe haber una mejor comunicación con cada docente. En otras palabras, investigar es más difícil, más caro y no es rentable, mientras que el trabajo asistencial es mucho más cómodo para un médico, es rentado, y no requiere de una capacitación adicional para desarrollarla; es decir dedicarse al trabajo médico o asistencial es más práctico y fácil, investigar no, por esto sería que la gran mayoría de docentes tomaría, consciente o inconscientemente, una postura distante frente a la investigación; sin embargo vale aclarar, como dirían los postestructuralistas, no todos los observadores pensarán y actuarán de la misma manera.

Dificultades docentes asociadas al proceso organizativo.

Las dificultades docentes vinculadas al aspecto organizativo, que afectan la participación de los docentes en las actividades de licenciamiento son la falta de comunicación entre docentes y directivos de la escuela de medicina; y una coordinación u organización insuficientes para realizar el trabajo de licenciamiento.

En un estudio realizado en los docentes de la facultad de medicina de Riberao Preto en Brasil por Cintra y colaboradores (2023), se encontraron dificultades para participar en las actividades de mejora docente como la falta de coordinación para participar sin afectar sus actividades docentes o su trabajo asistencial, otras dificultades encontradas fueron la sobrecarga laboral y el poco tiempo disponible, la baja renta proveniente de la actividad docente y resistencia a los cambios al modelo docente. Estos hallazgos coinciden parcialmente con lo encontrado en la presente investigación. En un estudio hecho en Haití (Hudspeth y cols. 2022) encontraron que los docentes en un hospital presentaron problemas para participar de actividades asociadas a la mejora de la calidad educativa, estas dificultades fueron la falta de coordinación para adecuar el horario de labores asistencial, docente y administrativo que ellos desarrollan, no poseer un tiempo exclusivo para participar de estas acciones de mejora de calidad educativa; lo señalado en este estudio haitiano coincide nuevamente con las dificultades identificadas en la presente tesis. Una estrategia usada por estos investigadores caribeños para aumentar la participación de los docentes fue presentar módulos de 1 hora de duración por tema, varias veces a la semana para que todos los docentes puedan asistir.

Las dificultades organizativas identificadas en la presente tesis se deberían en parte a la diferente ubicación de docentes y directivos en diversos espacios laborales o centros de trabajo y a la diversidad de actividades que poseen; este sería un factor que afectaría la creación de espacios para el encuentro y el diálogo entre las partes y discutir de temas como el licenciamiento y la calidad educativa. Además, la escasa

comunicación entre los directivos de la escuela de medicina y los docentes se debería al bajo interés o incluso rechazo presentado por algunos médicos, por la no retribución económica por estas participaciones, por falta de resultados, por el estilo de trabajo que tiene la institución, el pobre o escaso uso de la tecnología como las redes sociales, para comunicarse. También podría mencionarse aquí, hace falta un uso apropiado de la comunicación institucional donde se optimice y creen relaciones amigables, duraderas con objetivos claros. Una alternativa a este problema sería manejarlo manteniendo el diálogo, llamando o enviando mensajes personales a los docentes - a través de un encargado como el jefe de la oficina de calidad o licenciamiento- tanto de manera sincrónica como asincrónica de forma reiterada, retroalimentando el interés o la participación de los médico docentes, tanto en los hospitales como en la universidad; con grupos o actividades según la necesidad y horarios de los docentes, también puede ser según la especialidad o por área de interés y generando beneficios por participar; también se requieren casos de éxito del trabajo docente en licenciamiento o calidad educativa, eso aumentaría la participación y el diálogo con las autoridades.

Un modelo teórico que explicaría este hallazgo es la Teoría del Liderazgo Situacional, esta teoría desarrollada en los años 1970 en EE.UU. (Hersey y Blanchard 1970), plantea que existen diversas formas de dirigir una organización, debiendo el líder conocer y adaptarse a las situaciones que vive la organización y sus miembros para lograr sobreponerse a esa situación; para ello hace falta conocer la realidad que atraviesa la organización, conocer a sus trabajadores y adoptar un estilo de liderazgo. De este enfoque se entiende a la organización como un sistema abierto que requiere

cuidado de sus necesidades y entorno adaptándose a las circunstancias que vive. Los estilos de liderazgo son varios, pero en el contexto que vive la escuela de medicina objeto de estudio de la presente tesis los liderazgos de estilos persuasivo o participativo serían dos opciones razonables. Si el líder no adopta una postura acorde a los problemas que tiene su organización, los problemas a su alrededor pueden acumularse y crearse una problemática más grande y difícil de manejar que dependerían en gran medida de problemas de tipo organizacional derivados del liderazgo.

Dificultades docentes asociadas a la escasa disponibilidad de tiempo

Las dificultades docentes relacionadas a la escasa disponibilidad de tiempo para participar de las actividades de licenciamiento de la escuela de medicina humana objeto de estudio de la presente tesis, se relacionan con dos fenómenos: la escasa disponibilidad de tiempo libre del médico- docente y la falta de asignación específica de tiempo para las actividades de licenciamiento por parte de la escuela de medicina humana. Dentro del estudio se encontró que estos dos problemas reducen la disponibilidad del docente o afectan su participación en actividades pertinentes al licenciamiento; normalmente el docente de medicina de esta universidad ejerce la docencia casi en su totalidad a través del desarrollo de clases excluyendo a la investigación, la capacitación docente o a la gestión, por ello pedirles que realicen otras actividades excedería el tiempo que ellos tienen destinado a este propósito.

En un estudio realizado en EE.UU. por Sancheznieto (2021) en docentes de una escuela de medicina, se evaluó el nivel de compromiso docente; se encontró que la falta

de tiempo protegido para estos fines, la falta de compensación por las actividades solicitadas o la falta de apoyo administrativo impedían su participación y la hacían no atractiva, se encontró que los intereses del docente diferían de los de la institución en múltiples aspectos. Cintra en Brasil (2023) también identificó que una de las principales dificultades de los docentes para participar de programas de capacitación docente era la falta de disponibilidad de tiempo o la saturación laboral en su trabajo asistencial.

La escasa disponibilidad de tiempo se presenta de dos maneras, por un lado, los docentes disponen de poco tiempo ya que ellos se encuentran concentrados en el ejercicio médico o asistencial donde tienen un trabajo a tiempo completo, que es su principal fuente de ingresos y que tiene toda su atención y compromiso. Por otro lado la misma escuela de medicina no asigna a sus docentes un tiempo protegido para las actividades de licenciamiento dentro del rol de labores diarias, esto perjudica la participación y la vinculación de los docentes con estas actividades, asimismo aleja o hace más difícil que los decanos o directores de escuela involucren a los docentes cuando ya la misma universidad permite horarios dedicados casi exclusivamente a la docencia, excluyendo actividades de licenciamiento u otras afines, otros aspectos de esta discusión se realizaron en la sección de resultados.

Existen algunos modelos teóricos que explicarían este tipo de comportamiento. La Teoría del Intercambio Social (Homans G., 1958), (Emerson, R. M. 1976) explica que a mayores responsabilidades los trabajadores esperan mayores beneficios sean estos directos o indirectos, esto no solamente puede significar mayores ingresos

económicos, sino también prestigio, mayores beneficios de tipo personal, profesional, psicológico u otros. Se construye un funcionalismo instrumental que debe ser conocido o difundido en un grupo para poder trabajar o intercambiar con los empleados; de esta manera se puede entender el comportamiento de los trabajadores en relación con los beneficios que reciben. Esta teoría fue desarrollada entre otros, por el sociólogo norteamericano George Homans en la década de los sesenta. El Compromiso Organizacional, teoría de la psicología social, ayuda a entender al trabajo como un comportamiento del empleado hacia su organización en función de su acercamiento o identidad hacia su institución basándose en los objetivos o valores de esta, de modo que el trabajador dedicaría más esfuerzo o compromiso si este se siente emocionalmente comprometido con la institución o esta reconoce sus contribuciones, de esta manera los trabajadores vinculados tendrían un mayor aliciente a participar en actividades que están más allá de sus funciones ordinarias como puede ser el caso de las actividades de licenciamiento; por otro lado tener poco compromiso organizacional hará que los trabajadores no se sientan identificados con la institución y no deseen participar más de ella.

7. CONCLUSIONES

Se concluye que las dificultades presentadas por los docentes para participar en el desarrollo de actividades de licenciamiento en una escuela de medicina del interior del Perú principalmente son:

- En la categoría de dificultades académicas, las asociadas a la realización de investigación científica son las más importantes. Los problemas encontrados en este aspecto fueron la falta de experiencia y conocimientos en investigación por parte de los docentes, las dificultades presupuestarias y los problemas de gestión u organización para la realización de investigación científica. Incluye a las dificultades en información en temas de licenciamiento (subcategoría emergente).

- En la categoría de las dificultades de tipo organizativo, las dificultades más importantes identificadas fueron la falta o escasa comunicación entre docentes y directivos de la escuela de medicina humana. Las causas responsables serían la falta de habilidades blandas y de liderazgo entre docentes y directivos, la falta de capacitación en aspectos como gestión, comunicación organizacional, administración o licenciamiento, el escaso tiempo disponible de parte de los docentes y la disímil ubicación de los docentes y directivos en diferentes espacios laborales.

- En la categoría de dificultades de tipo laboral, los principales problemas para participar en las actividades de licenciamiento son: la escasa o falta de tiempo disponible en los docentes, la falta de dedicación a exclusividad en la docencia médica (o la falta de profesionalización en la docencia médica). Esta escasa disponibilidad de

tiempo se debería al reducido número de horas que le asigna la universidad dentro de su rol de actividades, para dedicarse a las labores de licenciamiento, los bajos salarios, la inestabilidad laboral, incentivos casi inexistentes, la demanda de tiempo en el área asistencial y la carga u ocupación familiar.

De todas las dificultades, la de tipo organizacional es la de mayor impacto, constituyéndose como el principal tipo de dificultad que afecta la participación de los docentes en las actividades de licenciamiento.

8. RECOMENDACIONES

-Se recomienda atender apropiadamente a las dificultades presentadas por los docentes de esta escuela de medicina humana de la región centro del Perú, para participar en las actividades de licenciamiento o en las actividades vinculadas con la calidad educativa universitaria; poner especial énfasis a las dificultades de tipo académicas, organizativas y laborales. Es probable que estos criterios sean útiles también a otras escuelas profesionales dentro de esta misma universidad ya que comparten varios aspectos de la realidad en muchos aspectos.

-Sobre las dificultades académicas se recomienda mejorar la inversión en todo el aspecto académico docente en especial en el área investigativa, además de mejorar la selección del personal docente, buscando en especial docentes con experiencia y conocimientos en investigación y docencia médica de calidad.

-Sobre las dificultades de tipo organizativo se recomienda capacitar y fomentar el liderazgo, comunicación, motivación y habilidades blandas entre los docentes y autoridades de la escuela de medicina para generar espacios de diálogo y cooperación para manejar apropiadamente las diferentes dificultades existentes en el trabajo de licenciamiento. También crear un sistema de escucha activa al docente, recibiendo y tratando de unificar los objetivos o intereses del docente con los del licenciamiento, haciendo que estas actividades sean más especializadas, grupales y atractivas.

-En cuanto a las dificultades de tipo laboral se recomienda mejorar la inversión que se realiza en docencia universitaria (mejorar los salarios), realizar pagos de bonos

por resultados, brindar mayor estabilidad laboral a los docentes con mejor participación en las actividades de licenciamiento y orientar la gestión universitaria hacia el desarrollo de la docencia de calidad.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Acevedo C., F.; Gago B., F.; Da Silva M., M.; y Bastos O., A. (2022). Estado del arte sobre concepciones de la calidad de la educación superior. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (32), 119-150. <https://doi.org/10.17163/soph.n32.2022.03>
- Al Mohtasib, J., Al-Huneidy, L., Taha, H., and Al Ani, A. (2023). Perceived attitudes and barriers towards medical research. A survey of Jordanian interns, residents, and other postgraduates. *Korean journal of medical education*. Sep:35(3):249-261. Doi: 10.3946/kjme.2023.263
- Ambarsarie, R., Mustika, R., & Soemantri, D. (2019). Formulating a Need-Based Faculty Development Model for Medical Schools in Indonesia. *The Malaysian journal of medical sciences. MJMS*, 26(6), 90–100. Doi: 10.21315/mjms2019.26.6.9
- Araneda, C., Rodriguez, E., & Pedraja, L. (2013). Relación entre el Financiamiento Fiscal, la calidad del cuerpo académico y la retención de estudiantes universitarios en Chile. *Formacion Univ.* 6 (6) 55-64. Doi.org/10.4067/S0718-50062013000600006
- Ascarza L. (20/02/2022). Los futuros médicos del país podrían salir de facultades sin criterios básicos de calidad. *Salud con Lupa*. <https://saludconlupa.com/noticias/los-futuros-medicos-del-pais-podrian-salir-de-facultades-sin-criterios-basicos-de-calidad/>

- Atamari A, N., Sucasaca R, et.al. (2016). Factores asociados a las prácticas de publicación de médicos que laboran en hospitales de Cusco, Perú. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 27(4), 531-544. scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-1132016000400009&lng=es&tlng=es
- Auris V, D., Saavedra V., P., Quispe E, E. V., y Paucar Y., J. (2022). Una mirada a la educación Universitaria en el Perú política, calidad y docencia. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 25, 489 - 505. Descargado de: <https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i5.049>
- Avila, Elizabeth. (2017). Factores psicosociales y metodológicos asociados al bajo nivel de titulados en los programas de maestrías en la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*, 14(15), 893-908. www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2225-87872017000100007
- Barthes, R (1977) *The Death of the Author*. Image, music, text. P 142-148. Recuperado de: <https://sites.tufts.edu/english292b/files/2012/01/Barthes-The-Death-of-the-Author.pdf>
- Blanco B. N., Ugarte M, Y., Dueñas V., S., Jiménez J., E., Grueiro T., R. y Betancourt R., Y. (2023). Principales dificultades de los proyectos de investigación de la especialidad Medicina General Integral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 39(1), e2235. 01.03.23 Recuperado de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252023000100014&lng=es&tlng=es.

Bigdeli, S., (2021). Exploring the challenges of educational accreditation of teaching hospitals and providing the solutions. *Journal of education and health promot.* 10, 144. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8224487/>

Bonilla, S. L. y Lozano, J. M. (2019). Factores que intervienen en la evaluación de la calidad de la educación superior virtual y a distancia en Colombia. [Monografía]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/31138/slbonillaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro R, Y. (2021). Revisión sistemática sobre los instrumentos para medir las competencias investigativas en la educación médica superior. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 20(2), e3773. 10 de mayo de 2021. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2021000200016&lng=es&tlng=es

Cervantes L., L., Bermúdez D., L., y Pulido C., V.. (2019). Situación de la investigación y su desarrollo en el Perú reflejo del estado actual de la universidad peruana. *Pensamiento y Gestión*, (46), 311-322. Descargado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762019000100311

Chachaim, J., FernándezG, D. y AtamariA, N.; (2019). Publicación científica de docentes de una escuela de medicina peruana: frecuencia y características asociadas. Educ. Méd. Vol. 20, Sup. 2, Pag. 2-9, Descargado de <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.10.024>

Chambilla A., S. (2020); Factores que limitan la elaboración de tesis en la Maestría de Educación Superior de la Facultad Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. (Tesis del grado de magister). Descargado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11823>

Cintra, K. A., Borges, M. C., Panúncio, P. M. P., y Bollela, V. R. (2023) The impact and the challenges of implementing a faculty development program on health professions education in a Brazilian Medical School. BMC Med. Educ. 23:784. Descargado de : <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04754-8>

Coilla C. A. y Vallejos T. M. (2016). Análisis de la Calidad en la Educación Superior: Factores determinantes. Repositorio de la Universidad de Concepción. <https://repositorio.udec.cl/items/052e8dde-5958-45f0-a7f4-6a163d79b021>

Consortio de Universidades (13.03.2023) Sobre la anulación de la competencia de Sunedu para el licenciamiento de programas. Umbral, Boletín de Educación Superior. Descargado de: <https://www.consortio.edu.pe/umbral/wp-content/uploads/2023/03/Boletin-10-UMBRAL-Observatorio-de-Educacion-Superior-1.pdf>

Contreras C, C, Ccoicca H., F, Atencio P, J., Paucar H., W, y Sedano M., C. (2021).

Publicación científica de asesores de tesis en una facultad de medicina humana de Huancayo, Perú. Educ Med Sup vol35 n 1. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412021000100014&lng=es&tlng=es

Cuarto Poder (19.05.2013). Rector de Universidad Garcilaso de la Vega recibiría sueldo de S/. 2 millones. Cuarto poder. América Televisión. Descargado de <https://youtu.be/rKKK1V4euOk>

Cubillos R., M.; Rozo R., D. (2009) El concepto de calidad: Historia, evolución e importancia para la competitividad. Revista de la Universidad de La Salle (48) 80-99 . Descargado de: <https://ciencia.lasalle.edu.co/ruls/vol2009/iss48/4/>

Cuenca, R., (Ed.) (2015) La educación universitaria en el Perú: democracia, expansión y desigualdades. IEP, Lima. <https://repositorio.iep.org.pe/bitstreams/a716949b-8bcc-4a01-8d20-7b7ec1b41f24/download>

Delgado C., L. (2016). Universidad e Investigación. Revista Estomatológica Herediana, 26(2), 61-62. Descargado de: [dx.doi.org 10.20453 reh.v26i2.2866](https://doi.org/10.20453/reh.v26i2.2866)

Durkeim, Emile (1912). Las formas elementales de la vida religiosa. France. Presses Universitaires de France. 647 pp. Edit. Schapire <https://sociologiaycultura.wordpress.com/wp->

content/uploads/2014/02/durkheim-emilio-las-formas-elementales-de-la-vida-religiosa.pdf

Emerson, R. M. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335–362. <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.so.02.080176.002003>

El Peruano, Ley 31520. (11/06/23) Ley que reestablece la autonomía y la institucionalidad de las universidades peruanas (11/06/23). Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/normas-legales/4628540-31520>

Escobar, S., & Orduz, M. (2013). Determinantes de la calidad en la educación superior en Colombia. (Tesis para el grado de Magíster en Economía, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia). <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/14853/EscobarPinedaStefania2013.pdf?sequence=1>

Feather, Denis (2016), Organisational culture of further education colleges delivering higher education business programmes: developing a culture of ‘HEness’ – what next?’, *Research in Post-Compulsory Education*, vol. 21, núm. 1-2, pp. 98-115, doi: 10.1080/13596748.2015.1125669

Figueredo, C. H. S. (2020). Factores asociados a la elaboración de tesis en la Universidad Nacional de Asunción, Paraguay. *Actualidades Investigativas en Educación*, 20(2). Descargado de

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032020000200500

Fraser, Barbara. (2022) Efforts to improve medical education in Peru hit obstacles. The Lancet. Vol. 400, Is. 10365, 1757. Descargado de: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2822%2902356-X>

Fresan O., M. 2004. La extensión universitaria y la universidad pública. Reencuentro. N 39 p. 47-54. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/477/477G>

allegos R. C., A., Oré L., A., & Teodori de la P., D. (2022). Antecedentes de la reforma universitaria en el Perú: una breve mirada a las normativas. Telos, 24(2), 445-456. <https://doi.org/10.36390/telos242.15>

García, A., Escorcía, C., & Perez, B. (2017). Burnout Syndrome and Self-Efficacy Beliefs in Professors. Propósitos y Representaciones, 5(2), 65 - 126. http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v5n2/en_a03v5n2.pdf

Gomes, M. V.; Maia, J. L. F. (2021) Burnout Syndrome in Medicine teachers A systematic review. Research, Society and Development, v. 10, n. 6, p. e12710615578, 2021. Descargado de <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/15578>

González S., C. (2017) Por que la universidad no debe meterse en política. El correo Extremadura. Recuperado de

www.elcorreoextremadura.com/noticias_region/2017-03-27/2/23678/por-que-la-universidad-no-debe-meterse-en-politica.html

Guerrero G., H. I. (2019). Problemáticas en la función docente desde la perspectiva del profesorado novel universitario. FIGEMPA Investigación Y Desarrollo, 1(2), 66–74.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2602-84842019000200066

Gutierrez P., R. (2016) Función gerencial de los directivos en la dimensión de gestión de la carrera en el proceso de acreditación de la Universidad Nacional de Ucayali, (Tesis de maestría, Univ Hermilio Valdizan, Huánuco, Peru).
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3630>

Hanafi, I., Haj Kassem, L., Hanafi, M., Ahmad, S., Abbas, O., and Alahdab, F. (2022). Medical Research Conduct and Publication during Higher Education in Syria. *Avicenna J. of M* 12(3): 127–137.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9458349/>

Hernández N, M. I., Panunzio, A. P., Daher N., J., y Royero M., M. Á. (2019). Las competencias investigativas en la Educación Superior. *Yachana Revista Científica*, 8(3). Descargado de:
<http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/610>

Hernández S., R.; Fernández C., C; Baptista L, M (2014) Recolección y Análisis de los Datos Cualitativos en: Metodología de la Investigación 6º Ed . Editorial McGraw Hill. México

Hersey, P.; Blanchard, K. (1970) Management of Organizational Behavior. Administrative Science Quarterly, Vol. 15, No. 2, p. 264.
<https://www.kenblanchardbooks.com/wp-content/uploads/2017/08/Management-of-Organizational-Behavior-Read-Sample0001.pdf>

Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. American Journal of Sociology, 63(6), 597–606. doi:10.1086/222355

Huacasi W. (4-07-20) Congreso: Podemos Perú quiebra compromiso de no entrometerse en temas de la Sunedu. La República. Recuperado de <https://larepublica.pe/politica/2020/07/04/congreso-podemos-peru-quiebra-acuerdo-de-no-entrometerse-en-temas-de-la-sunedu-daniel-urresti/>

Hudspeth, J. C., Gangasani, N., Julmisse, M., y Morse, M. (2022). Piloting a Faculty Development Program in a Rural Haitian Teaching Hospital. Ann. of Glo. H, 88 1, 19. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35433286/>Kataeva, Z., & DeYoung, A. J. (2018). Faculty Challenges and Barriers for Research and Publication in Tajik Higher Education. European Education, 50(3), 249–265. https://www.researchgate.net/publication/322878517_Faculty_Challenges_and_Barriers_for_Research_and_Publication_in_Tajik_Higher_Education

- Kabirpanthi, V., Gupta, V., & Chavan, P. V. (2022). Barriers perceived by researchers in pursuing medical research in India. *Journal of family medicine and primary care* 11 (2): 701-707.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8963625/>
- Leitao, C.. 2018 Extensión universitaria brasileña arte, cultura, ciencia y tecnología. *Agenda Cultural Alma Mater* 252. p 21-25.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/almamater/article/view/331832/207878>
26
- Lévi S., C. (1949). *Les structures élémentaires de la parenté*, Edit. De Gruyter Mouton,
<https://doi.org/10.1515/9783112317204>
- Mas T., O. (2011) *El Profesor Universitario Sus Competencias Y Formacion*.
Profesorado. 15 (3) 194-211. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>
- Maylle M., S., & Valdivia T., S. (2019) *Modelo de acreditación y su relación con la cultura organizacional en la escuela profesional de Ciencias Administrativas*. (Tesis de pregrado, Univ Hermilio Valdizan, Peru.).
<https://hdl.handle.net/20.500.13080/1104>
- Mayta T., P, Cuentas, M., & Núñez V., M. (2016). Responsabilidad de las instituciones ante la proliferación de escuelas de medicina en el Perú. *Acta Médica Peruana*, 33(3), 178-182.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172016000300002

Mejia, C., Valladares-Garrido, M., Valladares-Garrido, D. (2018). Baja publicación en revistas científicas de médicos peruanos con doctorado o maestría: Frecuencia y características asociadas. *Educ. Méd.* Vol. 19, Sup. 2, Pag. 135-141, <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.01.009>.

Mendieta I., G. (2015) Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigación Andina*, vol. 17, n. 30, abr-sept 15, pp. 1148-1150.

Mendoza C., G., Mejia, C.R., Cano P., J. (2018). Diferencias en la nota del ENAM y el promedio ponderado universitario en postulantes al servicio rural. *Educación Médica*. 2019; 20 (S1) <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181318300135?via%3Dihub>

Mendoza C, G., Torres, M., Ramos, R. & Álvarez, C. (2021). Examen Nacional de Medicina (ENAM): Análisis de la última década de evaluaciones teóricas en los futuros médicos del Perú. *ACTA MEDICA PERUANA*. 38. Descargado de: [10.35663/amp.2021.383.2164](https://doi.org/10.35663/amp.2021.383.2164).

Merino S., R. (2019). Factores Que Influyen En La Elaboración Del Proyecto De Tesis De Maestría. *Acta Herediana*, 62(2), 134-142. <https://doi.org/10.20453/ah.v62i2.3616>

MINSA 2001. CAFME Comisión para la Acreditación de Facultades o Escuelas de Medicina Humana. Descargado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4596.pdf>

- Montenegro O., J. (2020). La calidad en la docencia universitaria. Una aproximación desde la percepción de los estudiantes. *Educación*, 29(56), 116-145.
Descargado de: [dx.doi.org/10.18800/educacion.202001.006](https://doi.org/10.18800/educacion.202001.006)
- Moquillaza V. (2019) Producción científica asociada al gasto e inversión en investigación en universidades peruanas. *An. Fac. Med.* 80 (1) 56-9.
Descargado de: <https://doi.org/10.15381/anales.v80i1.15626>
- Morales R, C., y Rueda A., D. (2019). Aproximaciones teóricas a la calidad de la docencia universitaria. *Rev. Cubana de Educ. Sup*, 38(2), e2. Descargado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000200002&lng=es&tlng=es
- Munarriz, B. (1992). Técnicas y métodos en Investigación cualitativa. Xornadas de Metodoloxía de Investigación Educativa (A Coruña, 23-24 abril 1991)..
Descargado de <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/8533>
- Okebucola P., Uvalic S. (Eds) (2023) *Quality Assurance in Higher Education Across the World*. CHEA. Descargado de: <https://www.chea.org/sites/default/files/other-content/Quality-Assurance-in-Higher-Education-Across-the-World-Book.pdf>
- Olivares R., J. M., Fardella C. C., Benadof F, D., & Muñoz O, A. (2020). Percepción docente sobre los criterios de producción científica para la acreditación de especialidades odontológicas. *Revista Cubana Educ Med Super* 34(3)

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412020000300005

Ortiz, M. (2016). I Censo Nacional de Investigación y Desarrollo a Centros de Investigación. Concytec. Descargado de: 10.13140/RG.2.2.18762.95684.

Ortiz R., R. G. (2017). El desempeño docente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 (Tesis para optar por el grado de magister, UNMSM). Peru. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/60d895bf-3658-4605-b6f4-d32f2f4cafb6>

Pacheco, E. y Del Pozo L., Cesar (2022). Impacto de la inversión en ciencia, tecnología e innovación tecnológica en la productividad de las firmas en el Perú. Consorcio De Investigación Económica Y Social. Descargado de: <https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/Impacto-inversion-en-Ciencia-y-Tecnologia-en-la-productividad-empresas.pdf>

Palacios S., L. (2021). Una revisión sistemática: Actitud hacia la investigación en universidades de Latinoamérica. *Comunicación*, 12(3), 195-205. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.533>

Pedraja R, L., Marchioni Ch., Í., Espinoza M., C., y Muñoz F., C.. (2020) Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria Un análisis conceptual. *Formación Universitaria* vol. 13 (5), 3-14.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000500003

Quispe Chacon, M. (2018) Factores relacionados al rendimiento en la evaluación del Examen Nacional de Medicina (ENAM) en egresados de las Facultades de Medicina de Arequipa 2017. (Tesis de grado. UNSA) repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5560/MDquchme.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rapley, T. (2013) Sampling Strategies in Qualitative Research in The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis. SAGE Publications. London. pp. 49-63

Revista Pólemos (2020) Anatomía de la calidad universitaria y el “mercantilismo” de las universidades. (Revista Pólemos). Recuperado de <https://polemos.pe/anatomia-de-la-calidad-universitaria-y-el-mercantilismo-de-las-universidades/>

Rubio H. (2019) Dificultades del profesorado en sus funciones docentes y posibles Dificultades del profesorado en sus funciones docentes y posibles soluciones. Ciencia y Educación, 4(2), 7-25. <https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciened/article/view/1723>

Saavedra J. (2018) The most important political decision: keep politics out of the classroom. Or not? Washington. World Bank Blogs. Recuperado de www.worldbank.org

blogs.worldbank.org/education/most-important-political-decision-keep-politics-out-classroom-or-not

Salas B., E. (2019). Comprendiendo las limitaciones de la investigación. Propósitos y Representaciones, 7(SPE), e424. [dx.doi.org 10.20511 pyr2019.v7nSPE.424](https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7nSPE.424)

Sanchez C., H . (2022). Desafios para la Investigación en la Universidad Peruana. Universidad Ricardo Palma, accedido en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/4282/n/sanchez-h.-desafios-para-la-investigacion-en-la-universidad-peruana.pdf>

Sancheznieto, F., y ByarsW., A. (2021). Value, Support, and Advancement. An Organization s Role in Faculty Career Intentions in Academic Medicine. J. of Healthc. Lead., 13, 267–277. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8610756/>

Scimago Journal (2023). Scimago Journal and Country Rank, URL: <https://www.scimagojr.com/countryrank.php>

Sevillano, S. (2017). El sistema de acreditación universitaria en el Perú: marco legal y experiencias recientes. *Revista De Educación Y Derecho*, (15). <https://doi.org/10.1344/re&d.v0i15.18400>

Siqueiros Q., M., y Vera N., J.. (2022). Cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptualización, medidas y variables asociadas. *Revista iberoamericana de educación superior*, 13(36), 181-199. Descargado de: . <https://doi.org/10.22201/iissue.20072872e.2022.36.1190>

SUNEDU (2019) Modelo de Licenciamiento del Programa de Pregrado de Medicina.

Lima, Peru. Recuperado de https://medicina.cayetano.edu.pe/wp-content/uploads/sites/2/2022/09/modelo_licenciamiento_programa_medicina_2019.pdfSUNEDU (2019) Resolución que aprueba el modelo de licenciamiento de programas de pregrado de medicina. Lima, Perú. Extraído de <https://www.sunedu.gob.pe/licenciamiento-programas-medicina-humana-normativa/>

SUNEDU (2021) Resolución Del Consejo Directivo N° 034-2021-SUNEDU CD ABRIL 2021. <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/normas-legales/1843990-034-2021-sunedu-cd>

Tovar V., J. (2017) Percepciones del proceso de autoevaluación con fines de acreditación en los agentes educativos en la Escuela Profesional de Nutrición Humana de la UNA - Puno (Tesis de maestría UNHEVAL, PERU). <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3440>

UNDiario (07/02/23). Peru: *Carreras de medicina ya no serán licenciadas por Sunedu*. [Comunicado de prensa] <https://undiario.pe/2023/02/07/carreras-de-medicina-ya-no-seran-licenciadas-por-la-sunedu>

UNHEVAL (2015) Plan Operativo 2015. Resol._Nro_0712 2015 UNHEVAL RECTORADO.

UNHEVAL (2022) Estatuto Unheval Resol._Nro 0006-2022-UNHEVAL.
ASAMBLEA UNIVERSITARIA. Descargado de:
<https://www.unheval.edu.pe/portal/estatuto-2022-unheval/> SS

UNHEVAL (27/11/21) Unheval, Historia. Portal web. Descargado de:
<https://www.unheval.edu.pe/portal/universidad/>

Valles C, M. A. (2019). Modelo de gestión de la investigación para incrementar la
producción científica de los docentes universitarios del Perú. Revista de
Investigación, Desarrollo Innov. 10(1), 67-68
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-
83062019000200067](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-83062019000200067)

Vasyakin, B.; Ivleva, M.; Pozharskaya, Y. y Shcherbakova, O. (2016), A study of the
organizational culture at a higher education institution (case study: Plekhanov
Russian University of Economics, International Journal of Environmental &
Science Education, vol. 11, núm. 10, pp. 11515-11528. Descargado de:
http://www.ijese.net/makale_indir/IJESE_1611_article_5839b66fc5512.pdf

Villamizar C., D; Padilla S., S.; Mogollon C., O. (2015) Contexto de la salud mental
en docentes universitarios. Rev. CES Salud Pública, Vol. 6, Nº. 2. Descargado
de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5526135>.

Vlasceanu, L., Grünberg, L., Pârlea, D. (2007) Quality assurance and accreditation: a
glossary of basic terms and definitions. UNESCO. Descargado de:
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000134621>.

- Wells, P. (2014). *The DNA of a Converging Diversity: Regional Approaches to Quality Assurance in Higher Education*. Washington DC: CHEA. Descargado de: [DNA_Converging_Diversity.pdf](#)
- Witt Sherman, D., Flowers, (2020). An integrative review of Interprofessional Collaboration in Health Care Building the Case for University Support and Resources and Faculty Engagement. *Healthcare* ,8, 418
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7712448/>
- Zarate A., J. W. (2017). Factores que inciden en la acreditación de carreras no obligatorias bajo el modelo SINEACE: El caso de la carrera de administración en las universidades privadas en el norte del Perú. (Tesis de pregrado USMP)
Descargado de: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2884?locale-attribute=en>
- Zegarra R., O. (2019). Modelo de licenciamiento de los programas de pregrado de Medicina en el Perú. *Acta Médica Peruana*, 36(4), 301-308.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172019000400010&script=sci_abstract

X. ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: GUIA DE ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

INSTRUCCIONES: Este documento es una guía para entrevistar a los participantes, es flexible, así nos permite obtener la información de interés en el marco de la investigación “DIFICULTADES DE LOS DOCENTES FRENTE AL PROCESO DE LICENCIAMIENTO EN UNA ESCUELA DE MEDICINA HUMANA DEL INTERIOR DEL PERÚ”. La información facilitada es confidencial y de uso exclusivo de la investigación.

PREGUNTAS GENERALES:

Participante N°: _____ Fecha: ____ / ____ / ____
Edad: ____ Sexo: Masculino: ____ Femenino: ____
Especialidad Médica: _____
Universidad de Formación en especialidad médica: _____
Condición laboral: Contratado: ____ Nombrado: ____
Categoría docente: Principal: ____ Asociado: ____ Auxiliar: ____
Dedicación: Tiempo completo: ____ Tiempo parcial: ____
Años de experiencia docente en la Escuela de Medicina: _____
Lugar de entrevista: _____

PREGUNTAS ESTRUCTURALES

1. ¿Cómo percibe usted la organización de la escuela de medicina humana?,
Cuénteme sus impresiones.

2. ¿Ha oído acerca del proceso de licenciamiento de la escuela de medicina humana?, cuénteme sus impresiones.
3. ¿Qué dificultades cree que impiden a los docentes participar del proceso de licenciamiento?, cuénteme sus impresiones.
4. ¿Cuál es su opinión sobre los aspectos de organización de la escuela de medicina? ¿cómo afectan estos aspectos, positivos o negativos, a su participación en el trabajo de licenciamiento?, cuénteme sus impresiones.
5. ¿Alguna vez lo han invitado a participar en algún trabajo para el licenciamiento de la escuela de medicina humana? Cuénteme sus experiencias.
6. ¿Ha pensado en realizar algún trabajo de investigación recientemente?
7. ¿Qué dificultades encontró para desarrollar o culminar su proyecto de investigación científica?
8. ¿La universidad o escuela de medicina humana donde trabaja le ha pedido realizar investigación científica o lo ha invitado a participar de algún proyecto científico?
9. ¿Ha recibido alguna ayuda de la universidad o la escuela de medicina donde trabaja para realizar su proyecto de investigación científica?
10. ¿Ha pensado en realizar algún estudio de posgrado como una maestría o doctorado?
11. ¿Ha iniciado algún programa de maestría o doctorado?, ¿ha tenido problemas en el transcurso?, cuénteme su experiencia
12. ¿Qué dificultades tuvo para realizar o culminar su estudio de posgrado como una maestría o doctorado?, Cuénteme sus experiencias.
13. ¿Ha recibido algún estímulo de la universidad o la escuela de medicina donde trabaja para realizar su programa de maestría o doctorado?
14. ¿Ha escuchado sobre el examen nacional de medicina o ENAM?, ¿cuénteme sus experiencias?
15. ¿Sabe si la facultad de medicina donde trabaja tiene algún programa de preparación para mejorar el rendimiento de sus estudiantes en el ENAM?

16. ¿Cuál es su opinión sobre el programa de mejora de calificaciones para el ENAM en su universidad? ¿Ha participado alguna vez? Cuénteme sus impresiones señalando las dificultades que pueden existir para su participación.
17. ¿Ud. percibe alguna dificultad académica como docente que afecte el rendimiento de los estudiantes en el Enam?
18. Cuénteme acerca de su carga laboral. ¿Cómo la percibe? ¿Cómo maneja sus tiempos en relación al trabajo?
19. ¿Qué diría de la carga de trabajo que tiene? Cuénteme sus experiencias.
20. ¿La carga laboral que Ud. tiene afectaría su participación en las actividades de licenciamiento? Cuénteme sus impresiones.
21. ¿Cuáles son las principales dificultades en su trabajo docente? Cuénteme sus impresiones
22. ¿Cuáles de estas dificultades podría considerar muy molestas o que le perjudican en aspectos personales, laborales o incluso económicos? Cuénteme sus impresiones.
23. Cuénteme sus experiencias respecto al clima laboral en la universidad o en la escuela de medicina
24. ¿Cómo se siente con el salario que recibe de la universidad?,
25. ¿Usted cree que el salario que recibe de la universidad influiría en su participación en el proceso de licenciamiento? Cuénteme sus impresiones.

ANEXO 2:

Tabla 5 CATEGORIZACION DE DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	“DIFICULTADES DE LOS DOCENTES FRENTE AL PROCESO DE LICENCIAMIENTO EN UNA ESCUELA DE MEDICINA HUMANA DEL INTERIOR DEL PERÚ”		
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	¿CÓMO SE ENTIENDEN LAS DIFICULTADES PRESENTADAS POR LOS DOCENTES, PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE LICENCIAMIENTO EN UNA ESCUELA DE MEDICINA HUMANA DEL INTERIOR DEL PERÚ?		
OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	EXPLORAR LAS DIFICULTADES PRESENTADAS POR LOS DOCENTES, PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE LICENCIAMIENTO, DE UNA ESCUELA DE MEDICINA HUMANA DEL INTERIOR DEL PERÚ.		
CATEGORÍAS PRELIMINARES	DEFINICIÓN	SUBCATEGORÍAS	INTERROGANTES
Dificultades Organizacionales:	Dificultades docentes para participar en las actividades de licenciamiento, derivadas del funcionamiento o estructura del programa de medicina humana o de la universidad.	Dificultades organizacionales docentes para la participación en el proceso de licenciamiento. Definición: Problemas que enfrenta el docente, provenientes de la organización orientada a su participación en las actividades de licenciamiento.	¿Ha oído acerca del proceso de licenciamiento de la escuela de medicina humana?, cuénteme sus impresiones. ¿Cómo percibe Ud. la organización de la escuela de medicina humana?, Cuénteme sus impresiones. ¿Qué dificultades cree que impiden a los docentes participar del proceso de licenciamiento?, cuénteme sus impresiones. ¿Cuál es su opinión sobre los aspectos de organización de la escuela de medicina frente al proceso de licenciamiento? ¿Alguna vez lo han invitado a participar en algún trabajo para el licenciamiento de la escuela de medicina humana? Cuénteme sus experiencias.

CATEGORÍAS PRELIMINARES	DEFINICIÓN	SUBCATEGORÍAS	INTERROGANTES
Dificultades Académicas	Dificultades docentes para participar en las actividades de licenciamiento de tipo académico como la investigación científica, la adquisición de maestrías o doctorados y el resultado de los estudiantes en el ENAM (examen nacional de medicina).	<p>Dificultades docentes asociadas a la realización de investigación científica.</p> <p>Definición:</p> <p>Problemas que encuentra el docente para realizar investigación científica.</p> <p>Dificultades docentes asociadas a la</p>	<p>¿Ha pensado en realizar algún trabajo de investigación recientemente?</p> <p>¿Qué dificultades encontró para desarrollar o culminar su proyecto de investigación científica?</p> <p>¿La universidad o escuela de medicina humana donde trabaja le ha pedido realizar investigación científica o lo ha invitado a participar de algún proyecto científico?</p> <p>¿Ha recibido alguna ayuda de la universidad o la escuela de medicina donde trabaja para realizar su proyecto de investigación científica?</p> <p>¿Ha pensado en realizar algún estudio de posgrado como una maestría o doctorado?</p>

	<p>adquisición de posgrados.</p> <p>Definición:</p> <p>Problemas que enfrenta el docente para realizar maestrías o doctorados.</p> <p>Dificultades docentes asociadas a la calificación de los estudiantes en el ENAM (examen nacional de medicina).</p> <p>Definición:</p> <p>Problemas docentes que repercuten en las calificaciones de los estudiantes en el ENAM.</p>	<p>¿Ha iniciado algún programa de maestría o doctorado?, ¿ha tenido problemas en el transcurso?, cuénteme su experiencia.</p> <p>¿Qué dificultades tuvo para realizar o culminar su estudio de posgrado como una maestría o doctorado?, Cuénteme sus experiencias.</p> <p>¿Ha recibido algún estímulo de la universidad o la escuela de medicina donde trabaja para realizar su programa de maestría o doctorado?</p> <p>¿Ha escuchado sobre el examen nacional de medicina o ENAM?, ¿cuénteme sus experiencias?</p> <p>¿Sabe si la facultad de medicina donde trabaja tiene algún programa de preparación para mejorar el rendimiento de sus estudiantes en el ENAM? Participaría de él. Cuénteme sus impresiones.</p> <p>¿Cuál es su opinión sobre el programa de mejora de calificaciones para el ENAM en su universidad?, ¿Ha participado alguna vez? Cuénteme sus impresiones señalando las dificultades que pueden existir para su participación.</p> <p>¿Ud. percibe alguna dificultad académica como docente que afecte el rendimiento de los estudiantes en el Enam?</p>
--	--	--

<p>Dificultades Laborales:</p>	<p>Dificultades docentes derivadas de la actividad laboral, tanto docente como médica, que afectan su participación en las actividades de licenciamiento.</p>	<p>Dificultades docentes asociadas a la escasa disponibilidad de tiempo.</p> <p>Definición:</p> <p>Problemas docentes asociados al poco tiempo disponible para participar en actividades de licenciamiento.</p> <p>Dificultades docentes relacionadas a las condiciones laborales.</p> <p>Definición:</p> <p>Problemas docentes vinculados a la condición o al ejercicio o del trabajo docente, que afectan su participación en actividades de licenciamiento.</p>	<p>Cuénteme acerca de su carga laboral. ¿Cómo la percibe?, ¿Cómo maneja sus tiempos en relación al trabajo?</p> <p>¿Qué diría de la carga de trabajo que tiene? Cuénteme sus experiencias.</p> <p>¿La carga laboral que Ud. tiene afectaría su participación en las actividades de licenciamiento? Cuénteme sus impresiones.</p> <p>¿Cuáles son las principales dificultades en su trabajo docente? Cuénteme sus impresiones.</p> <p>¿Cuáles de estas dificultades podría considerar muy molestas o que le perjudican en aspectos personales, laborales o incluso económicos? Cuénteme sus impresiones.</p> <p>Cuénteme sus experiencias respecto al clima laboral en la universidad o en la escuela de medicina.</p> <p>¿Cómo se siente con el salario que recibe de la universidad?</p> <p>¿Ud. cree que el salario que recibe de la universidad influiría en su participación en el proceso de licenciamiento?, Cuénteme sus impresiones.</p>
---------------------------------------	---	---	---

CATEGORÍAS EMERGENTES	DEFINICIÓN	SUBCATEGORÍAS	INTERROGANTES
Dificultades docentes asociadas a la información en temas vinculados al licenciamiento.	Dificultades derivadas de la falta de conocimiento o formación de los docentes médicos en docencia, investigación, gestión docente u otros temas vinculados al licenciamiento.	La misma, ya que esta categoría es en sí es una subcategoría que pertenece a la categoría de dificultades académicas, dada la naturaleza que tiene.	No posee interrogantes ya que esta categoría surge durante el análisis de datos y la codificación.

Nota. Se consideran las categorías, subcategorías, definiciones y preguntas de la guía de entrevista.