



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
ESCUELA DE POSGRADO

**PERCEPCIÓN DE COMPETENCIAS
GERENCIALES Y NECESIDADES
DE FORMACIÓN EN GESTIÓN
EN ENCUESTADOS EGRESADOS DE
LOS PROGRAMAS DE PRE-GRADO
DE MEDICINA DEL PERÚ (PPM)
POSTULANTES AL SERUM 2018-I**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO
DE MAESTRO EN MEDICINA CON
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN
DE SALUD**

MAURICIO ALBERTO BUSTAMANTE GARCÍA

**LIMA – PERÚ
2019**



ASESOR:

MG. MARÍA SOFÍA CUBA FUENTES

Profesor auxiliar de la Facultad de Medicina de la
Universidad Peruana Cayetano Heredia

TÍTULO

Percepción de competencias gerenciales y necesidades de formación en gestión en encuestados egresados de los programas de pregrado de medicina del Perú (PPM) postulantes al SERUM 2018-I

Perception of managerial competencies and management training needs in respondents graduated from the undergraduate medical programs of Perú (PPM) applicants to SERUM 2018-I

AUTOR

Bustamante García, Mauricio Alberto

¹Bachiller en Medicina Humana

²Médico Cirujano con doble especialidad en Cirugía general y Gestión de Servicios de Salud.

INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ EL ESTUDIO

Ministerio de Salud (MINSa), Lima, Perú.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
JUSTIFICACIÓN	7
OBJETIVO.....	9
METODOLOGÍA	10
RESULTADOS.....	15
DISCUSIÓN	27
CONCLUSIONES	32
RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	16
Tabla 2 Percepción de Competencias gerenciales de los encuestados egresados de los PPM del Perú postulantes a SERUM en el 2018-1 - Balance entre el cuidado el paciente y desarrollo personal (%).	19
Tabla 3 Percepción de Competencias gerenciales encuestados egresados de los PPM del Perú postulantes a SERUM en el 2018-1 - Funciones gerenciales efectivas (%).	21
Tabla 4 Percepción de Competencias gerenciales encuestados egresados de los PPM del Perú postulantes a SERUM en el 2018-1 - Asignación de recursos.	22
Tabla 5 Percepción de Competencias gerenciales encuestados egresados de los PPM del Perú postulantes a SERUM en el 2018-1 - Uso apropiado de las TIC... ..	23
Tabla 6 Asignaturas de gestión y sus créditos en los PPM del Perú en el 2018. ...	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Aspectos acerca de la gestión o gerencia en salud (%).....	17
Figura 2. Niveles de percepción de las competencias gerenciales de los egresados de los PPM del Perú postulantes a SERUM en el 2018-I.	18
Figura 3. Necesidades de formación en gerencia e incidencia de la misma, en sus competencias gerenciales (%).	24
Figura 4. Preferencia sobre el momento para recibir entrenamiento (%)	25

RESUMEN

Objetivo: El propósito del estudio fue identificar la percepción de competencias gerenciales y necesidades de formación en gestión en encuestados egresados de los programas de pregrado de medicina del Perú (PPM) postulando al SERUM 2018-I.

Metodología: El diseño fue descriptivo observacional de corte transversal. El muestreo no probabilístico por conveniencia. Se realizó la validación del cuestionario “How Dutch medical specialists perceive the competencies and training needs of medical residents in healthcare management” el cual fue enviado por el MINSA a 2587 postulantes (52.57 % mujeres). La tasa de respuesta voluntaria online fue de 11.17 % (289). Por otro lado, se identificó las asignaturas en gestión y créditos en 16 mallas curriculares de los PPM del Perú (31.3% de las existentes).

Resultados: Más del 75% de los postulantes manifestaron baja y regular percepción de sus competencias gerenciales, bajo conocimiento del sistema de salud en su área de trabajo en los aspectos organizativos y financieros. Cerca del 90% de postulantes expresan la necesidad de formación en competencias gerenciales y preferirían que su entrenamiento fuera durante el pregrado o antes de iniciar la residencia. Si bien solo el 1% de los encuestados considera especializarse en gestión, al 74.4% de ellos en el futuro le gustaría tener actividad gerencial. Se encontró que los PPM observados incluyen en sus mallas de 1 a 4 asignaturas (2 a 13 créditos) en gestión en salud.

Conclusiones: Las tres cuartas partes de los postulantes al SERUM 2018-1 encuestados percibe sus competencias en gestión en salud como bajas o regulares y la mayoría de ellos manifiestan la necesidad de formación en gestión.

Palabras clave: Competencia profesional, Evaluación de necesidades educacionales, percepciones, Gestión en salud, Sistemas de salud, currículo, educación médica.

ABSTRACS

Objectives: The purpose of the study was to identify the perception of management competencies and management training needs in respondents graduated from the pre-degree programs of medicine of Peru (PPM) of applicants to SERUM 2018-I.

Methodology: The design was cross-sectional observational descriptive. The non-probabilistic sampling for convenience. The questionnaire "How Dutch medical specialists perceive the competencies and training needs of medical residents in healthcare management" was validated and sent by the MINSA to 2587 applicants (52.57% women). The voluntary online response rate was 11.17% (289). On the other hand, subjects in management and credits were identified in 16 curricular meshes of PPM in Peru (31.3% of existing ones).

Results: More than 75% of the applicants expressed low and regular perception of their managerial competences, with knowledge of the health system in their area of work in the organizational and financial aspects. About 90% of applicants express the need for training in management skills and would prefer that their training be during pre-degree or before starting residency. While only 1% of respondents consider specializing in management, 74.4% of them in the future would like to have managerial activity. It was found that the observed PPMs include in their meshes 1 to 4 subjects (2 to 13 credits) in health management.

Conclusions: Three quarters of the SERUM 2018-1 applicants surveyed perceive their competencies in health management as low or regular and most of them state the need for management training.

Key words: Professional competence, Evaluation of educational needs, perceptions, Health management, Health systems, curriculum, medical education.

INTRODUCCIÓN

La UNESCO define como competencias “al conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea” (1).

El proyecto Tuning Educational Structure in Europe define Competencias, como “la combinación dinámica de atributos con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, habilidades, aptitudes y responsabilidades, que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos como producto final de un proceso educativo” (2).

Se entiende entonces que la competencia va más allá del sólo conocimiento y se complementa con otro atributo como las habilidades, las destrezas, las actitudes, aptitudes y los valores, los cuales se combinan de manera diferente en el desempeño profesional. Desde esa perspectiva, un profesional competente es aquel que cuenta con dichos atributos que son necesarios para su desempeño profesional.

El informe Flexner en 1910 determinó la formación médica en el siglo XX e incidió de manera trascendental en la estructura de las mallas curriculares, determinando la importancia de la formación inicial en ciencias básicas continuando con la formación clínica y quirúrgica complementada con la práctica

clínica en el hospital universitario (3). Por otra parte, le dio un impulso a la investigación científica a fin de sustentar en evidencia y mejorar el tratamiento de los pacientes. Sin embargo, este modelo se basó fundamentalmente en la transmisión del conocimiento del profesor al alumno, en donde este último se comportaba como receptor de este, con limitaciones para lograr la integración del conocimiento adquirido a través del estudio de asignaturas aisladas con las que no necesariamente se estimuló el autoaprendizaje ni tampoco la adquisición del saber integral y sistémico (4).

Sin embargo, esto fue cambiando en los 90 y actualmente la Educación Basada en Competencias (EBC) es considerada la revolución más importante en la educación médica para el siglo XXI y es el modelo formativo que está siendo acogido por las instituciones líderes de la educación médica en el mundo (5-7). El currículo integrado basado en competencias representa un nuevo abordaje de la formación médica y permite alinear el proceso de formación con el perfil del médico que se requiere en el nuevo siglo (4).

Desde los años 70, algunos autores propusieron que los médicos, además de su formación médica, deberían ser entrenados también como administradores y gestores médicos (8).

Según Berkenbosch L y coautores (9), señala que The Royal College of Physicians and Surgeons of Canada (RCPSC) definió el rol de los gerentes como una de las siete competencias clave en el marco de CanMEDS necesario para la

educación médica y la práctica (10). Unos años más tarde, el Consejo de Acreditación para la Educación Médica de Graduados en EE. UU. identificó que la Práctica Basada en Sistemas era una de las seis competencias principales para la práctica de la medicina (11).

Una revisión de la literatura sobre el desarrollo de habilidades de gestión en la formación médica de posgrado reveló 40 artículos, de los cuales once eran evaluaciones de necesidades entre estudiantes de medicina, residentes, becarios o directores de programas. La conclusión general fue que la capacitación en gestión era necesaria tanto en la formación de pregrado como de posgrado de médicos. Veintiséis artículos dieron una descripción de los cursos de gestión existentes, que eran todos diferentes en formato y contenido; todos fueron evaluados positivamente. (12)

Según Berkenbosch, algunas investigaciones previas demostraron que en Holanda el 85% de los residentes médicos tenía una necesidad de capacitación en gestión e investigó si las deficiencias y necesidades percibidas entre los residentes holandeses eran similares a las de sus pares en otros países, como Dinamarca, Canadá y Australia, concluyendo que en esos países más del 70% de los residentes tenían una necesidad percibida de capacitación gerencial y que la adopción del marco CanMEDS no era suficiente para satisfacer las necesidades educativas percibidas por los residentes en esta área.(13)

En la revisión realizada encontramos un instrumento utilizado para medir las percepciones de los médicos residentes sobre la necesidad de formación en gestión en el currículo de posgrado en Holanda. (14) El mismo, se modificó para evaluar la percepción de los especialistas holandeses acerca de las competencias y necesidades de formación de los residentes médicos en gestión en salud. (13) Al haber encontrado evidencia repetida y validada de la aplicación de este instrumento, se ajustó para el nuevo propósito de evaluar la autopercepción de los médicos egresados de los PPM del Perú.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según Risco (4), “en el Perú, la Educación Basada en Competencias, fue incorporada como un estándar de calidad de la educación médica por la Comisión de Acreditación de Facultades o Escuelas de Medicina Humana (CAFME) en 1999” creada por la ley 27154 (15). Esta comisión tuvo como función velar por los niveles de calidad de las facultades de medicina existentes y planteó fuertes exigencias para la creación de nuevas (16-18).

Fue así como durante este proceso como parte de los estándares exigidos se consideró la aplicación de la EBC por parte de CAFME, como uno de los mecanismos para garantizar la adecuada integración, entre conocimientos, destrezas, aptitudes, actitudes y valores en la formación médica para luego lograr un adecuado desempeño profesional (18).

En el año 2007 la CAFME desaparece y las exigencias arriba mencionadas quedan sin continuidad.

En diciembre del 2016 la Comisión de alto nivel conformada por el Ministerio de Salud entregó el informe final sobre Educación Médica en el Perú, en el que se establece que no existe un “Perfil del Médico para el Perú” (19) e insta a los Ministerios de Salud y Educación a suplir esa necesidad y por ende establecer las Competencias Profesionales oficiales necesarias en la formación médica de pregrado.

Actualmente se cuenta en el Perú con 51 PPM ofrecidos en 45 universidades, 6 de ellos desarrollados en filiales. En diciembre del 2018 la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) ha iniciado un proceso de consulta a fin de expedir un nuevo modelo de licenciamiento de PPM que incluye nuevos estándares de condiciones básicas de calidad (CBC) (20). Lo cual puede ser una oportunidad para fortalecer la calidad y las competencias de formación de los médicos en el Perú, entre ellas las competencias gerenciales. A la fecha no se cuenta con suficiente evidencia basadas en estudios locales respecto a esta necesidad en los PPM, Por lo anteriormente mencionado, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la percepción de competencias gerenciales y las necesidades de formación en gestión que tienen los encuestados egresados de los programas de pregrado de medicina del Perú (PPM) postulantes al SERUM 2018-I

JUSTIFICACIÓN

El ejercicio médico en la modernidad exige que los profesionales cuenten con una adecuada combinación de competencias como resultado de una formación integral y sistémica (8).

Las competencias gerenciales le permiten al médico en formación prepararse para una adecuada inserción en el sistema de salud, organizar y gestionar su propia actividad al interior de este y desarrollar su carrera profesional entendiendo el contexto global y local de la salud.

En el presente trabajo se plantea realizar un estudio en profesionales egresados de los PPM del Perú, el cual plasmará la autopercepción de las competencias gerenciales y necesidades de formación de los egresados al inicio de su actividad laboral dentro del sistema de salud para asumir integralmente su práctica profesional, en donde además de la casuística clínica, tendrá que enfrentar desafíos administrativos y gestión de los servicios, instituciones y programas de salud.

Adicionalmente, en la práctica, cada Universidad en el Perú define el perfil del médico que quiere egresar y su malla curricular, sin embargo, cada vez se hace necesario que el mismo esté alineado con las necesidades del sistema de salud. Algunas de ellas han incorporado en su currículo cursos de gestión, sin embargo, todavía no existe un Plan de Estudios Nacional que desarrolle las competencias profesionales alineadas al perfil del “médico” que incluya formalmente la

competencia gerencial. Con lo cual los resultados del presente trabajo aportarán evidencias para sustentar directrices para la formación médica integral.

El estudio contribuirá con herramientas metodológicas a través de la traducción y validación del instrumento aplicado en egresados que podrá ser usado en otras investigaciones.

OBJETIVO

General

Identificar la percepción de los encuestados egresados de los programas de pregrado de medicina del Perú (PPM) postulantes al SERUM 2018-I, respecto a sus competencias gerenciales y necesidades de formación en gestión de servicios de salud.

Específicos

- Caracterizar la población objeto del estudio encuestados egresados de los programas de pregrado de medicina del Perú (PPM) postulantes al SERUM 2018-I y describir sus antecedentes en relación con la formación, experiencia gerencial y su perspectiva futura.
- Identificar el nivel de percepción de los encuestados egresados de los programas de pregrado de medicina del Perú (PPM) postulantes al SERUM 2018-I sobre las competencias gerenciales y necesidades de formación en gestión de la salud.
- Describir el estado actual de las asignaturas en gestión en salud en las mallas curriculares de los PPM del Perú en el 2018.

METODOLOGÍA

El diseño de este estudio fue descriptivo observacional de corte transversal. El muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia. Se realizó la traducción, adaptación, test de comprensibilidad, validación de contenido y validación métrica del cuestionario, “How Dutch medical specialists perceive the competencies and training needs of medical residents in healthcare management” Anexo 1. Encontrándose que el test de comprensibilidad dio como resultado que el 93.77% de los encuestados valoraron cada ítem por encima de 8 en una escala de 1 a 10. Y que la fiabilidad de la escala total y la consistencia interna reportó un coeficiente Alpha de Cronbach igual a 0.951 y un coeficiente de Guttman (método dos mitades) igual a 0.886 respectivamente. La dimensión conocimiento de cómo se utilizan los recursos en salud fue la que presentó menor fiabilidad con un Alpha de Cronbach de 0.769.

La versión final del cuestionario auto administrado tuvo un total de 42 ítems que abarcaron 3 componentes básicos:

1. “Declaración sobre las competencias gerenciales” (28 ítems)
2. “Valoración de las necesidades de formación” (07 ítems)
3. “Caracterización de la población objeto del estudio” (07 ítems)

Para la recolección de los datos el cuestionario fue enviado por el MINSA a través de la Dirección General de Personal de la Salud (Anexo 6), a un total de

2587 egresados de PPM del Perú postulantes al SERUM en el 2018-I. La tasa de respuesta voluntaria online fue de 11.17 % (289), de los cuales el 50.9% fueron de sexo masculino. Por otro lado se identificó las asignaturas en gestión y créditos en 16 mallas curriculares de los PPM del Perú (31.3% de las existentes).

Los criterios de inclusión y exclusión fueron los siguientes:

➤ Criterios de inclusión

Aspirantes al SERUM que acepten contestar la encuesta voluntariamente y que sean egresados de los PPM del Perú. Se considerará a quienes estén aptos para la presentación del SERUM según lo estipulado por el Ministerio de Salud, así:

- Quienes cuenten con constancia de inscripción en el Registro Nacional de Grados y Títulos.
- Quienes cuenten con habilitación profesional vigente de máximo tres meses de antigüedad.
- Quienes cuenten con certificado de buena salud física y mental expedido por una institución del estado (MINSALUD-ESSALUD)

➤ Criterios para la exclusión

Egresados de universidades extranjeras, egresados que no cuenten con la colegiatura, título y habilitación profesional y se considerarán las exclusiones que establece el Ministerio de Salud para realizar el SERUM tales como:

- No estar laborando en entidad del estado.
- No haber realizado el SERUMS antes.
- No estar inhabilitado para prestar servicios al estado
- No estar en el registro de deudores alimentarios morosos (REDAM)
- No tener inhabilitación administrativa ni judicial vigente con el Estado
- No estar inhabilitado o sancionado por el colegio profesional al que pertenece.
- No estar percibiendo pensión de sobrevivencia (viudez-orfandad-ascendencia)

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia ya que se seleccionó aquellos casos accesibles que aceptaron ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (21), el marco muestral que se utilizó fue el listado de médicos egresados de los PPM del Perú, postulantes al SERUM en el 2018-I, proporcionado por el MINSA.

Por otro lado, se hizo la revisión de 16 mallas curriculares de los PPM del Perú, las cuales representan un 31.37% del total de 51 programas registrados en SUNEDU. (20)

Para el estudio sobre la percepción de las competencias gerenciales y las necesidades formativas de los egresados se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario autoadministrado.

En cuanto al análisis estadístico, una vez tabulado los datos en una hoja de cálculo, se realizó, en primer lugar, para las variables cualitativas mediante la organización de los datos en tablas de frecuencias simples y múltiples, los mismos que se representaron en gráficos de barras o de sectores simples y múltiples. Para las variables cuantitativas se usó medidas de resumen de tendencia central (media y mediana), de tendencia no central (cuartiles) y de variabilidad (desviación estándar). La variable puntaje de la escala de percepción de las competencias gerenciales se recodificó mediante los cuartiles para operativizar la variable niveles de percepción en general y niveles en cada una de sus dimensiones. Estableciéndose los siguientes niveles de percepción de las competencias gerenciales:

Nivel bajo: Menos de P25.

Nivel medio: Del P25 a menos del P75

Nivel Alto: Del P75 a más

El procesamiento de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 25 y para las gráficas de frecuencias múltiples se utilizó el software de Excel. La operacionalización de las variables analizadas se encuentra en el Anexo 2.

En el caso de las mallas curriculares se hizo la sistematización y análisis de contenido de los documentos recabados de acuerdo con los indicadores. Para recolección de la información de las mallas curriculares publicadas en los portales de las universidades en estudio, se hizo la búsqueda por internet, para lo cual se elaboró una matriz de un cuadro comparativo considerando el número de

asignaturas en gestión y administración en salud y/o afines y sus respectivos créditos, tal como se muestra en el Anexo 3.

La recolección de los datos se hizo a través de la Dirección General del Personal de la Salud (DIGEP) del MINSA, la cual contactó institucionalmente a los egresados, mediante el envío del cuestionario en formato digital, para ser respondido y remitido al correo del investigador.

El presente estudio respetó la confidencialidad de los datos de los egresados, siendo aprobado formalmente por el Comité de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia que supervisa la Declaración de Helsinki de 1975, modificada en 1983 y la DIGEP-MINSA. El autor no tuvo conflicto de intereses. (22)

RESULTADOS

1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETO DEL ESTUDIO Y ANTECEDENTES EN RELACIÓN CON LA FORMACIÓN, EXPERIENCIA GERENCIAL Y SU PERSPECTIVA FUTURO.

El 50.9% de los encuestados egresados de los PPM del Perú postulantes al SERUM en el 2018-I son de sexo masculino, tienen una edad media de 26.7 años con una desviación estándar de 3.055 años, la mitad de ellos tiene menos de 26 años y el 75% menos de 28 años. El 99% de ellos tienen interés en tener una especialidad médica, sólo un 1% manifiesta su interés en la especialidad de gestión en salud.

Tabla 1*Características personales, antecedentes, experiencia y perspectivas de los*

VARIABLES		Conteo	(%)	Estadísticos
Género	Femenino	142	49.1	
	Masculino	147	50.9	
Edad	Media(SD)			26.7 3.055
	Mediana			26
	P25			25
	P75			28
Interés en alguna especialidad	Si	289	100.0	
Especialidad	En gestión en salud		1.00	
	Otros		99.0	
Además de la medicina en pregrado si llevó Capacitación previa en gestión de la salud	No	249	86.16	
	Si	40	13.84	
Tiene experiencia previa en gestión que podría contribuir a sus funciones como gerente	No	260	89.97	
	Si	29	10.03	
En el último año dedico tiempo a la gestión o gerencia médica.	No	263	91.00	
	Si	26	9.00	
Hacia el futuro, le gustaría tener actividad gerencial.	No	73	25.16	
	Si	216	74.74	

encuestados egresados de los PPM del Perú postulantes a SERUM en el 2018-I.

Por otro lado, un 86.16% de los encuestados egresados de los PPM del Perú postulantes al SERUM en el 2018-I no han realizado ningún entrenamiento en gestión que contribuya a su funcionamiento como gerente paralelamente con sus estudios de medicina, un 89.97% de ellos manifestaron no haber tenido ningún tipo de experiencia previa en gestión o liderazgo que podría contribuir en sus funciones como gerente, y un 91% señaló que en el último año no dedicó tiempo en cuanto a algún rol de gerencia médica. Tal como se observa en la Figura 1.

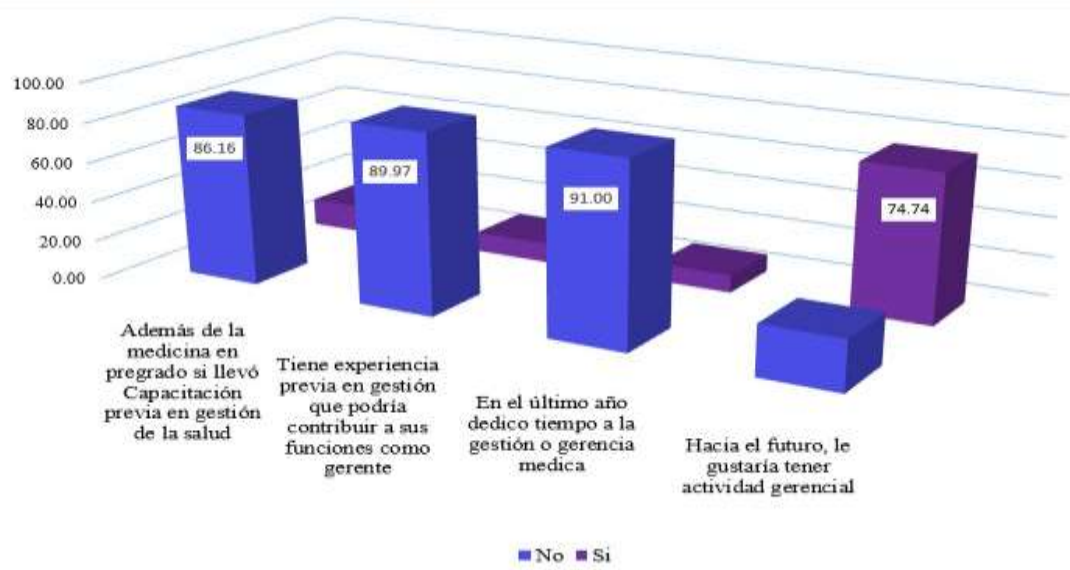


Figura 1. Aspectos acerca de la gestión o gerencia en salud (%)

Finalmente, los egresados en un 74.74% manifestaron que, en el futuro, en su práctica profesional les gustaría tener actividad gerencial.

2 NIVEL DE PERCEPCIÓN SOBRE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES Y NECESIDADES DE FORMACIÓN EN GESTIÓN DE LA SALUD.

Los encuestados egresados de los PPM del Perú postulantes al SERUM en el 2018-I alcanzaron un puntaje medio en la escala de competencias gerenciales de 93.67 puntos con una desviación estándar de 17,83 puntos. (Ver en el anexo tabla A4.1).

En general un 23,5% de los encuestados tiene una percepción baja de sus competencias gerenciales, un 52,2% una percepción regular y un 24,2% una percepción alta respectivamente.

La mayoría de los encuestados tienen una percepción baja o regular respecto a sus competencias gerenciales en cuanto al balance del cuidado del paciente y desarrollo personal lo mismo que en cuanto a las funciones gerenciales efectivas en el entorno de la atención médica respectivamente. Asimismo, una percepción baja o regular respecto a la asignación apropiada de los recursos y del uso de las tecnologías de la información respectivamente. Tal como se observa en la Figura 2.

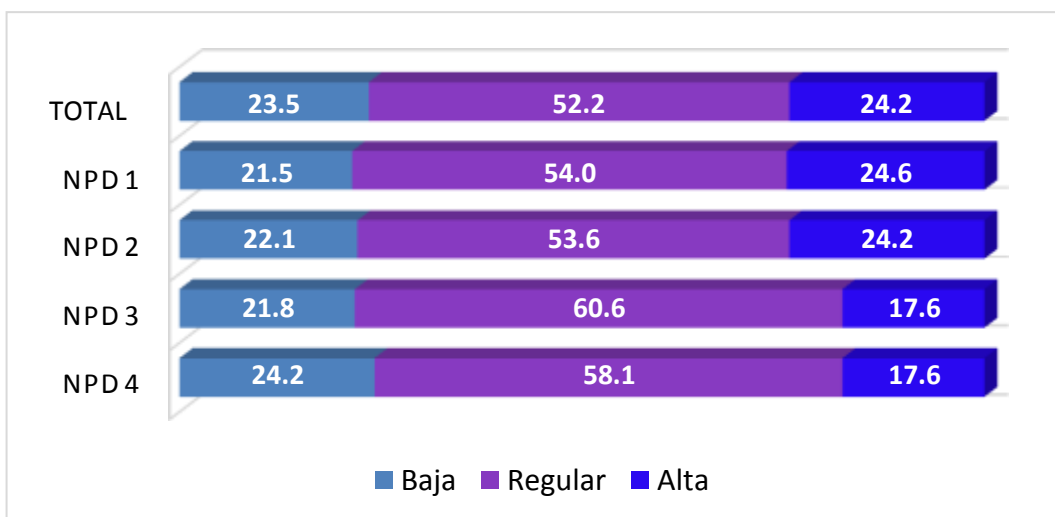


Figura 2. Niveles de percepción de las competencias gerenciales de los egresados de los PPM del Perú postulantes a SERUM en el 2018-I.

Más de la mitad de los encuestados manifiestan no saber, estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo de ser consiente de cómo crear oportunidades de carrera, como negociar sus ambiciones personales y cómo manejar su situación financiera y personal.

Un 68.2% de los mismos manifiestan no saber, estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo de cómo negociar su salario y sus condiciones de trabajo.

Asimismo, un 58.8% de ellos manifiestan no saber, estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo de ser capaces en gestionar el tiempo en sus labores diarias.

Por otro lado, un 46% de ellos manifiestan no saber, estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo de establecer prioridades entre el cuidado del paciente y las tareas de carácter administrativo respectivamente.

Finalmente, 59.1% manifiestan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo de saber cómo manejar los comentarios de sus supervisores y tener la capacidad de retroalimentarse con sus colegas.

Tabla 2

Percepción de Competencias gerenciales de los encuestados egresados de los PPM del Perú postulantes a SERUM en el 2018-1 - Balance entre el cuidado el paciente y desarrollo personal (%).

	Ítems	Totalmente en desacuerdo (%)	En desacuerdo (%)	No sabe (%)	De acuerdo (%)	Totalmente de acuerdo (%)
CG1	Son conscientes de cómo crear oportunidades de carrera	3.8	16.6	31.5	40.8	7.3
CG2	saben cómo negociar sobre ambiciones personales (trabajo a medio tiempo, especialización)	2.8	24.6	29.8	35.3	7.6
CG3	conocen cómo manejar su situación financiera y personal y qué pueden esperar en el futuro	4.5	22.1	25.3	37.0	11.1
CG4	saben cómo negociar su salario y sus condiciones de trabajo	7.3	28.4	32.5	24.9	6.9
CG5	son expertos en estimar los requisitos de tiempo para las tareas diarias y la gestión del tiempo y, como resultado, son capaces de terminar sus requisitos de trabajo a tiempo	4.5	26.6	27.7	33.2	8.0
CG6	Son capaces de establecer prioridades entre el cuidado del paciente y los requisitos de práctica, como las tareas administrativas.	5.2	15.6	25.3	44.3	9.7
CG7	Saben cómo manejar los comentarios de sus supervisores y son capaces de dar retroalimentación a sus colegas.	2.1	11.1	27.7	48.4	10.7

El 57% de los encuestados perciben que cuando se desempeñen como médicos se espera de ellos que ejerzan funciones de liderazgo, como de tareas de gestión administrativa, y comprender aspectos financieros del macro, meso y microsistema de salud, frente a un aproximado de solo el 30% que manifiesta conocer como está organizado y financiado el sistema de salud peruano y el área en donde trabaja.

El 64.3 % de los encuestados sabe cómo ejercer el liderazgo frente a otro personal de la salud, pero sólo el 45.3% manifiesta saber cómo gestionar su área efectivamente. Y el 50% manifiesta no tener conocimiento para el manejo de conflicto. En términos de compromiso con sus pacientes, es muy relevante que el 61.2% manifestó defender la atención que se debe prestar a los pacientes, pero sólo el 31% sabe cómo lidiar con problemas médicos hechos por otros y el 44.3% son conscientes que para evitar problemas legales deben llevar un archivo médico adecuado y un 47.4% sabe qué derechos y deberes tiene que cumplir para ser un médico (ejemplo leyes de salud).

Tabla 3

Percepción de Competencias gerenciales encuestados egresados de los PPM del Perú postulantes a SERUM en el 2018-1 - Funciones gerenciales efectivas (%).

	Ítems	Totalmente en desacuerdo (%)	En desacuerdo (%)	No sabe (%)	De acuerdo (%)	Totalmente de acuerdo (%)
CG8	Conocen cómo está organizado y financiado el Sistema de Salud Peruano.	8.7	30.8	31.8	26.0	2.8
CG9	Saben cómo está organizada y financiada el área donde trabaja.	7.6	28.4	31.5	29.8	2.8
CG10	Saben qué se puede esperar de ellos cuando se convierten en médicos (liderazgo, tareas administrativas, reuniones y finanzas).	3.8	14.2	24.9	43.9	13.1
CG11	Saben cómo ejercer liderazgo como líder de otro personal de la salud (enfermeras, etc.)	2.8	11.4	21.5	46.7	17.6
CG12	Saben cómo gerenciar su área efectivamente.	4.5	20.1	30.1	37.7	7.6
CG13	Saben cómo manejar sus conflictos en su centro de trabajo.	2.1	11.1	36.7	43.3	6.9
CG14	Saben cuáles derechos y deberes tienen que cumplir para ser un médico (ej. Leyes de salud).	8.7	13.8	30.1	40.5	6.9
CG15	Conocen qué tiene que ser reportado en un archivo médico para evitar problemas legales.	8.0	17.6	30.1	34.6	9.7
CG16	Saben cómo lidiar con errores médicos que cometen.	5.9	24.9	38.1	27.3	3.8
CG17	Saben cómo lidiar con problemas médicos hechos por otros.	8.0	26.3	36.7	26.3	2.8
CG18	Defienden a su paciente cuando sienten que la cantidad de atención que recibe no es suficiente, incluso cuando tienen que desafiar a su supervisor.	2.4	9.3	27.0	49.1	12.1
CG19	Saben cómo liderar o participar en un comité o reunión.	3.1	11.1	30.1	47.8	8.0
CG20	Están adecuadamente preparados para el futuro para tomar decisiones sobre el empleo de colegas potenciales.	3.1	15.2	34.3	42.9	4.5

El 76.1% de los encuestados manifiestan estar activamente involucrados en la atención médica preventiva, un 60.2% manifiesta guiar sus decisiones clínicas en medicina basadas en la evidencia y protocolos y el 53.3% de ellos tienen en cuenta que los recursos de la atención son finitos.

Tabla 4

Percepción de Competencias gerenciales encuestados egresados de los PPM del Perú postulantes a SERUM en el 2018-1 - Asignación de recursos.

	Ítems	Totalmente en desacuerdo (%)	En desacuerdo (%)	No sabe (%)	De acuerdo (%)	Totalmente de acuerdo (%)
CG21	Asignan recursos de atención médica (investigaciones adicionales y tratamientos) con base en medicina basada en la evidencia, guías o protocolo.	2.1	11.4	26.3	49.1	11.1
CG22	Toman en cuenta, cuando asignan recursos de atención médica, que son finitos (listas de espera)	2.8	9.7	34.3	49.1	4.2
CG23	Están activamente involucrados en atención médica preventiva (ejem. Dar consejo sobre estilo de vida)	2.8	5.2	15.9	49.8	26.3

Asimismo 79.6% de los encuestados manifiestan saber usar las TIC para mantener y fortalecer sus conocimientos médicos y al mismo tiempo en beneficio de la atención del paciente (66.8%), y que sólo un 28.1% de ellos que manifiestan saber utilizar las TIC para codificar, facturar y cobrar su trabajo.

Tabla 5

Percepción de Competencias gerenciales encuestados egresados de los PPM del Perú postulantes a SERUM en el 2018-1 - Uso apropiado de las TIC.

	Ítems	Totalmente en desacuerdo (%)	En desacuerdo (%)	No sabe (%)	De acuerdo (%)	Totalmente de acuerdo (%)
CG24	Participan activamente evaluando y mejorando los procesos de calidad sistemáticos (ejem. Mejorando la seguridad del paciente)	3.8	5.9	29.1	52.6	8.7
CG25	Saben cómo utilizar la tecnología de la información en la atención del paciente de manera adecuada (ejem. Trabajar con archivos académicos electrónicos y bases de datos online)	3.5	8.7	21.1	48.1	18.7
CG26	Saben dónde encontrar recursos médicos (libros, internet y bases de datos) para mantener sus conocimientos médicos	2.1	3.5	14.9	47.1	32.5
CG27	Saben cuándo son elegibles para recibir capacitación médica (adicional)	1.7	12.1	25.6	46.4	14.2
CG28	Saben cómo reembolsar y codificar su trabajo (codificación y facturación)	9.7	27.3	34.9	25.3	2.8

En la figura 3, se observa la percepción de las necesidades formativas de gestión de la salud de los egresados de los PPM del Perú postulantes al SERUM en el 2018-I, y su opinión respecto a que si ello pudiese mejorar sus competencias como administradores.

Necesidad de formación en gerencia médica

Incidencia de la formación en sus competencias gerenciales

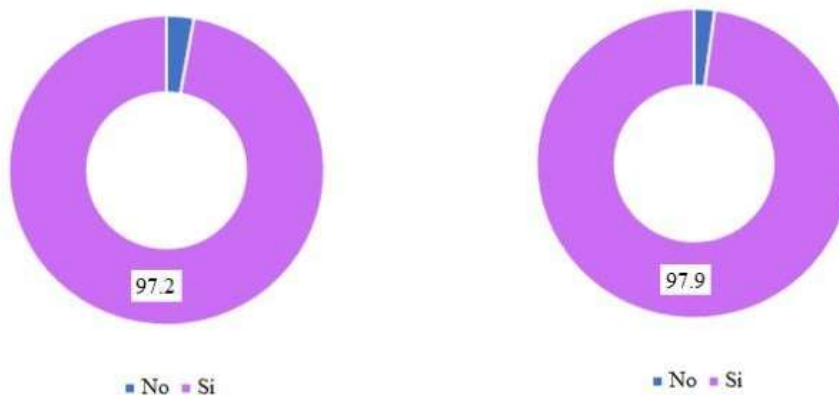


Figura 3. Necesidades de formación en gerencia e incidencia de la misma, en sus competencias gerenciales (%).

Los encuestados tienen una especial necesidad de formación en aspectos jurídicos sobre errores médicos y en leyes médicas y obligaciones y entre otros consideran temas relacionados a elementos claves de formación en competencias de gestión tales como: práctica de gestión, planeamiento financiero, habilidades de negociación, gestión del tiempo y costo efectividad en diagnóstico y tratamiento. (Ver en el Figura A4.2.1).

En cuanto a los métodos de entrenamiento los encuestados en más de un 67% prefieren la realización de talleres y el entrenamiento basado en casos y cerca del 55% de ellos prefieren entrenamiento interactivo y capacitación por conferencias. En cuanto al tipo de instructor un 78.2% de los egresados, prefieren que sea médico, un 61.6% un administrativo del hospital y un 54% expertos externos. (Ver en el anexo figura A4.2.2 y Figura A4.2.3).

En la figura 4 se observa que el 89.9% de los encuestados manifestó su deseo de recibir entrenamiento en gestión durante el pregrado o en todo caso antes de la realización de la residencia.

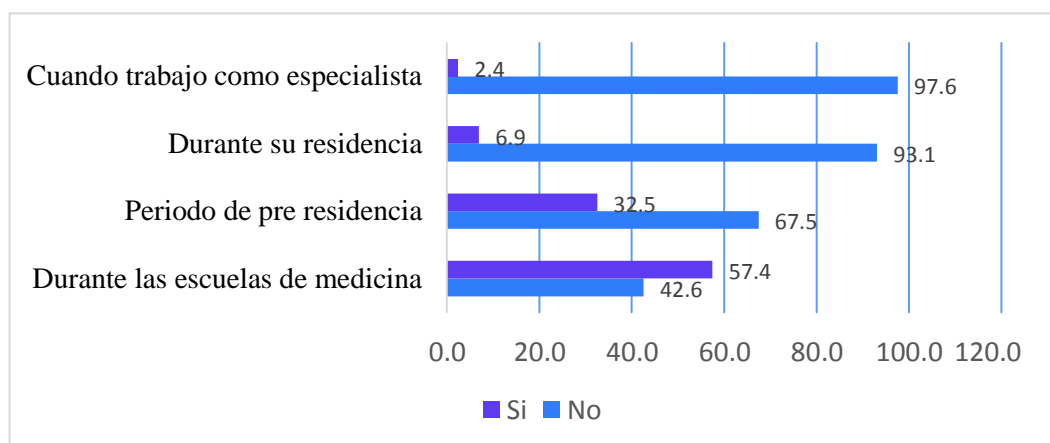


Figura 4. Preferencia sobre el momento para recibir entrenamiento (%)

3. ESTADO ACTUAL DE LAS ASIGNATURAS EN GESTIÓN EN SALUD EN LAS MALLAS CURRICULARES DE LOS PPM DEL PERÚ.

En la tabla 3, se observa la información recogida de las mallas curriculares publicadas en los portales de los PPM del Perú respecto las asignaturas de gestión/administración en salud u otras relacionadas y correspondientes créditos, tal como se corrobora en el anexo 3:

Tabla 6

Asignaturas de gestión y sus créditos en los PPM del Perú en el 2018.

N.º de asignaturas	Créditos	PPM	Porcentaje %
01	2 a 8	10	62.5%
02	5 a 12	2	12.5
03	5 a 13	3	18.75
04	8	1	6.25

De las 16 PPM analizados, el 100% de las mallas de los PPM de Perú observadas cuentan con asignaturas de gestión en salud, el 62.5% cuenta con 1 asignatura que otorgan de 2 a 8 créditos y el 37.5% tiene de 2 a 4 asignaturas representadas entre 5 a 13 créditos respectivamente.

DISCUSIÓN

Estudios anteriores pusieron en evidencia la moderada percepción de las competencias gerenciales por parte de los residentes médicos. (9) (13) (14)

El actual estudio es pionero en evaluar la autopercepción de dicha competencia en los egresados de los PPM del Perú encuestados y aspirantes al SERUM 2018 -1. Al haber utilizado para este estudio un instrumento ajustado de un estudio anterior realizado en Holanda y otros países (13), si bien da un alcance descriptivo a nivel exploratorio, por tratarse de egresados de PPM del Perú postulantes al SERUM , no permite contrastar sus resultados con los anteriormente mencionados que se realizaron en Holanda , en residentes de medicina y especialistas, debido a que corresponden a muestras no probabilísticas y a diferentes edades medias, etapas de formación, sistemas sanitarios, tiempos y contextos.

Para la recolección de los datos el cuestionario fue enviado por el MINSA a través de la Dirección General de Personal de la Salud (Anexo 6), a un total de 2587 egresados de PPM del Perú postulantes al SERUM en el 2018-I, . La tasa de respuesta voluntaria online fue baja de 11.17 % (289), similar a la alcanzada en otros estudios de este tipo en salud (23) (24), sin embargo, el diseño de muestreo no probabilístico por conveniencia, tomo aquellos casos accesibles que aceptaron ser incluidos de manera voluntaria, *por lo tanto, los resultados no se pueden generalizar a la población y se limitan solo a la muestra.*

El presente estudio mostró una regular y baja percepción de las competencias gerenciales de los encuestados, casi tres cuartos de ellos se perciben poco confiados y competentes en sus habilidades de negociación lo mismo que en la carencia de conocimiento de la organización y financiamiento del sistema de salud y también en su área de trabajo, sin embargo, a la hora de estar ejerciendo como médico en el SERUM , necesitará de ese conocimiento al inicio de su ejercicio profesional, lo cual sustenta la necesidad de una mayor formación, además de las ciencias básicas y clínicas en temas de gestión y en sistemas de salud.

Por otro lado, los postulantes encuestados se perciben con capacidad de liderazgo y expresan en su mayoría conocer mejor los aspectos legales y capacidad de lidiar con los errores médicos, lo cual es de vital importancia en el ejercicio profesional.

Asimismo, el presente estudio confirmó en casi la totalidad de los egresados de los PPM entrevistados, la necesidad de formación en gestión, destacándose el interés en más de tres cuartas partes de ellos la de formación en aspectos jurídicos y leyes médicas y cerca de dos terceras partes de ellos priorizan los temas claves de formación en competencias gerenciales: Prácticas de gestión, planeamiento financiero, Habilidades de negociación, gestión del tiempo y costo efectividad en diagnóstico y tratamiento; todas ellas competencias profesionales claves cuando el médico ceramista enfrenta la realidad de su trabajo en los servicios de salud .es entonces una realidad que, durante el PPM, el estudiante prioriza su formación clínica , sin embargo, cuando el egresado ingresa al SERUM y luego de

culminarlo, existe una alta probabilidad de requerir también de dichas competencias gerenciales en su práctica profesional independiente de la especialidad a la que se dedique .

Teniendo en cuenta lo anterior, es destacable, que aunque casi la totalidad de los encuestados, quieren cursar una especialidad clínica o quirúrgica, también una proporción similar expresa la necesidad de formación en gestión, así casi la totalidad de ellos, no manifiesten deseo de dedicarse a la gestión como especialidad , cerca de las tres cuartas partes de ellos reafirman que en el futuro le gustaría o son conscientes que van a requerir , tener actividad gerencial; así mismo, casi todos manifiestan su interés de recibir el entrenamiento en gestión en el pregrado o en todo caso, antes de iniciar la residencia.

Al analizar la respuesta que están dando en el Perú las facultades de medicina con las mallas curriculares a las necesidades de formación, el presente estudio evidenció, que la totalidad de las mallas analizadas, cuentan al menos con una asignatura de gestión o administración en salud u otras relacionadas, que otorgan de dos a ocho créditos y algunas pocas , hasta cuatro asignaturas y trece créditos, sin embargo, los egresados de los PPM del Perú encuestados y aspirantes al SERUM 2018-1 auto perciben baja o regular dicha competencia, lo cual podría suceder por varias razones:

Primero, el estudiante durante el pregrado prioriza su interés de formación en las ciencias preclínicas y clínicas y no ve inminente la importancia de su formación

en gestión para su desempeño profesional, cosa que constata cuando ya ve muy cerca el inicio de su labor profesional en los servicios de salud, como sucede cuando ya va a ingresar al SERUM.

Segundo, porque, salvo algunas excepciones, aún puede ser insuficiente la intensidad en asignaturas y créditos asignados a la formación en gestión y otros relacionados durante el pregrado

En el Perú el Ministerio de Salud identificó la necesidad de fortalecer la capacidad de gestión de los profesionales de la salud y a través de PARSALUD creó en el 2010 el Programa de Formación en Gobierno y Gerencia en Salud - PREG (25) con el objetivo de contribuir a la formación de gerentes públicos para el sector salud, con competencias para responder a las exigencias de la modernización y reforma del estado y a las prioridades sectoriales en los campos de la descentralización, el aseguramiento en salud y la gestión por resultados, en los niveles nacional, regional y local.

En la experiencia desarrollada entre el 2012 al 2015 por el PREG, se logró la formación en gestión de un número importante de profesionales de la salud que se encontraban ya en ejercicio profesional en diferentes regiones del Perú intentando así superar las deficiencias de formación de gestión en el pre y post grado en medicina y demás ciencias de la salud.

El presente estudio, no midió la autopercepción de las competencias gerenciales en los médicos que ya se encuentran laborando y se limitó a los egresados de los PPM postulantes al SERUM 2018-1, lo cual deja la posibilidad hacia el futuro de analizar y encontrar correlaciones entre lo percibido al culminar el PPM y cuando el médico ya ha enfrentado la realidad del sistema de salud o cuando ya ha recibido capacitación en gestión en programas como el PREG u otros.

Todo lo anterior, permite plantear que el desarrollo de competencias gerenciales le permite al médico en formación, prepararse para una adecuada inserción en el sistema de salud, organizar y gestionar su propia actividad al interior de este y desarrollar su carrera profesional entendiendo el contexto global y local de la salud.

Finalmente, por otro lado, las facultades de medicina podrán revisar sus mallas curriculares y planes de estudios a fin de ajustarlos y alinearlos cada vez más a las competencias que requiere el profesional médico en su desempeño en los servicios de salud.

CONCLUSIONES

1. Casi la mitad de los postulantes al SERUM 2018-1 encuestados son de sexo femenino (142/289), tienen de 25 a 28 años, con una edad media de 26.7 años (DE=3).
2. Las tres cuartas partes de los encuestados, percibe sus competencias gerenciales como bajas o regulares, bajo conocimiento del sistema de salud y de su área de trabajo en los aspectos organizativos y financieros. Casi la totalidad, manifiesta su interés en especializarse en disciplinas clínicas y un mínimo de ellos en gestión de los servicios de salud como especialidad. En contraste, la mayoría manifiesta la necesidad de formación en gestión y cerca de las tres cuartas partes de ellos en el futuro les gustaría tener actividad gerencial independiente de la especialidad clínica que tengan. Casi todos manifiestan su interés de recibir el entrenamiento en gestión durante el pregrado o en todo caso, antes de iniciar la residencia
3. Las dieciséis mallas curriculares de los programas de pregrado de medicina observadas incluyen de uno a cuatro asignaturas en gestión en salud cuyos créditos oscilan entre dos a trece.

RECOMENDACIONES

1. Recomendar a los entes rectores de los sectores salud y educación definir el perfil del médico peruano en el siglo XXI que incluya y fortalezca la competencia gerencial a la par con las de formación clínica médica, prevención, promoción, investigación y otras que reflejen los requerimientos formativos del médico actual , a fin de enfrentar los cambios demográficos, epidemiológicos, de los sistema de salud del Perú, lo mismo que el desarrollo tecnológico y el empoderamiento del derecho a la salud y de esa manera garantizar un médico que pueda ofrecer la atención en salud que requiere el ciudadano.
2. Con base en el presente estudio se plantea la función gerencial como una de las competencias claves en la formación del médico, por lo cual, se recomienda la revisión de las mallas curriculares en los PPM del Perú, a fin de fortalecer el número de horas teóricas y prácticas que permitan una mayor cantidad de créditos en el desarrollo de dicha competencia. Así mismo inculcar una mayor motivación a los estudiantes de pregrado para que puedan dimensionar la importancia de dicha competencia en su vida futura laboral.

REFERENCIAS

1. Argudín Y. Educación basada en competencias: nociones y antecedentes. Ciudad de México: Editorial Trillas; 2005.
2. Gonzalez J, Wagenaar R. Tuning educational structures in Europe. Final report. Phase one. Bilbao: Universidad de Deusto; 2003.
3. Carraccio C, Wolfsthal SD, Englander R, Ferentz K, Martin C. Shifting paradigms: from Flexner to competencies. Acad Med. 2002; 77(5):361-7.
4. Risco de Domínguez G. Diseño e implementación de un currículo por competencias para la formación de médicos. Rev Peru Med Exp Salud Pública. 2014; 31(3):572-81.
5. World Federation for Medical Education. Basic medical education: WFME. Global standards for quality improvement [Internet]. Copenhagen: WFME; 2012 [citado el 01 de setiembre de 2014]. Disponible en: <http://www.wfme.org/standards/bme>
6. Association of American Medical Colleges. Educating Doctors to Provide High- Quality Medical Care: A vision for Medical Education in the United States. Association of American Medical Colleges – University of Cincinnati 2006. Disponible en: http://med2.uc.edu/Libraries/Medical_Education_Documents/Implementing_the_Vision.sflb.ashx
7. Gonczi, A. Enfoques de educación y capacitación basada en competencias: la experiencia australiana. Cinterfor. Seminario Internacional Sobre

Formación Basada En Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas. 1998.

8. Lawson JG, Mc Connell JW: Teaching practice management in a family practice residency. *J Med Educ.* 1976; 51(10): 858-860.
9. Berkenbosch, L., Schoenmaker, S.G., Ahern, S., Sjøjnæs, C., Snell, L., Scherpbier, A.J.J.A., Busari, J.O. Medical residents' perceptions of their competencies and training needs in health care management: An international comparison. *BMC Medical Education.* 2013; 13(25). DOI: 10.1186 / 1472-6920-13-25.
10. Frank JR, editor. *The CanMEDS 2005 Physician competency framework. Better standards, Better physicians, Better care.* 2da reimpr. Ottawa: The Royal College of Physicians and Surgeons of Canada; 2005.
11. American Board of Medical Specialties. *Standards for the ABMS Program for Maintenance of Certification (MOC): For Implementation in January 2015* [internet]. 2014. Disponible en: <http://www.abms.org/media/1109/standards-for-the-abms-program-for-moc-final.pdf>
12. Busari JO, Berkenbosch L, Brouns JW. Physicians as managers of health care delivery and the implications for postgraduate medical training: a literature review. *Teach Learn Med.* 2011; 23(2): 186-196. DOI: 10.1080/10401334.2011.561760.
13. Berkenbosch L, Bax M, Scherpbier A, Heyligers I, Muijtjens A, Busari J. *How Dutch medical specialists perceive the competencies and training*

- needs of medical residents in healthcare management. *Medical Teacher*. 2012; 35(4):1090-1102.
14. Brouns JW, Berkenbosch L, Ploemen-suijker FD, Heyligers I, Busari JO. Medical residents' perceptions of the need for management education in the postgraduate curriculum: A preliminary study. *Int J Med Educ*. 2010; 1:76-82.
 15. Ley que institucionaliza la acreditación de facultades o escuelas de Medicina, Ley N° 27154. Congreso de la República. (11 de julio 1999).
 16. Estándares mínimos para la acreditación de facultades o escuelas de Medicina, Resolución Suprema 013-2001-SA 2001, Ministerio de Salud, (8 de enero de 2001).
 17. Estándares mínimos para evaluación previa a la creación de una facultad o escuela de Medicina Humana, en universidades con autorización de funcionamiento definitivo, Resolución Suprema N° 252-2001-SA, Ministerio de Salud. (24 de julio 2001).
 18. Comisión para la Acreditación de Facultades o Escuelas de Medicina (PE). Ley, normas de ejecución y estándares mínimos para la acreditación de facultades o escuelas de Medicina. [Internet]. Lima: Ministerio de salud; 2001. Disponible en:
http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/99_ACREFM.pdf
 19. Informe de la Comisión de alto nivel del Ministerio de Salud del Perú sobre Educación Médica, Resolución Ministerial N.º 810-2016/MINSA. Disponible en: <http://web2016.cmp.org.pe/comision-de-alto-nivel-entrega-informe-final-sobre-educacion-medica-en-el-peru-a-ministra-de-salud/>

20. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [internet]. Lima: Sunedu prepublica propuestas de proyecto y reglamento para licenciar programas de pregrado de medicina humana [actualizado el 27 de junio de 2019; citado 27 de junio de 2019]. Licenciamiento de programas de pregrado Medicina. Disponible en: <https://www.sunedu.gob.pe/sunedu-prepublica-propuestas-proyecto-reglamento-para-licenciar-programas-de-pregrado-de-medicina-humana>
21. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 6ta ed. México D.F: McGraw Hill / Interamericana Editores; 2014.
22. Universidad Peruana Cayetano Heredia (2016). Normas y Procedimientos del Trabajo de Investigación para la obtención del grado académico. v.02. [online] Lima: Escuela de Posgrado Víctor Alzamora Castro, pp.120-122. Disponible en: <http://www.upch.edu.pe/faedu/images/investigaFaedu/2016/Documentos/dia1/7.pdf>
23. Aerny Perreten N, Domínguez-Berjón M.F, Astray Mochales J, Esteban Vasallo MD, Blanco Ancos LM, Lópaz Pérez M.A. Tasas de respuesta a tres estudios de opinión realizados mediante cuestionarios en línea en el ámbito sanitario. Gaceta Sanitaria. 2012.
24. Lupiáñez-Villanueva F. Internet, salud y sociedad. Análisis de los usos de Internet relacionados con la salud en Catalunya. (Tesis doctoral.) Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya. 2009.

25. Aspilcueta J, coordinador. Programa de Formación en Gobierno y Gerencia en Salud – PREG: Plan curricular. [internet]. Lima: Ministerio de Salud; 2015. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/3351.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1.

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE COMPETENCIAS GERENCIALES Y NECESIDADES DE FORMACIÓN EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD EN MÉDICOS PERUANOS POSTULANTES AL SERUM 2018-I

Autor: Mauricio Alberto Bustamante García

Maestrante en Medicina mención Administración de la Salud.

Universidad Peruana Cayetano Heredia

En la revisión realizada de investigaciones anteriores se encontró un instrumento utilizado para medir las percepciones de los médicos residentes sobre la necesidad de formación en gestión en el currículo de posgrado en Holanda. El mismo, que fue modificado para evaluar la percepción de los especialistas holandeses acerca de las competencias y necesidades de formación de los residentes médicos en gestión en salud.

¹ Berkenbosch L, Brouns JWM, Heyligers I, *et al.* How Dutch medical residents perceive their competency as manager in the revised postgraduate medical curriculum. *Postgraduate Medical Journal* 2011;**87**:680-687.DOI: 10.1136/pgmj.2010.110254

Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/51238754_How_Dutch_medical_residents_perceive_their_competency_as_manager_in_the_revised_postgraduate_medical_curriculum

Luego se aplicó a una muestra de 289 egresados de los Programas de pregrado de medicina (PPM) del Perú postulantes inscritos al SERUM en el proceso 2018-I. Se excluyeron a médicos egresados de universidades extranjeras.

Para fines de este estudio se realizó la traducción, adaptación, test de comprensibilidad (Anexo 1A), y validación del cuestionario “How Dutch medical specialists perceive the competencies and training needs of medical residents in healthcare management” (Anexo 1B), validado inicialmente en una muestra de residentes, con un índice de confiabilidad alfa de Cronbach de 0.7 para la escala total y las correlaciones ítem-total corregidas se encontraron por encima de 0.3.

El cuestionario final auto administrado de 42 ítems tiene 3 componentes básicos:

4. “Declaración sobre las competencias gerenciales” (28 ítems)
5. “Valoración de las necesidades de formación” (07 ítems)
6. “Caracterización de la población objeto del estudio” (07 ítems)

La *primera* parte del cuestionario que recogió la “Declaración sobre las competencias gerenciales” en una escala de Likert en base a 28 declaraciones de los egresados postulantes inscritos al SERUM 2018-I de los PPM y el cual cubrió cuatro áreas, a saber:

- 1.1 El equilibrio entre el cuidado del paciente y el desarrollo personal
- 1.2. Las funciones gerenciales efectivas del médico recién egresado
- 1.3. Conocimiento de cómo se utilizan los recursos en salud
- 1.4. Uso de la tecnología de la información para proporcionar atención sanitaria óptima.

La *segunda* parte del cuestionario recogió información sobre 07 ítems que evalúan, cómo los egresados médicos perciben la necesidad de una formación en gestión en salud (Valoración de las necesidades de formación). Además de ello los temas de gestión preferidos, el método de instrucción preferido, cuando debe impartirse la capacitación y la duración de esta.

Finalmente, en la *tercera* parte se incluyeron 07 ítems sobre las características personales de los egresados médicos; tales como, edad, sexo, formación y experiencia previa en gestión y administración en salud entre otras.

El análisis de confiabilidad del instrumento para el presente estudio se llevó a cabo para la escala de percepción de competencias gerenciales en una muestra de 289 egresados de PPM del Perú postulantes inscritos al SERUM 2018-1 y no a residentes al cual estuvo dirigido el cuestionario original.

Se utilizó la teoría clásica de los test (TCT) para realizar el análisis psicométrico, el software utilizado fue el Programa de estadística para ciencias sociales IBM-SPSS-statistics 25.

ETAPAS:

1. Traducción de la versión original del cuestionario por parte de un traductor oficial.
2. Evaluación *gramatical, lingüística y semántica* de los ítems adaptados.
3. Análisis de la validez de contenido de la versión traducida del cuestionario, realizado por jueces expertos, la cual fue presentada a un panel de especialistas peruanos y extranjeros expertos en educación médica y/o en gestión de servicios de salud o médicos que han tenido responsabilidad de gerencia o direcciones en instituciones de salud, los que evaluaron la equivalencia conceptual, la claridad y la naturalidad de cada una de las frases adaptadas, las mismas que fueron consideradas en la versión final del cuestionario.
4. Análisis de la comprensibilidad del cuestionario, se realizó un test de comprensibilidad del instrumento que dio como resultado el 93.77 % superior a 8 en una escala de 1 a 10.
5. Evaluación de las *propiedades métricas* de la escala final que corresponde a la primera parte del cuestionario, El análisis de fiabilidad se llevó a cabo con el índice de confiabilidad Alpha de Cronbach para la escala total y en cada una de sus dimensiones y la consistencia interna se evaluó con el índice de Gutman y la validez ítem-puntaje total con el índice de correlación de Pearson. El software utilizado fue IBM-SPSS statistics 25.

RESULTADOS

A. VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

1. Traducción y adaptación

Una vez realizada la traducción, para la adaptación del cuestionario se tuvo en consideración los siguientes ajustes:

- “El equilibrio entre el cuidado del paciente y el desarrollo personal”. - En esta primera área se juntó en una sola pregunta, la posibilidad de evaluar el manejo de los comentarios de los supervisores y la capacidad de retroalimentación de sus colegas, disminuyendo así de 8 ítems en el cuestionario original a 7 en el aplicado.
- “Las funciones gerenciales efectivas del médico recién egresado”. - Se mantuvo en su totalidad la versión original traducida.
- “Conocimiento de cómo se utilizan los recursos en salud “. – En esta tercera área se ajustó el cuestionario original, excluyendo el ítem 3 relacionado con la valoración de la capacidad de incidencia en la asignación de recursos, debido a que el panel de expertos consideró que los recién egresados, no cuentan con capacidad de incidencia en la asignación de los recursos en salud, en contraste con la población del estudio original.
- “Uso de la tecnología de la información para proporcionar atención sanitaria óptima”. - Se mantuvo en su totalidad la versión original traducida.
- En el segundo componente del cuestionario “Valoración de las necesidades de formación”. - Se mantuvo en su totalidad la versión original traducida.
- En el tercer componente del cuestionario “Caracterización de la población objeto del estudio”. – Se excluyó el ítem 4 acerca si el encuestado tenía o no PhD en virtud de que la población objeto del reciente estudio son recién egresados de la carrera de medicina, quedando así en el cuestionario del presente estudio 7 preguntas a diferencia de las 8 que se tenían en el estudio original.
- De la misma manera, se adaptó la pregunta acerca de la experiencia laboral, en consideración a la opinión de los expertos en el sentido de que la

población objeto del presente estudio son recién egresados de la carrera de medicina, la misma que fue ajustada para valorar el interés especial del egresado en alguna especialidad y el tiempo de dedicación durante el pregrado a dicha especialidad.

- Finalmente, por recomendación de los expertos, en la última pregunta relacionada con la descripción del lugar de trabajo actual, fue reemplazada por la valoración futura de tener en su práctica profesional actividad gerencial.

Por lo anteriormente mencionado la versión final del cuestionario quedó con un total de 42 ítems.

B. VALIDACIÓN MÉTRICA DE LA ESCALA

La fiabilidad de la escala total y la consistencia interna de la misma nos reportó un coeficiente Alpha de Cronbach igual a 0.951 y un coeficiente de Guttman (método dos mitades) igual a 0.886. La dimensión conocimiento de cómo se utilizan los recursos en salud fue la que presentó menor fiabilidad con un Alpha de Cronbach de 0.769. Asimismo, todas las dimensiones correlacionan con el puntaje total de la escala con un índice de correlación ítem/puntaje total por encima de 0.741 respectivamente. Por lo anteriormente mencionado se tiene que la escala es muy confiable y tiene una alta validez. Tabla 1 (ANEXO I).

Tabla 1 (ANEXO I)

Confiabilidad y validez del cuestionario

	Alpha de Cronbach	Índice de Guttman	Correlación Ítem/total
Total	0.951	0.886	
Dimensiones			
El equilibrio entre el cuidado del paciente y el desarrollo personal	0.866	0.765	0.862**
Las funciones gerenciales efectivas del médico recién egresado	0.923	0.891	0.956**

Conocimiento de cómo se utilizan los recursos en salud	0.769	0.656	0.741**
Uso de la tecnología de la información para proporcionar atención sanitaria óptima.	0.795	0.719	0.843**

En la tabla 2. Se muestran los estadísticos descriptivos de los ítems; donde se observa que los ítem CG22, CG13 CG24 Y CG20, son los que presentan menor variabilidad y los ítem CG26, CG2 y CG8 son los que presentaron menor validez ya que se correlacionan menos con el puntaje total de la escala con un índice de correlación de Pearson de 0.514, 0.549 y 0.550 respectivamente; asimismo la correlación elemento-total corregido o índice de homogeneidad en éstos ítem oscila entre 0.476 y 0.509, lo cual indica que serían los ítems que menos discriminan ya que miden algo diferente a lo que refleja la escala en su conjunto; porque la correlación entre la puntuación en el ítems y la suma de todas las puntuaciones en los restantes ítems informan el grado en que los mismos están midiendo lo mismo que la prueba global, es decir el grado en que contribuyen a la consistencia interna de la escala, sin embargo se mantienen en la escala dado que su índice de correlación con el puntaje total de la escala se encuentran por encima del nivel requerido para su eliminación ($r \leq 0.30$).

Tabla 2 (ANEXO I)

Confiabilidad y validez de los ítems del cuestionario

	Media (DE)	Índice de homogeneidad	Alpha de Cronbach cuando se elimina un ítem	Correlación Ítem/total
CG1	3,31(0,961)	0,595	0,950	0,629**
CG2	3,20(0,988)	0,508	0,951	0,549**
CG3	3,28(1,068)	0,544	0,951	0,586**
CG4	2,96(1,050)	0,614	0,950	0,650**
CG5	3,13(1,040)	0,684	0,949	0,715**
CG6	3,38(1,027)	0,623	0,950	0,657**
CG7	3,55(0,901)	0,697	0,949	0,723**
CG8	2,83(1,000)	0,509	0,951	0,550**
CG9	2,92(0,997)	0,572	0,950	0,609**
CG10	3,48(1,014)	0,720	0,949	0,747**
CG11	3,65(0,989)	0,655	0,949	0,687**
CG12	3,24(1,004)	0,720	0,949	0,747**
CG13	3,42(0,855)	0,642	0,950	0,670**

CG14	3,23(1,057)	0,665	0,949	0,697**
CG15	3,20(1,091)	0,667	0,949	0,700**
CG16	2,98(,955)	0,719	0,949	0,744**
CG17	2,90(0,973)	0,690	0,949	0,718**
CG18	3,59(0,905)	0,567	0,950	0,601**
CG19	3,46(0,905)	0,728	0,949	0,752**
CG20	3,30(0,892)	0,742	0,949	0,764**
CG21	3,56(0,908)	0,596	0,950	0,628**
CG22	3,42(0,830)	0,592	0,950	0,622**
CG23	3,92(0,935)	0,557	0,950	0,593**
CG24	3,56(0,876)	0,598	0,950	0,630**
CG25	3,70(0,984)	0,615	0,950	0,648**
CG26	4,04(0,894)	0,476	0,951	0,514**
CG27	3,59(0,935)	0,621	0,950	0,653**
CG28	2,84(1,001)	0,639	0,950	0,629**

La escala total de percepción de las competencias gerenciales cuenta con una alta confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.951, y todos los ítems se mantienen ya que los índices de alfa de Cronbach de los ítems individuales si se elimina el mismo es al menos de 94.9. La consistencia interna de la escala por el método de dos mitades fue alta, dado que el índice de Gutman es 0.886. Asimismo, la escala cuenta con una validez aceptable ya los índices decorrelación ítem-puntaje total, en el 100% de los ítems oscilan entre 0.514 y 0.764.

En consideración de los resultados expuestos se confirma la validez y confiabilidad de la escala para evaluar la percepción de las competencias gerenciales de los encuestados egresados de los PPM inscritos al SERUM en 2018-I.

ANEXO 1A

TEST DE COMPRENSIBILIDAD PERCEPCIÓN DE COMPETENCIAS GERENCIALES Y NECESIDADES DE FORMACIÓN DE POSTULANTES AL SERUM

Estimado doctor, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación que mide la percepción de las competencias gerenciales y necesidades de formación en de egresados de los programas de pregrado de medicina del Perú. En razón a ello, se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones sobre la claridad de este en cuanto a su semántica y sintáctica.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, para lo cual:

- Debe valorar en una escala del 1 al 10 y marcar con una X según su opinión.

1: significa que usted no entiende absolutamente nada la pregunta.

10: significa que usted entiende perfectamente la pregunta.

Usted puede marcar sobre la línea, con una X, el nivel donde entiende la pregunta.

Ejemplo:

ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 1	1	2	3	4	5	X	7	8	9	10

1.- DECLARACIÓN SOBRE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES

ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 17	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 18	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 19	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 21	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 22	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 23	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Ítem 24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 26	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 27	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2.- VALORACIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN EN GESTIÓN

ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 29	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 32	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 33	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 34	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 35	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2.- CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETO DEL ESTUDIO

ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 36	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 37	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 38	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 39	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 40	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 41	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem 42	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ANEXO 1B.

INSTRUMENTO

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE COMPETENCIAS GERENCIALES Y NECESIDADES DE FORMACIÓN DE EGRESADOS DE LOS PPM DEL PERÚ

1.-DECLARACIONES SOBRE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES.

En una escala del uno al cinco, por favor elija la respuesta que considere más precisa sobre el conocimiento o las habilidades de egresados de medicina en los siguientes temas.

1= Totalmente en desacuerdo

2=En desacuerdo

3=Neutral

4=De acuerdo

5=Totalmente de acuerdo

****1. Los egresados de Medicina encuentran un balance entre cuidado del paciente y desarrollo personal en su trabajo***

		<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
<i>Ítem1</i>	Los Egresados de medicina son conscientes de cómo crear oportunidades profesionales.					
<i>Ítem2</i>	Los egresados de medicina cómo negociar sus ambiciones personales (trabajo a medio tiempo, proyectos académicos).					
<i>Ítem3</i>	Los egresados de medicina tienen claro cómo manejar su situación financiera personal y lo que pueden esperar en el futuro.					
<i>Ítem4</i>	Los egresados de medicina cómo negociar su					

	salario y sus condiciones laborales.					
Ítem5	Los egresados de medicina son expertos en estimar el tiempo requerido para las tareas diarias y en gestionar este tiempo, y como resultado, son capaces de terminar las tareas que les son asignadas a tiempo.					
Ítem6	Los egresados de medicina son capaces de establecer prioridades entre brindar atención a los pacientes y cumplir con requisitos de atención como, por ejemplo, tareas administrativas.					
Ítem7	Los egresados de medicina saben cómo manejar los comentarios de sus supervisores y son capaces de dar retroalimentación a sus colegas.					

***2. Los egresados de medicina se desempeñan de manera efectiva en el sistema de atención médica:**

		<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
Ítem8	Los egresados de medicina conocen cómo está organizado y financiado el Sistema de Salud Peruano.					
Ítem9	Los egresados de medicina saben cómo está organizada y financiada el área donde trabajan.					
Ítem10	Los egresados de medicina saben lo que se esperará de ellos una vez que se hayan convertido médicos (liderazgo, manejo de tareas administrativas, reuniones y finanzas).					
Ítem11	Los egresados de medicina saben cómo ejercer liderazgo como líder de otro personal de la salud (enfermeras, etc.).					
Ítem12	Los egresados de medicina saben cómo gerenciar su área efectivamente.					
Ítem13	Los egresados de medicina saben cómo					

	manejar conflictos en su centro de trabajo.					
Ítem14	Los egresados de medicina conocen los derechos y deberes que todo médico tiene que cumplir (ej. Leyes de salud).					
Ítem15	Los egresados de medicina saben todo lo que Debe ser reportado en un archivo médico para evitar problemas legales.					
Ítem16	Los egresados de medicina saben cómo proceder ante errores médicos que ellos mismos cometen.					
Ítem17	Los egresados de Medicina saben cómo proceder con errores médicos cometidos por otros.					
Ítem18	Los egresados de Medicina intervienen a favor su paciente cuando perciben que los cuidados que recibe no son suficientes, incluso cuando tienen que desafiar a su supervisor.					
Ítem19	Los egresados de medicina saben cómo liderar o participar en un comité o reunión.					
Ítem20	Los egresados de medicina son preparados para que en el futuro puedan tomar decisiones sobre la contratación de colegas potenciales.					

***3. Los egresados de medicina asignan apropiadamente los recursos sanitarios finitos**

		<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
Ítem21	Los egresados de medicina asignan recursos de atención médica (investigaciones adicionales y tratamientos) teniendo como base la medicina basada en la evidencia, guías o protocolo.					
Ítem22	Al asignar recursos de atención médica, los egresados de medicina tienen siempre presente que estos recursos son finitos (listas					

	de espera).					
Ítem23	Los egresados de medicina están activamente involucrados con la atención médica preventiva (ejem. Dar consejo sobre estilo de vida).					

***4. Los egresados de medicina usan la tecnología de la información de manera apropiada para brindar un cuidado de salud óptimo y para mantener y continuar el conocimiento médico.**

		<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
Ítem24	Los egresados de medicina participan activamente en la evaluación y mejora de los procesos en la evaluación y mejora de los procesos.					
Ítem25	Los egresados de medicina saben cómo utilizar la tecnología de la información en la atención del paciente de manera adecuada (ejem. Trabajar con archivos académicos electrónicos y bases de datos online).					
Ítem26	Los egresados de medicina saben dónde encontrar recursos médicos (libros, internet y bases de datos) para mantener actualizados sus conocimientos en medicina.					
Ítem27	Los egresados de medicina saben cuándo son elegibles para recibir capacitación médica (adicional).					
Ítem28	Los egresados de medicina saben cómo reembolsar y codificar su trabajo (codificación y facturación).					

2.- NECESITA VALORACIÓN

Ítem29

**1. Los egresados de medicina necesitan entrenamiento en gerencia médica*

- Si
 No

Ítem30

**2. El entrenamiento administrativo podrá mejorar las competencias de los egresados de medicina como administradores*

- Si
 No

Ítem31

**3. Los egresados de medicina necesitan capacitación en los siguientes temas...*

(Respuestas múltiples posibles)

- Opciones de carrera
- Planeamiento financiero
- Habilidades de negociación, p.e. negociación de contratos
- Gestión del tiempo
- Sistema de cuidado de salud
- Asociación de especialistas
- Liderazgo
- Aspectos jurídicos de los errores médicos
- Legislación médica y obligaciones
- Comunicación
- Costo-efectividad del diagnóstico y tratamiento médico
- Sistemas informáticos médicos
- Bases de datos médicos electrónicas
- Ética médica
- Salud preventiva
- Sistema Nacional de Salud
- Desarrollo de innovaciones
- Procesos de calidad
- Codificación y facturación
- Práctica de gestión
-
-

No necesitan capacitación

Otro (especificar):

Ítem32

***4. Los egresados de medicina deberían recibir entrenamiento que use los siguientes métodos... (Múltiples respuestas posibles)**

Conferencias

Talleres

Grupos de discusión

Entrenamiento interactivo

Entrenamiento basado en casos

Curso basado en web

Entrenamiento basado en retroalimentación por parte de los supervisores

Los residentes no necesitan entrenamiento

Otros (especificar):

Ítem33

***5. El entrenamiento administrativo de los egresados de medicina debería ser impartido por los siguientes instructores... (Respuestas múltiples posibles)**

Médico

Experto externo

Administrador de hospital

No necesitan entrenamiento

Otros (especificar):

Ítem34

***6. Los egresados de medicina deben recibir un entrenamiento que dure**

	1-5	5-10	10-20	30-40	40
Horas al día					
Horas por semana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horas por mes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hora por año	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ítem35

***7. Tiempo para entrenamiento... (Respuesta múltiple posible)**

- Durante las escuelas de medicina
- Periodo pre-residencia, p.e. durante el internado
- Durante su residencia
- Cuando trabajo como especialista
- No hay necesidad de entrenamiento administrativo

3.-CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Ítem36

***1. Género**

- Hombre
- Mujer

Ítem37

***2. Edad**

(p.e. 26 años)

Ítem38

***3. Experiencia laboral**

Yo trabajo en la siguiente especialidad

(p.e. pediatría)

Años de experiencia de trabajo / si existiere

(p.e. 2 años)

Ítem39

***5. Además de la medicina, también realicé una capacitación / curso de carrera / curso adicional que contribuye a mi desempeño como gerente**

- No, no he realizado ningún entrenamiento
-

Sí, he realizado el siguiente entrenamiento/ plan de estudios/ curso (especificar)

Ítem40

6. Tengo experiencia que puede contribuir a mis funciones como gerente...

No, no tengo experiencia

Sí, tengo la siguiente experiencia... (Por ejemplo, gerente de un comité)

Ítem41

***7. En mi lugar de trabajo actual, se ha dedicado un tiempo exclusivo al rol administrativo/gerencial**

No

Sí, a saber... (Especificar)

Ítem42

***8. Hacia el futuro, en su práctica profesional, ¿le gustaría tener actividad gerencial?**

No

Sí

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO

Variable	Operacionalización	Escala	Indicadores	N.º de ítems
Competencias gerenciales	Nivel de competencias gerenciales	Ordinal	Balance entre el cuidado del paciente y desarrollo personal	7 ítems
		Baja Regular Alta	Funciones gerenciales efectivas en el entorno de la atención médica	13 ítems
	Atributos de las competencias gerenciales	Ordinal	Asignación apropiada de recursos	3 ítems
		Totalmente en desacuerdo En desacuerdo No sabe De acuerdo Totalmente en desacuerdo	Uso apropiado de tecnologías de la información	5 ítems
Variable	Operacionalización	Escala	Indicadores	N.º de ítems
Necesidades de formación en gerencia	Aspectos sobre cuáles son sus necesidades formativas en gerencia	Nominal Si/No	Necesidad de formación	7 ítems
			Incidencia de la formación	
			Temas de interés	
			Métodos de adiestramiento	
			Instructor de adiestramiento	
			Momento del entrenamiento	
			Rango de horas de entrenamiento al año	

Variable	Operacionalización	Escala	Indicadores	N.º de ítems
Perfil	Caracterización de los médicos egresados postulantes al SERUM	Nominal	Género	
			Edad	

sociodemográfico		Si/No	Interés en especialidad	8 ítems
			Tipo de especialidad	
			Capacitación en gestión en salud paralelamente a sus estudios de medicina	
			Experiencia previa	
			Dedicación último año a la gestión o gerencia	
			Hacia el futuro le gustaría tener actividad gerencial.	
Estado situacional de mallas curriculares	Caracterización de las mallas curriculares de las escuelas de medicina de Perú en relación con cursos de gestión	Cuantitativa discreta	N.º de asignaturas	
			N.º de créditos	
			N.º de cursos extracurriculares de gestión	

ANEXO 3. MALLAS CURRICULARES DE PPM DEL PERÚ

		GESTIÓN EN SALUD I				GESTIÓN EN SALUD II				OTROS RELACIONADOS	OBSERVACIONES POR ASIGNATURA				CURSOS ELECTIVOS	TEORÍA	PRÁCTICA	TOTAL HORAS 2	TOTAL CRÉDITOS	
		TEORÍA	PRÁCTICA	TOTAL HORAS	CRÉDITOS	TEORÍA	PRÁCTICA	TOTAL HORAS	CRÉDITOS		TEORÍA	PRÁCTICA	TOTAL HORAS	CRÉDITOS						
UNIVERSIDADES	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL	X	1	2	3	2				X	1	4	5	3	SALUD PÚBLICA Y MEDICINA COMUNITARIA					
	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	X	4	4	8	6														
	UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR	X																		
	UNIVERSIDAD DE PIURA	X	4	1	5	5	X	4	1	5	5	X	3	0	3	ECONOMÍA DE LA SALUD				
	UNIVERSIDAD CATETANO HEREDIA	X	4	0	4	2														
	UNIVERSIDAD PERUANA DE	X	3	3	6	3														
	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES										X	4	0	4	4	SALUD PÚBLICA Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD (ELECTIVO)	4	0	4
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	X	2	2	4	3									GERENCIA EN SALUD						
UNIVERSIDADES PRIVADAS	UNIVERSIDAD SAN ANTONIO DE ABAD DEL CUSCO	X	64	0	64	4				X	48	32	48	4	ÉTICA MÉDICA Y LEGISLACIÓN SANITARIA SITUACIÓN DE LA SALUD					
	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA	X	1	4	5	2										LEGISLACIÓN MÉDICA Y TRIBUTACIÓN	2	0	2	
	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA									X		4	4	2	LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO TALLER DE DESARROLLO EMOCIONAL Y GESTIÓN DE CONFLICTO RESPONSABILIDAD SOCIAL EN SALUD EMPREENDEURISMO					
	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - LA LIBERTAD	X													HEALTH MANAGEMENT	EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN EN SALUD PROMOCIÓN DE LA SALUD PLANES Y PROYECTOS EN SALUD POLÍTICAS SANITARIAS				
	UNIVERSIDAD NACIONAL DE	X	2	6	8	8	X	1	6	7	4				ADMINISTRACIÓN EN SALUD GERENCIA EN SALUD					
	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA										X	2	3	5	3	ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN EN SALUD				
	UNIVERSIDAD DE CHICLAYO	X	3	2	5	4	X	1	3	4	2	X	2	6	8	4	GERENCIA EN SALUD			
UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO	X				3										MEDICINA LEGAL Y LEGISLACIÓN DE LA SALUD	3				

ANEXO 4. TABLAS Y FIGURAS

4.1 Tablas

Tabla A4.1 Descriptivos del Puntaje de Escala de percepción de competencias gerenciales de los egresados de los PPM del Perú postulantes a SERUM en el 2018-I.

		D1^a	D2^b	D3^c	D4^d	Total
N.º de ítems		7	13	3	5	28
Media		22.81	42.22	10.90	17.74	93.67
Mediana		23.00	43.00	11.00	18.00	95.00
Desviación estándar		5.249	9.135	2.213	3.480	17.829
Percentiles	25	19.00	37.00	10.00	16.00	83.00
	75	26.00	48.00	12.00	20.00	106.00

^a Balance entre el cuidado del paciente y desarrollo personal, ^b Funciones gerenciales efectivas en el entorno de la atención médica, ^c Asignación apropiada de recursos, ^d Uso apropiado de tecnologías de la información.

4.2 Figuras

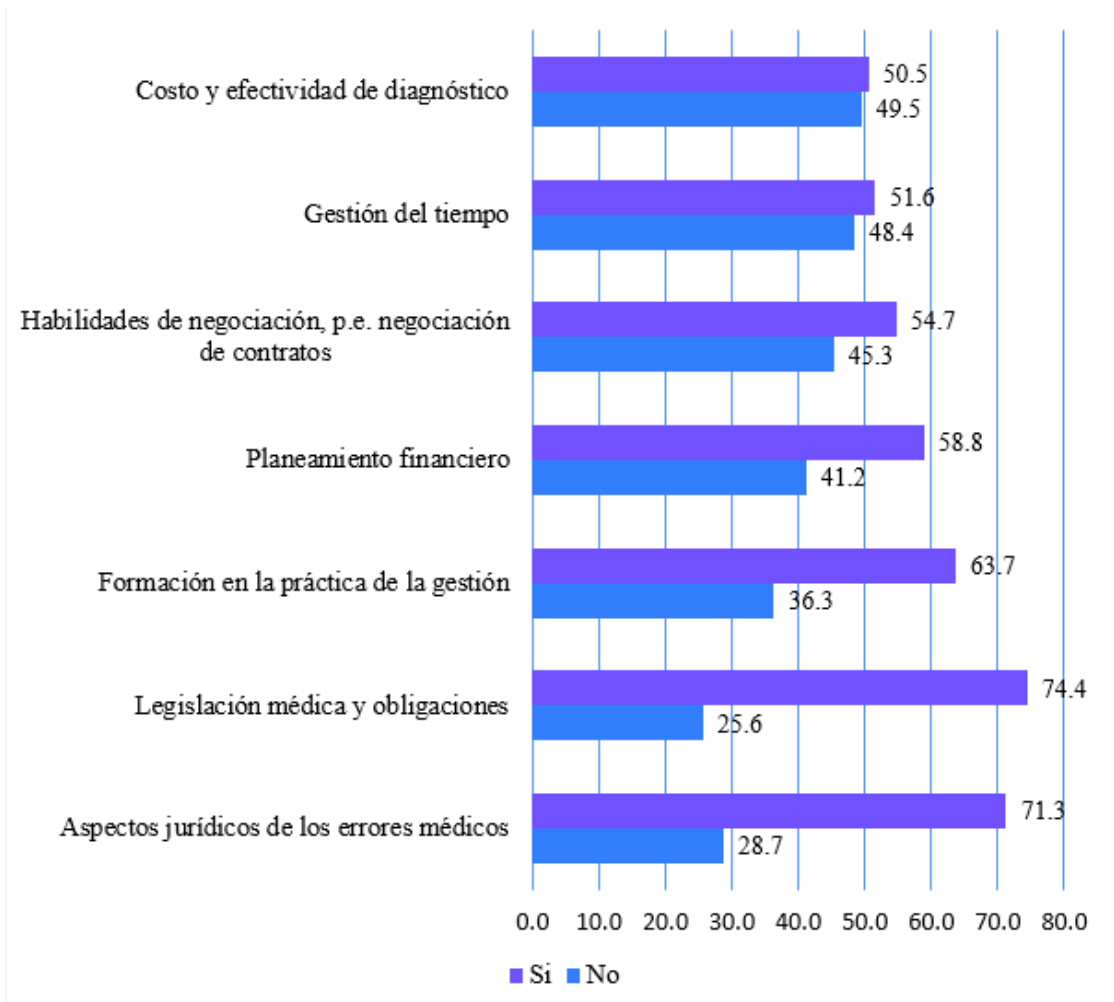


Figura A4.2.1 Preferencia de temas de interés para la formación en competencias gerenciales (%)

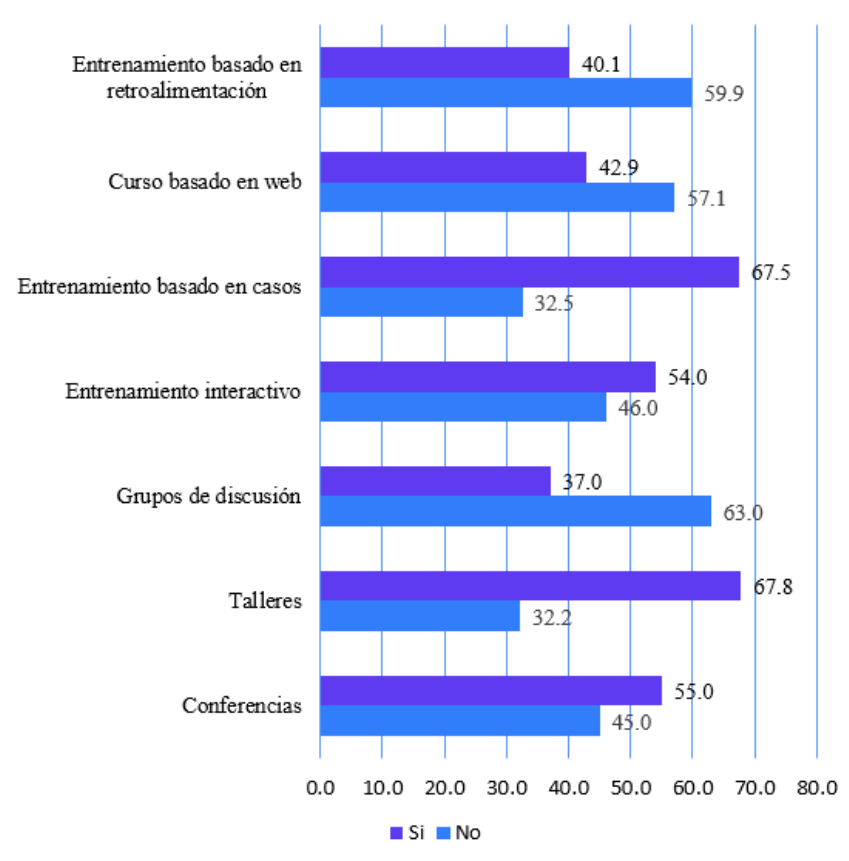


Figura A4.2.2. Preferencia de métodos de entrenamiento para la formación de competencias gerenciales (%)

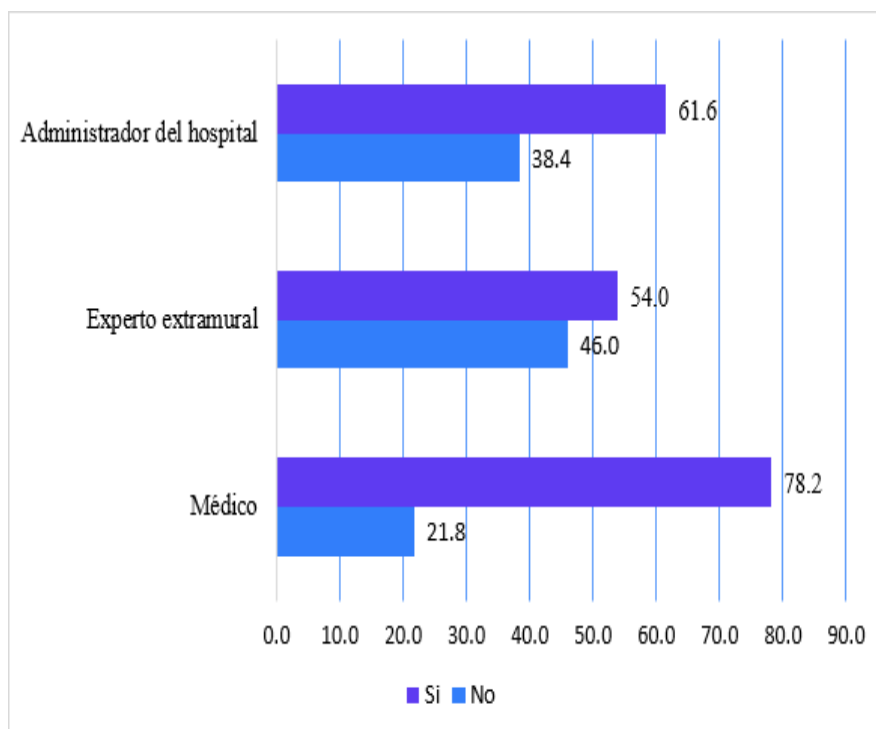


Figura A4.2.3. Preferencia del tipo de instructor para la formación de competencias gerenciales (%)