



**“ACCESO Y CALIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSITARIA: EL CASO DE LAS ESCUELAS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE PENSIÓN BAJA EN
LIMA METROPOLITANA”**

**Trabajo de Investigación presentado
para optar al Grado Académico de
Magíster en Gestión de la Inversión Social**

Presentado por

Sr. Alan Miguel Alvarado Travezaño

Sr. Francisco Javier Villegas Alarcón

Asesor: Profesora María Ángela Prialé Valle

2016

Dedico el presente trabajo a mi amada madre
Gavina; y a Ana, Gloria y Sayda.

Alan Miguel Alvarado Travezaño

Dedico el presente trabajo a mis sobrinos Juan
Daniel y Michelle.

Francisco Javier Villegas Alarcón

Un agradecimiento especial al profesor Pedro Mateu Bullón por los conocimientos y recomendaciones brindadas que fueron fundamentales en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Resumen ejecutivo

Ampliar el acceso a los jóvenes de menores ingresos económicos y mejorar la calidad del servicio son dos de los desafíos actuales de la educación superior universitaria peruana. En tal sentido, las universidades privadas de pensión baja son uno de los protagonistas de esta historia, no solo por los indicios que le atribuyen cierta responsabilidad en la baja calidad de la educación universitaria sino también porque vienen acumulando un *know how* sobre el servicio educativo que brindan a jóvenes de sectores emergentes.

Para rescatar esa experiencia, los autores de la presente investigación han estudiado el caso de las escuelas académico profesionales de Enfermería que funcionan en Lima metropolitana, a través de entrevistas a sus representantes académicos, para conocer si han alcanzado 18 indicadores mínimos de calidad educativa. Además, se ha realizado un *benchmarking* para conocer las características organizacionales que han facilitado el alcance de estos indicadores.

Los resultados muestran que si bien las escuelas profesionales entrevistadas aún se encuentran en proceso de alcanzar estos requisitos mínimos de calidad, se pueden identificar características organizacionales referidas al liderazgo de la alta dirección de la universidad y de los representantes académicos de las escuelas profesionales como los factores que están influyendo en el avance hacia una educación de calidad en este tipo de organizaciones educativas.

Índice

Índice de tablas	vii
Índice de gráficos	viii
Índice de anexos	ix
Resumen ejecutivo	iv
Capítulo I. Introducción	1
1. Antecedentes	1
2. Planteamiento del problema.....	2
3. Objetivos	3
3.1 Objetivo general.....	3
3.2 Objetivos específicos	3
4. Justificación	4
5. Alcances y limitaciones	4
Capítulo II. Revisión de literatura	6
1. Contexto de las universidades de pensión baja.....	6
1.1 La flexibilización regulatoria como origen de las universidades de pensión baja.....	6
1.2 Incentivos para la mejora de la calidad de las universidades de pensión baja.....	8
2. Universidades de pensión baja que no alcanzan estándares mínimos de calidad	10
2.1 El concepto de calidad para las universidades de pensión baja	10
2.2 La formación profesional como la dimensión básica para alcanzar estándares mínimos de calidad	11
3. Características organizacionales de las universidades de pensión baja	13
Capítulo III. Metodología	15
1. Diseño de la investigación	15
1.1 Delimitación del sujeto de estudio	15
1.2 Medición de los estándares mínimos de calidad a las EAP de pensión baja	15
1.2.1 Priorización de 18 indicadores mínimos de calidad	15
1.2.2 Identificación de las EAP que más se acercan a los estándares mínimos de calidad... ..	18
1.3 Benchmarking de las EAP de pensión baja	19

Capítulo IV. Resultados	21
1. Alcance de estándares mínimos de calidad.....	21
2. Características organizacionales que influyen en el alcance de estándares mínimos de calidad.....	25
2.1 Universidad Norbert Wiener: decisión de la alta dirección y liderazgo del representante académico	25
2.2 Universidad Privada del Norte: respaldo de una red internacional y proceso de adaptación al mercado local.....	27
2.3 Universidades Alas Peruanas y César Vallejo: liderazgo del representante académico de la EAP influye en las decisiones de la alta dirección de la universidad	29
2.4 Universidad Católica Sedes Sapientiae: el peso de la cultura organizacional	32
3. Acciones de mejora para superar las limitaciones al logro de la calidad.....	35
Conclusiones y recomendaciones	39
1. Conclusiones.....	39
2. Recomendaciones	40
Bibliografía	42
Anexos	45
Nota biográfica	57

Índice de tablas

Tabla 1.	Cantidad de alumnos matriculados en universidades de pensión baja en Lima	7
Tabla 2.	Tipos de carreras universitarias en el proceso de acreditación del SINEACE ..	9
Tabla 3.	Indicadores mínimos de calidad para las EAP de pensión baja.....	16
Tabla 4.	Indicador adicional: pago docente por hora pedagógica	18
Tabla 5.	Guía de preguntas a representantes de las EAP de Enfermería seleccionadas	20
Tabla 6.	Coefficiente de Kappa Cohen para cada universidad	21
Tabla 7.	Resultado de indicadores de calidad por cada universidad	24
Tabla 8.	Prueba de frecuencia de K categorías.....	24

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Distribución de puntajes por cada universidad.....	23
Gráfico 2.	Curva de desarrollo vital de las EAP de Enfermería de pensión baja	34

Índice de anexos

Anexo 1.	Modelo de encuesta a los representantes de las EAP de Enfermería de las universidades seleccionadas	46
Anexo 2.	Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los representantes académicos de las EAP (Obs.1) con resultados de juicios de expertos (Obs.2).....	48
Anexo 3.	Entrevistas a los representantes de las EAP de Enfermería de las universidades seleccionadas	48

Capítulo I. Introducción

1. Antecedentes

Ampliar el acceso de los que menos tienen y mejorar la calidad son los dos grandes desafíos actuales de la educación superior universitaria. Respecto al primer objetivo, se han producido avances significativos; en el año 2007, 152,5 millones se matricularon en educación superior en todo el mundo, valor que quintuplica a los 28,6 millones que lo hicieron en 1970 (Instituto de Estadística de la UNESCO 2009). América Latina y el Caribe también siguieron esa tendencia; la tasa de estudiantes en educación superior por cada 100.000 habitantes ha aumentado desde 2.500 en el año 2000 a 3.700 en el año 2012, lo cual representó un incremento de un poco más del 40%, siendo los países con mayor cantidad de estudiantes matriculados Venezuela con 7.000, Chile con 6.500, Argentina con 6.300, Uruguay con 5.000, Cuba con 4.600, Costa Rica con 4.200, Perú y Colombia con 4.000 (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] 2015). Para el caso peruano, la cantidad de estudiantes matriculados se incrementó de 400.000 en el año 1991 a 1.138.507 en el año 2015 (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] 2015).

Con respecto a la mejora de la calidad, es un objetivo que progresivamente viene cobrando importancia. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD 2015), en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030, manifiesta en su objetivo N° 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos; siendo una de sus metas para el 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

De acuerdo a esta nueva prioridad, la UNESCO informa que en el contexto de la tercera generación de reforma universitaria latinoamericana, en todos los países de la región se vienen creando organismos de aseguramiento de la calidad que solicitan niveles mínimos de calidad como requisitos para la autorización de funcionamiento de las instituciones, y diversas regulaciones a la libertad de competencia en el mercado de la educación superior al interior de los países (González y Galindo 2004).

En América Latina, de acuerdo a Lemaitre y Centeno (2012) son Argentina, Chile y Colombia los primeros países que en la década de 1990 implementaron un sistema de aseguramiento de la

calidad. El Perú, por el contrario, ha sido uno de los países de la región con más tardía implementación de este sistema de calidad; en ese sentido, recientemente en el año 2015 el Ministerio de Educación del Perú aprobó el Decreto Supremo N°016 referido a la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria.

2. Planteamiento del problema

Si bien se ha logrado un considerable incremento del acceso a la educación superior universitaria peruana en un 40%¹, la calidad de esta educación es un tema que empieza a generar preocupación en los especialistas² y en la opinión pública; sobre todo cuando se identifica el alto costo monetario que significa acceder a una educación de calidad. Si bien este aspecto se abordará a mayor profundidad en el marco teórico, cabe mencionar que rankings que miden la calidad de las universidades como QS University Ranking (Top Universities 2016) y América Economía (Alcántara 2016) coinciden en informar que de las diez universidades de mejor calidad en el Perú, ocho son universidades privadas de alto costo.

Identificado este problema, el Estado ha venido implementando en los últimos años acciones que tienen como objetivo disminuir la desigualdad en el acceso a la educación superior de calidad. En ese sentido funcionan el programa social Beca de Inclusión Social Pre Grado Beca 18 y el programa Crédito 18³. Sin embargo, la cobertura de estos programas es limitada; al primer semestre del año 2016, Beca 18 ha beneficiado a 52.236 jóvenes y Crédito 18 a 322 jóvenes (Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo del Ministerio de Educación [PRONABEC] 2016). Estos 52.558 beneficiados sólo representan el 2,6% de jóvenes que se encuentran en los quintiles de ingreso uno, dos y tres (INEI 2015).

Visto la limitada cobertura de estos programas, los autores de la presente investigación consideran que la principal solución al problema radica en promover y asegurar el funcionamiento de instituciones de educación superior que pueden conciliar una educación de calidad que brinden a sus estudiantes con un costo accesible para la mayoría de jóvenes. En este objetivo estarían involucrados las universidades estatales, las universidades privadas de pensión

¹ No obstante se mantiene una considerable brecha socioeconómica; de acuerdo al ENAHO sólo el 22% de jóvenes del quintil más pobre se encuentran matriculados en algún tipo de instrucción superior en contraste con el 45% de jóvenes del quintil más rico de la población que se encuentra cursando este nivel educativo (Yamada *et al.* 2013a).

² Hanushek y Woessmann (2015:12) revelan que el producto bruto interno peruano deja de crecer dos puntos porcentuales adicionales cada año por contar con una educación de baja calidad.

³ El programa Beca 18 es una beca no reembolsable que cubre el 100% de los costos de los estudios universitarios de jóvenes en situación de pobreza y extrema pobreza. El programa Crédito18 dirige créditos a estudiantes de alto rendimiento académico que enfrentan dificultades económicas para iniciar o concluir sus estudios de pregrado, donde el beneficiario empieza a pagar el crédito luego de culminar sus estudios y esté insertado laboralmente.

baja y el Estado a través de sistemas y organismos que promuevan y regulen la calidad de las universidades.

La presente investigación tiene como sujeto de estudio a las universidades de pensión baja debido a la amplia cobertura que tienen en el mercado de la educación superior universitaria ya que representan el 43% de la matrícula a nivel nacional (Yamada *et al.* 2013a:53). Este tipo de universidades vienen funcionando desde hace 18 años, aproximadamente. El supuesto de la presente investigación implica que en el transcurso de este tiempo algunas de estas universidades han tenido una mayor comprensión de su nicho de mercado, así como han desarrollado una serie de capacidades que les habrían permitido implementar procesos organizacionales de adecuación y mejora continua hacia su transformación en universidades que brindan una educación de calidad.

De esta manera, la presente investigación responde a la siguiente pregunta: ¿Qué características organizacionales han contribuido para que las EAP de Enfermería de pensión baja en Lima metropolitana estén alcanzando requisitos mínimos de calidad en la provisión de sus servicios educativos?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Conocer las características organizacionales que contribuyeron para que las EAP de Enfermería de pensión baja en Lima metropolitana estén alcanzando requisitos mínimos de calidad en la provisión de sus servicios educativos.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar las EAP de Enfermería de pensión baja en Lima metropolitana que están alcanzando requisitos mínimos de calidad.
- Conocer las características organizacionales que contribuyeron en las EAP de Enfermería de pensión baja en Lima metropolitana para que estén alcanzando requisitos mínimos de calidad.

4. Justificación

Es saludable para el sistema universitario peruano contar con universidades privadas de pensión baja que ofrezcan una educación con estándares mínimos calidad, pues de esta manera los jóvenes con limitados recursos económicos tendrán una opción real, además de las universidades estatales, para llegar a ser profesionales competentes en la sociedad actual. Ya Lavado, Yamada y Oviedo (2015) han identificado universidades peruanas de bajo costo y alto retorno salarial de sus egresados. En ese sentido, la presente investigación busca identificar aquellas características organizacionales que están permitiendo a las universidades de pensión baja mejorar su calidad. La información obtenida será útil para los gestores de las universidades de pensión baja quienes tendrán mayor certeza sobre las fortalezas y debilidades en sus organizaciones que les permita mejorar su calidad educativa. Esta información también será útil para las entidades estatales que promueven y regulan la calidad de la educación universitaria pues al tener un mayor conocimiento de este tipo de universidades, pueden revisar y adecuar sus estrategias en búsqueda de una mayor efectividad.

De esta manera, los autores de la presente investigación buscan contribuir al mejor abordaje de esta problemática que afecta el bienestar de la sociedad; donde el sub empleo profesional ha crecido de 30% a 40% en los últimos diez años (Lavado *et al.* 2104), y el producto bruto interno ha dejado de crecer dos puntos porcentuales adicionales cada año por no tener una educación de calidad (Hanushek y Woessmann 2015).

5. Alcances y limitaciones

Debido a que no está disponible una base de datos que informe sobre la calidad de las universidades y existen pocas investigaciones sobre el tema, la presente investigación es de alcance exploratorio. Sus conclusiones no pretenden ser afirmaciones categóricas sobre la temática, sino indicios y planteamiento de nuevas preguntas que orienten la agenda de investigación sobre ella.

Los autores del presente documento consideran importante explicar que debido a sus limitados recursos se tornó complicado realizar la investigación en todas las áreas que componen la universidad, por lo que se han seleccionado a algunas EAP de este tipo de universidades en el área territorial de Lima metropolitana, siendo los informantes los representantes académicos de

estas EAP, quienes tienen competencia para opinar sobre aspectos de tipo educativo y organizacional, más no en el aspecto presupuestal ni de política institucional de la universidad.

Finalmente, una dificultad adicional tiene que ver con la limitada apertura de algunas universidades para dar a conocer información sobre su funcionamiento.

Capítulo II. Revisión de literatura

1. Contexto de las universidades de pensión baja

1.1 La flexibilización regulatoria como origen de las universidades de pensión baja

El crecimiento demográfico, las demandas educacionales y de movilidad social de las personas que emigraron del campo a la ciudad durante la década de 1960 generaron un impulso para la expansión de la educación superior universitaria. En ese sentido, el Estado promovió la creación de universidades particulares para responder a la creciente demanda que no podía satisfacer, a través de la Ley N° 23733, Ley Universitaria, de 1983 (Benavides *et al.* 2015). De esta manera, si en el año 1960 funcionaba una universidad privada y ocho universidades públicas, para el año 1995 la cantidad se equiparó a 28 universidades públicas y 28 universidades privadas (Asamblea Nacional de Rectores [ANR] 2005).

Bajo esa tendencia, en 1995 se aprobó la Ley N°26439 que creó el Consejo Nacional para la Autorización del Funcionamiento de Universidades (CONAFU). A partir de entonces, el CONAFU, organismo autónomo de la ANR, fue el encargado de evaluar y emitir resoluciones de autorización de los proyectos y las solicitudes de creación de nuevas universidades. Así se reemplazaba a lo que estipulaba la anterior ley universitaria N°23733 donde los interesados en la creación de universidades tenían que demostrar la necesidad de la creación de la entidad, y la disponibilidad de profesores y recursos para asegurar la eficiencia de sus servicios como requisito para su aprobación por mandato ley, previa evaluación del Ministerio de Educación y una Comisión del Congreso de la República (Lavado *et al.* 2014).

Otra normativa que contribuyó en ese sentido se dio en 1997 con la aprobación del Decreto Legislativo N° 882 denominado Ley para Promover la Inversión en Educación. Esta norma autoriza a las universidades privadas a ser gestionadas con fines de lucro con forma jurídica de régimen societario, permitiendo el reparto de excedentes entre los inversionistas de dichas universidades, acción no permitida por la anterior Ley N°23733 de universidades sin fines de lucro, la cual sólo permitía la reinversión de los excedentes en infraestructura y equipamiento o en becas de estudios para estudiantes y docentes. Estas flexibilizaciones regulatorias⁴

⁴ Cabe mencionar que otra acción desregulatoria que influyó indirectamente en la calidad educativa universitaria fue la aprobación en 1997 del Decreto Legislativo N°728, y del Decreto Supremo N°003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que permitieron la contratación laboral a tiempo parcial que permite una jornada de trabajo inferior a cuatro horas diarias, por lo cual estos trabajadores no tienen derecho a compensación por tiempo de

promovieron el incremento de la oferta de educación universitaria privada, pues para el año 2016 funcionan 142 universidades, siendo 91 de ellas universidades privadas y 51 universidades públicas (Superintendencia Nacional de Educación [SUNEDU] s.f.a, s.f.b⁵).

De las nuevas universidades privadas creadas a partir del funcionamiento del CONAFU y del Decreto Legislativo N° 882, la mayoría son de pensión baja. Este término es acuñado por Yamada, *et al.* (2013b:53) quienes analizaron el Censo Nacional Universitario 2010 para determinar la pensión promedio de un alumno de pregrado y la participación de cada universidad con la matrícula privada total, identificando tres tipos de pensión; uno de esos corresponde a las universidades de pensión baja, las cuales concentran la mayor cantidad de la matrícula a nivel nacional con el 43% del total de estudiantes universitarios.

Para el ámbito de Lima metropolitana, espacio geográfico de la presente investigación, las universidades privadas de pensión baja son 18⁶. Estas universidades representan el 39,58% de la matrícula en la ciudad de Lima, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1. Cantidad de alumnos matriculados en universidades de pensión baja en Lima

Universidades privadas ⁷	Pensión S/.*	Cantidad	Frecuencia	Acumulada
Universidad Alas Peruanas	500.00	20.268	7,90%	7,90%
Universidad Católica Sedes Sapientiae	450.00	4.086	1,59%	9,49%
Universidad de Ciencias y Humanidades	450.00	1.719	0,67%	10,16%
Universidad San Juan Bautista	500.00	6.594	2,57%	12,73%
Universidad Arzobispo Loayza	580.00	1.926	0,75%	13,48%
Universidad César Vallejo	550.00	22.108	8,62%	22,09%
Universidad Privada del Norte	600.00	9.019	3,51%	25,61%
Universidad Norbert Wiener	700.00	4.540	1,77%	27,38%
Universidad Telesup	450.00	9.852	3,84%	31,22%
Universidad Peruana Los Andes	500.00	4.537	1,77%	32,99%
Universidad Tecnológica del Perú	450.00	16.931	6,60%	39,58%
Otras universidades		155.041	60,42%	100,00%
Total		256.620	100,00%	

* Pensión promedio consultada para la carrera de enfermería en Lima.

Fuente: INEI, 2015.

Elaboración: Propia, 2016.

servicio, descanso vacacional ni protección contra el despido arbitrario. De esta manera, las universidades privadas pueden contratar docentes a tiempo parcial cuya carga académica no exceda las 19 horas lectivas semanales y así ahorrar costos en desmedro de la calidad educativa, ya que cuentan con menos docentes a tiempo completo.

⁵ Relación de universidades privadas: SUNEDU, s.f.b a; relación de universidades públicas: SUNEDU, s.f.b.

⁶ Universidad Alas Peruanas, Universidad César Vallejo, Universidad Telesup, Universidad Privada del Norte, Universidad Norbert Wiener, Universidad San Juan Bautista, Universidad Peruana de Las Américas, Universidad Tecnológica del Perú, Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Universidad Católica Sedes Sapientiae, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Universidad Arzobispo Loayza, Universidad Juan Pablo II, Universidad Peruana de Integración Global, Universidad Interamericana para el Desarrollo, Universidad de Ciencias y Humanidades, Universidad Peruana los Andes y Universidad Sergio Bernal.

⁷ La ENAHO 2015 (INEI 2015) sólo ha considerado a 11 de las 18 universidades de pensión baja de Lima.

Siendo las universidades privadas de pensión baja de Lima el sujeto de estudio de la presente investigación, se procederá a presentar dos características específicas de las mismas:

- El costo de sus pensiones fluctúan entre los S/ 450 a S/ 700 mensuales.
- Han sido creadas a partir del año 1996, bajo la ley N° 26439 de funcionamiento del CONAFU y del Decreto Legislativo N°882 para promover la inversión en educación.

1.2 Incentivos para la mejora de la calidad de las universidades de pensión baja

Si bien la implementación de una política de aseguramiento de la calidad comenzó tardíamente en el Perú, antes de ella se implementaron algunas acciones aisladas que significaron modestos incentivos a la mejora de la calidad de las universidades, en un contexto donde la tendencia era la desregulación de las mismas. Una de esas iniciativas es la certificación de acreditación de calidad que otorga el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), institución estatal que se creó en el año 2006 por ley N° 28740. Esta acreditación es el reconocimiento formal otorgado por el Estado a la calidad demostrada por una institución o programa educativo⁸. Posteriormente, en el año 2010 el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU), órgano operador encargado de definir los estándares de medición de la calidad, aprobó los estándares de acreditación en educación superior universitaria; estableciendo estándares de calidad de tipo sistémico, de satisfacción, nominal y valorativo.

Si bien la acreditación sólo es de carácter obligatorio para las carreras de salud y educación, otras carreras profesionales también la han solicitado, y es que el atractivo principal de obtener la acreditación radica en el reconocimiento por parte del Estado y ante la sociedad de que esa carrera brinda una educación de calidad, y así tener una mayor captación de la demanda educativa juvenil. A septiembre de 2016 el SINEACE ha acreditado 130 programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, y 1.800 programas están en proceso de acreditación. Lo importante a resaltar aquí es que, junto con las universidades estatales, la mayoría de carreras que se encuentran en el proceso de acreditación corresponden a universidades de pensión baja, lo cual evidencia que para este tipo de universidades la acreditación es un incentivo de mejora y

⁸ El reglamento de la ley N° 28740 establece estímulos y beneficios a las universidades acreditadas: trato preferente en el acceso a líneas de crédito con fines educativos; priorización en el financiamiento de sus proyectos de investigación e innovación tecnológica a través del Fondo Nacional de la Educación Peruana; las personas naturales o jurídicas que otorguen donaciones a universidades acreditadas podrán deducir para efectos del pago de impuesto a la renta el total del monto donado; preferencia en los procesos públicos de contratación de servicios de su competencia convocados por las entidades públicas; respaldo del Estado ante instituciones internacionales donantes.

de reconocimiento social. A continuación se presenta una tabla donde se observa la preferencia de las carreras profesionales de pensión baja por esta certificación con un total de 705 carreras en proceso de acreditación, a comparación de las carreras profesionales de pensión media y alta que solo son 232.

Tabla 2. Tipos de carreras universitarias en el proceso de acreditación del SINEACE

Tipo de carrera universitaria	Autoevaluación	Evaluación externa	Acreditada	Total
carrera de pensión baja	586	64	55	705
carrera de pensión media y alta	143	54	35	232
Carrera universitaria estatal	705	118	40	863

Fuente: SINEACE, 2015.

Elaboración: Propia, 2016.

Al ser la acreditación el principal incentivo para la mejora de la calidad por las universidades de pensión baja desde hace seis años, se puede decir que los estándares de calidad de esta certificación se han tomado como referencia al elaborar y adecuar sus planes estratégicos y currículo de estudios.

Otra iniciativa de menor influencia es la ley de incentivos a la inversión en educación aprobada en 1997 por Decreto Legislativo N°882, que en su artículo 13 establece que las instituciones educativas particulares que reinviertan total o parcialmente su renta en sí mismas o en otras instituciones educativas particulares tendrán derecho a un crédito tributario por reinversión equivalente al 30% del monto reinvertido. La reinversión solo podrá realizarse en infraestructura y equipamiento didácticos exclusivos para los fines educativos y de investigación que correspondan a sus respectivos niveles o modalidades de atención, así como para las becas de estudio de estudiantes y docentes. La nueva Ley Universitaria, Ley N°30220, amplió el plazo de vigencia de ese crédito por tres años, contados a partir del 01 de enero del 2015. Además se amplió los conceptos de crédito a investigación e innovación en ciencia y tecnología, capacitación y actualización de docentes, proyección social, apoyo al deporte de alta calificación y programas deportivos.

Un informe periodístico de la revista Semana Económica (2016) identificó solo a tres universidades de pensión baja que hicieron uso de este beneficio en el año 2014: la Universidad César Vallejo que reportó S/ 46 millones: la Universidad Alas Peruanas, que reportó S/ 23 millones, y la Universidad Privada del Norte, con S/ 46 millones.

2. Universidades de pensión baja que no alcanzan estándares mínimos de calidad

2.1 El concepto de calidad para las universidades de pensión baja

El concepto calidad aplicado al ámbito de la educación superior universitaria tiene diversas interpretaciones, que obedecen a diversos contextos en las cuales se desenvuelve. Harvey y Green (1993:9-34) realizan una sistematización de diversos estudios y experiencias sobre calidad en la educación universitaria, estableciendo una tipología donde se la entiende bajo los siguientes criterios:

- **Calidad como perfección.** Que identifica la existencia de una cultura de calidad enraizada en la institución que desarrolla procesos de mejora continua a través de la reingeniería, la innovación y el cambio organizacional.
- **Calidad como capacidad para cumplir un propósito.** Que evalúa la calidad del servicio por el grado de cumplimiento de la misión y objetivos de la institución, donde la universidad establece un plan estratégico que verifica si se está cumpliendo con lo planificado mediante algún mecanismo como la acreditación.
- **Calidad como retorno a la inversión realizada.** Que la evalúa en términos del rendimiento sobre los recursos invertidos, si una carrera universitaria no se puede estudiar a un costo más bajo; entonces, el cliente conoce el costo de obtener una educación de calidad.
- **Calidad como transformación.** Entendida como un proceso de cambio cualitativo con énfasis en agregar valor y empoderar a los estudiantes, donde el proveedor -la universidad- no hace algo para el consumidor sino que hace algo en el consumidor: lo transforma, desarrollando capacidades en el estudiante y empoderándolo para que pueda decidir sobre su propia transformación.

Siguiendo a Harvey y Green (1993:9-34) el concepto de calidad que se utilizará en la presente investigación es la de condición excepcional pero en su tercera variante⁹; la cual es una noción más débil de calidad. Consiste en el cumplimiento de unos estándares mínimos construidos sobre la base de unos criterios que resultan factibles de cumplir. La calidad bajo este enfoque es atribuida a todos los que cumplen esos estándares mínimos, que pueden ser establecidos por una agencia externa mediante un grupo de criterios, estándares e indicadores de calidad que pueden

⁹ La primera variante es la concepción tradicional de la calidad como algo distintivo, exclusivo y es la condición de excelente que unas instituciones disfrutan y de la que otras carecen. La segunda variación es una visión de la calidad ligada a la superación de estándares muy altos, imposibles de conseguir por la mayoría; identificando los componentes de la excelencia y cuáles son los estándares que distinguen lo normal de lo excelente (Harvey y Green 1993:9-34).

ser verificados y medidos. Para el caso peruano, como se mencionó líneas arriba, el CONEAU desde el año 2010 oficializó 125 indicadores de calidad distribuidos para tres dimensiones: gestión de la calidad, formación profesional y servicios de apoyo a la formación profesional; certificándose como carrera profesional de calidad a aquellas que cumplieran con dichos indicadores. En ese sentido, la Superintendencia Nacional de Educación (SUNEDU) implementa desde el año 2016 el licenciamiento de universidades en base al cumplimiento de 55 indicadores básicos de calidad.

2.2 La formación profesional como la dimensión básica para alcanzar estándares mínimos de calidad

Si se retoma la historia reciente de la educación superior universitaria peruana se puede apreciar que son justamente esos estándares mínimos de calidad los que no se han alcanzado con la flexibilización regulatoria para promover la ampliación de la oferta educativa universitaria. Pero ¿cuáles son esos estándares mínimos? Según Cardona *et al.* (2009), para lograr los objetivos de la educación universitaria deben estar presentes dos actores claves: el estudiante que llega al proceso educativo con una serie de capacidades y actitudes básicas que espera potenciar y desarrollar, para lo cual cuenta con el apoyo del otro actor clave que es el profesor, quien asume el rol dinamizador en el proceso de aprendizaje, quien debe contar con una serie de capacidades académicas y pedagógicas.

Son estos dos actores educativos claves los que conforman la dimensión denominada formación profesional, quienes han sido sujeto de estudio de diversas investigaciones académicas durante los últimos años¹⁰. Para el caso peruano, Yamada *et al.* (2013b) enfocándose en las habilidades cognitivas de los estudiantes (la comunicación, la habilidad numérica y la memoria de trabajo) como insumo básico para lograr el aprendizaje en la educación universitaria¹¹, se preguntaron si en la última década de desregulación de la educación universitaria el nivel promedio de habilidades cognitivas de los estudiantes que ingresaron a la universidad se había deteriorado. Para ello, analizaron la base de datos de la Encuesta Nacional de Habilidades (ENHAB) para personas con secundaria completa, para estimar la habilidad cognitiva promedio para dos cohortes de individuos: los que tuvieron acceso a la instrucción superior universitaria y aquellos que no la tuvieron; la edad de corte para la comparación es el año 2000, fecha en la que los

¹⁰ Investigaciones similares en otros países han sido realizadas por Cohodes y Goodman, 2012; Dale y Krueger, 2011; Vedder y Matgouranis, 2010.

¹¹ Cunha y Heckman (2008:738-782) presentan una investigación sobre la importancia de las habilidades cognitivas en la educación superior.

investigadores consideran hubo un incremento de matriculados en universidades con menor exigencia en la selectividad de los ingresantes.

Los resultados muestran que el nivel promedio de habilidades cognitivas de las personas sin acceso a estudios superiores resulta menor que el de aquellas que sí tuvieron acceso a la universidad -tanto en la cohorte joven (menor de 30 años) como en la cohorte adulta-; sin embargo, esta diferencia se ha acortado con el tiempo. Además, la cohorte adulta que tuvo acceso exhibe un mayor puntaje de habilidades cognitivas que la cohorte joven que tuvo acceso. Estos resultados ofrecen evidencia a favor de la hipótesis que afirma que la habilidad cognitiva del estudiante universitario promedio se habría deteriorado en la última década debido, principalmente, a la caída en la selectividad del sistema educativo universitario.

Por el lado de la calidad del profesor, la investigación de Lavado *et al.* (2104) elabora un índice de calidad universitaria centrado principalmente en características académicas de los docentes. Estos son indicadores usados por rankings como el QS World University, Centre for Science and Technology Studies, Global University, University of Shanghai, y Peruvian Universities. A continuación, analizaron la base de datos del Censo Nacional Universitario del año 1996 con universidades creadas antes del CONAFU, y del Censo Nacional Universitario del año 2010 con universidades creadas por el CONAFU. Los resultados obtenidos informan que antes del año 1996 un total de 17 universidades obtuvieron un bajo índice de calidad, y luego, en el año 2010, 42 universidades obtuvieron un bajo índice de calidad. Las conclusiones del análisis sugieren que las universidades creadas antes de 1996 -sin el funcionamiento del CONAFU- tienen un mejor promedio en el índice de calidad que aquellas creadas después de esa fecha. Por consiguiente, las universidades creadas después de las leyes desregulatorias estarían contribuyendo en mayor medida a debilitar la calidad de la educación superior universitaria peruana.

Finalmente, Yamada *et al.* (2013b) analizan el Censo Nacional Universitario 2010 donde comparan algunos indicadores de calidad entre las universidades de pensión alta y baja, notándose la menor cantidad de docentes con postgrado en el extranjero en las universidades de pensión baja (3%) con relación a las de pensión alta (17%), y la menor cantidad de publicaciones en revistas indexadas de los docentes de universidades de pensión baja (3%) en comparación con los de pensión alta (8%).

3. Características organizacionales de las universidades de pensión baja

Por características organizacionales se entienden los elementos que componen el funcionamiento de una organización. Siguiendo a Daft (2011) estos elementos son la estructura, la cultura y el liderazgo. El presente estudio busca identificar si estas características organizacionales influyen en la mejora de la calidad de las EAP de pensión baja, para ello se debe identificar el tipo de organización que constituyen estas universidades que, en su mayoría, son con fines de lucro. La literatura internacional las reconoce como universidades que tienen una organización formal (Bush 1995) donde su estructura es jerárquica, lo cual implica que la política de la institución y sus metas a mediano y largo plazo son establecidas por los accionistas y/o la alta dirección de la universidad, quedando en los órganos intermedios de las escuelas profesionales solo la responsabilidad de implementar adecuadamente esas políticas. En ese sentido, el funcionamiento de las EAP permitirá conocer el nivel de decisión de su alta dirección por realizar acciones que mejoren la calidad de la educación que ofrecen.

Sin embargo, la alta dirección necesita de un liderazgo a nivel de las escuelas profesionales que implemente adecuadamente las políticas establecidas. Esta implementación se torna difícil en la organización universitaria debido a su carácter burocrático profesional (Mintzberg 1991) donde el docente, como actor central, tiene un comportamiento autónomo e individualista que prioriza sus intereses académicos sobre los de la institución universitaria. Ante esa dificultad, las investigaciones han encontrado que los líderes de este tipo de organización han aplicado una estrategia que denominan misionera (Sanyal, 1995; Bricall, 2000); en la cual el personal docente y administrativo pasa por un proceso de adoctrinamiento para inculcarles los principios y valores de la universidad, y motivarlos hacia el logro de sus objetivos.

En este aspecto organizacional de las universidades de pensión baja, recientemente se han presentado investigaciones que describen la cultura organizacional de los integrantes de este tipo de universidades. La tesis de maestría en sociología por la Pontificia Universidad Católica del Perú de Eloy Seclén (2013) estudia el caso de la universidad César Vallejo en su sede de Lima Norte. Seclén explica que los jóvenes deciden estudiar en esta universidad porque reafirma su ideal de que el éxito se logra con el esfuerzo personal. Este objetivo se torna fundamental en estos estudiantes que mayormente son los primeros de su familia en acceder a la educación superior universitaria. En tal sentido, ellos valoran que la universidad no les ponga dificultades en el ingreso y priorice brindarles conocimientos prácticos y habilidades blandas con las cuales puedan insertarse rápidamente al mercado laboral. De esta manera, el estudiante

entiende su éxito como la obtención de un título profesional y un trabajo en puestos que no necesariamente son de tipo directivos. Lograr esos dos objetivos constituyen a nivel familiar una movilidad social ascendente alcanzada por los estudiantes de universidades de pensión baja¹².

Las investigaciones de Seclén y Lamas presentan a un sector de jóvenes de sectores emergentes que encuentran en las universidades de pensión baja la oportunidad de insertarse a la sociedad formal pero a costa de sacrificar la calidad educativa en su formación profesional, sobre todo en el aspecto de la investigación. En ese sentido, lo que se quiere documentar en el presente trabajo es cómo las EAP vienen abordando las expectativas de sus estudiantes con los servicios básicos de calidad que deben brindar, y que sus limitados recursos les permiten hacerlo. Para ello se busca identificar las características organizacionales que están facilitando a la EAP una dinámica de mejora continua, así como las acciones que vienen implementando para superar las limitaciones que dificultan alcanzar estándares mínimos de calidad.

¹²La tesis de licenciatura en Antropología por la PUCP de Leonor Lamas (2015) respalda las conclusiones a las que llega Seclén. Lamas define como emprendedora al tipo de enseñanza que imparten las universidades de bajo costo que promueve la autonomía y responsabilidad de sus estudiantes en la construcción de su propio futuro y su negocio propio, entendido este como capacidad para insertarse en la sociedad formal y asumir el statu quo actual. Para ello, incluyen en su malla curricular asignaturas que fortalecen habilidades blandas como oratoria, gestión de la vida, el desarrollo de la identidad organizacional y el servicio a la comunidad.

Capítulo III. Metodología

1. Diseño de la investigación

El procedimiento que utilizaron los autores de la presente tesis para responder al problema de investigación consta de los siguientes pasos:

1.1 Delimitación del sujeto de estudio

Se eligieron a las universidades de pensión baja en Lima metropolitana porque los autores de la presente investigación asumen que Lima es una de las ciudades donde se ofrece educación universitaria de mayor calidad en el Perú. De este tipo de universidades se ha seleccionado a la carrera profesional de Enfermería por dos razones: los limitados recursos de los que se dispone les impiden realizar la evaluación de toda una universidad, y la elección de esta carrera se debe a que es la única de pensión baja en Lima que a mayo del 2016 había obtenido la certificación de acreditación del SINEACE¹³. La carrera acreditada es de la Universidad Norbert Wiener, lo cual da indicios de que esta carrera de pensión baja ha alcanzado estándares mínimos de calidad.

1.2 Medición de los indicadores mínimos de calidad a las EAP de pensión baja

1.2.1 Priorización de 18 indicadores mínimos de calidad

Para determinar el estándar mínimo se han seleccionado 17 indicadores de calidad teniendo como referencia el modelo CONEAU para la acreditación y el modelo SUNEDU para el licenciamiento. Cabe enfatizar que el modelo CONEAU utilizado por el SINEACE para otorgar la acreditación a universidades es la evaluación estatal de mayor vigencia en el país, con seis años de funcionamiento. A estos indicadores les pusieron puntaje para medir su grado de cumplimiento, siendo cuatro el alcance del indicador. A continuación se presenta esta información, así como la encuesta aplicada a los representantes académicos de las EAP.

¹³ Las carreras de enfermería con pensión baja de Lima metropolitana son trece: Universidad Alas Peruanas, Universidad César Vallejo, Universidad Privada del Norte, Universidad Norbert Wiener, Universidad San Juan Bautista, Universidad Católica Sedes Sapientiae, Universidad Arzobispo Loayza, Universidad Juan Pablo II, Universidad Peruana de Integración Global, Universidad Interamericana Para El Desarrollo, Universidad de Ciencias y Humanidades, Universidad los Andes y Universidad Sergio Bernal.

Tabla 3. Indicadores mínimos de calidad para las EAP de pensión baja

Dimensión	Indicador de calidad	CONEAU	SUNEDU	Criterios de selección	Condición	Puntaje
Gestión de la carrera	Sistema de gestión de calidad	Estándar 8: La Unidad Académica tiene un sistema de gestión de calidad implementado.	Indicador 8: La universidad cuenta con un área de gestión de calidad.	La asistencia técnica y monitoreo permanente de la dirección de gestión de calidad contribuye a la implementación eficaz de la planificación. Además, la acreditación es obligatoria para carreras de salud como enfermería.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Universidad tiene una dirección de gestión de calidad. 2. Carrera acreditada. 3. Carrera en evaluación externa. 4. Carrera en autoevaluación. 5. Carrera no inicia acreditación. 	(01,02) Puntaje 4 (01,03) Puntaje 3 (01,04) Puntaje 2 (01,05) Puntaje 1
	Sistema de información y comunicación	Estándar 10: La Unidad Académica tiene un sistema implementado de información y comunicación.	Indicador 4: La universidad cuenta con sistemas de información que brinden soporte a los procesos de gestión económica y financiera, gestión docente, matrícula y registro académico. Indicador 55: Transparencia de la información institucional a través de su página web.	Tecnología que ofrece información administrativa y académica sistematizada, herramientas educativas e interconexión de la comunidad académica.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistema de información y gestión universitaria. 2. Campus virtual. 3. Intranet. 	(01,02,03)Puntaje 4 (02,03) Puntaje 3 (02) Puntaje 2 (03) Puntaje 1
	Programas de motivación e incentivos	Estándar 14: La Unidad Académica tiene programas implementados de motivación e incentivos para estudiantes, docentes y administrativos. Estándar 40: La Unidad Académica tiene para los estudiantes programas implementados		Becas de estudio para estudiantes de buen rendimiento pero con limitaciones económicas, debido a que sus familias - mayormente- están en el tercer quintil de ingreso.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 30 a 40 becas. 2. 20 a 29 becas. 3. 10 a 19 becas. 4. 0 a 18 becas. 	(01) Puntaje 4 (02) Puntaje 3 (03) Puntaje 2 (04) Puntaje 1

		de becas, movilidad académica, bolsas de trabajo y pasantías.				
Formación profesional	Plan de estudios asigna mayor número de horas al área disciplinar con respecto al área general y básica.	Estándar 19: El plan de estudios asigna un mayor número de horas al área disciplinar con respecto al área general y básica. Indicador 20.	Indicador 2: La universidad cuenta con planes de estudio para cada uno de los programas de pre-grado y post-grado.	Una malla curricular adecuada prioriza los cursos disciplinares con la finalidad de desarrollar las competencias específicas que las egresadas necesitan en su desempeño profesional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 50% a más asignaturas disciplinares. 2. 49 a 40% asignaturas disciplinares. 3. 39 a 30% asignatura disciplinares. 4. 29% a menos asignaturas disciplinares. 	(01) Puntaje 4 (02) Puntaje 3 (03) Puntaje 2 (04) Puntaje 1
	Calificación media de ingresantes	Estándar 37: Los admitidos a la carrera profesional cumplen con el perfil del ingresante. Indicador 39.		Informa sobre el nivel de habilidades cognitivas y conocimientos generales que tienen los nuevos estudiantes, lo cual influirá en su desempeño académico.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 15 a más de promedio. 2. 13 a 14 de promedio. 3. 11 a 12 de promedio. 4. 0 a 10 de promedio. 	(01) Puntaje 4 (02) Puntaje 3 (03) Puntaje 2 (04) Puntaje 1
	Número promedio de estudiantes por asignatura	Estándar 33: En las clases teóricas y prácticas el número de estudiantes es el adecuado para el tipo de asignatura. Indicador 30.		Permitirá conocer si la escuela cuenta con suficientes docentes por estudiantes. Un mayor número de estudiantes dificulta la enseñanza personalizada del docente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 20 a 25 estudiantes. 2. 26 a 30 estudiantes. 3. 31 a 40 estudiantes. 4. 40 a más estudiantes. 	(01) Puntaje 4 (02) Puntaje 3 (03) Puntaje 2 (04) Puntaje 1
	50% de los titulados ha realizado tesis	Estándar 28: Más del 75% de los titulados ha realizado tesis.		Tesis como medio adecuado para evaluar las competencias desarrolladas por los egresados del nivel de pregrado.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 50% a más de tesis. 2. 40% a 49% de tesis. 3. 30% a 39% de tesis. 4. 29% a menos. 	(01) Puntaje 4 (02) Puntaje 3 (03) Puntaje 2 (04) Puntaje 1
	Porcentaje de egresados por promoción de ingreso	Estándar 44: El tiempo de permanencia en la carrera profesional por promoción de ingreso es el esperado. Indicador 48.		Permite conocer el nivel de deserción que tiene la escuela por promoción de ingreso de los estudiantes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 50% a más de egresados. 2. 40 a 49% de egresados. 3. 30 a 39% de egresados. 4. 0 a 29% de egresados. 	(01) Puntaje 4 (02) Puntaje 3 (03) Puntaje 2 (04) Puntaje 1
	Porcentaje de docentes a tiempo completo	Estándar 67: La programación de horas lectivas del docente a	Indicador 39: La universidad tiene como mínimo el 25% del total de	Esta condición docente les permite asesorar el aprendizaje de los estudiantes y realizar investigaciones.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1% a 5% de docentes. 2. 5% a 14% de docentes. 3. 5% a 24% de docentes. 	(01) Puntaje 1 (02) Puntaje 2 (03) Puntaje 3 (04) Puntaje 4

		tiempo completo guarda relación con las destinadas a la atención de estudiantes, investigación, extensión universitaria, proyección social y su perfeccionamiento continuo. Indicador 73.	docentes a tiempo completo.		4. 25% a más de docentes.	
Docentes con post grado	Estándar 77: Los docentes adquieren el grado de Doctor en Enfermería u otras ciencias de la salud, según lo programado por la Unidad Académica (Facultad o Escuela) en su plan estratégico. Indicador 84: Magister. Indicador 85: Doctor.	Indicador 40: Los docentes incorporados cuentan al menos con grado de maestro o doctor según corresponda.	En este indicador se incluyen los estudios de post grado como especialización, maestría y doctorado.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 50% a más con post grado. 2. 40 a 49% con post grado. 3. 30 a 39% con post grado. 4. 29% a menos con post grado. 	(01) Puntaje 4 (02) Puntaje 3 (03) Puntaje 2 (04) Puntaje 1	
Producción de artículos científicos de los docentes	Estándar 78: Los docentes publican los resultados de sus investigaciones en revistas indizadas de su especialidad y afines. Indicador 86.	Indicador 36: La universidad cuenta con un registro de docentes que realiza investigación, así mismo los docentes deben de estar registrados en la DINA.	Siendo la investigación una característica de la vida universitaria, los docentes deben de haber publicado investigaciones científicas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 25% a más docentes con publicación. 2. 15 a 24% de docentes con publicación. 3. 14 a 5% de docentes con publicación. 4. Menos de 4% de docentes con publicación. 	(01) Puntaje 4 (02) Puntaje 3 (03) Puntaje 2 (04) Puntaje 1	
Evaluación de ratificación docente	Estándar 76. Los procesos de selección, ratificación y promoción de docentes se realizan con objetividad y	Indicador 41: La universidad regula los mecanismos y/o procedimientos para la selección, evaluación	Se adecuará a un indicador mínimo solicitando la evaluación de la EAP y de los estudiantes en la ratificación docente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación por la EAP. 2. Evaluación por los estudiantes. 	(01,02) Puntaje 4 (01) Puntaje 3 (02) Puntaje 2 (ninguna)Puntaje 1	

		transparencia.	periódica y ratificación de sus docentes.			
	Número de docentes que supervisan a estudiantes en prácticas pre profesionales	Estándar 27: Las prácticas pre-profesionales son supervisadas.		Por ley de prácticas pre profesionales en salud se establece un docente para cinco estudiantes	<ol style="list-style-type: none"> 1 docente para 5 estudiantes. 1 docente para 6 estudiantes. 1 docente para 7 más estudiantes. No lo realizan los docentes. 	(01) Puntaje 4 (02) Puntaje 3 (03) Puntaje 2 (04) Puntaje 1
Servicios de apoyo a la formación profesional	Número de laboratorios específicos para la carrera	Estándar 85. Indicador 96: Efectividad en el uso de laboratorios.	Indicador 27: La universidad cuenta con talleres y laboratorios de enseñanza de conformidad con el número de estudiantes, actividades académicas y programas de estudio.	Se adecuará un indicador básico sobre la cantidad de los laboratorios que la EAP pone a disposición de los estudiantes para el desarrollo de las competencias prácticas de sus asignaturas.	<ol style="list-style-type: none"> 6 a más laboratorios. 4 a 5 laboratorios. 3 a 2 laboratorios. Menos de 2 laboratorios. 	(01) Puntaje 4 (02) Puntaje 3 (03) Puntaje 2 (04) Puntaje 1
	Servicio de Biblioteca	Estándar 90: La biblioteca tiene establecido un sistema de gestión implementado. Indicadores 121 y 124	Indicador 50: Material bibliográfico, biblioteca virtual.	Se adecuará un indicador básico solicitando en el aspecto físico: salas de estudio, cubículos individuales. En el aspecto virtual: metabuscador y base de datos.	<ol style="list-style-type: none"> Cubículos independientes. Salas de estudio. Metabuscador, Base de datos. 	(01,02,03,04)Puntaje 4 (02,03,04) Puntaje 3 (03,04) Puntaje 2 (03) Puntaje 1
	Programa de Proyección Social	Estándar 62: El número de estudiantes que participa en proyectos de proyección social es el esperado.	Sólo bienestar universitario	Se prioriza conocer el tipo de actividades que realiza la escuela con sus estudiantes para apoyar a comunidades vulnerables.	<ol style="list-style-type: none"> Campaña de salud. Capacitación sobre salud. Proyecto social anual. 	(01,02,03) Puntaje 4 (01,02) Puntaje 3 (01) Puntaje 2 (02) Puntaje 1
	Convenios con entidades del sector salud	Estándar 97. Indicador 2: Registro de convenios suscritos con entidades educativas, de investigación, extensión universitaria y proyección social.		Se prioriza conocer los convenios con fines educativos para la realización de prácticas pre profesionales de las estudiantes como medio de evaluación y primera experiencia en su ámbito laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 8 a más convenios 7 a 6 convenios 5 a 4 convenios menos de 4 convenios 	(01) Puntaje 4 (02) Puntaje 3 (03) Puntaje 2 (04) Puntaje 1

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Cabe indicar que de estos indicadores seleccionados, 11 son similares a los solicitados por el licenciamiento de la SUNEDU que rigen a partir del año 2016, y que se refieren a indicadores básicos de calidad.

Adicionalmente se ha incluido un indicador no considerado por el CONEAU que será ubicado en la dimensión de formación profesional:

Tabla 4. Indicador adicional: pago docente por hora pedagógica

Dimensión	Indicador de calidad	Criterios de selección	Condición	Puntaje
Formación profesional	Pago docente por hora pedagógica	Si bien es una universidad de pensión baja, se valora el pago de los docentes parciales por encima del promedio que ofrece el mercado.	1. S/ 10 a S/ 20 por hora. 2. S/ 21 a S/ 25 por hora. 3. S/ 26 a S/ 30 por hora. 4. S/ 31 a S/ 40 por hora.	(01) Puntaje 1 (02) Puntaje 2 (03) Puntaje 3 (04) Puntaje 4

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Se considerará una carrera profesional que alcanza estándares mínimos de calidad a aquella que cumple con los 18 indicadores. Sin embargo, dada esta limitación por parte de las EAP de pensión baja y que se apreció en el marco teórico, se identificarán a aquella(s) que alcanzan la mayor cantidad de estos indicadores.

1.2.2 Aplicación de encuesta sobre los indicadores mínimos a representantes académicos de EAP de enfermería

Se elaboró una encuesta aplicada a los representantes académicos de las EAP sobre los 18 indicadores mínimos de calidad (Anexo 1).

1.2.3 Análisis de consistencia de la información

Se comparará los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los representantes académicos de las EAP con la opinión que tienen los investigadores sobre el tema (resultados de juicios de expertos) para lo cual se aplicará el coeficiente de Kappa-Cohen (Siegel y Castellán 1988). Si el coeficiente presenta valores superiores a 0,7, indicará que la validación de los resultados obtenidos con la encuesta¹⁴.

¹⁴ Para lo cual se aplica la siguiente fórmula $K = \frac{P(A)-P(E)}{1-P(E)}$ donde P(A) es la proporción de veces que los codificadores están de acuerdo y P(E) es la proporción de los tiempos que se esperaba que estuvieran de acuerdo por casualidad, calculados en la línea del argumento intuitivo presentado anteriormente.

1.3. Identificación de la muestra de EAP que debe incluirse en el análisis cualitativo

1.3.1 Revisión de las EAP que alcanzaron puntaje 4 en la mayoría de los indicadores mínimos de calidad elaborados

Para considerar que una EAP ha alcanzado requisitos mínimos de calidad debe haber alcanzado puntaje 4 en los 18 indicadores seleccionados.

1.3.2 Identificación de las EAP que son estadísticamente similares con las EAP de mayor número de indicadores alcanzados

Para ello se utilizará la prueba sobre frecuencias de K categorías, que es un estadístico no paramétrico el cual permitirá conocer si la distribución de los puntajes de los 18 indicadores de las EAP se asemeja a la distribución de los puntajes de la EAP que más indicadores ha alcanzado (Toma y Rubio 2008), por lo que se establecieron las siguientes hipótesis:

H_0 : La distribución de los puntajes de cada EAP de enfermería analizada es similar a la distribución de la EAP que más indicadores de calidad ha alcanzado.

H_1 : La distribución de los puntajes de cada EAP de enfermería analizada es diferente a la distribución de la EAP que más indicadores de calidad ha alcanzado.

Finalmente, para medir qué tan bien se están ajustando los resultados obtenidos de las dos hipótesis presentadas se utilizará la prueba del chi-cuadrado (X^2), la cual compara la distribución observada de los datos con una distribución esperada de los mismos. Así se comprobará en cuánto las distribuciones de las EAP discrepan con los valores esperados. Se estableció como nivel de significación del estudio un 5% ($\alpha=0,05$). Para el procesamiento de la información se utilizará los *softwares* Stata 24 y Microsoft Excel 2007.

1.4. Benchmarking de las EAP de pensión baja para conocer los factores organizacionales favorables a la mejora de calidad

Para conocer las características organizacionales que influyen en la calidad educativa de las EAP, se realizará un *benchmarking*, el cual, siguiendo a Spendolini (1992), es un proceso que evalúa las buenas prácticas de las organizaciones con el propósito de hacer una comparación organizacional.

Mindreau (2000), aplicando el *benchmarking* a las universidades¹⁵, lo entiende como la metodología que permite conocer los puntos fuertes y débiles de los procesos de operación de las organizaciones, aprender de la competencia descubriendo determinadas áreas fuertes -por qué es así y cómo lo lograron-; y obtener superioridad incorporando esas mejores prácticas a la operación de la organización.

La presente investigación se enfocará en conocer las fortalezas y debilidades de las carreras estudiadas, aplicando un tipo de *benchmarking* implícito que recoge información sobre un producto o proceso sin que la intención vaya más allá de la simple comparación referencial:

- **De colaboración.** Con activa participación de dos o más organizaciones o unidades operativas en un proceso estructurado que facilita la comparación.
- **De procesos.** Aplicando encuestas basadas en el diálogo, indicadores estadísticos de desempeño, sistemas de criterios de puntuación del desempeño y especificaciones, descriptores y prácticas ejemplares (Mindreau 2000).

1.4.1. Aplicación de entrevista semi-estructurada

Para conocer las características organizacionales que influyen en las EAP de enfermería para alcanzar estándares mínimos de calidad se realizaron entrevistas semi estructuradas a los directores, secretarios académicos y/o coordinadores de las carreras de Enfermería seleccionadas, utilizando la siguiente guía de preguntas:

Tabla 5. Guía de preguntas a representantes de las EAP de Enfermería seleccionadas

Guía de preguntas
- Describa el proceso por el que transitó la escuela profesional en su camino hacia la mejora de su calidad educativa. Cuáles fueron los hitos más representativos.
- Explique cuáles fueron los factores que facilitaron y dificultaron el alcance de los indicadores de calidad.
- Cuáles son las principales fortalezas que tiene la escuela profesional
- Cuáles son los aspectos prioritarios por mejorar de la escuela profesional
- Por qué es importante la acreditación para la escuela profesional

Fuente: Elaboración propia, 2016.

¹⁵ Otras investigaciones que han aplicado el *benchmarking* a las universidades son la de Sanyal (1995) que presenta los cambios que ocurrieron en la gestión de las universidades de 30 países entre los años 1989-1994. Clark (1998) realiza una investigación comparativa sobre el funcionamiento organizacional en cinco universidades europeas. Schofield (1998) presenta el desarrollo alcanzado por el *benchmarking* en los campos administrativo y de la gestión de la educación superior en Gran Bretaña, Europa, Australia, Canadá y Estados Unidos. Bricall (2000) presentó el "Informe Universidad 2000" con información estadística y un análisis interpretativo sobre la situación de las universidades españolas.

Capítulo IV. Resultados

1. Alcance de estándares mínimos de calidad

Primero debemos informar que el coeficiente Kappa Cohen promedio obtenido de las cinco EAP de Enfermería encuestadas fue $K=0,8863$; es decir, las cinco EAP presentan valores superiores a 0,7, lo cual indica que las respuestas sobre indicadores de calidad de las cinco EAP son consistentes (Anexo 2).

Tabla 6. Coeficiente de Kappa Cohen para cada universidad

Universidades	Kappa
Universidad Norbert Wiener	0.9139
Universidad Alas Peruanas	0.8349
Universidad Privada del Norte	0.9077
Universidad Sedes Sapientiae	0.8475
Universidad César Vallejo	0.9200
Total	0.8863

Fuente: Encuestas realizadas a representantes académicos de las cinco EAP de Enfermería.
Elaboración: Propia, 2016.

Los principales resultados de la encuesta sobre indicadores de calidad aplicadas a las cinco universidades entrevistadas¹⁶ son las siguientes:

- Ninguna de las cinco EAP de Enfermería encuestadas alcanzó la puntuación 4 para los 18 indicadores de calidad educativa establecidos.
- Las EAP de enfermería con mayor cantidad de indicadores de calidad puntaje 4 son de las universidades Norbert Wiener y Privada del Norte con diez indicadores cada una (55,5%).
- Indicadores de calidad con puntaje más alto de cumplimiento (3 ó 4) para las 5 EAP son: Sistema de información y comunicación, 50% de los titulados ha realizado tesis, evaluación de ratificación docente, número de docentes que supervisan a estudiantes en prácticas pre-profesionales.
- Indicadores con puntaje más bajo de cumplimiento para las 5 EAP son: Porcentaje de docentes a tiempo completo, Producción de artículos científicos de los docentes.

A continuación presentamos la tabla con los resultados completos:

¹⁶ Se invitó a las 13 EAP de Enfermería de pensión baja de Lima metropolitana; de todas ellas solo siete aceptaron participar en la investigación. Sin embargo, no se consideró a la Universidad Sergio Bernal debido a que recién en el año 2016 inició su funcionamiento. Tampoco a la Universidad de Los Andes debido a que confirmaron su participación cuando la investigación se encontraba en etapa de redacción.

Tabla 7. Resultado de indicadores de calidad por cada universidad

Dimensión	Indicadores de calidad	Norbert Wiener	Alas Peruanas	Privada del Norte	Católica Sedes Sapientiae	César Vallejo
Gestión de la carrera	Sistema de gestión de calidad	4	4	4	4	4
	Sistema de información y comunicación	4	4	4	4	3
	Programas de motivación e incentivos	1	4	2	1	4
Formación profesional	Plan de estudios asigna mayor número de horas al área disciplinar con respecto al área general y básica.	4	4	3	2	3
	Calificación media de ingresantes	3	2	2	3	2
	Número promedio de estudiantes por asignatura	2	2	3	4	1
	50% de los titulados ha realizado tesis	4	4	1	1	4
	Porcentaje de egresados por promoción de ingreso	4	2	1	4	4
	Porcentaje de docentes a tiempo completo	1	1	1	1	1
	Docentes con post grado	4	3	4	4	3
	Producción de artículos científicos de los docentes	1	1	1	1	1
	Evaluación de ratificación docente	4	4	4	4	4
	Número de docentes que supervisan a estudiantes en prácticas pre profesionales	4	4	4	1	4
	Pago de docente por hora pedagógica	3	3	4	2	3
Servicios de apoyo a la formación profesional	Número de laboratorios específicos para la carrera	3	4	4	2	2
	Servicio de Biblioteca	2	2	4	2	3
	Programa de Proyección Social	4	3	4	3	4
	Convenios con entidades del sector salud	4	3	4	3	4

Fuente: Encuestas realizadas a representantes académicos de las cinco EAP de Enfermería.
Elaboración: Propia, 2016.

Realizando un sucinto análisis de los resultados de la Tabla 7, cabe indicar que en Lima metropolitana la EAP de enfermería de la Universidad Norbert Wiener viene funcionando desde hace 18 años, mientras que la EAP de Enfermería de la Universidad Privada del Norte viene funcionando desde hace cuatro, lo cual habla del menor tiempo que le ha tomado a esta escuela alcanzar los 10 indicadores calidad.

Como se apreció en el capítulo II, la habilidad cognitiva de los estudiantes y el nivel académico de los docentes son características importantes para lograr un nivel mínimo de calidad. Con respecto a la primera característica, los resultados del indicador calificación media de ingresantes muestran que la media de estudiantes de las cinco universidades aprueban la evaluación de ingreso (de 11 a 14 de nota); sin embargo, aquí se identifica una correlación con el nivel de selectividad; de acuerdo al portal *web* Ponte en Carrera (Instituto Peruano de Administración de Empresas [IPAE], Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y Ministerio de Educación [MINEDU] s.f.), las EAP de las universidades Norbert Wiener y Sedes Sapientiae tienen una mayor selectividad con 84% de ratio ingresantes/postulantes, y también

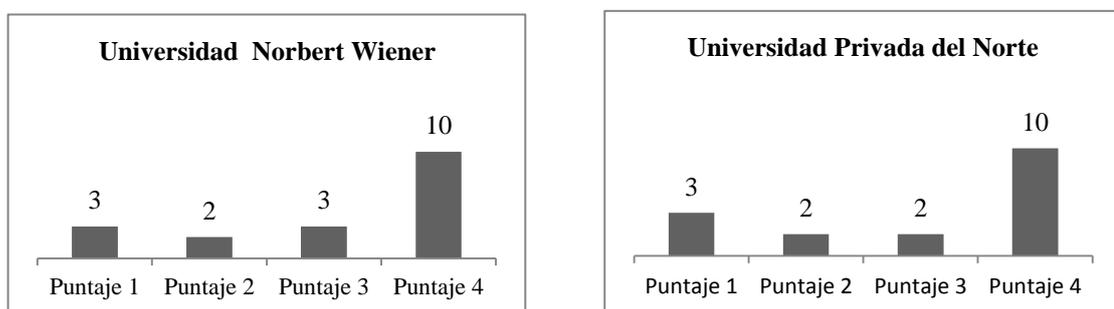
tienen la mayor calificación media de ingresantes con notas de 13 a 14 en la encuesta de indicadores de calidad aplicada.

En relación al nivel académico de los docentes, los resultados del indicador producción de artículos científicos de los docentes muestran que de las cinco universidades, menos del 4% de sus docentes tienen publicaciones científicas, lo cual evidencia una limitación que puede influir en la adecuada formación de los estudiantes.

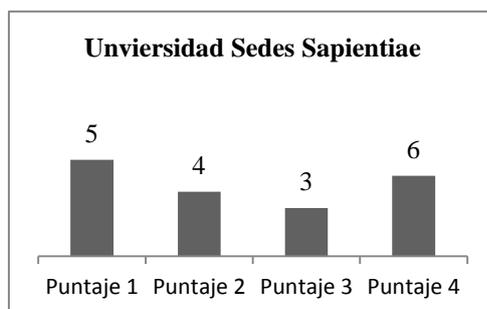
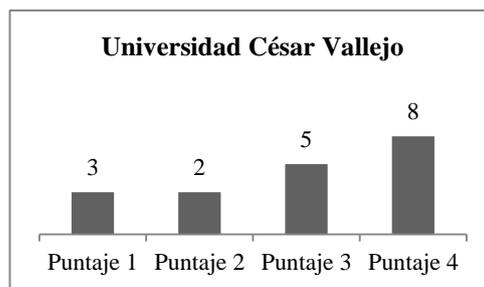
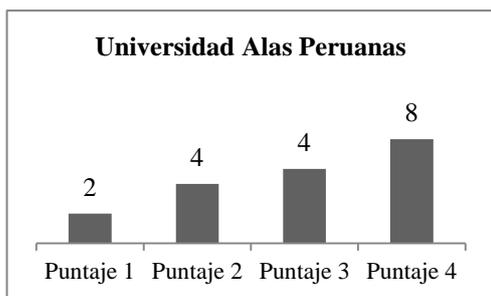
Otros resultados de indicadores de la dimensión formación profesional que consideramos relevantes resaltar son referidos al 50% de titulados que ha realizado tesis; tres de las cinco EAP lo han alcanzado¹⁷, y esto se debe a que como política de estas universidades y escuelas es obligatorio para sus egresados titularse a través de la sustentación de una tesis de investigación. También cabe mencionar un indicador en el cual las cinco universidades han sacado el puntaje más bajo, donde sólo del 1% a 5% de docentes son de dedicación a tiempo completo, sin embargo, de acuerdo a Yamada *et al.* (2013b: 54) esta es una debilidad que se encuentra también en las universidades de pensión media y alta.

Si bien fueron dos las EAP que alcanzaron la mayor cantidad de indicadores básicos de calidad, las otras tres EAP de las universidades entrevistadas no tienen una diferencia estadísticamente significativa con relación a Norbert Wiener y Privada del Norte. A esta conclusión se llegó luego de aplicar el procedimiento metodológico que inicia con la presentación gráfica de las distribuciones de los puntajes obtenidos por las cinco universidades.

Gráfico 1. Distribución de puntajes por cada universidad



¹⁷ No se pudo evaluar en este indicador a la Universidad Privada del Norte pues recién en el año 2017 la escuela de enfermería tendrá su primera promoción de egresados, por lo que en este indicador le pusimos puntaje 1. Aunque también tienen como política institucional la titulación a través de tesis.



Fuente: Encuestas realizadas a representantes académicos de las cinco EAP de Enfermería.
Elaboración: Propia, 2016.

Finalmente a través de la prueba sobre frecuencia de k categoría se pudo comprobar la hipótesis H_0 : La distribución de los puntajes de cada EAP de enfermería analizada es similar a la distribución de la EAP que más indicadores de calidad ha alcanzado.

Siendo la EAP de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener la única acreditada y que ha alcanzado la mayor cantidad de indicadores básicos de calidad, se quiere medir qué tan bien se ha ajustado la distribución de esta EAP con las otras cuatro EAP entrevistadas, para lo cual se aplicó la prueba del Chi-cuadrado, cuyos resultados se presentan a continuación:

Tabla 8. Prueba de frecuencia de K categorías

Universidades	Norbert Wiener	
	X ²	P-value
Universidad Norbert Wiener		
Universidad Alas Peruanas	3.067	0.3815
Universidad Privada del Norte	0.433	0.9333
Universidad Sedes Sapientiae	4.933	0.1767
Universidad César Vallejo	1.733	0.6295

Fuente: Encuestas realizadas a representantes académicos de las cinco EAP de Enfermería.
Elaboración: Propia, 2016.

Debido a que las cuatro EAP tienen un p-value mayor a 0,05 la distribución de sus puntuaciones son significativamente similares a Norbert Wiener. La EAP de la Universidad Privada del norte tiene una distribución de puntajes muy similar estadísticamente a la EAP de la Universidad Norbert Wiener $X^2_{(3)} = 0,433, p_{value} = 0,9333$.

Incluso, la distribución de los puntajes de la EAP de la Universidad Católica Sedes Sapientiae es similar estadísticamente a la distribución de la EAP de la Universidad Norbert Wiener $X^2_{(3)} = 4,933, p_{value} = 0,1776$.

2. Características organizacionales que influyen en el alcance de requisitos mínimos de calidad

Las entrevistas sostenidas con los representantes académicos de las cinco EAP de enfermería de pensión baja han permitido conocer cuáles son las características que han influido en el alcance de estándares mínimos de calidad¹⁸, información que se presenta a continuación.

2.1 Universidad Norbert Wiener: decisión de la alta dirección y liderazgo del representante académico

Esta universidad evidencia una priorización en su política institucional de alcanzar estándares de calidad que sean reconocidos por certificaciones oficiales. Bajo esa expectativa, obtuvo la certificación de la norma ISO 9001 en el año 2003, y su renovación en los años 2006 y 2009 para sus diseños de currículos, sus procesos de formación profesional y académica en todas sus carreras, y sus áreas y direcciones de apoyo. A continuación, solicitó la certificación de acreditación del SINEACE, obteniéndola en el año 2015 para siete carreras profesional, incluida Enfermería¹⁹.

Esta decisión de la alta dirección se traduce en el apoyo con recursos financieros y humanos a sus escuelas profesionales para alcanzar estándares de calidad. De esta manera, la universidad destina un equipo de profesionales técnicos que conforman la Dirección de Gestión de Calidad para que brinden asistencia técnica y monitoreo permanente al personal docente y

¹⁸ Los representantes académicos entrevistados han autorizado -a los investigadores- la difusión de sus opiniones realizadas.

¹⁹ Cabe indicar que de acuerdo al portal *web* Ponte en Carrera (IPAE, MTPE y MINEDU s.f.), esta EAP es la que presenta egresados con mayor ingreso promedio mensual (S/ 2.023,00) para universidades privadas de pensión baja, con la atinencia que en el portal no aparecen los datos de algunas universidades.

administrativo de las escuelas profesionales, tal como lo explica la representante académica de Enfermería.

Según la magíster Graciela Guevara Morote, docente miembro del Comité de Calidad de la EAP de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, «[...] En el año 2009 el Vicerrectorado Académico y la Oficina de Dirección de Calidad de la universidad capacitaron y monitorearon a todas las escuelas de la facultad de Ciencias de la Salud a través del modelo de acreditación colombiano, puesto que aún no se había aprobado el modelo de acreditación peruano, para ir viendo toda la información que se requería; es decir una autoevaluación por propia iniciativa. En el 2010, cuando se aprueba el modelo CONEAU peruano, los docentes y administrativos de la escuela ya entendían el proceso, así que el Vicerrectorado, mediante una resolución, nombra al Comité Interno de Gestión de Calidad de la Escuela de Enfermería. A partir de entonces hemos sido capacitados por la Oficina de Gestión de Calidad sobre las evidencias que debíamos de tener en los diversos estándares nominales y sistémicos [...] Una ventaja fue que al haber obtenido previamente la certificación de la norma ISO 9001 nuestra información ya estaba organizada y sistematizada».

Ya en el proceso de cumplir con los estándares solicitados por la acreditación, la EAP ha tenido que adecuarse a lo solicitado; como en los aspectos de la tesis de licenciatura y el plan de estudio. «[...] en la escuela, a raíz de la acreditación, se ha instaurado que la titulación sea por tesis, antes eran dos modalidades: por examen o por tesis. Ahora el 100% se titula por tesis, por ello se ha fortalecido la investigación formativa a nivel de todas las asignaturas y desde el internado ya se les pone docentes asesores de tesis para que, cuando los estudiantes culminen la malla curricular, tengan elaborado su proyecto de tesis [...] Para alcanzar el porcentaje mayoritario de asignaturas disciplinares que nos pide la acreditación hemos rediseñado el plan de estudios utilizando el mapa funcional del Colegio de Enfermeros del Perú respecto a las funciones que desempeñarán los egresados que van a ejercer la profesión y, por consiguiente, qué asignaturas deben llevar para ser capacitados de acuerdo a las funciones y actividades que desempeñarán en el campo laboral asistencial, docente, de investigación o de gestión», indicó la mencionada docente.

La decisión de la alta dirección de la universidad de lograr la calidad ha tenido su contraparte en la presencia de un liderazgo visionario (Goleman *et al* 2002), que ha motivado a la comunidad académica hacia la implementación de los estándares de calidad con el objetivo de lograr la acreditación del SINEACE.

Al respecto, la magíster Graciela Guevara Morote dijo que «[...] Considero que el liderazgo de la secretaria académica de la escuela, la magíster Janet Mistral Carhuapoma, ha sido clave. Es una persona que nos ha motivado, haciéndonos ver que todos teníamos que trabajar para lograr la acreditación, que todos teníamos que meter el hombro: docentes, estudiantes, administrativos. Nos puso como objetivo ser la primera escuela acreditada de la universidad [...] de esta forma, cada inicio de ciclo se daba charlas a docentes y estudiantes sobre lo que es la acreditación, cuáles son sus procesos y qué beneficios se obtendrán para motivarlos y que así estén inmersos en este proceso; que sean sinceros y leales con sus encuestas de satisfacción».

2.2 Universidad Privada del Norte: respaldo de una red internacional y proceso de adaptación al mercado local

Esta universidad fue creada en 1996 en la ciudad de Trujillo, como parte de un consorcio de instituciones educativas junto con el Instituto Tecnológico del Norte, Cibertec y la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Hace siete años la empresa Laureate International University - que agrupa a 70 universidades ubicadas en 25 países de América, Europa, África, Asia y el Medio Oriente- compró las cuatro instituciones y, a partir de entonces, les exige adecuarse a los estándares que comparten todas las universidades de la red Laureate, entre ellas; obtener la certificación B Corp Nobel otorgada a las organizaciones que cumplen con estándares de rendimiento en los ámbitos social y ambiental, la transparencia y la rendición de cuentas públicas legales con todos los grupos de interés de la universidad. Otro requisito es crear necesariamente, como parte de su oferta educativa, la facultad de Salud.

Según la magíster Gingers García Portocarrero, coordinadora encargada de la EAP de Enfermería de la Universidad Privada del Norte «[...] la universidad crea la facultad de Salud por exigencia de la red Laureate, pues ellos tienen como parte de su política formar buenos profesionales de salud a bajo costo para que apoyen a un país cuando atraviesa una etapa de crisis. Además, estamos continuamente monitoreados por la red respecto al cumplimiento de los estándares B Corp Nobel [...] nosotros tenemos el interés de solicitar tanto la acreditación del SINEACE como el ISO 9001, pero recién el próximo año vamos a tener nuestras primeras promociones de egresados. Sí contamos con la asistencia técnica de la Oficina de Gestión de la Calidad y de la Oficina de Acreditación para lograr estos objetivos».

De esta manera, el funcionamiento de la universidad y sus carreras sigue el modelo que la red Laureate ha diseñado, como es el caso de la formación y evaluación docente. «[...] Una vez

seleccionado el docente, antes de iniciar el dictado de su asignatura, se le imparte una capacitación presencial de la metodología IDEA que tiene la universidad, para estandarizar a todos los docentes con la misma estructura de clase. Adicionalmente, los docentes pueden acceder gratuitamente a cursos virtuales que ofrece la red Laureate. A continuación, la Oficina de Calidad Educativa se encarga de evaluar a los docentes haciéndole seguimiento en su metodología de enseñanza, el uso del campus virtual, y nos pasan un reporte a nosotros, donde nos dicen a este docente ya no se le puede contratar, a este docente hay que bajarle las horas, este docente sí esta ok. Así yo considere que es un muy buen profesional de salud de repente, pedagógicamente, no llega al estudiante» sostuvo la magíster.

Otro aspecto en el cual la universidad y la carrera de Enfermería se benefician con pertenecer a la red Laureate es la infraestructura y equipamiento, la cual debe guardar los mismos estándares para todas las universidades de la red, como es el caso de los laboratorios. Así la coordinadora encargada de la EAP de Enfermería de la Universidad Privada del Norte indicó que «[...] contamos con un hospital simulado donde los alumnos viven todo lo que puede llegar a pasar en un hospital real; los procesos y acciones necesarias dentro de una sala de operaciones, aprender a utilizar los aparatos médicos, llevar un control médico y organizar la plantilla de trabajo de un centro hospitalario. Los simuladores de pacientes que manifiestan una amplia variedad de signos vitales, clínicos y diversos síntomas, son controlados por computadoras que definen el pulso, la temperatura, las reacciones físicas y dificultades respiratorias. También contamos con laboratorios de estructura y función que cuentan con modelos anatómicos desarmables del cuerpo humano para practicar el procedimiento de curaciones e inyectables. Son los mismos laboratorios que, por ejemplo, tienen los estudiantes de Salud de la Universidad de Ciencias Aplicadas».

Sin embargo, la implementación de los estándares internacionales a la realidad local y al perfil de sus estudiantes genera en la escuela el desafío de comprender y adecuar su propuesta a su contexto específico. «[...] Nos sorprende que los mismos estudiantes no aprovechen los beneficios que les ofrecemos, ya que no están atentos al cronograma de presentación de documentos de solicitud de becas, presentan a destiempo la carpeta de información socioeconómica y, por ese motivo, a veces pierden ese beneficio [...] Se nos presenta como un desafío el hecho que la carrera de Enfermería, a pesar de ser de bajo costo, de haber realizado una importante inversión en los servicios educativos y de ofrecer los mismos estándares internacionales que exige la red, no ha tenido la misma acogida por los estudiantes que en las otras universidades que conforman la red Laureate [...] Un aspecto prioritario por mejorar en la

escuela es la alta rotación del personal académico administrativo; no hemos podido encontrar a la persona que asuma la Secretaría Académica de la escuela y que se adapte a la exigencia que demanda el puesto y su relación con la dinámica que significa responder a los solicitado por la red Laureate» explicó la magíster.

La escuela de Enfermería atraviesa una etapa importante y retadora que es lograr la acogida del mercado estudiantil juvenil de sector emergente y, también, contar con un personal profesional competente y que entienda el funcionamiento de una organización de bajo costo y su vinculación con una red internacional. En tal sentido, esta organización transita por un proceso de adaptación a su contexto, que se consolidará cuando se desarrolle o encuentre al liderazgo académico apropiado para implementar eficazmente las acciones que buscan alcanzar los objetivos institucionales.

2.3 Universidades Alas Peruanas y César Vallejo²⁰: liderazgo del representante académico de la EAP influye en las decisiones de la alta dirección de la universidad

Se han presentado dos casos similares de liderazgo asumido por los representantes académicos de las EAP de Enfermería que han llegado a influir en la alta dirección de la universidad para tomar decisiones a favor de la mejora de la calidad. Tal es el caso de la directora de la Escuela de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas, quien ha movilizó a los integrantes de la comunidad académica de la escuela para implementar acciones que permitan alcanzar estándares de calidad. Además, ha convencido a la alta dirección de la universidad y obtenido su respaldo respecto a las acciones de mejora realizadas. Como resultado, la Escuela de Enfermería de esta universidad es la única que ha avanzado hasta la etapa de evaluación externa para la acreditación del SINEACE, las otras 33 carreras se encuentran aún en la etapa de autoevaluación (SINEACE 2015).

«[...] En el año 2013, mediante resolución rectoral, se crea la Dirección de Racionalización, Calidad y Acreditación, órgano dependiente de la alta dirección encargado de la temática vinculada a la calidad y a la acreditación institucional de sus respectivas carreras. No obstante, ya en agosto del 2012 solicité al Vicerrectorado Académico el nombramiento del Comité Interno de Autoevaluación y Acreditación de la escuela de Enfermería; con mi equipo docente y

²⁰ Cabe indicar que de acuerdo al portal *web* Ponte en Carrera (IPAE, MTPE y MINEDU s.f) la EAP de Enfermería de la universidad Alas Peruanas es la que tiene la mayor cantidad de matriculados en relación a las universidades de Lima Metropolitana; 1.836 estudiantes. Para la universidad César Vallejo el portal no presenta información sobre dicho indicador.

administrativo empezamos recolectando información mediante encuestas a estudiantes, docentes, administrativos, egresados, y grupos de interés, y sistematizando las fuentes de verificación para presentar la documentación que requiere la acreditación» explicó la doctora Fernanda Gallegos de Bernaola, directora académica de la EAP de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas.

Esta iniciativa de la directora académica se tradujo en acciones como la adecuación del plan de estudio al estándar de la acreditación y la obligatoriedad -solo para la escuela de Enfermería de la universidad- de la sustentación de tesis para obtener la licenciatura. «[...] Como parte de las acciones del plan de mejora que dejó la autoevaluación, y luego de preguntar a los empleadores de nuestras egresadas, se modificó la malla curricular incrementándose el número de horas al área disciplinar con respecto al área general y básica. Además, se incluyeron los cursos de Comunicación I y II para mejorar las capacidades de comprensión de texto y expresión verbal de las estudiantes, la inclusión del curso de Liderazgo y Desarrollo Personal para promover las habilidades blandas en las estudiantes [...] Por iniciativa de la escuela se ha establecido la tesis para las egresadas recientes, para lo cual se han implementado las siguientes acciones: inclusión en el plan de estudios 2014-II de un curso sobre ejecución de proyecto de tesis en el séptimo ciclo; un monitoreo constante a los docentes para que brinden una asesoría adecuada de tesis; aprobación de un reglamento de tesis que contiene la estructura del proyecto de investigación, el esquema de la tesis, y las seis áreas de investigación. Además, se programan capacitaciones a los docentes en relación a investigación formativa y en estrategias didácticas para la formación en el primer nivel» sostuvo la doctora Gallegos de Bernaola.

Un caso similar es el de la directora de la Escuela de Enfermería de la Universidad César Vallejo, quien ha canalizado su sólida formación académica para promover la implementación de acciones de mejora de la calidad en la escuela, sobre todo en los aspectos de enseñanza a las estudiantes.

Es así que la MBA Pilar Jiménez Berrú²¹, directora de la EAP de Enfermería de la Universidad César Vallejo comentó que «[...] en el año 2011 realicé una evaluación de tipo cualitativa a través de entrevistas a 22 estudiantes que iban a ser la primera promoción de egresadas, porque iban a entrar al mundo del internado. Detectamos que tenían miedo de hacer ciertos procedimientos, no porque no tenían la oportunidad de hacerlo en los hospitales, sino por inseguridad ya que las profesoras no las habían hecho practicar y no las motivaron lo suficiente;

²¹ Pilar Jiménez Berrú es licenciada en enfermería por la Universidad Peruana Cayetano Heredia, tiene una maestría en Enfermería por la Universidad San Martín de Porres, un MBA Executive por la Universidad San Ignacio de Loyola y un doctorado en Administración en Docencia por la Universidad César Vallejo.

ante esta situación la escuela hizo el primer curso extracurricular que lo llamamos preinternado como taller en verano para desarrollar en ellas todo lo relacionado a procedimientos, lo que generó todo un cambio de actitud de las estudiantes, tanto así fue la seguridad de ellas que nos atrevimos a postular a plazas concursables remuneradas en las clínicas, entrando a trabajar como practicantes remuneradas en la clínica Internacional desplazando a las universidades Cayetano y San Marcos».

También promovió acciones relacionadas a la investigación, en los años en que la universidad en la sede de Lima aún no promovía este aspecto²². «[...] La universidad en la sede de Lima no cuenta con una revista de investigación; sin embargo, desde el año 2012 mi persona junto con los docentes a tiempo completo y un grupo de estudiantes hemos venido realizando investigaciones que han sido publicadas en la Revista Herediana de la Universidad Cayetano Heredia y en la Revista de la Sociedad Científica de Medicina, los resultados de una de nuestras investigaciones los hemos presentado en el Congreso Internacional de Enfermería desarrollado en Buenos Aires, Argentina, en el año 2013 [...] El 23 y 24 de septiembre del 2016 organizamos el I Seminario Internacional de Enfermería en donde participaron como ponentes el Dr. Francisco Cadena Santos, presidente de la Federación Mexicana de Asociaciones de Facultades y Escuelas de Enfermería; el Dr. Sebastián Bustamante Edquén, decano nacional del Colegio de Enfermeros del Perú; la Dra. Milagros Salazar, congresista de la República» sostuvo la directora.

2.4 Universidad Católica Sedes Sapientiae: el peso de la cultura organizacional

Es una universidad sin fines de lucro promovida por la Diócesis de Carabayllo. Se estima que las universidades sin fines de lucro tengan un gobierno de tipo colegiado donde las decisiones son el resultado de una negociación entre los docentes, estudiantes y la alta dirección, con preeminencia de esta última. Sin embargo, la identidad organizacional de esta universidad sustentada en la doctrina social de la Iglesia Católica pone como prioridad sus principios religiosos sobre otros criterios relacionados a estándares de calidad. Uno de estos tiene que ver con el perfil del egresado y su plan de estudios.

El doctor Raúl Baltodano Díaz, coordinador académico de la carrera profesional de Enfermería de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, comentó lo siguiente: «[...] Nosotros no tenemos como prioridad el lucro, por lo que no nos preocupa llenar todas nuestras vacantes disponibles,

²² Actualmente la escuela de Enfermería de la Universidad César Vallejo ha culminado la etapa de autoevaluación y viene implementando las acciones de su plan de mejora.

sino tener los estudiantes con el nivel de conocimientos mínimos que solicitamos en el examen de admisión [...] Con nuestros estudiantes nos dedicamos a formarlos como profesionales de enfermería humanistas y cristianos, que tengan al servicio de los demás como su estandarte de vida, que antepongan el derecho y la defensa de la vida como un valor intrínseco. Por ello, en la malla curricular incluimos asignaturas sobre teología, doctrina social de la iglesia, ética, y también el idioma italiano, para que así aprovechen la beca *Giovani el Mondo* y realicen pasantías en universidades italianas con las que tenemos convenio»

Otro aspecto en el cual se aprecia la influencia de su cultura organizacional tiene que ver con el perfil docente. «[...] El perfil docente de la universidad y de la escuela prioriza un sentido humanista expresado en su capacidad de servicio al estudiante que se demuestra en una actitud de escucha y atención a los jóvenes, y su apuesta por la vida; lo cual direcciona los objetivos del docente donde la prioridad no es la rentabilidad» sostuvo el doctor Baltodano.

De esta manera, se puede presentar una tensión entre el funcionamiento de la universidad y las exigencias de los indicadores de los estándares de calidad como en los casos de las asignaturas de su plan de estudio y el nivel de remuneraciones de sus docentes. No obstante, la escuela viene atravesando por un proceso de adecuación a los estándares de calidad que solicita el SINEACE, pues tiene programado solicitar el inicio de la evaluación para el próximo año; decisión que viene desde la alta dirección de la universidad y que se concretiza con una Oficina de Gestión de la Calidad que brinda una permanente asistencia técnica a sus carreras. Así, en junio del 2016 el SINEACE acreditó a cuatro carreras profesionales, convirtiéndose en la segunda universidad de pensión baja en Lima en obtenerlo.

El coordinador académico de la carrera profesional de Enfermería de la Universidad Católica Sedes Sapientiae indicó que «[...] La carrera solicitará el inicio de la evaluación para la acreditación en el año 2017. Mientras tanto, en este año, los docentes y expertos en la profesión hemos adecuado las asignaturas de la malla curricular a lo solicitado por los estándares; además, la universidad ha establecido plazos a los docentes para la conclusión y certificación de sus estudios de postgrado [...] se viene terminando de construir el nueva campus universitario, y se tiene programado trasladarnos a él dentro de dos años, ya que la infraestructura y equipamiento son aspectos prioritarios por mejorar en la carrera».

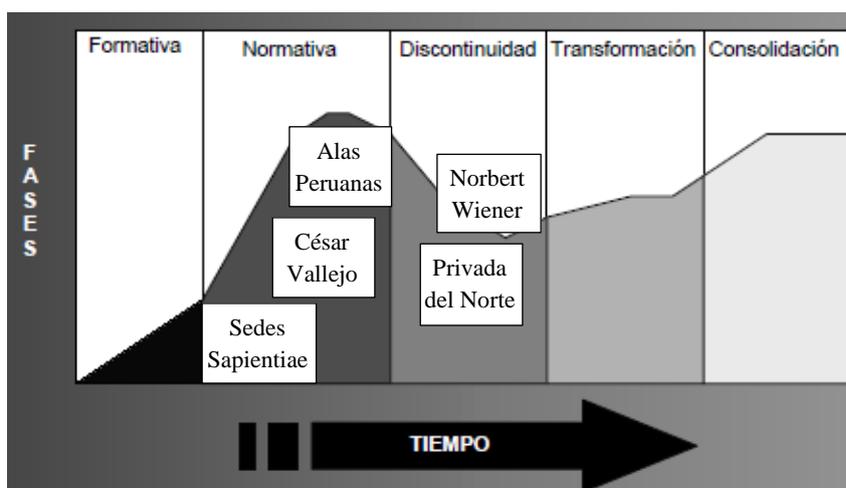
De las experiencias conocidas, los autores de la presente investigación concluyen que las características organizacionales que influyen en el logro de estándares mínimos de calidad en

las EAP de enfermería de pensión baja son: el liderazgo manifestado en la decisión de la alta dirección de la universidad por priorizar el alcance de estándares de calidad, esta decisión se materializa en la asignación de recursos humanos y financieros destinados a brindar servicios que cumplan con los estándares mínimos de calidad; como son los casos de una oficina de gestión de la calidad que capacita y monitorea a las EAP, la implementación de una política institucional sobre la obligatoriedad de la tesis para obtener la licenciatura, la modificación de la malla curricular para incrementar el número de cursos disciplinares, la capacitación y evaluación continua de sus docentes. La otra característica tiene que ver con la presencia de un liderazgo del representante académico de la EAP para que motive y movilice a la comunidad académica de la escuela hacia la implementación de acciones de mejora para el logro de estándares de calidad; como son los casos de convencerlos sobre los beneficios de ser una EAP acreditada y ser los primeros de la universidad en lograr esta certificación, también el hecho de brindar una mayor atención al desarrollo de las competencias que requieren sus estudiantes a través de acciones (cursos extraordinarios) que busquen rectificar las limitaciones encontradas.

Cabe precisar que este liderazgo debe estar presente en los dos actores mencionados; como lo evidencia la EAP de Enfermería de la universidad Norbert Wiener. De lo contrario este proceso de mejora hacia la calidad tomará más tiempo, cómo es el caso de la EAP de Enfermería de la universidad Privada del Norte, que cuenta con un sólido respaldo institucional de una red internacional, pero aún no encuentra al representante académico adecuado que dirija a la comunidad académica en la implementación de acciones que la alta dirección establece. O los casos de las EAP de Enfermería de las universidades Alas Peruanas y César Vallejo, las cuales cuentan con representantes académicos que vienen implementando acciones de mejora en la calidad educativa de sus escuelas pero que aún no cuentan con el suficiente respaldo de la alta dirección para que sus iniciativas se traduzcan en políticas institucionales.

En tal sentido, la presencia de un liderazgo, tanto a nivel de la alta dirección como de los representantes académicos de las EAP, viene movilizando a la comunidad académica desde una cultura de la obtención rápida y poco complicada del título profesional (Seclén 2013, Lamas 2015), hacia una cultura de mejora continua para alcanzar estándares mínimos de calidad. De esta manera, las EAP de pensión baja entrevistadas vienen transitando por una fase que Mindreau (2010: 182) denomina normativa; de crecimiento rápido y afinamiento organizacional, y de fase discontinua; con mayor incremento de los costos y mayores exigencias tanto a nivel interno como externo de la universidad, teniendo aún mucho camino por recorrer para llegar a la fase de consolidación, como lo muestra el siguiente gráfico:

Gráfico 2. Curva de desarrollo vital de las EAP de Enfermería de pensión baja



Fuente: Mindreau, 2000.
Elaboración: Propia, 2016.

3. Acciones de mejora para superar las limitaciones al logro de la calidad

Una de las preocupaciones de las EAP de Enfermería de pensión baja tiene que ver con la deserción de sus estudiantes; es decir, los ingresantes que no culminan la carrera. Respecto a los factores de este problema, los entrevistados manifestaron las limitaciones económicas que obligan a los jóvenes a estudiar y trabajar simultáneamente, lo cual se ve agravado cuando debido a sus bajas habilidades cognitivas no cuentan con tiempo suficiente para dedicarse a sus estudios. Ante esta limitación, estas universidades brindan a sus estudiantes asignaturas o ciclos de nivelación.

«[...] En el primer y segundo ciclo todos los estudiantes pasan por estudios generales donde llevan cursos de redacción universitaria, argumentación y exposición, matemática, informática básica, que les permitan llegar al tercer ciclo propio de la carrera nivelados de acuerdo al perfil del ingresante. Se incluye un curso de introducción a la carrera para que empiecen a conocer de qué se trata la profesión que han decidido seguir» indicó la magíster Graciela Guevara Morote, docente miembro del Comité de Calidad de la EAP de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener.

En cuanto a la Universidad Privada del Norte, la magíster Gingers García Portocarrero, coordinadora encargada de la EAP de Enfermería, sostuvo que «[...] nosotros no tenemos un sistema de selección cancelatorio, la universidad es bastante receptiva con los estudiantes y no les pone mayor traba. Pero tenemos una estrategia para enfrentar la brecha entre la educación

escolar y la educación universitaria, para poder acercar esa brecha tenemos un ciclo cero donde van los jóvenes que no aprueban el examen de admisión. Es un ciclo de nivelación tanto en matemática como en comunicación, dura un semestre, y luego de aprobarlo recién pasan al primer ciclo de la carrera».

Otro de los factores de la deserción estudiantil son los problemas psico-emocionales que afectan a las estudiantes, los cuales son abordados por la universidad a través de la tutoría que puede ser realizada como un programa de la universidad o como un acompañamiento personal de los docentes.

En la Universidad Norbert Wiener, la magíster Graciela Guevara Morote, docente miembro del Comité de Calidad de la EAP de Enfermería, indicó que este problema se trata mediante «[...] el sistema de tutoría, ya sea por solicitud del estudiante o por recomendación del docente. Se apoya a los estudiantes con problemas de rendimiento que están llevando un curso por segunda vez, o que tienen inasistencias reiteradas a clases, para realizar un acompañamiento personalizado y derivarlo al área de bienestar o asesoría psicopedagógica».

Por su parte, la MBA Pilar Jiménez Berrú, directora de la EAP Enfermería de la Universidad César Vallejo, indicó que «[...] cuando las estudiantes se embarazan dejan de estudiar, se estigmatizan; paradójicamente enseñamos salud pero no se saben cuidar, o no tienen esas habilidades para negociar con el novio. Ante ello la escuela hace mucho trabajo subjetivo, que es el calor humano que les damos a las chicas, las cuales pasan por necesidades personales, muchas vienen de familias que son disfuncionales. El hecho que los docentes las escuchemos, que prestemos atención a sus demandas, eso las hace venir, y motivarlas, se ha cultivado una relación horizontal con ellas²³».

Otra de las limitaciones de estas escuelas de enfermería es el bajo nivel de investigación de sus docentes. La explicación que dan los entrevistados versa sobre la mayor demanda laboral de profesionales de enfermería en el campo asistencial; para lo cual se requiere una especialización que es un estudio de postgrado con duración de dos años. En ese sentido, los estudiantes requieren de docentes con experiencia profesional en el campo asistencial que promuevan el

²³ En el año 2016 el Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres (2016), con el auspicio del Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica de la Cooperación Alemana GIZ, publicó “La violencia contra las mujeres en las universidades peruanas: prevalencia e impacto en la productividad académica en las facultades de ciencias empresariales e ingeniería”, donde se informó que el 65% de universitarias han sido agredida por su pareja o ex pareja al menos una vez en su relación.

desarrollo de capacidades más prácticas y operativas que analíticas, lo cual se consigue con docentes con especialización más que con docentes con maestría.

Al respecto, la magíster Gingers García Portocarrero, coordinadora encargada de la EAP de Enfermería de la Universidad Privada del Norte, indicó que «[...] lo que pasa es que en el tema de salud el docente asistencial está más enfocado a esta y, lamentablemente, no tan orientado a la investigación, y el profesional que hace la especialidad es mejor remunerado dentro de su campo asistencial no siéndole muy atractivo hacer una maestría en investigación porque no le representa mucha remuneración a futuro, por lo que si se dedica a la especialidad es mucho más operativo».

Además, la MBA Pilar Jiménez Berrú, directora de la EAP de Enfermería de la Universidad César Vallejo explicó que en «[...] los hospitales, por ley general de salud, exigen que los trabajadores deben ser especialistas en el área que van a trabajar: si trabajan con niños, si trabajan con adultos, si trabajan con quemados, si trabajan en cuidados intensivos, si trabajan en emergencia; así que más que magísters quieren que sean especialistas, para lo cual ellos estudian dos años más pero no lo convalidan como si fueran magísters sino como especialistas. Actualmente la ley del residentado en enfermería por concurso es para los que estudian una especialidad; en cambio, hay un divorcio porque las universidades requieren profesores de enfermería con grado de magíster, entonces ¿quiénes hacen estos estudios? sólo los que enseñan en aula porque los que están con la práctica priorizan la especialidad pues es algo obligatorio para trabajar».

No obstante, en los últimos años las escuelas de enfermería entrevistadas vienen implementando acciones que buscan incrementar la producción docente en investigación. Así lo sostuvo la magíster Graciela Guevara Morote, docente miembro del Comité de Calidad de la EAP de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener: «[...] Se promueve la investigación a través de la revista de la universidad. Hay un docente encargado de investigación. Así tenemos que el Centro de Investigación tiene un fondo concursable para docentes investigadores, fondo editorial, revista de investigación, repositorio de tesis, simposios de jornadas de investigación, programa de capacitación docente en investigación formativa, etcétera».

El doctor Raúl Baltodano Díaz, coordinador académico de la carrera profesional de Enfermería de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, mencionó que «[...] en el aspecto de la

investigación se viene trabajando la publicación del primer volumen de la revista de la facultad de ciencias médicas “Casus”, en la cual están participando tres docentes de la escuela»

La doctora Fernanda Gallegos de Bernaola indicó que en la EAP de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas «[...] para superar la baja producción de artículos científicos por los docentes se han conformado círculos o unidades de investigación definiendo las líneas de investigación para la escuela, contando con el respaldo de la universidad que tiene un fondo editorial para publicar la producción docente. Además, la revista de la universidad, “Ciencia y Desarrollo”, recibe las investigaciones realizadas por los docentes que con estudiantes colaboradores vienen ejecutando diversos proyectos de investigación, habiéndose publicado 16 números con frecuencia bimestral. Recientemente la facultad de Ciencias de la Salud viene publicando la revista “Salud y Desarrollo” que va por su segundo volumen».

Una de las acciones de mejora que los autores de la presente investigación consideran importante destacar son las referidas a los programas de proyección social. Las experiencias de las universidades César Vallejo, Privada del Norte y Norbert Wiener no son solo la realización de campañas y capacitaciones de salud sino que, además, vienen implementando proyectos de desarrollo comunitario en zonas vulnerables de situación de pobreza, lo cual significa una intervención más sostenida en el tiempo, compuesta por una etapa de diagnóstico-tamizaje, posteriormente realizan acciones para disminuir los niveles de los problemas identificados como desnutrición, anemia, embarazo adolescente, malos hábitos de salud. En la actualidad la UCV viene realizando este proyecto en Ventanilla, la UPN en laderas del río Chillón y la Norbert Wiener en San Juan de Lurigancho.

«[...] tenemos un programa que se llama “Uniones” que es un trabajo del rector, donde participan de manera voluntaria todos los estudiantes de la facultad y consiste en atender a una comunidad ubicada en las laderas del río Chillón, Puente Piedra. Se realiza una línea de base, trabajo en campo y medición sobre mortalidad infantil, desnutrición, salud física y mental, y permanentemente se hacen actividades como campañas de salud, siembra de árboles, etcétera», indicó la magíster Gingers García Portocarrero, de la EAP de Enfermería de la Universidad Privada del Norte.

En la EAP de Enfermería de la Universidad César Vallejo, la MBA Pilar Jiménez Berrú explicó que «[...] todos los proyectos que se hacen incluyen diagnóstico, test de tipo evaluativo donde más se valora al paciente, las comunidades y los niños. Según la problemática encontrada, se

elabora un plan de acción y, al cabo de un año, se evalúan los resultados. Este año estamos trabajando con una comunidad de Ventanilla. Es decir, se hace un tamizaje y a partir de él se realiza una intervención donde se clasifica a los niños con anemia, niños con tuberculosis y dependiendo de ello se hace el plan de acción, pero para los cursos y la intervención de los lugares se hace un diagnóstico, el proyecto es anual».

Conclusiones y recomendaciones

1. Conclusiones

- 1.1 En referencia a investigaciones anteriores (Yamada *et al.* 2013b, Lavado *et al.* 2014), la presente también reporta una baja calidad en las carreras universitarias creadas por el CONAFU, en este caso las privadas de pensión baja. Sobre todo en la dimensión referida a desarrollo profesional; de indicadores que tienen que ver con el nivel de las habilidades cognitivas de los estudiantes y el nivel académicos de los docentes.
- 1.2 Respecto al liderazgo como factor de mejora en la calidad del servicio educativo, el presente estudio encuentra que la estructura vertical jerárquica de las universidades con fines de lucro (Bush 1995) influye para que esta mejora dependa de la decisión de la alta directiva de la universidad para implementar o no políticas de calidad en las EAP. Además, la investigación encuentra que la estrategia misionera (Sanyal 1995; Brical 2000) empleada por los representantes académicos de las EAP ha sido efectiva para movilizar a la comunidad educativa de las EAP en pro de la calidad, a pesar de ser una organización burocrática profesional (Mintzberg 1991).
- 1.3 No obstante, en los últimos años las EAP entrevistadas vienen implementando acciones para mejorar su calidad. Las cuales están dirigidas a disminuir la deserción estudiantil a través de cursos y ciclos de nivelación y el programa de tutoría; a mejorar el nivel académico de sus docentes mediante fondos de investigación, revista científica de la universidad o facultad y capacitación docente; y a realizar un programa de proyección social de mayor impacto a través de la implementación de proyectos sociales de intervención anuales en zonas vulnerables. Sin embargo, está aún pendiente por conocer ¿qué tan efectivas son estas acciones?, ¿qué aspectos se deben de modificar para obtener mejores resultados?
- 1.4 Los casos de las EAP de Enfermería entrevistadas han identificado una formación más enfocada al desarrollo de capacidades operativas que a la investigación, por lo que es más necesario un docente con especialización que con maestría. Esta realidad de la carrera genera una tensión con el indicador de calidad que exige que los docentes universitarios tengan como requisito académico mínimo el grado de magíster. Los autores de la presente investigación consideran que esta situación abre una interrogante sobre la pertinencia de algunos indicadores de calidad que pueden invisibilizar la heterogeneidad de las carreras, sobre todo a aquellas de corte más procedimental con menos requerimiento de la investigación en el ejercicio profesional de sus egresados.

2. Recomendaciones

- 2.1 Se recomienda a las universidades de pensión baja que evalúen el impacto de las acciones que vienen implementando para superar las limitaciones que dificultan alcanzar requisitos mínimos de calidad. En tal sentido, es necesario que la universidad realice un monitoreo por resultados, de preferencia por una consultora externa, que informe sobre la evolución de los indicadores asociados a los diferentes tipos de resultados o efectos que persigue la intervención del programa o proyecto. De esta manera, los gestores académicos de la universidad podrán saber si las acciones implementadas han producido los efectos esperados, y si no lo han producido pueden determinar los factores que han dificultado el logro esperado y hacer las correcciones necesarias. En tal sentido, se recomienda consultar y adecuar prácticas exitosas que otros países han desarrollado, como por ejemplo el programa “Estrategias para disminuir la deserción en la educación superior” implementado en el año 2007 en Colombia, el cual tiene relación con la nueva política de aseguramiento de la calidad de la educación universitaria peruana que establece como una de sus acciones estratégicas solicitar a las universidades que implementen y diseñen estrategias para lograr la permanencia y culminación de la carrera en estudiantes de pre grado.
- 2.2 La tensión que informan los representantes académicos de las EAP de Enfermería entrevistadas sobre el requisito de grado de magíster para sus docentes, sugiere recomendar a entidades como la SUNEDU y el SINEACE la revisión de algunos estándares e indicadores de sus modelos de evaluación sobre su pertinencia ante la heterogeneidad de las carreras universitarias de corte más práctico o analítico. Para que, como resultado de esa revisión, puedan tener mayor asidero para determinar qué indicadores de calidad deben ser sistémicos o nominales. Ello puede contribuir a incrementar la legitimidad y el prestigio de las autorizaciones y certificaciones de calidad que emiten dichas entidades estatales.
- 2.3 Se recomienda incorporar al portal *web* Ponte en Carrera algunos indicadores mínimos de calidad que se han trabajado en la presente investigación: porcentaje de egresados por promoción de ingreso; porcentaje de docentes a tiempo completo, con postgrado y con publicaciones científicas; cantidad de estudiantes por asignatura; nivel de equipamiento de la biblioteca; sistema de comunicación e información, y los laboratorios con los que cuentan. Para ello, debe realizarse un acuerdo interinstitucional de transferencia de información por parte de las entidades estatales que administran la información de estos indicadores. En ese sentido, la política de aseguramiento de la calidad de la educación universitaria peruana establece como uno de sus lineamientos la implementación del sistema integrado de información de la educación superior universitaria.

Bibliografía

Alcántara, Carlos. (2016). “Cambio en marcha”. En: *Ranking de Universidades Perú 2016*. [En línea]. Fecha de consulta: 21/08/2016. Disponible en: <<http://rankings.americaeconomia.com/2016/universidades-peru/>>.

Asamblea Nacional de Rectores (ANR). (2005). *Estadísticas universitarias*. Lima: ANR.

Benavides, Martín; León, Juan; Haag, Frida, y Cueva, Selene. (2015). *Expansión y diversificación de la educación superior universitaria, y su relación con la desigualdad y la segregación*. Documento de investigación 78. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

Bricall, Josep M. (2000). *Informe Universidad 2000*. Barcelona: Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas.

Bush, Tony. (1995). *Theories of Educational Management*. Segunda edición. London: Paul Chapman Publishing Ltd.

Cardona, Antonio; Barrenetxea, Miren; Mijangos, Juan; y Olaskoaga, Jon. (2009). “Concepto y Determinantes de la Calidad de la Educación Superior. Un Sondeo de Opinión entre Profesores de Universidades Españolas”. En: *Revista Archivos Analíticos de Políticas Educativas*. Vol. 17, N°10.

Clark, Burton. (1998). *Creating Entrepreneurial Universities: Organisational Pathways of Transformation*. New York: International Association of Universities and Elsevier Science.

Cohodes, Sarah, y Goodman, Joshua. (2012). “First degree earns: The impact of college quality on college completion rates”. En: *HKS Faculty Research Working Paper Series*. RWP12-033, John F. Kennedy School of Government, Harvard University.

Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU). (2010). *Estándares de calidad para la acreditación de las carreras profesionales universitarias de Medicina, Enfermería y Obstetricia*. Lima: CONEAU.

Cunha, Flavio y Heckman, James. (2008). “Formulating, Identifying and Estimating the Technology of Cognitive and Noncognitive Skill Formation”. En: *Journal of Human Resources*. Vol. 43, N° 4.

Daft, Richard. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional*. México D.F: Cengage Learning.

Dale, S., y Krueger, A.B. (2011). “Estimating the return to college selectivity over the career using administrative earnings data”. En: *National Bureau of Economic Research*. N° w17159.

- Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard, y Mckee, Annie. (2002). *El líder resonante crea más*. Barcelona: Editorial Debolsillo.
- González, Jorge, y Galindo, Nora. (2004). *Los paradigmas de la calidad educativa. De la autoevaluación a la acreditación*. México: Unión de Universidades de América Latina, CIEES, ISEALC/UNESCO.
- Hanushek, Erick, y Woessmann, Ludger. (2015). “The economic impact of educational”. En: *Handbook of International Development and Education*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Harvey, Lee, y Green, Diana. (1993). “Defining quality”. En: *Assessment and Evaluation in Higher Education*. Vol. 18(1).
- Instituto de Estadística de la UNESCO. (2009). *Compendio Mundial de la Educación 2009. Comparación de las estadísticas de educación en el mundo*. Montreal: UNESCO.
- Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. (2016). *La violencia contra las mujeres en las universidades peruanas: prevalencia e impacto en la productividad académica en las facultades de Ciencias Empresariales e Ingeniería*. Lima: USMP.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2015). *Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2015*. Lima: INEI.
- Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y Ministerio de Educación (MINEDU). (s.f). “¿Dónde estudio?”. En: *ponteencarrera.pe*. [Base de datos]. Fecha de consulta: 27/10/2016. Disponible en: http://www.ponteencarrera.pe/donde-estudio?p_p_id=Buscador+de+Carreras+v2&p_p_lifecycle=0&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=6&fa=73&carrera=Enfermer%C3%ADa&i=0&institucion=TODO&u=15&ubicacion=Lima.
- Lamas, Leonor. (2015). “La universidad privada en la construcción de subjetividades juveniles emprendedoras”. Tesis para obtener el título de Licenciada en Antropología. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Lavado, Pablo; Yamada, Gustavo, y Martínez, Joan. (2014). *¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú*. Serie de documentos de trabajo N° 21. Lima: Banco Central de Reserva del Perú (BCRP).

- Lavado, Pablo; Yamada, Gustavo, y Oviedo, Nelson. (2015). *Valor de la Información en educación superior y efecto de la calidad universitaria en remuneraciones en el Perú*. Documentos de trabajo N° 57. Lima: Asociación Peruana de Economía.
- Lemaitre, María José, y Zenteno, María. (2012). *Aseguramiento de la calidad en Iberoamérica: Educación Superior Informe 2012*. Chile: CINDA.
- Mindreau, Jorge. (2000). *Sistema de Benchmarking de Competencias Nucleares en universidades*. Tesis para optar el grado de Doctor en Organización de Empresas. Barcelona: Universidad Politécnica de Cataluña.
- Minzberg, Henry. (1991). *Minzberg y la Dirección*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2015). *América Latina y el Caribe: Revisión Regional 2015 de la Educación para Todos*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030*. New York: PNUD.
- Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo del Ministerio de Educación (PRONABEC). (2016). *100 mil becas. Memoria gráfica del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo del Ministerio de Educación*. Lima: PRONABEC. [PDF]. Fecha de consulta: 14/06/2016. Disponible en: <<http://www.pronabec.gob.pe/modPublicaciones/descarga/100milbecas.pdf>>.
- Sanyal, Bikas C. (1995). *Innovations in University Management*. París: UNESCO Publishing - International Institute for Educational Planning.
- Schofield, Allan. (1998). *Benchmarking in Higher Education: an International Review*. London: Commonwealth Higher Education Management Service.
- Seclén, Eloy. (2013). “¿A dónde van los que quieren salir adelante? El perfil de los estudiantes de las nuevas universidades privadas en Lima. El caso de la Universidad César Vallejo”. Tesis para obtener el grado de Magíster en Sociología. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Semana Económica. (2016). “TC falló a favor de la UPC y UPN sobre exoneración de impuestos”. En: *SEMANAeconómica.com*. [En línea]. 26 de julio de 2016. Fecha de consulta: 24/07/2016. Disponible en: <<http://semanaeconomica.com/article/sectores-y-empresas/educacion/195179-%EF%BB%BFtc-fallo-a-favor-de-la-upc-y-upn-en-caso-de-impuestos/>>.

Siegel, Sidney, y Castellán, N. John. (1988). *Nonparametric Statistics. For the Behavioral sciences*. Segunda edición. New York: McGraw-Hill.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). (2015). “Buscador de IE. Buscador de las Instituciones Educativas en Proceso de Acreditación”. [En línea]. Fecha de consulta: 16/06/2016. Disponible en: <<http://app.sineace.gob.pe/busca/index.aspx>>.

Spendolini, Michael J. (1992). *The Benchmarking Book*. New York: American Management Association.

Superintendencia Nacional de Educación (SUNEDU). (s.f.a). “Universidades privadas”. En: *sunedu.gob.pe*. [En línea]. Fecha de consulta: 15/11/2016. Disponible en: <<https://www.sunedu.gob.pe/universidades-privadas/>>.

Superintendencia Nacional de Educación (SUNEDU). (s.f.b). “Universidades públicas”. En: *sunedu.gob.pe*. [En línea]. Fecha de consulta: 15/11/2016. Disponible en: <<https://www.sunedu.gob.pe/universidades-publicas/>>.

Toma, Jorge, y Rubio, Luis. (2008). *Estadística Aplicada. Segunda parte*. Lima: Universidad del Pacífico.

Top Universities. (2016). “University Rankings”. En: *QS University Rankings: Latin America 2016*. [En línea]. Fecha de consulta: 15/11/2016. Disponible en: <<http://www.topuniversities.com/university-rankings/latin-american-university-rankings/2016#sorting=rank+region=+country=363+faculty=+stars=false+search>>.

Vedder, R., y Matgouranis, C. (2010). *From Wall Street to Wal-Mart: Why College graduates are not getting good jobs?* Washington D.C.: Center for College Affordability and Productivity.

Yamada, Gustavo; Castro, Juan; Bacigalupo, José; y Velarde, Luciana. (2013a). “Mayor acceso con menor calidad en la educación superior: algunas evidencias desde las habilidades de los estudiantes”. En: *Revista Apuntes*. Vol. XL, N° 72, primer semestre 2013. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico

Yamada, Gustavo; Rivera, Mario; y Castro, Juan. (2013b). *Educación Superior en el Perú: Retos para el aseguramiento de la calidad*. Lima: Universidad del Pacífico y Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).

Anexos

Anexo 1. Modelo de encuesta a Representante de las EAP de Enfermería de las universidades seleccionadas

Universidad: _____

Nombre: _____ Cargo: _____

1. Con respecto a la carrera profesional, se encuentra:

- . Carrera acreditada ____
- . Carrera en evaluación externa ____
- . Carrera en autoevaluación ____
- . Carrera no inicia acreditación ____

2. La universidad tiene una dirección/oficina de gestión de calidad.

- . Sí ____
- . No ____

3. Respecto al sistema de información y comunicación, la universidad cuenta con:

- . Sistema de información y gestión universitaria ____
- . Campus virtual ____
- . Intranet ____

4. ¿Cuántas becas de estudio (completa y parcial) se brindan a los estudiantes de la carrera?

5. ¿Qué porcentaje de asignaturas disciplinares tiene la malla curricular de la carrera?

6. ¿Cuál fue la calificación media de ingresantes del ciclo 2015-I?

7. ¿Cuál es el número promedio de estudiantes por asignatura?

8. En el año 2015 ¿Qué cantidad de estudiantes obtuvieron su titulación a través de tesis?

9. Hasta el año 2015 ¿Cuál fue el porcentaje de egresados a tiempo por promoción de ingreso?

10. En el año 2015 ¿Qué cantidad de estudiantes obtuvieron su titulación a través de tesis?

11. Número total de docentes, y número de docentes a tiempo completo:

12. Porcentaje de docentes con estudios culminados de post grado (especialización, maestría, doctorado):

13. Porcentaje de docentes que han publicado investigaciones científicas:

14. En la evaluación de ratificación docente se ha realizado:

- . Evaluación de pares externos_____
- . Evaluación por la EAP_____
- . Evaluación por los estudiantes_____

15. En las prácticas pre-profesionales ¿un docente a cuantos estudiantes supervisa?

16. Pago por hora pedagógica a docentes a tiempo parcial:

17. Cantidad de laboratorios que la EAP pone a disposición de los estudiantes:

18. Para la actividad de estudio de los estudiantes, la universidad pone a disposición:

- . Cubículos independientes en la biblioteca_____
- . Salas de estudio_____
- . Metabuscador_____
- . Base de datos_____

19. ¿Qué actividades de proyección social realizan los estudiantes?

- . Campaña de salud_____
- . Capacitación sobre salud_____
- . Proyecto social anual_____

20. Cantidad de convenios con instituciones externas; con fines educativos y para la realización de prácticas pre profesionales de las estudiantes:

**Anexo 2. Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los representantes académicos
de las EAP (Obs. 1) con resultados de juicios de expertos (Obs. 2)**

Indicadores		Norbert Wiener		Alas Peruanas		Privada del Norte		Sedes Sapientiae		César Vallejo	
		Obs. 1	Obs. 2	Obs. 1	Obs. 2	Obs. 1	Obs. 2	Obs. 1	Obs. 2	Obs. 1	Obs.2
Gestión de la Carrera	Sistema de gestión de calidad	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Sistema de información y comunicación	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
	Programas de motivación e incentivos	1	1	4	4	2	2	1	1	4	4
Formación Profesional	Plan de estudios asigna mayor número de horas al área disciplinar con respecto al área general y básica.	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
	% egresados por promoción de ingreso	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
	75% de los titulados ha realizado tesis	2	2	2	2	3	3	4	4	1	1
	Calificación media de ingresantes	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
	Pago docente por hora pedagógica	4	4	2	2	1	1	4	4	4	4
	Nº promedio estudiantes por asignatura	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
	Nº docentes supervisan a estudiantes en prácticas pre-profesionales	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
	Porcentaje de docentes a tiempo completo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Docentes con post grado	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Producción académica de los docentes	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
	Proceso de ratificación docente	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3
Servicios de Apoyo a la Formación Profesional	Laboratorios específicos para la carrera	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2
	Servicio de Biblioteca	2	2	2	2	4	4	2	1	3	2
	Programa de Proyección Social	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4
	Convenios con entidades del sector salud	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4

Anexo 3. Entrevistas a los representantes de las EAP de Enfermería de las universidades seleccionadas

Entrevista a magíster Graciela Guevara Morote, docente integrante del Comité de Gestión de calidad de la EAP de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener

1. ¿Podría describir el proceso por el que transitó la escuela profesional en su camino hacia la mejora de su calidad educativa?, ¿cuáles fueron los hitos más representativos?

La EAP de Enfermería empieza a funcionar en el año 2000. Pero ya en esos años la universidad, como parte de su política institucional, propuso alcanzar estándares de calidad que sean reconocidos por certificaciones oficiales; en ese sentido, solicitó y obtuvo la certificación de la norma ISO 9001 en el año 2003, y su renovación en los años 2006 y 2009 para sus diseños curriculares, sus procesos de formación profesional y académica en todas sus carreras, y sus áreas y direcciones de apoyo. A continuación, solicitó la certificación de acreditación del SINEACE, obteniéndola en el año 2015 para siete carreras profesionales, incluida Enfermería.

Con respecto a la acreditación, en el año 2009 el Vicerrectorado Académico y la Oficina de Dirección de Calidad de la universidad capacitaron y monitorearon a todas las escuelas de la Facultad de Ciencias de la Salud a través del modelo de acreditación colombiano, puesto que aún no se había aprobado el modelo de acreditación peruano, para ir viendo toda la información que se requería; es decir, una autoevaluación por propia iniciativa. En el 2010, cuando se aprueba el modelo CONEAU peruano, los docentes y administrativos de la Escuela ya entendían el proceso, así que el Vicerrectorado, a través de resolución, nombra al Comité Interno de Gestión de Calidad de la Escuela de Enfermería. A partir de entonces hemos sido capacitados por la Oficina de Gestión de Calidad sobre las evidencias que debíamos de tener en los diversos estándares nominal y sistémico. Por eso, una ventaja fue que al haber obtenido previamente la certificación de la norma ISO 9001 nuestra información ya estaba organizada y sistematizada.

2. ¿Cuáles fueron los factores que facilitaron y dificultaron el alcance de los indicadores de calidad?

Considero que el liderazgo de la secretaria académica de la escuela, en ese entonces, la magíster Janet Mistral Carhuapoma, ha sido clave. Es una persona que nos ha motivado, haciéndonos ver que todos teníamos que trabajar para lograr la acreditación, que todos teníamos que meter el hombro; docentes, estudiantes, administrativos. Nos puso como objetivo ser la primera escuela acreditada de la universidad. De esta forma, cada inicio de ciclo se daba charlas a docentes y

estudiantes sobre lo que es la acreditación, cuáles son sus procesos y qué beneficios se obtendrán, para motivarlos y así estén inmersos en este proceso; que sean sinceros y leales con sus encuestas de satisfacción.

3. ¿Cuáles son las principales fortalezas que tiene la escuela profesional?, ¿cuáles son los aspectos por mejorar prioritarios de la escuela profesional?

Con respecto a las fortalezas en la Escuela, a raíz de la acreditación, se ha instaurado que la titulación sea por tesis, antes eran dos modalidades por examen o por tesis. Ahora el 100% se titula por tesis, por ello se ha fortalecido la investigación formativa a nivel de todas las asignaturas y desde el internado ya se les pone docentes asesores de tesis para que, cuando los estudiantes culminen la malla curricular, tengan elaborado su proyecto de tesis. En otro tema, para alcanzar el porcentaje mayoritario de asignaturas disciplinares que nos pide la acreditación, hemos rediseñado el plan de estudios utilizando el mapa funcional del Colegio de Enfermeros del Perú respecto a las funciones que desempeñarán los egresados que van a ejercer la profesión y, por ende, qué asignaturas deben llevar para ser capacitados de acuerdo a las funciones y actividades que desempeñarán en el campo laboral asistencial, docente, investigación y gestión. Una herramienta que facilita nuestro trabajo es el SIGU, Sistema Integrado de Gestión Universitaria, en el cual tenemos sistematizados todos los procesos: matrículas, seguimiento a egresados, graduados y titulados, gestión académica, recursos humanos. Por ejemplo, el ciclo académico está programado y se puede visualizar y solicitar las cargas lectivas, uso de aulas, campos clínicos. Además, quería enfatizar que nosotros designamos un docente para que supervise a cuatro o cinco estudiantes no sólo para sus prácticas pre-profesionales, sino también para los cursos de especialidad que tienen horas prácticas que las estudiantes realizan en un centro de salud o comunidad.

En cuanto a los aspectos por mejorar, queremos mejorar el nivel académico de nuestros ingresantes, para ello en el primer y segundo ciclo todos los estudiantes pasan por estudios generales donde llevan cursos de Redacción Universitaria, Argumentación y Exposición, Matemática, Informática Básica, que les permitan llegar al tercer ciclo, propio de la carrera, nivelados de acuerdo al perfil del ingresante; se incluye un curso de Introducción a la carrera para que empiecen a conocer de qué se trata la profesión que han decidido seguir. También tenemos el sistema de tutoría que, ya sea por solicitud del estudiante o por recomendación del docente, se apoya a los estudiantes con problemas de rendimiento que están llevando un curso por segunda vez, o que tienen inasistencias reiteradas a clases, para realizar un acompañamiento personalizado y derivarlo al área de bienestar o asesoría psicopedagógica. También nos preocupa mejorar la producción académica de nuestros docentes, para ello se promueve la

investigación a través de la revista de la universidad. Hay un docente de la escuela encargado de investigación. El centro de investigación tiene un fondo concursable para docentes investigadores, fondo editorial, revista de investigación, repositorio de tesis, simposios de jornadas de investigación, y programa de capacitación docente en investigación formativa.

4. ¿Por qué es importante la acreditación para la escuela profesional?

Porque nos incentiva a ordenar nuestra información y sistematizarla, además de presentar ante la sociedad nuestra oferta educativa como una de calidad.

Entrevista a la magíster Gingers García Portocarrero, coordinadora (e) de la carrera de Enfermería de la Universidad Privada del Norte

1. ¿Podría describir el proceso por el que transitó la escuela profesional en su camino hacia la mejora de su calidad educativa?, ¿cuáles fueron los hitos más representativos?

Esta universidad fue creada en 1996 en la ciudad de Trujillo, como parte de un consorcio de instituciones educativas junto con el Instituto Tecnológico del Norte, Cibertec y la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Hace siete años la empresa Laureate International University - que agrupa a 70 universidades ubicadas en 25 países de América, Europa, África, Asia y el Medio Oriente- compra las cuatro instituciones y, a partir de entonces, les exige adecuarse a los estándares que compartían todas las universidades de la red Laureate, entre ellas, obtener la certificación B Corp Nobel otorgada a las organizaciones que cumplen con estándares de rendimiento en los ámbitos social y ambiental, la transparencia y la rendición de cuentas pública legales con todos los grupos de interés de la universidad.

La universidad crea la Facultad de Salud por exigencia de la red Laureate, pues ellos tienen como parte de su política formar buenos profesionales de salud a bajo costo para que apoyen a un país cuando atraviesa una etapa de crisis. Nosotros tenemos el interés de solicitar tanto la acreditación del SINEACE como el ISO 9001, pero recién el próximo año vamos a tener nuestras primeras promociones de egresados. Sí contamos con la asistencia técnica de la Oficina de Gestión de la Calidad y de la Oficina de Acreditación para lograr estos objetivos.

2. ¿Cuáles fueron los factores que facilitaron y dificultaron el alcance de los indicadores de calidad?

El tener que cumplir con los estándares del modelo que tiene la red Laureate para todas las universidades miembros ha favorecido la mejora de la calidad de la universidad. Este es el caso del docente, quien una vez seleccionado, y antes de iniciar el dictado de su asignatura, se le

imparte una capacitación presencial de la metodología IDEA que tiene Laureate, para estandarizar a todos los docentes con la misma estructura de clase. Adicionalmente, los docentes pueden acceder gratuitamente a cursos virtuales que ofrece la red Laureate. A continuación, la Oficina de Calidad Educativa se encarga de evaluar a los docentes haciéndole seguimiento en su metodología de enseñanza, el uso del campus virtual, y nos pasan un reporte a nosotros, donde nos dicen este docente ya no se le puede contratar, a este docente hay que bajarle las horas, este docente sí esta ok. Así yo considere que es un muy buen profesional de salud, de repente pedagógicamente no llega al estudiante.

Respecto a las dificultades que se nos han presentado, nos sorprende que los mismos estudiantes no aprovechen los beneficios que les ofrecemos, ya que no están atentos al cronograma de presentación de documentos de solicitud de becas, presentan a destiempo la carpeta de información socioeconómica y, por ese motivo, a veces pierden ese beneficio. También se nos presenta como un desafío el hecho de que la carrera de Enfermería, a pesar de ser de bajo costo, haber realizado una importante inversión en los servicios educativos y ofrecer los mismos estándares internacionales que exige la red, no ha tenido la misma acogida por los estudiantes que en las otras universidades que conforman Laureate. Además, un aspecto prioritario por mejorar en la escuela es la alta rotación del personal académico administrativo; no hemos podido encontrar a la persona que asuma la Secretaría Académica de la escuela y que se adapte a la exigencia que demanda el puesto y su relación con la dinámica que significa responder a los solicitado por la red Laureate.

3. ¿Cuáles son las principales fortalezas que tiene la escuela profesional?, ¿cuáles son los aspectos por mejorar prioritarios de la escuela profesional?

Una fortaleza importante es la referida a la infraestructura y equipamiento. Contamos con un hospital simulado donde los alumnos viven de manera real todo lo que puede llegar a pasar en un hospital; los procesos y acciones necesarias dentro de una sala de operaciones, aprender a utilizar los aparatos médicos, llevar un control médico y organizar la plantilla de trabajo de un centro hospitalario. Los simuladores de pacientes que manifiestan una amplia variedad de signos vitales, clínicos y diversos síntomas, son controlados por computadoras que definen el pulso, la temperatura, las reacciones físicas y dificultades respiratorias. Los laboratorios de estructura y función cuentan con modelos anatómicos desarmables del cuerpo humano para practicar el procedimiento de curaciones e inyectables. Son los mismos laboratorios que, por ejemplo, tienen los estudiantes de salud de la Universidad de Ciencias Aplicadas.

En cuanto a los aspectos por mejorar está la brecha cognitiva de un parte de estudiantes. Nosotros no tenemos un sistema de selección cancelatorio, la universidad es bastante receptiva

con los estudiantes y no les pone mayor traba, pero tenemos una estrategia para enfrentar la brecha entre la educación escolar y la educación universitaria que es el ciclo cero, donde van los jóvenes que no aprueban el examen de admisión. Es un ciclo de nivelación tanto en Matemática como en Comunicación, dura un semestre, y luego de aprobarlo recién pasan al primer ciclo de la carrera. También brindamos a los estudiantes un acompañamiento permanente a través de una oficina de mentoría a cargo de psicólogos, que tienen horas pedagógicas con los estudiantes, donde analizan sus notas y conocen qué es lo que les está faltando, qué es lo que necesitan, por qué no están entendiendo, se da en el primer ciclo.

También está lo referido a la investigación en los docentes, lo que pasa es que en el tema de salud el docente asistencial está más enfocado a esta y lamentablemente no tan orientado a la investigación, y el profesional que hace la especialidad es más remunerado dentro de su campo asistencial, no siéndole muy atractivo hacer una maestría en investigación porque no le representa mucha remuneración a futuro porque si se dedica a la especialidad es mucho más operativo. No obstante, promovemos la investigación en los docentes a través de concursos para financiamiento de proyectos de investigación tanto a nivel de la UPN como a nivel internacional de la red Laureate, hay cursos de capacitación una vez por semestre en vacaciones para docentes investigadores que les permite a estos tener un mejor acompañamiento en la realización de tesis de los estudiantes. La facultad aún no cuenta con una revista de investigación. Además contamos con el docente Patrick Palmieri, quien realiza investigaciones y publicaciones registradas en Scopus y también sobre el caso peruano.

4. ¿Por qué es importante la acreditación para la escuela profesional?

Con respecto a certificaciones de calidad, es para nosotros una prioridad demostrar ante la sociedad la educación de calidad que brindamos. Otras carreras que ya tienen promociones de egresados han iniciado su proceso de acreditación ante el SINEACE. Recogiendo la experiencia de éstas nos recomiendan que vayamos recopilando y ordenando toda la documentación e información de la gestión de la carrera para que sirva de evidencia a la hora de iniciar nuestro proceso.

Entrevista a la doctora Fernanda Gallegos de Bernaola, directora de la EAP de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas

1. ¿Podría describir el proceso por el que transitó la escuela profesional en su camino hacia la mejora de su calidad educativa?, ¿cuáles fueron los hitos más representativos?

La EAP de Enfermería inicia sus actividades el 19 de abril del 2001, mediante Resolución N° 913-2000-R-UAP del 12 de octubre del 2000. Pertenece a la Facultad de Medicina Humana y

Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas. En el año 2004 asume la dirección de la escuela la Dra. Fernanda Gallegos de Bernaola, asumiendo la Coordinación de la Escuela la magíster Lucía Loayza Gaviria.

En el año 2013, mediante resolución rectoral, se crea la Dirección de Racionalización, Calidad y Acreditación; órgano dependiente de la alta dirección, encargado de la calidad y la acreditación institucional de sus respectivas carreras universitarias. No obstante, ya en agosto del 2012 solicité al Vicerrectorado Académico el nombramiento del Comité Interno mediante Resolución N° 9837-2012-R-UAP, y el Comité Interno de Autoevaluación y Acreditación de la Escuela de Enfermería.

2. ¿Cuáles fueron los factores que facilitaron y dificultaron el alcance de los indicadores de calidad?

Sobre los factores que facilitaron está el haber constituido un competente equipo de trabajo. Con mi equipo docente y administrativo empezamos recolectando información mediante encuestas a estudiantes, docentes, administrativos, egresados, grupos de interés, sistematizando las fuentes de verificación para presentar la documentación que requiere la acreditación. Con los resultados se realizaron talleres para el análisis y discusión de la información por expertos comprometidos con la profesión y conducidos por el Comité Interno. Asimismo, se elaboró un programa para la difusión del plan estratégico y plan operativo a la comunidad universitaria, mediante talleres, llegándose a difundir a un 84% de docentes, 78% de estudiantes y 100% de personal administrativo. La difusión a los estudiantes se realizó aula por aula en todos los ciclos académicos, utilizando material escrito y visual.

En cuanto a los aspectos que dificultaron ha sido principalmente la resistencia por cambiar la cultura organizacional de parte de docentes y estudiantes, para asumir una nueva actitud que implique un mayor esfuerzo y exigencia en sus asignaturas.

3. ¿Cuáles son las principales fortalezas que tiene la escuela profesional?, ¿cuáles son los aspectos por mejorar prioritarios de la escuela profesional?

Por el lado de las fortalezas, como parte de las acciones del plan de mejora que dejó la autoevaluación, y luego de preguntar a los empleadores de nuestras egresadas, se modificó la malla curricular incrementándose el número de horas al área disciplinar con respecto al área general y básica. Además se incluyeron los cursos de Comunicación I y II para mejorar las capacidades de comprensión de texto y expresión verbal de las estudiantes, la inclusión del curso de Liderazgo y Desarrollo Personal para promover las habilidades blandas en las estudiantes. También por iniciativa de la escuela se ha establecido la tesis para las egresadas

recientes, para lo cual se ha implementado las siguientes acciones: inclusión de la asignatura Elaboración de Proyecto de Investigación en el plan de estudios 2014-II en el VII ciclo; y en el VIII ciclo se consigna la asignatura de Ejecución de Proyecto de Investigación, de tal manera que la estudiante ya tiene su plan de tesis para el momento que termina la carrera y puede sustentarla. Además se ha planteado un monitoreo constante a los docentes para que brinden una asesoría adecuada de tesis, aprobación de un reglamento de tesis que contiene la estructura del proyecto de investigación, el esquema de la tesis, y las seis áreas de investigación. Además se programan capacitaciones a los docentes en relación a investigación formativa y en estrategias didácticas para la formación en el primer nivel.

Sobre los aspectos por mejorar en relación a los estudiantes, como parte de la exigencia de la acreditación se nos solicitó reportar la satisfacción del empleador con el desempeño de los egresados, por lo cual aplicamos una encuesta a los empleadores que nos informa que las limitaciones de nuestros egresados son los bajos niveles de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación verbal y escrita. Ante ello decidimos incluir en el plan de estudios 2014-II las asignaturas de Comunicación I y II, Liderazgo, así como talleres de autoestima, autoconocimiento, empatía, comunicación asertiva, habilidades blandas.

También está la producción académica de los docentes, Para superar la baja producción de artículos científicos la Escuela ha conformado unidades de investigación definiendo las líneas de investigación, contando con el respaldo de la Universidad que tiene un fondo editorial para publicar la producción docente. Además, la revista de la universidad Ciencia y Desarrollo recibe las investigaciones realizadas por los docentes que con estudiantes colaboradores vienen ejecutando diversos proyectos de investigación; habiéndose publicado 16 números con frecuencia bimestral. Recientemente la Facultad de Ciencias de la Salud viene publicando la Revista Salud y Desarrollo que va por su segundo volumen

4. ¿Por qué es importante la acreditación para la escuela profesional?

Es importante porque permite ordenar los procesos de gestión institucional, innovación académica y desarrollo sostenible, asegurando con ello, la calidad y la mejora continua, garantizando nuestro producto ante la sociedad.

Entrevista a la MBA Pilar Jiménez Berrú, directora de la EAP de Enfermería de la Universidad César Vallejo

1. ¿Podría describir el proceso por el que transitó la escuela profesional en su camino hacia la mejora de su calidad educativa?, ¿cuáles fueron los hitos más representativos?

La EAP de Enfermería inicia en el ciclo 2006-I, yo ingreso a trabajar a tiempo parcial en el ciclo 2007-I y asumo la dirección de la escuela en el año 2008-I. Un hito importante se produce en el año 2011, realicé una evaluación de tipo cualitativa a través de entrevistas a 22 estudiantes que iban a ser la primera promoción de egresadas, porque iban a entrar al mundo del internado. Detectamos que tenían miedo de hacer ciertos procedimientos, no porque no tenían la oportunidad de hacerlo en los hospitales, sino por inseguridad ya que las profesoras no las habían hecho practicar y no las motivaron lo suficiente; ante esta situación la Escuela hizo el primer curso extracurricular que lo llamamos preinternado como taller en verano para desarrollar en ellas todo lo relacionado a procedimientos, lo que generó todo un cambio de actitud de las estudiantes, tanta así fue la seguridad que ellas lograron que nos atrevimos a postular a plazas concursables remuneradas en las clínicas, entrando a trabajar como practicantes remuneradas en las clínica Internacional, desplazando a Cayetano y a San Marcos. A fines del año 2014 solicitamos la acreditación puesto que ya tenía dos promociones de egresados; sin embargo, por decisión de responsables de las gerencias se decidió priorizar el proceso de otras carreras con muchos más años en las sedes de Trujillo, Chiclayo, Chimbote. No obstante, en el año 2015 la Escuela de Enfermería llegó a desarrollar la etapa de autoevaluación con su respectivo plan de mejora.

2. ¿Cuáles fueron los factores que facilitaron y dificultaron el alcance de los indicadores de calidad?

Los factores que facilitan tienen que ver con el interés del equipo por mejorar, es el caso de la investigación; la universidad en la sede de Lima no cuenta con una revista de investigación, sin embargo desde el año 2012 mi persona junto con los docentes a tiempo completo y un grupo de estudiantes hemos venido realizando investigaciones que han sido publicadas en la Revista Herediana de la Universidad Cayetano Heredia y en la Revista de la Sociedad Científica de Medicina. Los resultados de una de nuestras investigaciones los hemos presentado en el Congreso Internacional de enfermería desarrollado en Buenos Aires, Argentina, en el año 2013. Luego, el 23 y 24 de septiembre del 2016 organizamos el I Seminario Internacional de Enfermería en donde participaron como ponentes el Dr. Francisco Cadena Santos, presidente de la Federación Mexicana de Asociaciones de Facultades y Escuelas de Enfermería; el Dr. Sebastián Bustamante Edquén, decano Nacional del Colegio de Enfermeros del Perú; la Dra. Milagros Salazar, congresista de la República.

Sobre los aspectos que dificultan tiene que ver con que se requiere contar con los recursos necesarios que te den soporte. Es decir, destinar personas exclusivamente para esa actividad, y no al dictado de clases o atender alumnos. Los resultados se dan cuando pones un equipo

dedicado solamente a los estándares de calidad, esa ya es una decisión política. Por ejemplo, tener una persona dedicada a este tema pero que tenga 30 horas de clase y sólo 10 horas para ver los estándares de calidad, con 10 horas qué puede hacer esa persona. Hay varias actividades fuera de la universidad; tienen que ir al campo clínico para ver las prácticas pre-profesionales y constatar que los estudiantes están logrando los aprendizajes, entonces en una hora no voy a poder evaluar ello, tengo que evaluar a los 40, 50, 80 por graduarse y no lo avanzo en 10 horas. Otra dificultad es la adecuación de estándares a la realidad de la carrera, como es el caso de los docentes. En los hospitales por ley general de salud exigen que los trabajadores deben ser especialistas en el área que van a trabajar: si trabajan con niños, si trabajan con adultos, si trabajan con quemados, si trabajan en cuidados intensivos, si trabajan en emergencia, más que magíster quieren que sean especialistas, para lo cual ellos estudian dos años más, pero no lo convalidan como si fueran magíster, sino como especialistas. Actualmente la ley del residentado en enfermería por concurso es para los que estudian una especialidad, en cambio hay un divorcio porque las universidades requieren profesores de enfermería con grado de magíster, entonces ¿quiénes hacen magíster? sólo los que enseñan en aula, pero los que están con la práctica priorizan la especialidad pues es algo obligatorio para trabajar

3. ¿Cuáles son las principales fortalezas que tiene la escuela profesional?, ¿cuáles son los aspectos por mejorar prioritarios de la escuela profesional?

Una de las fortalezas son los docentes a tiempo completo, que son bien comprometidos, esto se demuestra en la tutoría que imparten a los alumnos; cuando las estudiantes se embarazan dejan de estudiar, se estigmatizan; paradójicamente enseñamos salud pero no se saben cuidar, o no tienen esas habilidades para negociar con el novio. Ante ello la Escuela hace mucho trabajo subjetivo, que es el calor humano que les damos a las chicas, las cuales pasan por necesidades personales, muchas vienen de familias que tienen problemas disfuncionales, el hecho que los docentes las escuchemos, que prestemos atención a sus demandas, eso las hace venir, y motivarlas, se ha cultivado una relación horizontal con ellas. También mencionaríamos nuestras intervenciones anuales en zonas vulnerables, todos los proyectos que se hacen incluyen diagnóstico, test de tipo evaluativo donde más se valora al paciente, las comunidades, los niños, de acuerdo y dependiendo de la problemática y se hace un plan de acción, después de un año se dan los resultados. Este año estamos con una comunidad de Ventanilla. Es decir, se hace un tamizaje y sobre él se hace una intervención donde se clasifica a los niños con anemia, niños con tuberculosis y, dependiendo de ello, se hace el plan de acción, pero para los cursos y la intervención de los lugares se hace un diagnóstico, el proyecto es anual.

Sobre los aspectos por mejorar hay mucha sobrecarga de trabajo administrativo; por ejemplo, supervisión de docentes, llenar formatos. Eso debería ser sistémico, es decir uno ingresa a una computadora, pone la información y ya automáticamente el director sabe quiénes son los mejores alumnos y otros datos. No hay un buen sistema que tenga esa base de datos, el docente se dedica a construir esa data, considero que esa es la gran debilidad de la universidad. Entonces el docente deja de hacer cosas para poder hacer los papeles, y eso creo que desgasta al personal.

4. ¿Por qué es importante la acreditación para la escuela profesional?

Porque es el reconocimiento público que la educación que se brinda es de calidad. Además, internamente ayuda a la comunidad académica a identificar los aspectos que deben mejorarse.

Entrevista al doctor Raúl Baltodano, coordinador de la EAP de Enfermería de la Universidad Sedes Sapientiae

1. ¿Podría describir el proceso por el que transitó la escuela profesional en su camino hacia la mejora de su calidad educativa?, ¿cuáles fueron los hitos más representativos?

La universidad fue fundada en 1998, promovida por la Diócesis de Carabayllo y sustentada en la doctrina social de la Iglesia Católica. La EAP de Enfermería funciona desde el año 2008 y actualmente ya tenemos seis promociones de egresados. Este año 2016 ha sido importante para la universidad porque ha obtenido la acreditación del SINEACE para cuatro carreras de pregrado. En ese sentido, la carrera profesional de Enfermería ya estableció con la universidad solicitar el inicio del proceso de acreditación al SINEACE para el primer semestre del año 2017. Mientras tanto hemos estado preparándonos para ello; hemos adecuado las asignaturas de la malla curricular a lo solicitado por los estándares, además la universidad ha establecido plazos a los docentes para la conclusión y certificación de sus estudios de postgrado.

2. ¿Cuáles fueron los factores que facilitaron y dificultaron el alcance de los indicadores de calidad?

El factor que facilita reside en nuestros principios institucionales. Nosotros no tenemos como prioridad el lucro, por lo que no nos preocupa llenar todas nuestras vacantes disponibles, sino tener los estudiantes con el nivel de conocimientos mínimos que solicitamos en el examen de admisión. Por ello, con nuestros estudiantes nos dedicamos a formarlos como un profesional de enfermería humanista cristiano que tenga al servicio de los demás como su estandarte de vida, que antepongan el derecho y la defensa de la vida como un valor intrínseco. Por ello en la malla curricular incluimos asignaturas sobre teología, doctrina social de la iglesia, ética, y también el

idioma italiano; para que así aprovechen la beca Giovani el Mondo y realicen pasantías en universidades italianas con las que tenemos convenio

Sobre las dificultades, las limitaciones presupuestales que tenemos nos obligan a adecuarnos a dar a los estudiantes la formación que no comprometa su preparación, por lo que en las prácticas preprofesionales optamos por la posibilidad de que los profesionales que trabajan en los centros de salud supervisen a nuestros estudiantes practicantes, quedando a decisión de esos profesionales recibir remuneración por ello, es una alternativa que aceptamos.

3. ¿Cuáles son las principales fortalezas que tiene la escuela profesional?, ¿cuáles son los aspectos por mejorar prioritarios de la escuela profesional?

Considero que nuestra principal fortaleza es contar con docentes con actitud de servicio hacia los estudiantes, El perfil docente de la universidad y la escuela prioriza un sentido humanista expresado en su capacidad de servicio al estudiante que se demuestra en una actitud de escucha y atención al estudiante, y su apuesta por la vida; lo cual direcciona los objetivos del docente donde la prioridad no es la rentabilidad. En ese sentido, por ejemplo, cuando los estudiantes presentan bajo rendimiento, esta situación puede ser informada por el docente o el mismo estudiante, ante lo cual se programan clases de reforzamiento gratuitas. Cabe resaltar que en los casos de deserción estudiantil presentados han incidido factores como el horario de trabajo de los estudiantes y/o el cambio de domicilio, y en menor medida sus bajas habilidades cognitivas. También quiero mencionar que se viene trabajando la publicación del primer volumen de la revista de la Facultad de Ciencias Médicas, “Casus”, en la cual están participando tres docentes de la Escuela. Respecto a nuestro aspecto por mejorar, es no contar con la infraestructura adecuada. Sin embargo, dentro de dos años nos trasladaremos al nuevo campus universitario que cumple con los estándares de calidad requeridos.

4. ¿Por qué es importante la acreditación para la escuela profesional?

Nos sirve para mejorar su organización y ordenamiento; siendo uno de los aspectos del documentario. Oportunidad para que, como organización, se realice un FODA pensando en la mejora continua.

Nota biográfica

Alan Miguel Alvarado Travezaño

Nació en la ciudad de Cerro de Pasco, estudió Economía en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Tiene experiencia laboral en formulación y evaluación de proyectos de inversión social y gestión pública. Actualmente se desempeña como coordinador de la Gerencia General del Ministerio Público.

Francisco Javier Villegas Alarcón

Nació en Lima, estudió Sociología en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tiene experiencia laboral en temas de educación, fortalecimiento organizacional y participación ciudadana en instituciones públicas y privadas. Actualmente se desempeña como asistente técnico para instituciones educativas del Ministerio de Educación.