



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE TERAPIA FÍSICA MÉDICA**

**Tesis previa a la obtención del título de Licenciatura en Terapia Física
Médica.**

TEMA:

**“ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA
CARRERA DE TERAPIA FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA
DEL NORTE.”**

AUTORAS:

**ORMAZA VEGA GABRIELA MARITZA.
PÉREZ YACELGA MERY FRANCIE.**

DIRECTORA DE TESIS:

LIC. MARCELA BAQUERO MSc.

Ibarra – Ecuador

Octubre 2015

CERTIFICADO DE APROBACIÓN

Ibarra, 20 de Octubre del 2015.

Yo, Silvia Marcela Baquero Cadena con cédula de ciudadanía 100303787-4 en calidad de tutora de tesis titulada **“ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE TERAPIA FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE”** de autoría de las Srtas. Gabriela Maritza Ormaza Vega y Mery Francie Pérez Yacelga determino que una vez revisada y corregida está en condiciones de realizar su respectiva disertación y defensa.

Atentamente:



Lcda. Silvia Marcela Baquero Cadena Msc.

100303787-4

DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

Nosotros, Mery Francie Pérez Yacelga y Gabriela Maritza Ormaza Vega declaramos bajo juramento que el presente trabajo es de nuestra autoría “**ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE TERAPIA FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**” y los resultados de la investigación son de nuestra total responsabilidad, además que no ha sido presentado previamente para ningún grado ni calificación profesional; y hemos respetado las diferentes fuentes de información.

Francie Pérez Yacelga

100300731-5

Gabriela Ormaza Vega

100318373-6



AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determino la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de ayudar a lo procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad. Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

| DATOS DE CONTACTO | |
|-------------------------------|---|
| CÉDULA DE IDENTIDAD: | 100318373-6 |
| APELLIDOS Y NOMBRE: | ORMAZA VEGA GABRIELA MARITZA |
| DIRECCIÓN: | IBARRA |
| EMAIL: | mariczavega8@hotmail.com |
| TELÉFONO FIJO Y MÓVIL: | 062 952 557 0999985698 |

| DATOS DE CONTACTO | |
|-------------------------------|---|
| CÉDULA DE IDENTIDAD: | 100300731-5 |
| APELLIDOS Y NOMBRE: | PÉREZ YACELGA MERY FRANCIE |
| DIRECCIÓN: | IBARRA |
| EMAIL: | acuarionfn_90@hotmail.com |
| TELÉFONO FIJO Y MÓVIL: | 062631519 0984483647 |

| DATOS DE LA OBRA | |
|----------------------------|---|
| TÍTULO: | “ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE TERAPIA FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE” |
| AUTORES: | Mery Francie Pérez Yacelga y Gabriela Maritza Ormaza Vega |
| FECHA: | 2015/10/20 |
| TÍTULO POR EL OPTA: | Licenciada en Terapia Física Médica |
| DIRECTOR DE TESIS: | Lcda. Marcela Baquero MSc. |

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, Ormaza Vega Gabriela Maritza con cédula Nro. 100318373-6, y yo Pérez Yacelga Mery Francie con cédula Nro. 100300731-5 en calidad de autoras y titulares de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hacemos entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizamos a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión, en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

3. CONSTANCIA

Las autoras manifiestan que la obra objeto de la presente autorización es original y se desarrolló, sin violar los derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que son las titulares de los derechos patrimoniales, por lo que asumen la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrán en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 20 días del mes de Octubre de 2015.

LAS AUTORAS:

Firma

Gabriela Ormaza
C.C: 100318373-6

Firma

Francie Pérez
C.C: 100300731-5

ACEPTACIÓN

Ing. Betty Chávez
JERE DE BIBLIOTECA

Facultado por resolución del Consejo Universitario



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Yo, Ormaza Vega Gabriela Maritza con cédula Nro. 100318373-6, y yo Pérez Yacelga Mery Francie con cédula Nro. 100300731-5 expresamos nuestra voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la ley de propiedad intelectual del Ecuador, artículo 4, 5, y 6 en calidad de autoras de la obra o trabajo de grado denominado “ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE TERAPIA FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE”: que a sido desarrollado para optar por el título de **Licenciatura en Terapia Física Médica**, en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En calidad de autoras nos reservamos los derechos morales de la obra antes citada. Suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

Ibarra, a los 20 días del mes de Octubre del 2015.

LAS AUTORAS

Firma

Gabriela Ormaza

C.C: 100318373-6

Firma

Francie Pérez

C.C: 100300731-5

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de graduación a mis padres, ya que con sus consejos he podido culminar una etapa muy importante en mi vida, en especial a mi madre por ser la persona que día a día con su apoyo incondicional, y perseverancia a sido mi fortaleza, mi guía mi ejemplo de mujer luchadora, y a sabido guiar mis pasos para culminar con gran esfuerzo mi carrera, a mi compañera de tesis ya que juntas y con gran esfuerzo y dedicación hemos logrado culminar con gran satisfacción este proyecto.

Gabriela Maritza Ormaza Vega.

Quiero dedicar este trabajo a Dios por darme fortaleza y templanza a lo largo de mi carrera, por los buenos y malos momentos en los que me ha enseñado a valorarlo cada día más. A mis padres quienes fueron el eje fundamental para poder culminar esta meta quienes sacrificaron su tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío, por motivarme y darme una mano cuanto más lo necesitaba mi amor y gratitud siempre para ustedes. A mí amada hija Nicole que a su corta edad tuvo que soportar largas horas sin la compañía de mamá y a pesar de ello con su sonrisa y caricias sinceras fue mi motor, mi fuente inspiración para ser cada día mejor para ti.

Mery Francie Pérez Yacelga.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica del Norte, por abrirnos las puertas de su honorable Institución para nuestra formación académica, porque en sus aulas recibimos el conocimiento intelectual y humano impartido por nuestros queridos docentes, también por su paciencia entrega e interés al sabernos guiar por el camino del saber.

A nuestra querida directora de tesis Lcda. Marcela Baquero por sus acertadas orientaciones para la culminación de nuestro trabajo de grado, y por la motivación de superación para desempeñarnos con éxito en nuestra vida profesional.

A nuestros padres por su incondicional apoyo en el transcurso de nuestra formación académica y a lo largo de nuestras vidas.

Gabriela Maritza Ormaza Vega.

Mery Francie Pérez Yacelga.

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| CERTIFICADO DE APROBACIÓN | ii |
| AUTORÍA..... | iii |
| DEDICATORIA | vii |
| AGRADECIMIENTO | viii |
| TABLA DE CONTENIDOS..... | ix |
| ÍNDICE DE TABLAS | xi |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | xii |
| RESUMEN..... | xiii |
| ABSTRACT..... | xiv |
| | |
| CAPÍTULO I. EL PROBLEMA | 1 |
| 1.1 Planteamiento del problema..... | 1 |
| 1.2 Formulación del problema | 2 |
| 1.3 Justificación..... | 2 |
| 1.4 Objetivos | 4 |
| 1.4.1 Objetivo general | 4 |
| 1.4.2 Objetivos específicos | 4 |
| 1.5 Preguntas de Investigación..... | 5 |
| | |
| CAPÍTULO II. | 7 |
| MARCO TEÓRICO..... | 7 |
| 2.1. Empleabilidad Conceptualización..... | 7 |
| 2.2 Características de la empleabilidad..... | 9 |
| 2.2.1 Competencias para desarrollo de la carrera profesional y para conseguir el empleo | 14 |
| 2.2.2 Competencias para el desarrollo de la carrera profesional y para conservar el empleo | 16 |
| 2.3 Importancia de los estudios de empleabilidad | 17 |
| 2.4 Carrera de Terapia Física Médica en la Universidad Técnica del Norte | 23 |
| 2.4.1 Misión | 25 |

| | | |
|---|--|----|
| 2.4.2 | Visión | 25 |
| 2.4.3 | Perfil de egreso..... | 25 |
| 2.4.4 | Campo ocupacional..... | 26 |
| 2.5 | Competencias | 27 |
| 2.5.1 | Competencias genéricas | 27 |
| 2.5.2 | Competencias Específicas | 28 |
| 2.5.3 | Competencias de la carrera de Terapia Física por semestre | 40 |
| 2.6. | Aspectos legales | 46 |
| 2.6.1 | Constitución de la República del Ecuador 2008 | 46 |
| 2.6.2 | Régimen del Buen Vivir..... | 46 |
| 2.6.3 | Reglamento de la UTN para el seguimiento de egresados y graduados y bolsa de trabajo | 48 |
| CAPÍTULO III. METODOLOGÍA | | 51 |
| 3.1. | Tipo de investigación | 51 |
| 3.2. | Diseño de la investigación | 51 |
| 3.3 | Población..... | 52 |
| 3.5.1 | Método inductivo | 56 |
| 3.5.2 | Método deductivo..... | 56 |
| 3.5.3 | Método analítico..... | 56 |
| 3.5.4 | Método sintético..... | 57 |
| CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN | | 59 |
| 4.1 | Análisis de resultados..... | 59 |
| 4.2 | Discusión de Resultados | 81 |
| 4.3 | Respuesta a las Preguntas de Investigación | 83 |
| 4.4 | Conclusiones | 84 |
| 4.5 | Recomendaciones..... | 85 |
| Bibliografía | | 86 |
| ANEXO 1 | | 89 |
| ANEXO 2..... | | 97 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Distribución porcentual del empleo | 59 |
| Tabla 2 Actividad a la que se dedica actualmente | 60 |
| Tabla 3 Tiempo aproximado que se tardó en conseguir empleo..... | 61 |
| Tabla 4 Tipo régimen jurídico de la empresa en la que trabaja | 62 |
| Tabla 5 Área de desempeño laboral | 63 |
| Tabla 6 Jornada laboral de los empleados..... | 64 |
| Tabla 7 Competencia genéricas | 65 |
| Tabla 8 Competencias específicas | 68 |
| Tabla 9 Resumen de las Competencias | 71 |
| Tabla 10 Necesidad de estudios de postgrado..... | 74 |
| Tabla 11 Distribución porcentual de la oportunidad laboral en el área de salud durante los estudios de licenciatura..... | 76 |
| Tabla 12 Medios utilizados para conseguir empleo..... | 77 |
| Tabla 13 Cargo en el que se desempeñan los profesionales | 78 |
| Tabla 14 Actividad a la que se dedica actualmente | 79 |
| Tabla 15 Distribución porcentual del momento en que trabajó | 80 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 Distribución porcentual del empleo | 59 |
| Gráfico 2 Actividad a la que se dedica actualmente | 60 |
| Gráfico 3 Tiempo aproximado que se tardó en conseguir empleo..... | 61 |
| Gráfico 4 Tipo régimen jurídico de la empresa en la que trabaja | 62 |
| Gráfico 5 Área de desempeño laboral | 63 |
| Gráfico 6 Jornada laboral de los empleados | 64 |
| Gráfico 7 Competencia genéricas | 66 |
| Gráfico 8 Competencias específicas | 69 |
| Gráfico 9 Resumen de las competencias..... | 72 |
| Gráfico 10 Necesidad de estudios de postgrado | 74 |
| Gráfico 11 Distribución porcentual de la oportunidad laboral en el área de salud durante los estudios de licenciatura..... | 76 |
| Gráfico 12 Medios utilizados para conseguir empleo..... | 77 |
| Gráfico 13 Cargo en el que se desempeñan los profesionales | 78 |
| Gráfico 14 Actividad a la que se dedica actualmente | 79 |
| Gráfico 15 Distribución porcentual del momento en que trabajó | 80 |

“ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE TERAPIA FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.”

AUTORAS: Gabriela Maritza Ormaza Vega
Mery Francie Pérez Yacelga

DIRECTORA DE TESIS: Lcda. Marcela Baquero MSc.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar cuál es la empleabilidad de los graduados de la carrera de Terapia Física Médica de la UTN. La empleabilidad se conoce como las capacidades que tiene una persona para obtener, desarrollar y mantener un puesto de trabajo. El objetivo de la investigación fue analizar la situación laboral de los graduados de la carrera determinando porcentajes, al igual que, identificando el tipo de actividad, el tiempo que tardó en la inserción al área laboral, su jornada y régimen laboral y las capacidades específicas y generales que se adquirieron a lo largo de su formación profesional, para lo cual se utilizó un diseño de corte transversal de tipo descriptivo de enfoque cuali-cuantitativo de estudio de tipo correlacional con una muestra de 111 graduados. La investigación se realizó mediante la aplicación de una encuesta en las provincias de Imbabura, Carchi, Pichincha, Guayas en las cuales se encuentran laborando los graduados de la UTN. Los resultados más sobresalientes que arrojó la encuesta es que el 80% se encuentra trabajando y apenas el 19% se dedica a buscar empleo, así como, el 71% desempeña el cargo de fisioterapeuta y el 57% trabajan en instituciones públicas. Se puede concluir que el 67% de los graduados se insertan en el campo laboral en un periodo mínimo de 1 a 6 meses ocupando el cargo de fisioterapeuta que es para lo que fueron formados durante su período de estudio.

“ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE TERAPIA FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.”

AUTHORS: Gabriela Maritza Ormaza Vega
Mery Francie Pérez Yacelga

THESIS DIRECTOR: Lcda. Marcela Baquero MSc.

ABSTRACT

The present research aims to determine the employability of the graduate ones of the graduates of Physical Therapy Major from UTN. Employability is known as the capacity that he/she has a person to obtain, develop, and maintain a work position. The objective of the study was to analyze the labor situation of the graduates of the major determining percentages as well, identifying the activity type, the time, take to integrate, to the labor area, schedule and labor regimen, and the specific and general capacities that were acquired throughout professional formation, for that which a cross section design of descriptive type and quali-quantitative correlational was used with a graduate sample of 111. The research was carried out by means of the application of a survey in the provinces of Imbabura, Carchi, Pichincha, and Guayas in which the graduates of UTN are working. The most compelling results of the survey are that 80% of the graduates are working and 19% are looking for employment. Furthermore, 71% hold a physiotherapist's position, and 57% work in public institutions. You can be concluded that 67% of the graduates are integrated in to the labor field in a minimum period of 1 to 6 months, occupying physiotherapist's positions, for which is they were prepared during its period of study.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La empleabilidad de los profesionales de la salud en el mundo y en el país, es un asunto de interés de las universidades que son las que cubren las demandas de profesionales y de los graduados que son formados en los claustros universitarios con el afán de ser profesionales de excelencia y que responden a las demandas de la sociedad.

Se entiende por empleabilidad “a las competencias que tiene una persona para el ingreso, desarrollo y mantención de un puesto de trabajo en el mercado laboral. Esto implica que las competencias de empleabilidad deben ser desarrolladas durante toda la vida, y no sólo al iniciar la vida como trabajador, como ocurrían en décadas anteriores, donde el mercado del trabajo era estable y, por lo tanto, era deseable y posible que una persona no cambiara de trabajo en toda sus vida, haciendo “carrera” al interior de la misma empresa” (Comisión Nacional de certificación de competencias laborales de Chile, 2014)

A nivel mundial, específicamente en Latinoamérica, según la Organización Internacional del trabajo: “Estamos frente a un panorama complejo: tenemos la generación de jóvenes mejor educada que haya existido, con un mejor manejo de las nuevas tecnologías y una mayor adaptabilidad en comparación a los adultos, pero hay una serie de obstáculos que impiden aprovechar ese potencial”. (OIT, 2014)

En el Ecuador el 26,9% de personas con instrucción universitaria no encuentran trabajo en el segundo trimestre del 2010, según el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos (INEC). Este porcentaje es nacional y está dentro de la tasa del 7,7% de desempleados a escala nacional, que recoge datos de cinco ciudades. Quito es la ciudad donde se registra la tasa más alta de desempleo entre las personas con

instrucción universitaria: 43,0%. Así mismo según el INEC la proporción de ocupados plenos por rama de actividad en el sector salud a septiembre de 2014 es del 13.8%. (INEC, 2014)

A nivel nacional el desempleo subió en junio de este año en 0,74 puntos porcentuales, según la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo (ENEMDU) publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Pero la ocupación plena también experimentó una subida de 5,67 puntos (Universo, 2014).

La carrera de Terapia Física de la Universidad Técnica del Norte se ha esforzado por brindar a sus graduados competencias, aptitudes, habilidades, destrezas que ayuden a mejorar y preservar el bienestar de los pacientes y de la comunidad y que permitan un adecuado desempeño profesional de sus graduados.

Sin embargo, la carrera no cuenta con estudios que permitan identificar cual es la realidad en la que se desempeñan los fisioterapeutas graduados y cuáles son las competencias generales y específicas que desarrollan en la práctica profesional y las sugerencias que tienen los profesionales en cuanto a formación de competencias que servirán para la retroalimentación en el currículo de la carrera.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la situación de empleabilidad actual de los graduados de la carrera de Terapia Física Médica de la Universidad Técnica del Norte?

1.3 Justificación

La formación del estudiante de la carrera de Terapia Física Médica es de carácter integral entrelazando los conocimientos de saberes teóricos, las destrezas manuales, las actitudes y valores que los estudiantes desarrollan durante sus años de formación

educativa lo que al culminar su carrera le ayudará a incorporarse en el área laboral para ser un ente útil para la sociedad. Así mismo puede ser que la empleabilidad de los estudiantes dependa en gran parte del perfil académico en especial para quienes recién culminan sus estudios ya que este perfil debe adaptarse al puesto de trabajo a designarse.

El proyecto propuesto buscó recopilar datos de empleabilidad de los graduados de la carrera de Terapia Física Médica de la UTN que serán de gran utilidad para desarrollar un consenso que ayudará a mejorar la malla curricular de Fisioterapia; así como a otorgar a futuras generaciones una mejor educación para garantizar un desempeño en el área laboral adecuado, eficaz y de calidad, con el fin de que el perfil profesional sea acorde a las necesidades propias de la demanda de los graduados en esta carrera. Pudiendo de esta manera identificarse, interactuar y apoyar en el equipo multidisciplinario de salud con criterios científicos que ayuden a resolver los problemas que aquejan a los pacientes.

De esta manera la Universidad propende a garantizar un desempeño laboral óptimo ya que el estudiante reflejará competencias adquiridas durante sus años de estudio como: toma de decisiones, resolución de problemas, trabajo en equipo, compromiso ético, razonamiento crítico, entre otras lo cual beneficiará al empleador y a la sociedad ya que la carrera interactúa con la comunidad.

La viabilidad del estudio se basó en el hecho de que la base de datos que se proporcionó fue de mucha utilidad tanto para los graduados de Terapia Física como para la Universidad Técnica del Norte, en la cual constó las cuatros primeras promociones de la carrera, sin que haya importado un costo económico, para la carrera o para los encuestados. Se contó con la aceptación y colaboración de la mayoría de graduados lo que permitió facilitar el proceso.

El estudio fue factible ya que los responsables de seguimiento a graduados proporcionaron una base de datos, en la cual constaba un listado de 175 estudiantes

graduados, de las cuatro promociones de la carrera de Terapia Física de la UTN; de la cual se realizó un muestreo, realizando el estudio en 111 terapeutas físicos.

Los impactos obtenidos con el proyecto fueron además de beneficiar a la comunidad y a su calidad de vida, la empleabilidad del recién graduado quien estará ayudando a que la Universidad gane reconocimiento a nivel local y nacional, al formar profesionales íntegros con ideales respaldados por una Universidad acreditada, lo cual será de ayuda para el profesional haciéndole fácil incorporarse al mundo laboral. La carrera se verá enriquecida con el aporte de quienes formaron parte de ella, se mejorará la malla curricular, se ubica las áreas donde hay que fortalecer los conocimientos y las destrezas prácticas, se identifica falencias en cuanto a conocimiento teórico, práctico e integrador. Mientras que el profesional graduado tendrá opción a estar en constante contacto con la carrera, informándose de oportunidades laborales, de estudios superiores, convenios, etc.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar la situación laboral de los graduados de la carrera de Terapia Física médica de la Universidad Técnica del Norte

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar el porcentaje de empleabilidad de los graduados de la carrera
- Identificar las características de empleabilidad como son: tipo de actividad, tiempo de inserción al campo laboral, jornada laboral y régimen laboral.

- Determinar las principales competencias genéricas y específicas adquiridas durante la formación profesional de los graduados.

1.5 Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es el porcentaje de empleabilidad de los graduados de la carrera?
- ¿Qué tipo de actividad, el tiempo de inserción laboral, régimen jurídico, área de desempeño, la jornada laboral que tienen los graduados?
- ¿Cuáles son las principales competencias generales y específicas adquiridas durante el proceso de formación en la carrera?

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Empleabilidad Conceptualización

El concepto de empleabilidad ha evolucionado considerablemente desde sus inicios hasta la actualidad. Así, en su origen describía las características, generalmente socio-demográficas, que determinaban si una persona era empleable o no. (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz-de la Rosa, & Hernández, 2011).

Hoy en día la idea de empleabilidad recoge numerosas y diversas características y/o condiciones que van más allá de si la persona tiene determinada edad o cargas familiares elevadas; (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz-de la Rosa, & Hernández, 2011), indican que ha pasado de ser un concepto social y organizacional que definía las oportunidades de empleo presentes en una sociedad u organización, a ser un constructo psicosocial que indica la probabilidad de una persona de conseguir o mantener un empleo atractivo en un contexto socio-laboral concreto. (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz-de la Rosa, & Hernández, 2011).

Un aspecto relevante vinculado con las definiciones de empleabilidad se refiere a su estructura conceptual. Existe cierto acuerdo en la literatura sobre la necesidad de considerar tanto factores personales como contextuales. El principal componente de la empleabilidad es la cualificación relacionada con el trabajo, que desde la teoría del capital humano individual se propone como la fuente fundamental del potencial de un trabajador. (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz-de la Rosa, & Hernández, 2011).

Un segundo componente es la voluntad de la persona para aprender y desarrollar competencias nuevas, y para afrontar los cambios en el entorno laboral con actitud

positiva. Y, por último, un tercer componente considera el conocimiento del mercado laboral, concretamente la conciencia de las oportunidades de empleo y las habilidades de autopresentación. (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz-de la Rosa, & Hernández, 2011).

La identidad de carrera se refiere a que la persona posea una representación coherente de sus aspiraciones y experiencias profesionales, incluyendo objetivos, deseos, temores, rasgos de personalidad, valores, creencias, normas y estilos de interacción. La adaptabilidad personal se refiere a la voluntad y realización de cambios en factores personales para adaptarlos a las demandas de una situación. El capital social y humano se refiere, respectivamente, a la cantidad y diversidad de las redes sociales que posee la persona, y a variables personales como la edad, el nivel educativo, la experiencia profesional y el desempeño profesional. Según estos autores, cada una de estas dimensiones tiene entidad por sí misma, siendo la parte común entre las tres lo que da lugar a la empleabilidad. A pesar de existir diversidad en el nivel de detalle de los componentes o en la nomenclatura utilizada, parece haber cierto consenso en la literatura respecto a cuáles son los componentes de la empleabilidad: conocimientos y habilidades, capacidad de aprendizaje, logros en el desarrollo de carrera y en la búsqueda de empleo, conocimiento profesional y eficacia personal. (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz-de la Rosa, & Hernández, 2011)

La empleabilidad es un término que hace referencia a las posibilidades que tiene un profesional de encontrar empleo. Entre los factores que entran en juego se encuentra la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales. Los trabajadores deben ir acorde con las demandas del mercado de trabajo y adaptarse a los cambios para conseguir reciclarse y no quedarse obsoleto en sus conocimientos y habilidades. (universia.com, s/f)

Diversos estudios hablan de seis conceptos básicos que interactúan en la empleabilidad: adecuación vocacional, competencia profesional, idoneidad, salud física y mental, recursos alternativos y relaciones interpersonales. Si cada trabajador

valora cada uno de estos aspectos aplicándolos a su situación y a sus conocimientos y habilidades podrá conocer si es apto para un determinado puesto de trabajo. En este sentido conviene hablar de la movilidad profesional. Muy valorado por las empresas y por los encargados de los procesos de selección de los departamentos de Recursos Humanos pero que no todo el mundo está dispuesto a cambiar el lugar de residencia. Además de aportar una importante experiencia personal y profesional, se mejoran las competencias idiomáticas y se conoce una nueva cultura. (universia.com, s/f)

2.2 Características de la empleabilidad

Los elementos de la empleabilidad son:

A) Formación y el desarrollo profesional: Grado de preparación del trabajador.

B) La experiencia requerida: habilidad puesta en acción repetidas veces y que ha sido mejorada con el tiempo.

C) El concepto de formación-acción: Se trata de un proceso de formación cuya finalidad es un aprendizaje de mayor aplicabilidad y adecuación al puesto de trabajo. No sólo se tratará de aumentar sus competencias, sino que además las adaptará a su proyecto concreto.

D) Concepto de competencias desde recursos humanos: Competencia son aquellos factores que distinguen a la persona con un *desempeño superior* de los que tienen un desempeño "*adecuado*". Por tanto, las competencias son aquellas características personales del individuo (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo. Este concepto significa que a la hora de evaluar, formar, desarrollar y medir la contribución al éxito de una persona en un puesto de trabajo, se tienen en cuenta los llamados "factores diferenciadores de éxito", eso que hace que unas personas sean mejores en un puesto y que va a

determinar quién está mejor posicionado o en mejores condiciones para desarrollar ese puesto con éxito.

E) La selección por competencias: Los procesos de Selección basados en Competencias ponen el acento en la identificación de las competencias de base del puesto que cumplan las siguientes condiciones:

- a. Competencias que los solicitantes han desarrollado y demostrado ya en su vida laboral
- b. Competencias con las que es posible predecir las perspectivas de éxito a largo plazo del candidato, y que sean difíciles de desarrollar mediante capacitación
- c. Competencias que se puedan evaluar de un modo fiable empleando una entrevista focalizada.
- d. Herramientas utilizadas para la selección por competencias. (emplea tu empleabilidad.blog spoo.com, 2009)

Según (Rodríguez, Prades, Bernáldez, & Sánchez, 2010) los componentes de la empleabilidad son:

Potencialidades personales. Competencias.

- a) Conocimientos y habilidades (saber y saber hacer). Competencias básicas en el ámbito disciplinar-profesional.
- b) Atributos personales (saber ser y saber estar). Competencias de acción profesional-transversales.

Habilidades de marketing y disposición para el empleo.

- a) Habilidades de gestión de la carrera. Autoconocimiento, conocimiento de las características, requisitos y oportunidades de mercado de trabajo, toma de decisiones, habilidades para desarrollar e implementar proyectos profesionales.

- b) Habilidades de búsqueda de empleo. Conocimientos de las fuentes de información y de las reglas del mercado de trabajo.
- c) Actitud/disponibilidad. Adaptación al desarrollo del mercado de trabajo, realismo ante las oportunidades, movilidad ocupacional y geográfica.

Presentación. Demostrar las potencialidades y venderlas de una forma adecuada.

- a) Presentación de CV. Especialmente la experiencia laboral.
- b) Acreditación de cualificaciones y aprendizajes.
- c) Referencias y recomendaciones.
- d) Técnicas de entrevista.

Contexto personal y laboral.

- a) Factores externos: Estructura, condiciones y características del mercado laboral.
- b) Circunstancias personales: Edad, estado, salud, etc.
- c) Interrelación entre la situación personal y el mercado laboral: Políticas y estrategias de selección y formación, beneficios fiscales y políticas de empleo (+ 45 años, contratos indefinidos, etc.)

Actualmente la empleabilidad se caracteriza por:

- Constituir una competencia personal, no sólo una habilidad.
- Estar asociada a una carrera profesional para toda la vida e integrada en un proyecto vital, más allá de la obtención o del mantenimiento de un empleo determinado.
- Ser una responsabilidad individual y también social.
- Poseer mayor riqueza de contenido, proceso y relación. (Martínez J. , 2011)

Inicialmente la empleabilidad estuvo asociada al dominio de un área de conocimiento por parte del sujeto que buscaba un empleo. De este modo el sistema educativo y el mercado de trabajo giraban casi exclusivamente en torno a la

adquisición y a la demostración por parte de los sujetos de los conocimientos compartimentados adquiridos. Y así el sujeto era empleable en la medida en que demostraba que “atesoraba” contenidos teóricos-prácticos. En la actualidad, afortunadamente, esta definición está en desuso (Martínez J. , 2011)

Por otra parte, las competencias y las habilidades asociadas a la empleabilidad no son la misma cosa. Existen importantes diferencias entre las habilidades y las competencias como:

- a) Las habilidades forman parte de las competencias, son constructores de éstas.
- b) Por el contrario, las competencias no son componentes de las habilidades.
- c) La identificación y desarrollo de las habilidades debe hacerse desde temprana edad, a través de la infancia, la adolescencia y la juventud.
- d) Para el desarrollo de habilidades el contexto puede ser secundario, para las competencias es siempre crítico.
- e) Mientras las habilidades se descubren y ejercitan, las competencias se cultivan y perfeccionan.
- f) Las habilidades conciernen al aprendizaje y a la educación de los individuos en todas las etapas de la vida.
- g) Las competencias, en cambio, se circunscriben a la formación de las personas adultas.
- h) No todas las habilidades individuales son relevantes para el desarrollo de las competencias de una persona.
- i) La práctica de una habilidad no significa la práctica de una competencia.
- j) La comprensión es determinante para cualquier tipo de competencia, pero no para cualquier tipo de habilidad.
- k) Los valores son el soporte fundamental de las competencias. Las habilidades, salvo por el valor que en sí mismas representan, carecen de éstos.
- l) Pueden existir habilidades al margen de intereses económicos y sociales.
- m) Es posible diseñar competencias, pero no diseñar habilidades.

En la actualidad la competencia de empleabilidad se caracterizan por:

- a) Incluye aspectos cognitivos vinculados al saber: conocer las características del mercado de trabajo, comprender el sistema y procesos asociados a la búsqueda y obtención de un empleo, creencias, teorías, percepciones, etc. Se incluyen en este apartado todos aquellos aspectos y procesos esencialmente cognitivos vinculados al diseño e implementación de una carrera profesional, con sus correspondientes aspectos asociados al corto y el largo plazo, contextuales o personales.
- b) Incluye cuestiones conativas relativas al saber hacer: hábitos y procesos especialmente útiles para diseñar y desarrollar la propia carrera profesional, tales como tomar decisiones, realizar planes de carrera, organizarse, etc.
- c) También incluye, cada vez más, cuestiones vinculadas al saber ser y al saber estar: actitudes, rasgos, valores, relaciones, inteligencia emocional y otros factores que son especialmente útiles para el diseño y puesta en práctica del proyecto de carrera profesional.
- d) La competencia de empleabilidad ha de demostrarse, como en realidad sucede con cualquier competencia, en un contexto determinado vinculado al empleo. Esto significa que sólo es competente en términos de empleabilidad el sujeto que efectivamente diseñe una carrera profesional y la ponga en práctica con acierto. Y esto admite grados: se puede ser más o menos competente desde el punto de vista de la empleabilidad.
- e) Aunque el primer responsable de su empleabilidad es el propio sujeto, hoy casi nadie discute que la Administración y los agentes sociales son responsables de favorecer un marco favorable a la empleabilidad, como luego veremos. (Martínez J. , 2011)

Por tanto, buscando el sentido y la naturaleza de la competencia para la empleabilidad, tal y como hoy son concebidas las competencias, podemos afirmar que constituye un set sistémico integrado por capacidades complejas y vinculadas al propio ser, que van más allá del saber, del saber hacer o del saber ser-estar, que son

fundamentalmente aprendidas por los sujetos, que se pueden evaluar, que poseen distintos grados de integración y que se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos profesionales y laborales de la vida. Constituyen expresiones de los diferentes grados del desarrollo personal y de la participación activa de los sujetos en los procesos socio-laborales. Y, en gran medida, sintetizan dicho desarrollo.

2.2.1 Competencias para desarrollo de la carrera profesional y para conseguir el empleo

Las competencias que se presentan a continuación integran aspectos vinculados al saber, al saber hacer y al saber ser y estar. Se trata de contenidos cognitivos, afectivo-sociales y conativos. Algunas de estas competencias del primer grupo que integran la competencia para la empleabilidad se adquieren en el sistema educativo, o están integradas en otras competencias más generales, pero otras deberán adquirirse o desarrollarse a propósito. Por otra parte, el sujeto deberá demostrar en muchos procesos de acceso al mundo laboral que posee algunas competencias del segundo grupo. (Martínez J. , 2011)

- a) Actitud y disposición favorable y positiva ante la carrera profesional, el mundo del trabajo y las gestiones vinculadas al empleo
- b) Adoptar teorías y creencias favorables a la empleabilidad, y desechar temores vinculados a la falta de experiencia, la juventud, el reducido carácter práctico de los estudios, el desconocimiento del mundo del trabajo, etc.
- c) Auto-conocimiento y conciencia del propio perfil de cualidades y limitaciones, y una actitud favorable para superar las segundas
- d) Conocimiento de las características, estructuras, procesos y requisitos del mercado de trabajo, y actitud positiva ante las características del mundo laboral

- e) Habilidades para inferir la evolución del mercado de trabajo, para detectar, crear y aprovechar oportunidades de empleo, para obtener información y acceder a ellas, así como para convertir las amenazas en oportunidades
- f) Habilidad para desarrollar un adecuado proyecto de carrera flexible y para ponerlo en marcha, adoptando los cambios que sean convenientes en función de la evolución del contexto, especialmente el asociado al mundo del trabajo
- g) Poseer y desarrollar una actitud global, amplia y dinámica respecto al mundo laboral y el mercado de trabajo, con la consiguiente favorable disposición a la movilidad geográfica
- h) Competencia social y emocional, auto-estima, auto-regulación, seguridad personal, paciencia y competencia para afrontar temores y el estrés
- i) Voluntad, iniciativa y acciones encaminadas hacia objetivos
- j) Habilidad para gestionar la imagen personal y auto-presentarse
- k) Habilidad para desarrollar el marketing personal, que en todo caso incluye la confección y presentación del currículum y de la carta de presentación en términos de ventajas/beneficios, sin ingenuidad para acceder al campo (las empresas)
- l) Habilidad organizativa y gestión del tiempo para concertar, iniciar, gestionar y cerrar la entrevista de trabajo y las interacciones vinculadas a la carrera profesional
- m) Competencia para proponer y negociar condiciones, saber defender las limitaciones curriculares, rebatir objeciones y conseguir compromisos proponiendo la propia candidatura en términos de beneficios para la otra parte
- n) Responsabilidad por su propio desarrollo profesional y competencia para hacerse cargo de sí de manera autónoma
- o) Creatividad junto a razonamiento, sentido crítico y sentido común a desplegar en el diseño y puesta en marcha de la carrera profesional
- p) Adopción de valores tales como: seguridad, flexibilidad, adaptabilidad, afán de superación, ética, discreción
- q) Alfabetización tecnológica suficiente y gestión de medios tecnológicos para la empleabilidad
- r) Meta-cognición para la empleabilidad

2.2.2 Competencias para el desarrollo de la carrera profesional y para conservar el empleo

Las competencias necesarias para la empleabilidad, una vez iniciada la carrera profesional, se aprenden especialmente en la Formación Profesional y en la Universidad, y en programas formativos y talleres específicamente diseñados para ello (habilidades directivas, informática, etc.). Precisamente el desarrollo del EEES, del que deriva el cambio de todo el sistema educativo, ha tenido como uno de sus objetivos principales la mejora de la empleabilidad, motivo por el cual los estudios en la Universidad están especialmente centrados en el aprendizaje de competencias profesionales que se integrarán en el proyecto vital. (Martínez J. , 2011)

Así es, el Proceso de Bolonia ha supuesto, además de la racionalización y la homogenización de la Educación Superior en el continente, la integración de todos los niveles del sistema educativo en torno a las propuestas y objetivos del EEES (aprendizaje de competencias para la profesión y para la vida, calidad, empleabilidad, etc.), tal y como se pone de manifiesto en la legislación educativa de los niveles previos al universitario que surge a partir del año 2005, es decir, cuando ya estaba en marcha el EEES.

En el ámbito universitario las competencias son genéricas o específicas, y están rigurosamente identificadas y definidas, además de estar presentadas de manera clara y sintética en los libros blancos que la ANECA ha desarrollado para cada una de las titulaciones. Como ocurre con todas las competencias, integran aspectos relativos al saber, al saber hacer y al saber ser y estar. De este modo, el aprendizaje de competencias profesionales deberá favorecer la empleabilidad. (Martínez J. , 2011)

En el contexto europeo del EEES las acepciones de las competencias contempladas en el Proyecto Tuning (Proyecto Tuning, 2014) constituyen un referente en el desarrollo del Proceso de Bolonia, y en el mismo se concibe la competencia como una combinación de atributos que describen el nivel o grado de suficiencia con el que una persona es capaz de desempeñarlos. Se trata de una

combinación dinámica de aspectos vinculados al saber, al saber hacer y al saber ser-estar. Tal y como sucede con los libros blancos de las titulaciones universitarias, en el Proyecto Tuning se diferencia entre las competencias específicas (propias del área de estudio de una titulación) y las competencias genéricas, básicas o transversales, (que son transferibles y comunes a cualquier titulación u ocupación).

Las competencias presentadas son útiles para la empleabilidad, para el propio aprendizaje en la Universidad y para el desarrollo del proyecto vital del sujeto, y su “etiquetado” puede incluir a otras competencias no mencionadas que pudieran ser de gran importancia (Martínez, 2010). Aunque estas competencias genéricas y específicas que siguen son especialmente útiles para la empleabilidad una vez que se ha diseñado la carrera profesional y ya se ha conseguido un empleo, no es menos cierto que se podrían evaluar en un proceso de selección de personal, es decir, en la primera fase de la carrera profesional en la que antes mencionamos la importancia de otras competencias. (Martínez J. , 2011).

2.3 Importancia de los estudios de empleabilidad

En las últimas décadas, la empleabilidad de los alumnos se ha convertido en una de las principales responsabilidades de todas las instituciones universitarias. Las universidades han evolucionado dejando de ser endogámicas para comenzar a referenciarse cada vez más a la sociedad. Precisamente, la orientación al empleo junto a la mejora de la calidad académica son los dos pilares fundamentales sobre los que se asienta el Espacio Europeo de Educación Superior que ha sido implantado recientemente. Para favorecer la empleabilidad de sus titulados la universidad necesita saber qué demandan las empresas, qué conocimiento y habilidades les requieren para el desempeño profesional. Y también los alumnos y titulados deben conocer lo que piden las empresas para preparar mejor su inserción laboral. Los estudios de empleabilidad que elabora anualmente el Servicio Integrado de empleo tienen como objetivo proporcionar a todos los actores implicados en este proceso las

herramientas necesarias para mejorar los resultados de la empleabilidad. (Universidad Politécnica de Valencia, 2010)

En los últimos años, las universidades e instituciones de educación superior en todo el mundo han empezado a enfocarse en el aseguramiento de calidad para satisfacer las necesidades tanto de sus estudiantes como de la sociedad con respecto al mercado laboral. Por consiguiente, se mide el éxito de las universidades basado principalmente en el resultado de sus estudiantes con respecto a su situación laboral y su compromiso social. Los estudios de seguimiento de egresados constituyen una manera de realizar esta medición (Red Gradua2, 2006)

La empleabilidad, desde una perspectiva general, es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, destacando que al decir empleo incluimos también el autoempleo. Desde la perspectiva individual, la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un trabajo y mantenerlo satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo.

Las competencias son configuraciones psicológicas complejas que integran en su estructura actitudes, conocimientos, aptitudes o habilidades cognitivas, habilidades psicomotrices, intereses, motivaciones y rasgos de personalidad. Estos factores interactúan en forma armoniosa, y determinan y posibilitan la predicción del comportamiento laboral. Cuantas más competencias tiene un sujeto, mejor es su probabilidad de acceder y mantener un empleo.

En un mundo donde la tecnología quita espacio a la formación de nuevos puestos de trabajo, existen acciones consideradas "preventivas", tanto desde el gobierno, el medio educativo y las organizaciones empresarias, como desde los que tienen empleo o aspiran a lograrlo. Se pueden implementar a fin de que la gente sin empleo lo obtenga, y la gente con empleo disminuya el riesgo existente de quedarse desempleada, aumentando sus posibilidades de empleabilidad y mejora profesional.

La empresa ya no puede garantizar, como lo hacía en el pasado, un empleo de por vida, ni por consiguiente posibilitar que la carrera profesional de un o una empleada se desarrolle en ella. Sin embargo, la empresa puede y debe, desde una perspectiva moral, garantizar, a través de la gestión de sus recursos humanos, programas de formación por los cuales los conocimientos y técnicas de sus empleados no solamente queden obsoletas, actualizándolas en forma continua, sino que además faciliten la adaptación a los cambios que se avecinan.

El empleado debe incrementar las competencias que se pueden desarrollar, entre ellas, la flexibilidad, entendida como la disposición para aceptar una nueva oportunidad laboral que puede presentarse y que implique una mejora en la situación laboral previa existente. Este es el caso de un empleado o empleada que está dispuesto a trasladarse de ciudad, estado o país, en la medida que este cambio favorezca su situación de empleo.

El gobierno también interviene en materia de empleabilidad. No sólo debe amparar a quienes pierden su empleo, asegurando la satisfacción de sus necesidades primarias -comida, techo y servicios médicos- sino que también debe legislar para que las empresas cumplan con su obligación, hasta ahora moral, de mantener y desarrollar las condiciones de empleabilidad de sus miembros.

Por su parte, las instituciones educativas deben adecuarse a la realidad actual, y no perder de vista que forman personas para que puedan acceder a un trabajo, lo cual las obliga a modernizarse en forma constante desde lo que enseñan, pasando por cómo lo enseñan hasta los títulos que otorgan. Es prioritario que brinden ayuda en la inserción laboral de sus estudiantes y de quienes egresan, para lo cual deben vincularse con las organizaciones empresariales en las que sus estudiantes deberán acoplarse.

En definitiva, la empleabilidad es responsabilidad de todos los actores sociales. No obstante, la persona es la protagonista de su empleabilidad, y si no asume la necesidad de mantenerse al día y de mejorar la calidad en el desempeño de sus

actividades, por medio de nuevos aprendizajes e incluso con terapias breves conocidas como “coaching”, poco se puede hacer para mejorar. (Evans, 2010).

Tipo de Actividad Laboral

Actividad es una noción muy amplia, que indica la forma en que se utiliza el tiempo de vida, y que expresa todo el dinamismo de la naturaleza humana, siendo el trabajo solo una de ellas, al lado de las actividades desarrolladas en las esferas doméstica, educativa, cultural, recreativa, deportiva, relaciones con los amigos y familiares, las actividades asociativas, sindical, política, religiosa, lúdicas, etc. La actividad tiene un sentido en primer lugar para quien la realiza y expresa el dinamismo propio de la vida humana; puede estar orientada a obtener de manera directa un bien o acceder a un servicio que satisfaga una necesidad, material o inmaterial. (Neffa, s/f)

El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas.

El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración salarial. Cuando el trabajo se realiza con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia, es-tamos en presencia de un empleo. (Neffa, s/f)

Tiempo de Inserción Laboral

La sociedad contemporánea se encuentra sometida a constantes y aceleradas transformaciones que afectan al mercado laboral, un ejemplo de ello, es el aumento de la población económicamente activa (PEA), que puede verse afectada dependiendo de cada país, región o país. En el Ecuador la tasa de empleo, a partir de Marzo 2010, presenta una tendencia creciente para hombres y mujeres. Para las hombres, la tasa de empleo se incrementa en 3,2 puntos porcentuales, entre marzo 2010 y marzo 2015; para las mujeres, el incremento es de 5,5 puntos porcentuales en el mismo periodo (dichos incrementos son estadísticamente significativos al 95% de confianza). Se puede apreciar, además, que la tasa de empleo urbana es superior en los hombres que en las mujeres durante todo el período; aunque en los últimos años éstas tienden a converger, la diferencia de esta tasa entre hombres y mujeres es de 2,3 puntos a marzo de 2015. (INEC, 2015) (Pelayo, 2012)

Se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción: “la inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo” (Pelayo, 2012)

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mercado de trabajo. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, y cultural. (Larrazábal, 2010)

Jornada Laboral y Régimen Laboral

La jornada laboral en el Ecuador corresponde a 40 horas de trabajo en la semana, y ocho horas de trabajo diarias, las horas suplementarias y extraordinarias serán percibidas en caso de cumplirlas. (PROECUADOR, 2013)

La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral. (Ecured, s/f)

La jornada de trabajo puede ser, básicamente:

- a) Jornada a tiempo completo: En la jornada a tiempo completo la distribución y organización del trabajo se distribuye a lo largo del día y/o las jornadas de la semana.
- b) Jornada reducida: hay trabajos en los que la jornada es más reducida debido a una regulación especial como consecuencia de las particulares circunstancias físicas en que se ejecuta el trabajo, concretamente son:
 - Trabajos con riesgos para la salud de los trabajadores.
 - Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación.
 - Trabajos en el interior de las minas.
 - Trabajos de construcción y obras públicas.
 - Otras reducciones de jornada: guarda legal de hijos o lactancia.
- c) Jornada continua: cuando se inicia y finaliza la jornada con una sola interrupción de treinta minutos para descansar o tomar algún alimento.
- d) Jornada partida: cuando a la mitad de la jornada hay una interrupción del trabajo de al menos una hora de duración.

- e) Trabajo a turnos: cuando se establecen turnos de trabajo rotatorios entre los trabajadores que forman equipos van alternando mañana, tarde o noche donde la actividad no puede paralizarse, por razones productivas o de servicio.
- f) Trabajo nocturno. cuando la jornada está comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana siguiente.
- g) Trabajo en festivos. cuando el trabajo se realiza en festivos
- h) Horas extraordinarias: son las horas de trabajo efectivo que se realizan sobrepasando la duración máxima de la jornada de trabajo legal establecida. El número de horas extraordinarias no puede ser superior a ochenta al año, salvo las realizadas por causa de fuerza mayor. (Ecured, s/f)

2.4 Carrera de Terapia Física Médica en la Universidad Técnica del Norte

Historia de la carrera

Mediante un estudio de factibilidad basado en las condiciones de salud en la zona Norte del país, en el año 2007, la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte, analizó los principales de indicadores básicos de salud- enfermedad, así como las demandas de fisioterapeutas en la Provincia de Imbabura y las dificultades que tenían los jóvenes que decidían seguir esta carrera universitaria y tenían que enfrentarse a los desafíos de dejar su familia, su lugar natal, de adaptarse a un nuevo entorno, a los problemas económicos que conllevaba ir a la capital del país; estos factores y otros factores hacían que muchos de los jóvenes que tenían como vocación la fisioterapia tengan que dejar a un lado sus sueños y se vean obligados a cursar una carrera en la provincia cerca de su familia pero alejada de su sueños y de su vocación. (Baquero, Castillo, & Naranjo, 2015)

Mediante resolución N° 231 HCU- UTN, de fecha 4 de Julio del 2007, se crea la carrera de Tecnología y Licenciatura en Terapia Física Médica destinada a la formación de profesionales de nivel técnico superior y tercer nivel o licenciatura,

bajo la modalidad presencial autofinanciada, adscrita a la escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud.

La carrera de Terapia Física Médica inicio sus labores académicas en el periodo Octubre 2007– Febrero 2008 y conto con la acogida por parte de 112 jóvenes de la zona Norte del país y del sur de la República de Colombia.

Posteriormente ante la necesidad de adecuar la formación y denominación de la carrera de acuerdo a las normas vigentes en ese tiempo se designa a la carrera como Terapia Física médica otorgando el título de Licenciado/a en Terapia Física médica y eliminando el nivel técnico superior.

La carrera inicia con una malla curricular 2007-2008 la cual constaba de 216 créditos distribuidos en 8 semestres.

En el año 2009 de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Reglamento Codificado de Régimen Académico del CONESUP se ajusta a 294 créditos distribuidos en 8 semestres.

Estas reformas curriculares obedecen a las exigencias de calidad con que la UTN pretende formar a sus fisioterapeutas y a las exigencias del nuevo modelo de educación superior. (Baquero, Castillo, & Naranjo, 2015)

En convenio celebrado con el Consejo de Educación Superior CES mediante el Plan de Contingencia Mecanismo 2, la carrera ha recibido 42 estudiantes que cursaban sus estudios en la Universidad Politécnica Javeriana del Ecuador y que habían aprobado 50% de los créditos de la malla curricular, los cuales se sometieron a proceso de convalidación y hoy forman parte de la carrera encontrándose en periodo de titulación.

Durante estos últimos 7 años de trayectoria, la estructura curricular de la carrera se ha mantenido, actualmente se encuentra en un proceso de rediseño curricular

determinado por la necesidad de mantener el currículo actualizado y en concordancia con las tendencias nacionales e internacionales en la formación de profesionales en fisioterapia y de las disposiciones legales del país.

La primera promoción de Fisioterapeutas de la Universidad Técnica del Norte egreso el 26 de Julio del 2001 y en la actualidad la carrera cuenta con tres promociones de egresados y 109 graduados que laboran no solo en la Provincia de Imbabura sino también en las provincias de Pichincha, Esmeraldas, Sucumbíos y Carchi. (Baquero, Castillo, & Naranjo, 2015)

2.4.1 Misión

Formar profesionales íntegros con valores humanos y sociales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las personas generando soluciones prácticas a los problemas de la sociedad actual, mediante acciones de prevención, rehabilitación y habilitación. (UTN, 2012)

2.4.2 Visión

Dentro de los próximos 5 años la licenciatura en Terapia Física se proyectara a la sociedad como una carrera acreditada y reconocida por su desarrollo académico, investigativo y por su vinculación con la comunidad. (UTN, 2012)

2.4.3 Perfil de egreso

El fisioterapeuta graduado en la Universidad Técnica del Norte, será un profesional del área de la salud, con sólida formación teórica, científica y humanística que tendrá las siguientes competencias:

- a) Conoce y comprende las ciencias básicas del movimiento corporal humano, las técnicas y procedimientos sobre los que se fundamenta y desarrolla la Fisioterapia.
- b) Evalúa y establece un diagnóstico de fisioterapia con criterio científico considerando al paciente como un ser humano integral.
- c) Diseña ejecuta, dirige programas de intervención fisioterapéutica en promoción de la salud, prevención de la enfermedad, habilitación y rehabilitación, utilizando correctamente las herramientas terapéuticas y tomando en cuenta la individualidad del usuario.
- d) Evalúa la eficacia de la intervención fisioterápica en relación con los objetivos propuestos y reconoce la necesidad del cambio de tratamiento y/o la derivación a otros servicios.
- e) Realiza investigación en el ámbito de las competencias de la profesión de acuerdo a las necesidades diagnosticadas en la población.
- f) Se comunica de modo efectivo y claro, tanto de forma oral como escrita, con los usuarios así como con otros profesionales.
- g) Mantiene actualizados los conocimientos, habilidades y actitudes de las competencias profesionales, mediante un proceso de formación continua.
- h) Se relaciona de forma efectiva con todo el equipo de salud multidisciplinar
- i) Incorporar a la cultura profesional los principios éticos y legales de la profesión. (UTN, 2012)

2.4.4 Campo ocupacional

El profesional fisioterapeuta de la Universidad Técnica del Norte estará en la capacidad de intervenir en varios campos ocupacionales: asistencial, administrativo, docente, investigación y de consultoría.

Se constituirá en miembro del equipo de salud en un contexto multidisciplinario y multisectorial, tanto a nivel hospitalario como ambulatorio y sobre todo a nivel comunitario; es así que podrá laborar en:

- a) Instituciones prestadoras de servicios de salud en los diferentes niveles de resolución, tanto públicas como privadas. (hospitales, centros, subcentros, clínicas)
- b) Centros médicos- deportivos.
- c) Empresas en el área de salud Ocupacional (Fabricas).
- d) Entidades públicas relacionadas con salud y seguridad social.
- e) Instituciones de Educación Superior (docencia e investigación).
- f) Instituciones de educación (centros infantiles, escuelas, colegios).
- g) Instrucciones como Policía y Fuerzas Armadas.
- h) Ejercicio profesional independiente (consultorios).
- i) Spas, centros de estética, gimnasios, clubes deportivos.
- j) Proyectos investigativos y de gestión social.
- k) Atención comunitaria ambulatoria y a domicilio (UTN, 2012)

2.5 Competencias

2.5.1 Competencias genéricas

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano
6. Capacidad de comunicación oral y escrita
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
9. Capacidad de investigación
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones
14. Capacidad creativa
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
16. Capacidad para tomar decisiones
17. Capacidad de trabajo en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente
21. Compromiso con su medio socio-cultural
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos
26. Compromiso ético
27. Compromiso con la calidad (Proyecto Tuning, 2014)

2.5.2 Competencias Específicas

Las competencias de conocimientos disciplinares, que son aquellas en las que se recoge el conocimiento y la comprensión de los saberes teóricos que sustentan las diversas disciplinas que han de intervenir en la compleja formación de los fisioterapeutas. En este grupo hemos incluido las denominadas Competencias Académicas.

Las competencias profesionales, donde se recoge el saber hacer, es decir el conjunto de habilidades intelectuales y de destrezas manuales que necesariamente ha de poseer todo fisioterapeuta, y que debe adquirir el estudiante de fisioterapia a lo

largo de su formación de grado, para que se le considere capacitado para el ejercicio de la profesión.

Las competencias de actitud, que son aquellas en las que se expresa el saber ser, es decir, el conjunto de actitudes y valores que caracteriza al grupo profesional de fisioterapeutas, y que el estudiante de Fisioterapia, a lo largo de su formación de grado, debe ir incorporando a su vida e integrando en su quehacer diario, como componente del grupo profesional al que va a pertenecer.

Competencias de conocimientos disciplinares (Saber)

Al finalizar los estudios, el poseedor del título de grado en Fisioterapia será capaz de demostrar conocimiento y comprensión en: (UTN, 2012)

1. Ciencias biológicas

1.1. Anatomía y Fisiología humanas, destacando las relaciones dinámicas entre la estructura y la función, especialmente del aparato locomotor y los sistemas nerviosos y cardio - respiratorio.

1.2. Los cambios fisiológicos y estructurales que se pueden producir como consecuencia de la aplicación de la fisioterapia.

1.3. Los factores que influyen sobre el crecimiento y desarrollo humanos a lo largo de toda la vida

2. Ciencias físicas

2.1. Los principios y teorías de la física, la biomecánica, la cinesiología y la ergonomía, aplicables a la fisioterapia.

2.2. Las bases físicas de los distintos agentes físicos y sus aplicaciones en Fisioterapia.

2.3. Los principios y aplicaciones de los procedimientos de medida basados en la biomecánica y en la electrofisiología.

2.4. La aplicación de los principios ergonómicos y antropométricos.

3. Ciencias de la conducta

3.1. Los factores psicológicos y sociales que influyen en el estado de salud/enfermedad del individuo, familia y comunidad.

3.2. Las teorías de la comunicación y de las habilidades interpersonales.

3.3. Las teorías del aprendizaje a aplicar en la educación para la salud y en su propio proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida.

3.4. Los factores que intervienen en el trabajo en equipo y en situaciones de liderazgo.

4. Ciencias clínicas

4.1. Los aspectos generales de la patología de etiología endógena y exógena relacionada con la fisioterapia de todos los aparatos y sistemas con sus tratamientos médicos, quirúrgicos, fisioterapéuticos y ortopédicos.

4.2. Los cambios estructurales, fisiológicos, funcionales y de conducta que se producen como consecuencia de la intervención de la Fisioterapia.

4.3. Las bases teóricas de la Fisioterapia como ciencia y profesión. Los modelos de actuación en Fisioterapia. Las bases teóricas de las valoraciones, test y comprobaciones funcionales: conocimiento de sus modalidades y técnicas así como de la evaluación científica de su utilidad y efectividad. El diagnóstico de Fisioterapia. Metodología de la investigación aplicada a la Fisioterapia.

4.4. Los procedimientos fisioterapéuticos generales: Cinesiterapia, Masaje y Masoterapia, Electroterapia, Magnetoterapia, Ergoterapia, Hidroterapia, Balneoterapia, Climatoterapia, Talasoterapia; Termoterapia, Crioterapia, Vibroterapia, Fototerapia, Presoterapia, y los derivados de otros agentes físicos.

4.5. Los procedimientos fisioterapéuticos basados en Métodos y Técnicas específicos de actuaciones fisioterapéuticas a aplicar en las diferentes patologías de todos los aparatos y sistemas, y en todas las especialidades de medicina y Cirugía, así como en la promoción y conservación de la salud, y en la prevención de la enfermedad. Tales métodos están referidos, entre otros: a los procesos neurológicos; del aparato locomotor (terapias manuales, terapias manipulativas articulares, osteopatía y quiropraxia); del aparato respiratorio; del sistema cardiocirculatorio; a las alteraciones de la estática y la dinámica; a los métodos específicos ortopédicos; y a las técnicas terapéuticas reflejas, alternativas o complementarias afines al campo de competencia de la Fisioterapia.

4.6. Las metodologías de investigación y de evaluación que permitan la integración de perspectivas teóricas y experiencias de investigación en el diseño e implantación de una fisioterapia efectiva.

4.7. Las teorías que sustentan la capacidad de resolución de problemas y el razonamiento clínico.

5. Contexto administrativo y organizativo de la práctica profesional

5.1. Los procesos de administración y gestión sanitaria, especialmente de los servicios de fisioterapia, en el contexto diverso y cambiante en el que ésta se desenvuelve.

5.2. Las implicaciones de las disposiciones organizativas y de los modelos trabajo.

5.3. Los criterios e indicadores que garanticen la calidad en la prestación del servicio de fisioterapia, mediante el uso de guías de buena práctica clínica y de estándares profesionales.

6. Contexto socio-político de la atención a la salud

6.1. Los conceptos fundamentales de la salud, los sistemas de salud y niveles asistenciales.

Epidemiología. La Fisioterapia en el proceso salud-enfermedad.

6.2. El impacto de las políticas sociosanitarias en la práctica profesional.

6.3. Factores que intervienen en los problemas de desigualdad social y en las necesidades de salud de los diferentes grupos sociales.

7. Dimensión ético-deontológica

7.1. Las condiciones éticas, legales y profesionales que conforman la práctica de la Fisioterapia.

7.2. Los códigos deontológicos de la profesión.

7.3. Las normas legales de ámbito profesional.

Competencias profesionales (saber hacer, habilidades)

Al finalizar los estudios, el poseedor del título de grado en Fisioterapia será capaz de demostrar que sabe hacer lo siguiente:

1. Elaborar y cumplimentar de forma sistemática la Historia Clínica de Fisioterapia completa, donde se registre de forma adecuada y eficaz todos los pasos seguidos desde la recepción del paciente/usuario hasta el informe al alta de Fisioterapia.
2. Valorar el estado funcional del paciente/usuario, considerando los aspectos físicos, psicológicos y sociales, para lo cual habrá de:
 - a) Recibir al paciente, recoger y valorar los datos subjetivos manifestados por el usuario y/o las personas significativas de su entorno;
 - b) Aplicar los procedimientos adecuados de valoración en Fisioterapia, lo que incluye ejecutar las pruebas eléctricas y manuales destinadas a determinar el grado de afectación de la inervación y de la fuerza muscular, las pruebas para determinar las capacidades funcionales, la amplitud del movimiento articular y las medidas de la capacidad vital;

- c) Identificar los datos y describir las alteraciones, limitaciones funcionales y discapacidades encontradas reales y potenciales;
 - d) Registrar de forma sistemática los datos significativos de la información recogida y expresarlos de forma correcta en la Historia Clínica de Fisioterapia.
3. Determinar el diagnóstico de fisioterapia de acuerdo con las normas reconocidas internacionalmente y con los instrumentos de validación internacionales. Esta competencia incluye jerarquizar las necesidades del paciente/usuario para atender con prioridad aquellas que más comprometan al proceso de recuperación.
 4. Diseñar el Plan de Intervención de Fisioterapia. Elaborar un Plan específico de Intervención de Fisioterapia empleando habilidades de resolución de problemas y razonamiento clínico: en consonancia con los recursos disponibles; formulando los objetivos de intervención con el usuario y, en su caso, con las personas significativas de su entorno, recogiendo sus expectativas respecto a la atención; seleccionando los protocolos o procedimientos más adecuados a la atención planificada, atendiendo a criterios de adecuación, validez y eficiencia.
 5. Ejecutar, dirigir y coordinar, el Plan de Intervención de Fisioterapia, atendiendo al principio de la individualidad del usuario y utilizando las herramientas terapéuticas propias de la Fisioterapia, es decir, el conjunto de métodos, procedimientos, actuaciones y técnicas que mediante la aplicación de los medios físicos: curan, recuperan, habilitan, rehabilitan, adaptan y readaptan a las personas con deficiencias, limitaciones funcionales, discapacidades y minusvalías; previenen las enfermedades y promueven la salud a las personas que quieren mantener un nivel óptimo de salud. Ello implica: Establecer y aplicar los medios físicos terapéuticos en los tratamientos que se presten a los usuarios de todas las especialidades de medicina y cirugía donde sea necesaria la aplicación de los mencionados medios.

6. Diseñar y aplicar ejercicios terapéuticos, con métodos especiales, para las enfermedades y lesiones cardiorrespiratorias, ortopédicas, traumatológicas, pediátricas, reumatológicas, geriátricas, neurológicas, neumológicas, deportivas, así como para las alteraciones del raquis, la incontinencia urinaria y fecal y los ejercicios maternos pre y postparto.
7. Diseñar y aplicar los procedimientos de cinesiterapia, movilización, manipulación, masoterapia, terapia manual, osteopatía, quiropraxia y demás técnicas manuales.
8. Diseñar y aplicar las distintas modalidades de electroterapia, termoterapia y crioterapia, fototerapia, ultrasonoterapia, vibroterapia, magnetoterapia, ergoterapia y presoterapia.
9. Diseñar y aplicar las distintas modalidades de hidroterapia, balneoterapia, climatoterapia, talasoterapia, etc.
10. Diseñar y aplicar las distintas modalidades de los métodos y técnicas terapéuticas reflejas así como de otras terapias manuales específicas, alternativas o complementarias afines al campo de competencia de la Fisioterapia.
11. Establecer y aplicar el tratamiento en grupos a usuarios con problemas similares.
12. Fomentar la participación del usuario y la familia en su proceso de recuperación.
13. Prevenir y evitar los riesgos en la aplicación del tratamiento.
14. Establecer el plan de pautas a seguir durante el tratamiento.

15. Evaluar la evolución de los resultados obtenidos con el tratamiento de Fisioterapia en relación a los objetivos marcados y a los criterios de resultados establecidos. Para ello será necesario: definir y establecer los criterios de resultados; realizar la valoración de la evolución del paciente/usuario; rediseñar los objetivos según la valoración, si es preciso; y adecuar el plan de intervención o tratamiento a los nuevos objetivos, en su caso.
16. Elaborar el informe al alta de Fisioterapia. Cuando considere que se han cubierto los objetivos propuestos, bien por curación del proceso o bien porque se hayan agotado las posibilidades de recuperación con las medidas terapéuticas al alcance, se propondrá el alta de Fisioterapia y se elaborará el informe pertinente.
17. Proporcionar una atención de Fisioterapia de forma eficaz, otorgando una asistencia integral a los pacientes/usuarios, para lo cual será necesario: Interpretar las prescripciones facultativas; preparar el entorno en que se llevará a término la atención de Fisioterapia para que sea comfortable; mantener informado al paciente del tratamiento que se le aplica, explicándole las pruebas y maniobras que se le practican, la preparación que requieren, y exhortarle a que colabore en todo momento; registrar diariamente la aplicación de la atención en Fisioterapia, la evolución y los incidentes de la misma; identificar signos y síntomas de alteración de las funciones biológicas relacionados con la atención de Fisioterapia; controlar e interpretar los signos vitales durante la ejecución del tratamiento diario; orientar las actividades y modo de actuación en relación con los pacientes/usuarios, del personal no sanitario y subalterno; y evaluar la propia atención proporcionada a los pacientes/usuarios.
18. Intervenir en los ámbitos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Lo que incluye, entre otros: identificar los factores sociales y económicos que influyen en la salud y en la atención a la salud; diseñar y

realizar actividades de prevención de la enfermedad y promoción de la salud; asesorar en la elaboración y ejecución sobre políticas de atención y educación en el ámbito de la Fisioterapia; identificar riesgos y factores de riesgo; evaluar y seleccionar a los usuarios que pueden beneficiarse de las medidas preventivas; proporcionar educación sanitaria a la población en los distintos ámbitos: familiar, escolar, deportivo, laboral y de ocio; planificar, establecer y aplicar ejercicios posturas y actividades en programas de prevención de la salud; colaborar con los servicios dedicados al desarrollo de la salud y ser un agente de salud; participar en los programas de educación maternal, pediátrica, geriátrica, escolar, laboral, deportiva, del adolescente, sexual y de educación especial; asesorar en programas de educación para la salud; diseñar, enseñar y aconsejar sobre los diferentes medios de prevención de las alteraciones funcionales, de control por medios físicos del dolor y, específicamente, en relación con la higiene postural, las situaciones de pérdida de movilidad y las fases agudas álgidas.

19. Relacionarse de forma efectiva con todo el equipo pluridisciplinar. Ello incluye: establecer los objetivos de Fisioterapia en el seno del equipo; recoger, escuchar y valorar las reflexiones del resto del equipo pluridisciplinar hacia sus actuaciones; aceptar y respetar la diversidad de criterios del resto de los miembros del equipo; reconocer las competencias, habilidades y conocimientos del resto de los profesionales sanitarios; participar e integrarse en los trabajos del equipo en sus vertientes científicas y profesionales, así como de relación con los familiares, grupos de interés e instituciones; hacer de la comunicación y el respeto a los profesionales las herramientas de superación de los conflictos interprofesionales y de competencias.
20. Incorporar a la cultura profesional los principios éticos y legales de la profesión. Lo que supone: respetar los derechos del paciente/usuario y de los familiares; identificar las posibles vulneraciones de dichos derechos y tomar las medidas adecuadas para preservarlos; identificar problemas éticos en la

práctica cotidiana y aplicar el razonamiento y el juicio crítico en su resolución; participar en los comités de ética asistencial y en los comités éticos de investigación clínica; ajustar la praxis profesional a los condicionantes deontológicos y a la normativa jurídica del ejercicio profesional; garantizar la confidencialidad de los datos del usuario y de los profesionales; velar porque las competencias propias del fisioterapeuta sean llevadas a término por profesionales debidamente titulados y colegiados, y denunciar el intrusismo y la falta de deontología profesional ante las instituciones profesionales y sanitarias; velar porque la incorporación de profesionales noveles a la práctica profesional sea la adecuada, facilitando su orientación inicial; actuar como perito en su materia ante requerimientos judiciales; estar al tanto de la legislación en materia de salud y seguridad vigentes e integrarlas en la práctica profesional.

21. Incorporar la investigación científica y la práctica basada en la evidencia como cultura profesional. Ello incluye: Establecer líneas de investigación en el ámbito de las competencias de la profesión y difundirlas en el grupo de investigación; Participar en el grupo de investigación del entorno; difundir los trabajos de investigación y sus conclusiones en la comunidad científica y profesional; establecer protocolos asistenciales de Fisioterapia basados en la práctica por evidencia científica; fomentar todas aquellas actividades profesionales que comporten la dinamización de la investigación en Fisioterapia.
22. Desarrollar la función docente como parte propia del ejercicio profesional. Lo que incluye: participar activamente en la formación de los profesionales de Fisioterapia; participar en la elaboración e impartición de programas educativos relacionados con la Fisioterapia dirigidos a grupos profesionales, interdisciplinarios y/o a la población en general; evaluar los propios niveles de conocimiento, actitudes y habilidades; participar en procesos de evaluación profesional, en general, y especialmente en aquellos procesos de recertificación que establezca la administración correspondiente.

23. Mantener actualizados los fundamentos de los conocimientos, habilidades y actitudes de las competencias profesionales, mediante un proceso de formación permanente (a lo largo de toda la vida); analizar críticamente los métodos, protocolos y tratamientos de la atención en Fisioterapia y velar porque éstos se adecuen a la evolución del saber científico.
24. Desarrollar actividades de planificación gestión y control de los servicios de Fisioterapia. Lo que incluye: participar en la elaboración, gestión y ejecución del plan de salud de la institución en la que se trabaje; establecer, definir y aplicar el funcionamiento de la unidad de Fisioterapia; establecer los programas sanitarios en materia de Fisioterapia; establecer, definir y aplicar los criterios de atención en Fisioterapia, utilizando adecuadamente los recursos disponibles, aplicando criterios de eficiencia como herramientas de trabajo y utilizando adecuadamente la tecnología; establecer, definir y aplicar los criterios para que la atención de Fisioterapia se haga de manera sistematizada, continuada y documentada para garantizar la calidad de la prestación sanitaria; participar en el funcionamiento y organización general de la institución en la que se trabaje.
25. Aplicar los mecanismos de garantía de calidad en la práctica de la Fisioterapia, ajustándose a los criterios, indicadores y estándares de calidad reconocidos y validados para la buena práctica profesional.
26. Afrontar el estrés, lo que supone tener capacidad para controlarse a sí mismo y controlar el entorno en situaciones de tensión.
27. Asumir riesgos y vivir en entornos de incertidumbre, es decir, tener la capacidad para desempeñar una responsabilidad sin conocer al 100% el resultado final.

28. Motivar a otros. Lo que supone tener la capacidad de generar en los demás el deseo de participar activamente y con ilusión en cualquier proyecto o tarea.
(Libro blanco Fisioterapia)

Competencias Actitudinales

Al finalizar los estudios, el poseedor del título de grado en Fisioterapia será capaz de:

1. Mantener una actitud de aprendizaje y mejora. Lo que incluye manifestar interés y actuar en una constante búsqueda de información y superación profesional, comprometiéndose a contribuir al desarrollo profesional con el fin de mejorar la competencia de la práctica y mantener el estatus que corresponde a una profesión titulada y regulada.
2. Manifestar un alto grado de autoconcepto, con una aceptación óptima de sí mismo, sin egocentrismo pero sin complejos.
3. Ajustarse a los límites de su competencia profesional en la atención a la salud.
4. Colaborar y cooperar con otros profesionales enriqueciéndose entre sí. Ello incluye: resolver la mayoría de las situaciones estableciendo una comunicación directa y asertiva buscando consensos; ayudar a otros profesionales de la salud en la práctica profesional; conocer los límites interprofesionales y emplear los procedimientos de referencia apropiados.
5. Manifestar respeto, valoración y sensibilidad ante el trabajo de los demás.

6. Desarrollar la capacidad para organizar y dirigir equipos de trabajo de modo efectivo y eficiente.
7. Manifestar discreción, utilizando de forma adecuada la información de la que dispone, preservando la dignidad del paciente.
8. Trabajar con responsabilidad, lo que supone ser capaz de hacer frente a las actividades de su puesto de trabajo sin necesidad de una estricta supervisión.
9. Mostrar su orientación al paciente/usuario, poniendo de manifiesto en su actuación que el ciudadano y sus necesidades son el eje en torno al cual giran sus decisiones.

Como se puede observar, algunas de las competencias que hemos recogido como específicas coinciden en su denominación y contenidos con determinadas competencias transversales, pero hemos decidido incorporarlas como competencias específicas, dada la extraordinaria importancia que le confieren los Colegios y Asociaciones Profesionales tanto nacionales como internacionales. (Libro blanco Fisioterapia)

2.5.3 Competencias de la carrera de Terapia Física por semestre

La Universidad Técnica del Norte, en el año 2007 mediante aprobación del SENESCYT, crea la carrera de Terapia Física Médica; y mediante el Honorable Consejo Universitario se decide aprobar los resultados de aprendizaje, competencias genéricas y específicas para la carrera, que se detallan a continuación; mismas que están planificadas en función de cumplir con la misión, visión y objetivos de la carrera.

Primer Semestre

- Conocer el sistema musculoesquelético, cardiocirculatorio, respiratorio y digestivo e identificar cada una de sus estructuras.
- Proporcionar una atención de fisioterapia de forma eficaz, otorgando una asistencia integral a los pacientes/usuarios.
- Conocer las técnicas de aprendizaje y sus diversos componentes.
- Conocer los fundamentos físicos que intervienen en los procesos biológicos.
- Diagnosticar e interpretar los fenómenos y condiciones de salud, económicas-sociales, políticas y culturales, en que vive la sociedad ecuatoriana, latinoamericana y mundial.

Segundo Semestre

- Conocer el sistema digestivo, endocrino, metabólico, excretor, reproductor, y nervioso e identificar cada una de sus estructuras.
- Identificar los diferentes momentos de la metodología de la investigación, a la luz de los diferentes paradigmas del conocimiento científico.
- Conocer la situación de salud de la población, analizando los estilos de vida y aplicarlos en el desarrollo comunitario.
- Coparticipar con las instituciones de salud y la comunidad para encontrar las falencias nutricionales, determinantes de desnutrición, sobrepeso, obesidad y trastornos metabólicos.
- Identificar y aplicar los efectos e influencia de los agentes físicos sobre el organismo humano
- Conocer los procedimientos terapéuticos que se aplican a las víctimas de accidentes o enfermedad repentina, mientras llega la ayuda especializada.
- Incorporar a la cultura profesional los principios éticos de la profesión.
- Conocer la biomecánica y patomecánica del cuerpo humano

- Aplicar los mecanismos de bioseguridad y garantía de calidad en la práctica de la Fisioterapia, ajustándose a los criterios, indicadores y estándares de calidad reconocidos y validados para la buena práctica profesional.

Tercer Semestre

- Conocer el sistema nervioso central y periférico y reconocer cada una de sus estructuras.
- Aplicar los procedimientos de Kinesiterapia, masoterapia, y otras técnicas manuales.
- Aplicar la estadística como una solución a los problemas biológicos.
- Reconocer los diferentes tipos de lesiones óseas y su tratamiento y evolución
- Conocer la función ergonómica completa mediante la evaluación de: sistema óseo, sistema muscular, sistema articular y su rendimiento para beneficio del paciente.
- Aplicar las distintas modalidades de electroterapia.
- Interpretar los conceptos fundamentales de la kinesioterapia y su aplicación en los pacientes como parte de la fisioterapia.
- Aplicar las técnicas de Masoterapia que les permita localizar, identificar y tratar trastornos en los tejidos blandos.

Cuarto Semestre

- Conocer la estructura del sistema nervioso, desde su nivel organizacional primario hasta las estructuras más complejas
- Conocer los fundamentos de la medicina deportiva y su aplicación práctica en los tratamientos con el paciente.
- Diferenciar la patología existente y darle un título a la misma mediante el conocimiento de signos y síntomas que caracterizan a cada enfermedad.

- Interpretar y aplicar la utilidad de los diferentes dispositivos ortésicos y protésicos en la rehabilitación de los pacientes.
- Conocer los fundamentos de la kinesioterapia y su aplicación práctica en los tratamientos con el paciente.
- Conocer y dominar las técnicas complementarias mediante el uso de dispositivos instrumentales mecánicos.
- Conocer el desarrollo y el crecimiento integral del niño/niña, en sus aspectos físico, psicomotriz, cognitivo, social y emocional para que las/los estudiantes puedan adquirir las destrezas necesarias para el ejercicio de su profesión.

Quinto Semestre

- Desarrollar actividades de planificación gestión y control de los servicios de Fisioterapia
- Conocer los fundamentos de control motor en neurorehabilitación y su aplicación en tratamiento de pacientes neurológicos.
- Conocer las distintas técnicas, métodos, que se utilizan en la rehabilitación traumatológica, para tener una mayor efectividad en el tratamiento fisioterapéutico, con los pacientes.
- Conocer los fundamentos específicos y técnicas de la Terapia Pediátrica y su aplicación práctica en los niños.
- Conocer las distintas técnicas, métodos, que se utilizan en la rehabilitación CardioRespiratoria, para tener una mayor efectividad en el tratamiento fisioterapéutico
- Interpretar los conceptos de la terapia reumatológica y su aplicación en los pacientes, como parte de la fisioterapia

- Conocer las técnicas fisioterapéuticas en el campo de rehabilitación dermatológica
- Conocer las patologías básicas psiquiátricas y su tratamiento en el campo de la rehabilitación.
- Adquirir experiencia en la práctica que proporcione habilidades y destrezas técnicas y manuales que desarrolle la capacidad de integración de los conocimientos adquiridos.

Sexto Semestre

- Conocer y aplicar las técnicas fisioterapéuticas en el tratamiento de pacientes postquirúrgicos que presenten complicación o disminución de sus potencialidades físicas, en las diferentes etapas del proceso de recuperación.
- Elaborar el del diseño del trabajo de Tesis con el rigor metodológico y científico, así como con las normativas correspondientes a la Universidad.
- Conocer y aplicar las técnicas fisioterapéuticas en el tratamiento de patologías deportivas.
- Interpretar el papel de la kinesioterapia específica en la Rehabilitación y Fisioterapia de la patología Urológica y Ginecológica.
- Conocer las características individuales y la cosmovisión del individuo geriátrico, e instruir en técnicas específicas de Terapia Geriátrica
- Capacitar a los/las estudiantes en la elaboración del diseño del trabajo de Tesis con el rigor metodológico y científico, así como con las normativas correspondientes a la Universidad
- Aplicar los procedimientos fisioterapéuticos basados en métodos y técnicas de actuación a aplicar en las diferentes patologías, así como en la promoción, conservación de la salud y prevención de la enfermedad
- Resolver casos clínicos que se presenten, mediante el razonamiento, seleccionando los protocolos o procedimientos más adecuados en cada patología

Séptimo Semestre

- Elaborar el trabajo final de graduación
- Aplicar los procedimientos fisioterapéuticos basados en métodos y técnicas de actuación a aplicar en las diferentes patologías, así como en la promoción, conservación de la salud y prevención de la enfermedad
- Valorar el estado funcional del paciente considerando los aspectos físicos, psicológicos y sociales, describir si hay alteraciones, limitaciones funcionales, discapacidades o riesgos asociados.
- Elaborar de forma sistemática la historia clínica de fisioterapia donde se registre de forma adecuada y eficaz todos los pasos seguidos desde la recepción del paciente hasta el informe de alta.
- Emitir el diagnóstico de fisioterapia, de acuerdo con las normas internacionalmente y con instrumentos fiables de validación.
- Elaborar un plan específico de intervención.
- Utilizar los procedimientos y protocolos en la atención fisioterapéutica.
- Evaluar la evolución de los resultados obtenidos con el tratamiento en relación a los objetivos propuestos.
- Elaborar el informe al alta de fisioterapia cuando se considere que se han cubierto los objetivos planteados.
- Aplicar diferentes procedimientos de fisioterapia en la prevención de la enfermedad y en la promoción de la salud.

Octavo Semestre

- Elaborar el trabajo final de graduación
- Aplicar los procedimientos fisioterapéuticos basados en métodos y técnicas de actuación a aplicar en las diferentes patologías, así como en la promoción, conservación de la salud y prevención de la enfermedad

- Valorar el estado funcional del paciente considerando los aspectos físicos, psicológicos y sociales, describir si hay alteraciones, limitaciones funcionales, discapacidades o riesgos asociados.
- Elaborar de forma sistemática la historia clínica de fisioterapia donde se registre de forma adecuada y eficaz todos los pasos seguidos desde la recepción del paciente hasta el informe de alta.
- Emitir el diagnóstico de fisioterapia, de acuerdo con las normas internacionales y con instrumentos fiables de validación.
- Elaborar un plan específico de intervención.
- Utilizar los procedimientos y protocolos en la atención fisioterapéutica.
- Evaluar la evolución de los resultados obtenidos con el tratamiento en relación a los objetivos propuestos.
- Elaborar el informe al alta de fisioterapia cuando se considere que se han cubierto los objetivos planteados.
- Aplicar diferentes procedimientos de fisioterapia en la prevención de la enfermedad y en la promoción de la salud.

2.6. Aspectos legales

2.6.1 Constitución de la República del Ecuador 2008

2.6.2 Régimen del Buen Vivir

Primer capítulo

Capítulo primero

Sección Primera

Educación

Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

Art. 351.- El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Art. 352.- El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. (Asamblea, 2008)

Sección octava

Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad,

eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

2.6.3 Reglamento de la UTN para el seguimiento de egresados y graduados y bolsa de trabajo

Que el artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador dice textualmente: "el sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo"

Que el artículo 355 de la Constitución de la República del Ecuador dice textualmente: "El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución".

Que el artículo 11 literal e) de la Ley Orgánica de Educación Superior dice textualmente: "Promover y propiciar políticas públicas que promuevan una oferta académica y profesional acorde a los requerimientos del desarrollo nacional".

Capítulo VI Artículo 6.-

La Comisión de Seguimiento a Graduados estará conformada por: un Coordinador

docente designado por el HCU, quien presidirá la Comisión, los Subdecanos, el Subdirector del Instituto de Postgrado, el Director del Departamento de Vinculación con la Colectividad y el Director del Departamento de Informática o su delegado.

Artículo 7.-

Funciones de la Comisión

- a) Cumplimiento de los objetivos del sistema de seguimiento a graduados de la Universidad.
- b) Diseño de los instrumentos técnicos para la recolección de información de graduados y empleadores.
- c) Actualización del sistema de seguimiento a graduados.
- d) Construcción de propuestas académicas en función de los resultados de los estudios de seguimiento para atender las necesidades de información permanente de los graduados.
- e) Organización de encuentros con los graduados y foros con los empleadores.
- f) Elaboración y difusión de informes anuales de seguimiento a graduados para conocimiento de las autoridades de la universidad y unidades académicas.
- g) Reunirse en forma ordinaria una vez por mes y en forma extraordinaria a petición del Coordinador o por lo menos tres miembros de la Comisión.

Artículo 8.-

Del procedimiento

- El Departamento de Vinculación será el encargado de aplicar las encuestas a los graduados y realizar el ingreso de la información al sistema informático.
- El Departamento de Informática establecerá los mecanismos para el ingreso y procesamiento de la información.
- Del análisis e interpretación de la información se encargará el Comité técnico que estará integrado por: Coordinador de la Carrera o su Delegado, Coordinador de la

Comisión, un delegado del CUICYT y un Delegado del Departamento de Informática.

- La comisión de seguimiento establecerá anualmente las carreras y programas que serán sometido al estudio correspondiente.
- Los estudios sucesivos de las carreras y programas se harán cada tres años.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Es de tipo descriptiva ya que se pretende describir el problema que aqueja a los graduados de la carrera de Terapia Física Médica, para saber las razones del índice de empleabilidad, también debido a que no se interviene ni manipula el factor de estudio, solo se observa y analiza lo que ocurre con la situación laboral de los graduados de Terapia Física Médica.

Es de enfoque cuali – cuantitativa, debido a que la naturaleza de los datos permitió establecer una escala de carácter cualitativo, se evaluó la situación laboral, y es cuantitativo porque esa situación laboral se vio reflejada con estadística inferencial y descriptiva, con escalas numéricas.

Es un estudio de tipo correlacional, ya que busca la relación entre la situación laboral y otras variables que pueden influir en ella.

3.2. Diseño de la investigación

Es un estudio no experimental porque no se trabaja con grupos controles, ni se busca probar hipótesis, de corte transversal ya que se lo realizará por una sola vez en un corto período de tiempo.

3.3 Población

La población a investigar fueron 154 graduados en la carrera de Terapia Física de la UTN; en la cual constó las cuatro promociones, la primera del 2007 de los cuales se tomó una muestra de 111 terapeutas, la cual se calculó con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{PQN}{(N - 1)e^2/k^2 + PQ}$$

n= Tamaño de la muestra.

P.Q= Varianza medida de la población (0.25).

N= Población.

E= Error admisible (1%=0.01, 2%=0.02, 5%=.05).

K= Coeficiente de corrección del error (2).

Datos

n=?

P.Q=0.25

N=175

E=5% (0.05)

K=2

$$n = \frac{PQN}{(N - 1)e^2/k^2 + PQ}$$

$$n = \frac{0.25 * 154}{(154 - 1)0.05^2/2^2 + 0.25}$$

$$n = 111$$

Esta investigación se realizó en las principales instituciones tanto privadas como públicas de las provincias de Imbabura, Carchi, Pichincha, Guayas, entre otros. Donde se encuentran laborando los estudiantes graduados de la carrera de Terapia Física de la UTN, se trabajó mediante la aplicación de una encuesta que se realizó a los graduados.

1.4 Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Empleabilidad

| CONTEXTUALIZACIÓN | CATEGORIAS O DIMENSIONES | INDICADORES | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|---|---------------------------------|---|--------------------------------|
| Constructo psicosocial que indica la probabilidad de una persona de conseguir o mantener un empleo atractivo en un contexto socio-laboral concreto. | Disponibilidad de empleo. | <ul style="list-style-type: none">▪ Empleados.▪ Desempleados | Encuesta. |

3.5 Métodos de investigación

3.5.1 Método inductivo

Debido a que a partir de los datos obtenidos se pudo llegar a la teoría, es decir, se analizó de lo particular a lo general, de lo grande a lo pequeño; también se hizo conclusiones generales a partir de ideas específicas que se obtuvieron de los resultados estadísticos. En la presente investigación se hizo uso de este método en las conclusiones y recomendaciones.

3.5.2 Método deductivo

Debido a que se partió de lo general a lo particular, siendo así que se partió de enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos, se infirieron enunciados particulares. Tal y como se puede apreciar en el acápite de análisis de resultados y discusión, en donde a partir de premisas obtenidas en el diagnóstico se pudo hacer inferencias y apreciaciones más profundas.

3.5.3 Método analítico

Debido a que se pretendió utilizar un proceso de identificación de las variables investigadas, no solo se describió sino que se realizó una interpretación de los resultados, pudiendo establecer relaciones entre ellos. Y además se relacionó con la teoría y otros estudios que han tenido el mismo objetivo y relevancia que el estudio presentado.

3.5.4 Método sintético

Por el contrario al método analítico, se utilizó este método para establecer las conclusiones y la discusión de resultados.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de datos se utilizó una base de datos proporcionada por la carrera, en la cual constaba el listado de los estudiantes ya graduados categorizados por promoción y fecha de grado; esta lista nos permitió observar, analizar e indagar sobre el lugar donde se desempeñan laboralmente cada uno de ellos; lugares donde se realizó la encuesta respectivamente.

Se utilizó como técnica una encuesta estructurada, la cual permitió dialogar con el encuestado con la finalidad de obtener respuestas verbales y verídicas, la encuesta consta de 39 preguntas.

Con la aplicación de la encuesta se registró datos personales, si trabaja, dónde, a que actividad se dedica actualmente, que tiempo tardo en conseguir empleo por primera vez, los medios utilizados para conseguir el empleo, el cargo que desempeña, el régimen jurídico al que pertenece la empresa, las horas de trabajo diarias; hay dos bloques de donde se le pide al profesional que califique tanto Competencias generales como Especificas de la carrera de Terapia Física de lo aprendido en la Universidad que impacto ha tenido en su desarrollo académico y/o laboral con ítems de 1 al 4 siendo 1 el de menor impacto y 4 como el de mayor impacto; y el tipo de especialización a la que los profesionales se han inclinado.

3.7 Análisis e interpretación de datos

Al finalizar la aplicación de la encuesta y recopilar todos los datos, se realizó la tabulación de los resultados; así se realizó un conteo de las 39 preguntas propuestas a los 111 profesionales encuestados, en la tabulación únicamente se tomaron en cuenta los gráficos que ayudan a tomar en cuenta y cumplir con los objetivos específicos de la investigación propuesta, y a dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas.

En la presentación de la información se la hizo mediante tablas y gráficos elaborados en la base de datos mediante EPIINFO, obteniendo las tablas preliminares para luego trasladar a Microsoft Excel para poder analizar e interpretar el resultado de los datos de una forma más clara y exacta.

3.8 Validez y confiabilidad de la investigación

La encuesta utilizada para el **“ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE TERAPIA FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.”** Instrumento que fue adaptado y validado por docentes de la carrera de Terapia Física Médica, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte en el mes de Abril del año 2015.

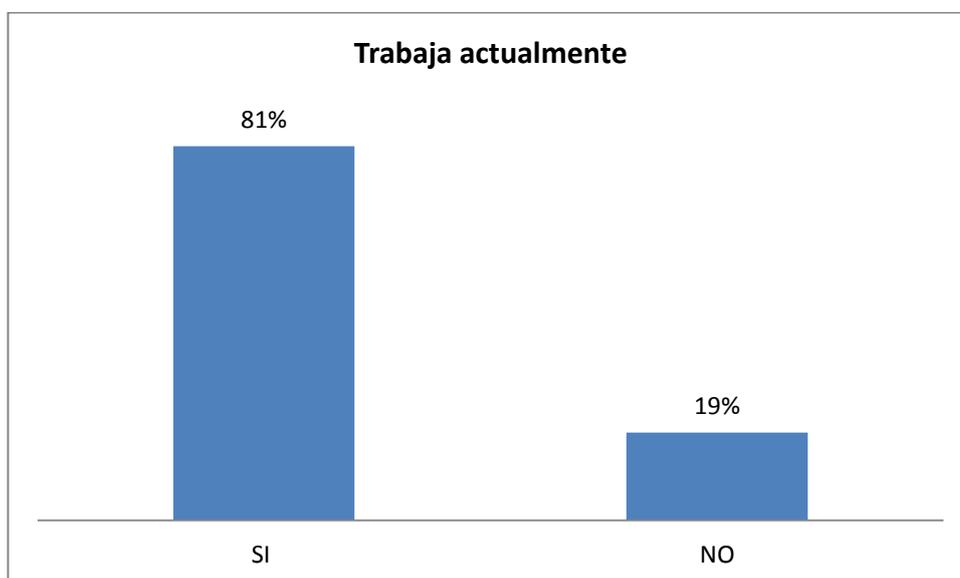
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1 Distribución porcentual del empleo

| 1.- TRABAJA | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| SI | 90 | 81% |
| NO | 21 | 19% |
| Total | 111 | 100% |

Gráfico 1 Distribución porcentual del empleo

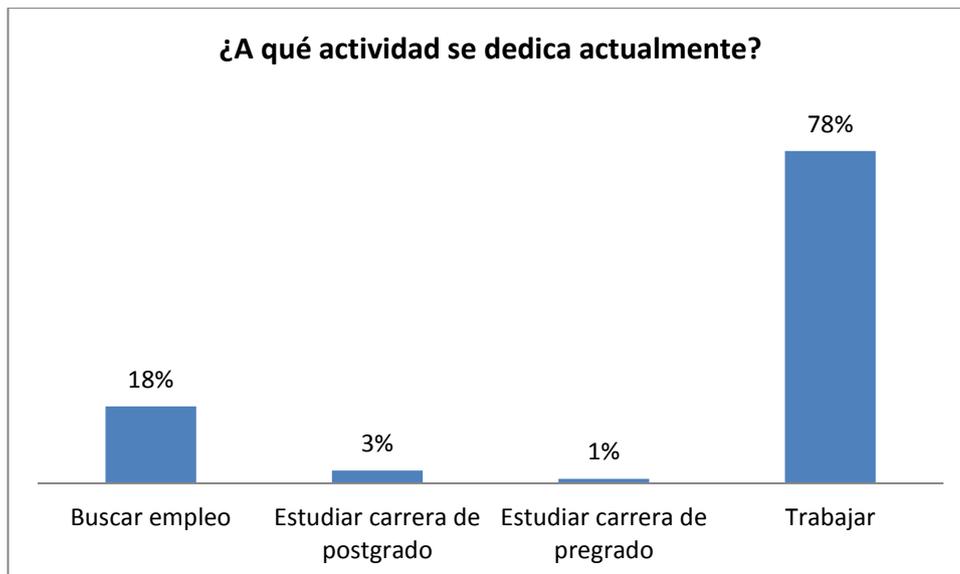


Podemos observar que el 81% de las personas trabajan, mientras que apenas el 19% se encuentra desempleado. Es decir que de cada 10 graduados en la carrera la tasa de empleo es de 8.

Tabla 2 Actividad a la que se dedica actualmente

| 2.- ¿A QUE ACTIVIDAD SE DEDICA ACTUALMENTE? | Frecuencia | Porcentaje |
|--|-------------------|-------------------|
| Buscar empleo | 20 | 18% |
| Estudiar carrera de postgrado | 3 | 3% |
| Estudiar carrera de pregrado | 1 | 1% |
| Trabajar | 87 | 78% |
| Total | 111 | 100% |

Gráfico 2 Actividad a la que se dedica actualmente

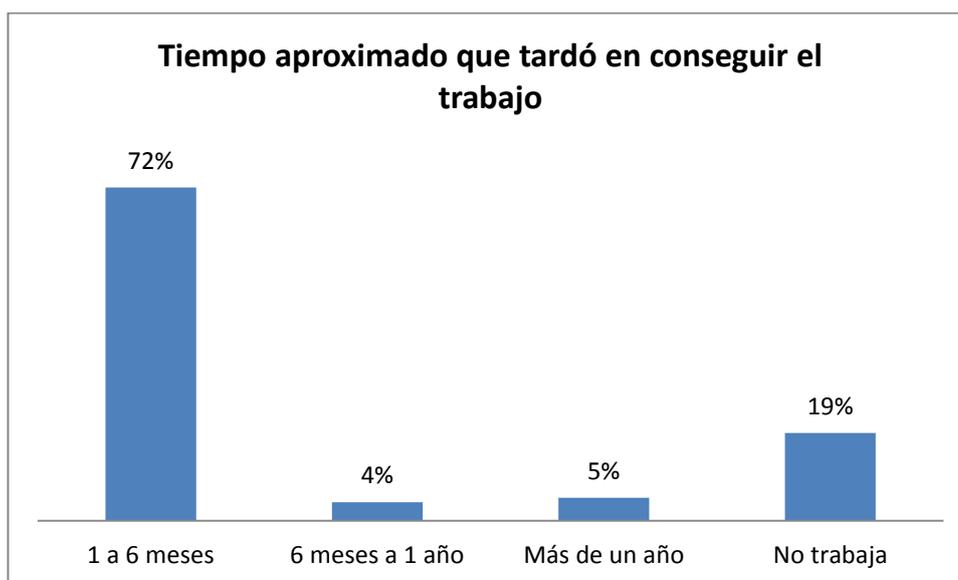


La mayoría de los graduados se dedican a trabajar ocupando el 78%, el 18% se dedica a buscar empleo, el 3% estudia una carrera de postgrado y 1% se dedican estudiar carrera de pregrado.

Tabla 3 Tiempo aproximado que se tardó en conseguir empleo

| 3.- QUE TIEMPO APROXIMADO TARDO EN CONSEGUIR EMPLEO POR PRIMERA VEZ | Frecuencia | Porcentaje |
|--|-------------------|-------------------|
| 1 a 6 meses | 80 | 72% |
| 6 meses a 1 año | 4 | 4% |
| Más de un año | 6 | 5% |
| No trabaja | 21 | 19% |
| Total | 111 | 100% |

Gráfico 3 Tiempo aproximado que se tardó en conseguir empleo

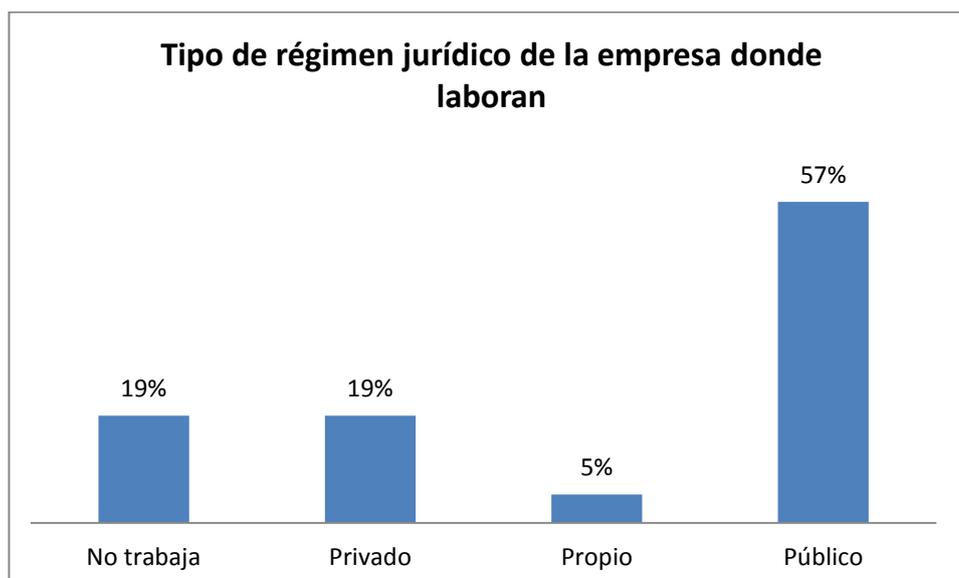


El 72% de los graduados tardó de 1 a 6 meses en conseguir empleo por primera vez, el 19% está desempleado, tomando en cuenta que algunos realizan voluntariados y otro porcentaje bastante considerable realiza carreras de postgrado.

Tabla 4 Tipo régimen jurídico de la empresa en la que trabaja

| 4.- EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN EN QUE TRABAJA ES: | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-------------------|-------------------|
| No trabaja | 21 | 19% |
| Privado | 21 | 19% |
| Propio | 6 | 5% |
| Público | 63 | 57% |
| Total | 111 | 100% |

Gráfico 4 Tipo régimen jurídico de la empresa en la que trabaja

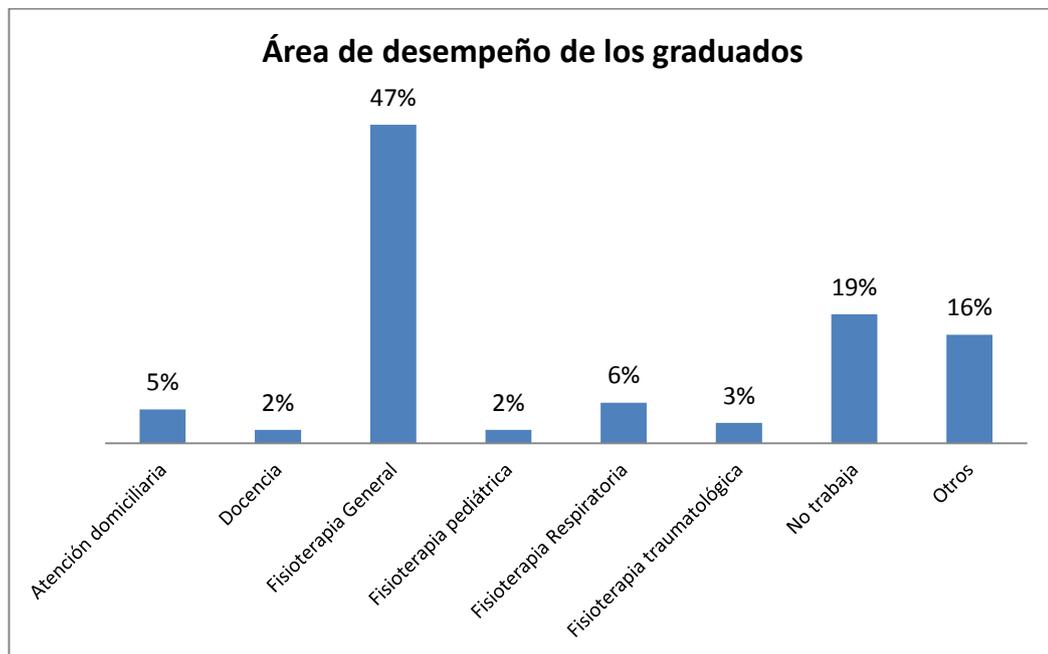


El porcentaje más alto es el 57% que corresponde al sector público, el régimen privado ocupa el 19% de los resultados; apenas el 5% corresponde a graduados que tienen su propio negocio. El 19% no trabaja.

Tabla 5 Área de desempeño laboral

| 5.- SU ÁREA DE DESEMPEÑO ES: | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Atención domiciliaria | 6 | 5% |
| Docencia | 2 | 2% |
| Fisioterapia General | 52 | 47% |
| Fisioterapia pediátrica | 2 | 2% |
| Fisioterapia Respiratoria | 7 | 6% |
| Fisioterapia traumatológica | 3 | 3% |
| No trabaja | 21 | 19% |
| Otros | 18 | 16% |
| Total | 111 | 100% |

Gráfico 5 Área de desempeño laboral

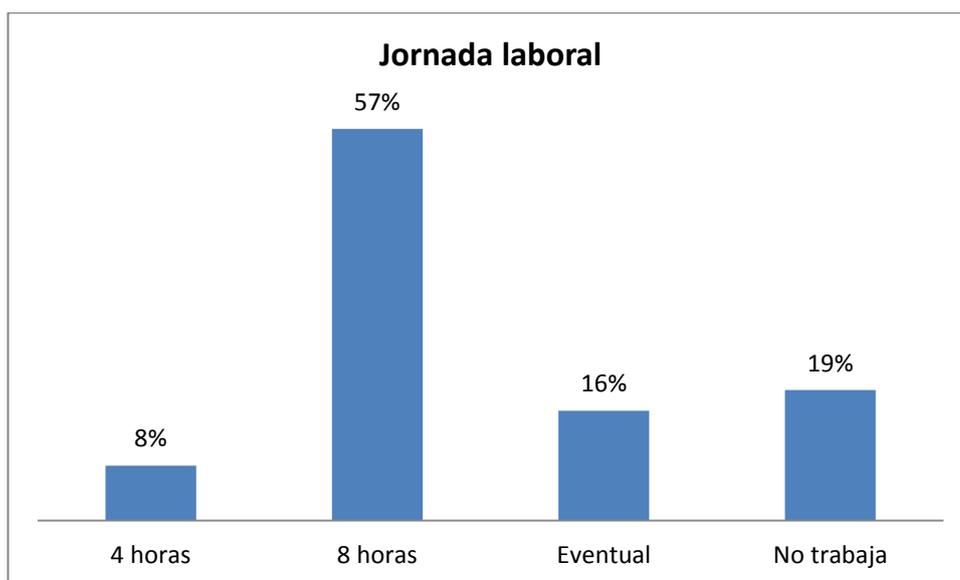


El mayor porcentaje de acuerdo al área de desempeño profesional es el 47% que corresponde a fisioterapia general mientras que el menor porcentaje es de 2% que corresponde a docencia y terapia pediátrica.

Tabla 6 Jornada laboral de los empleados

| 6.- ¿CUÁNTAS HORAS AL DÍA LE DEDICA AL EMPLEO? | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-------------------|-------------------|
| 4 horas | 9 | 8% |
| 8 horas | 63 | 57% |
| Eventual | 18 | 16% |
| No trabaja | 21 | 19% |
| Total | 111 | 100% |

Gráfico 6 Jornada laboral de los empleados



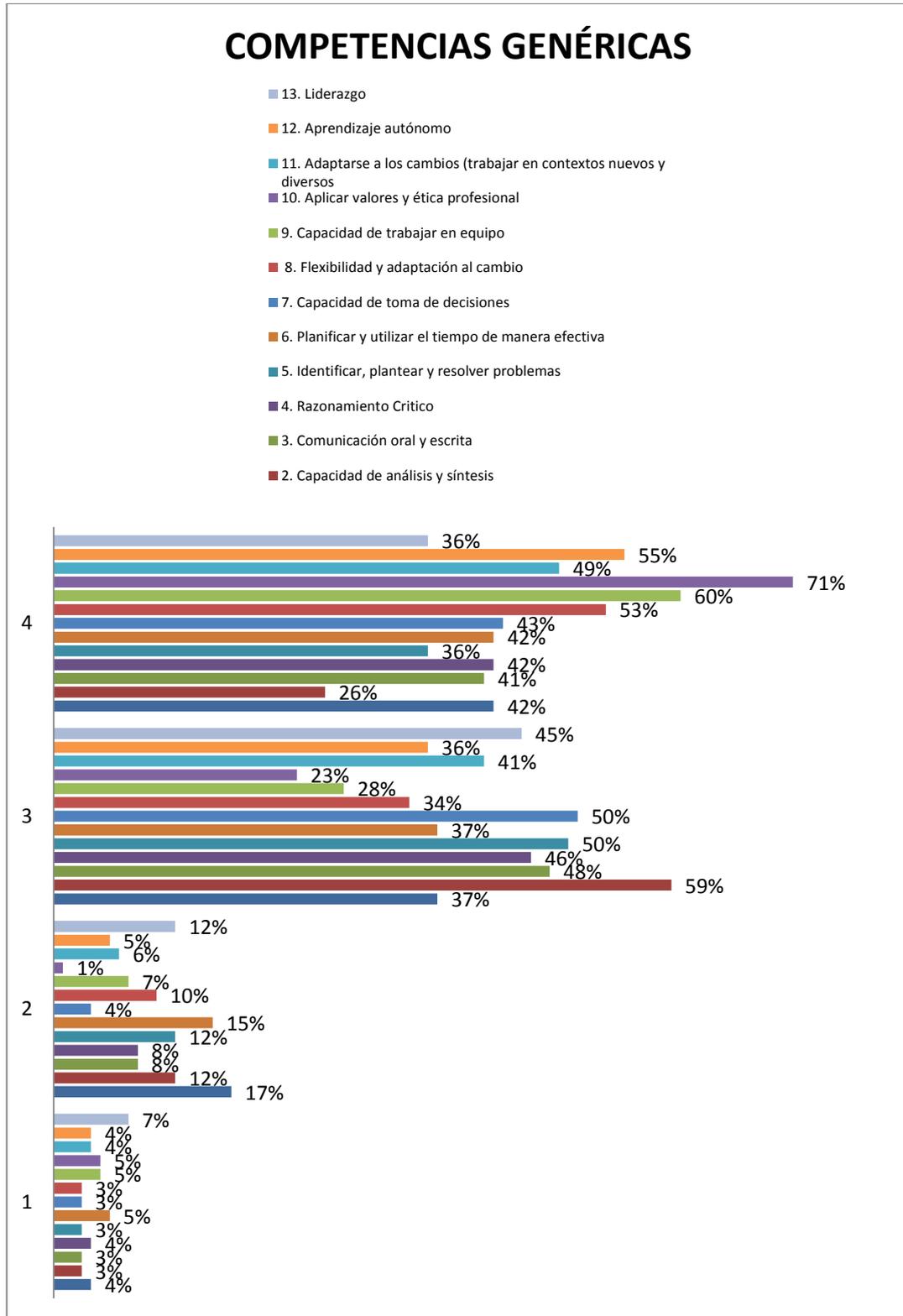
El 57% de los graduados trabajan 8 horas al día mientras tanto 8% trabajan 4 horas al día (JORNADA PARCIAL) y el porcentaje de las personas que trabajan eventualmente corresponde al 16%.

Tabla 7 Competencia genéricas

Las competencias genéricas se van desarrollando durante el tiempo de formación de los estudiantes, las cuales tienen la finalidad de que al estudiante se le facilite el aprendizaje de las herramientas específicas o técnicas durante la carrera, se evaluó con una escala del 1 al 4; en donde 1 es lo mínimo y 4 el máximo.

| Competencias Genéricas | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | Total | |
|---|----|---|----|----|----|----|----|----|-------|-----|
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| 1. Aprender y mantenerse actualizado | 4 | 4 | 19 | 17 | 41 | 37 | 47 | 42 | 111 | 100 |
| 2. Capacidad de análisis y síntesis | 3 | 3 | 13 | 12 | 66 | 59 | 29 | 26 | 111 | 100 |
| 3. Comunicación oral y escrita | 3 | 3 | 9 | 8 | 53 | 48 | 46 | 41 | 111 | 100 |
| 4. Razonamiento Crítico | 4 | 4 | 9 | 8 | 51 | 46 | 47 | 42 | 111 | 100 |
| 5. Identificar, plantear y resolver problemas | 3 | 3 | 13 | 12 | 55 | 50 | 40 | 36 | 111 | 100 |
| 6. Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva | 6 | 5 | 17 | 15 | 41 | 37 | 47 | 42 | 111 | 100 |
| 7. Capacidad de toma de decisiones | 3 | 3 | 4 | 4 | 56 | 50 | 48 | 43 | 111 | 100 |
| 8. Flexibilidad y adaptación al cambio | 3 | 3 | 11 | 10 | 38 | 34 | 59 | 53 | 111 | 100 |
| 9. Capacidad de trabajar en equipo | 5 | 5 | 8 | 7 | 31 | 28 | 67 | 60 | 111 | 100 |
| 10. Aplicar valores y ética profesional | 5 | 5 | 1 | 1 | 26 | 23 | 79 | 71 | 111 | 100 |
| 11. Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos) | 4 | 4 | 7 | 6 | 46 | 41 | 54 | 49 | 111 | 100 |
| 12. Aprendizaje autónomo | 4 | 4 | 6 | 5 | 40 | 36 | 61 | 55 | 111 | 100 |
| 13. Liderazgo | 8 | 7 | 13 | 12 | 50 | 45 | 40 | 36 | 111 | 100 |

Gráfico 7 Competencia genéricas



En las competencias generales dentro de las más importantes se encontró que el 71% califica con 4 la aplicación de valores y ética profesional, el 59% de ellos califica la capacidad de análisis y síntesis con un 3 en la escala de evaluación, el 42% evalúa con un 4 el aprender y mantenerse actualizado al igual que el razonamiento crítico, el 55% calificó con un 4 al aprendizaje autónomo.

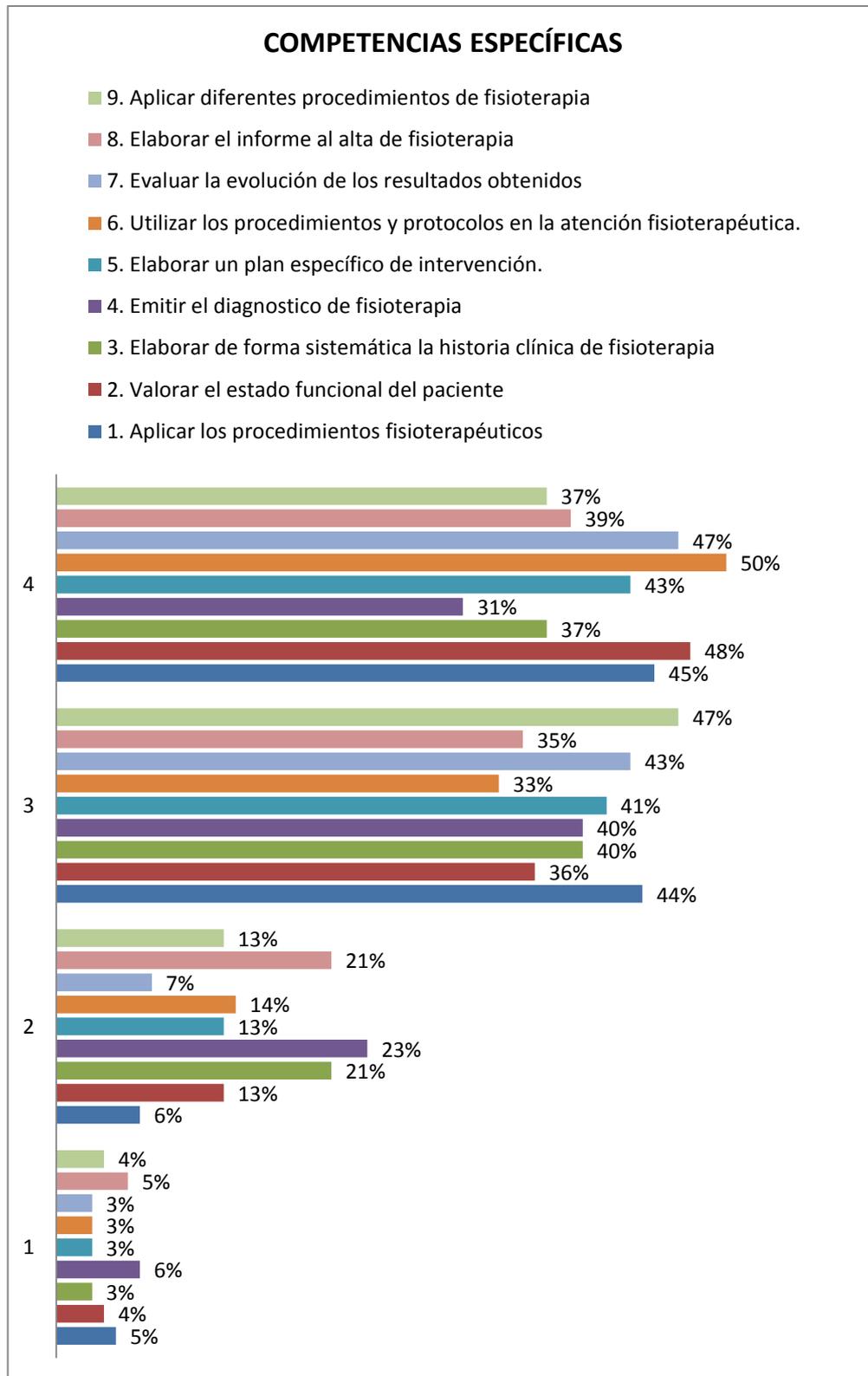
La competencia de liderazgo es la que obtuvo el mayor porcentaje de valoración mínima (1) 7%.

Tabla 8 Competencias específicas

Las competencias específicas son aquellas que se centran en los saberes teóricos de cada disciplina a lo largo de la carrera del estudiante, se evaluó con una escala del 1 al 4; en donde 1 es lo mínimo y 4 el máximo.

| Competencias Específicas | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | Total | |
|--|----|---|----|----|----|----|----|----|-------|-----|
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| 1. Aplicar los procedimientos fisioterapéuticos | 5 | 5 | 7 | 6 | 49 | 44 | 50 | 45 | 111 | 100 |
| 2. Valorar el estado funcional del paciente | 4 | 4 | 14 | 13 | 40 | 36 | 53 | 48 | 111 | 100 |
| 3. Elaborar de forma sistemática la historia clínica de fisioterapia | 3 | 3 | 23 | 21 | 44 | 40 | 41 | 37 | 111 | 100 |
| 4. Emitir el diagnóstico de fisioterapia | 7 | 6 | 26 | 23 | 44 | 40 | 34 | 31 | 111 | 100 |
| 5. Elaborar un plan específico de intervención. | 3 | 3 | 14 | 13 | 46 | 41 | 48 | 43 | 111 | 100 |
| 6. Utilizar los procedimientos y protocolos en la atención fisioterapéutica. | 3 | 3 | 15 | 14 | 37 | 33 | 56 | 50 | 111 | 100 |
| 7. Evaluar la evolución de los resultados obtenidos | 3 | 3 | 8 | 7 | 48 | 43 | 52 | 47 | 111 | 100 |
| 8. Elaborar el informe al alta de fisioterapia | 6 | 5 | 23 | 21 | 39 | 35 | 43 | 39 | 111 | 100 |
| 9. Aplicar diferentes procedimientos de fisioterapia | 4 | 4 | 14 | 13 | 52 | 47 | 41 | 37 | 111 | 100 |

Gráfico 8 Competencias específicas



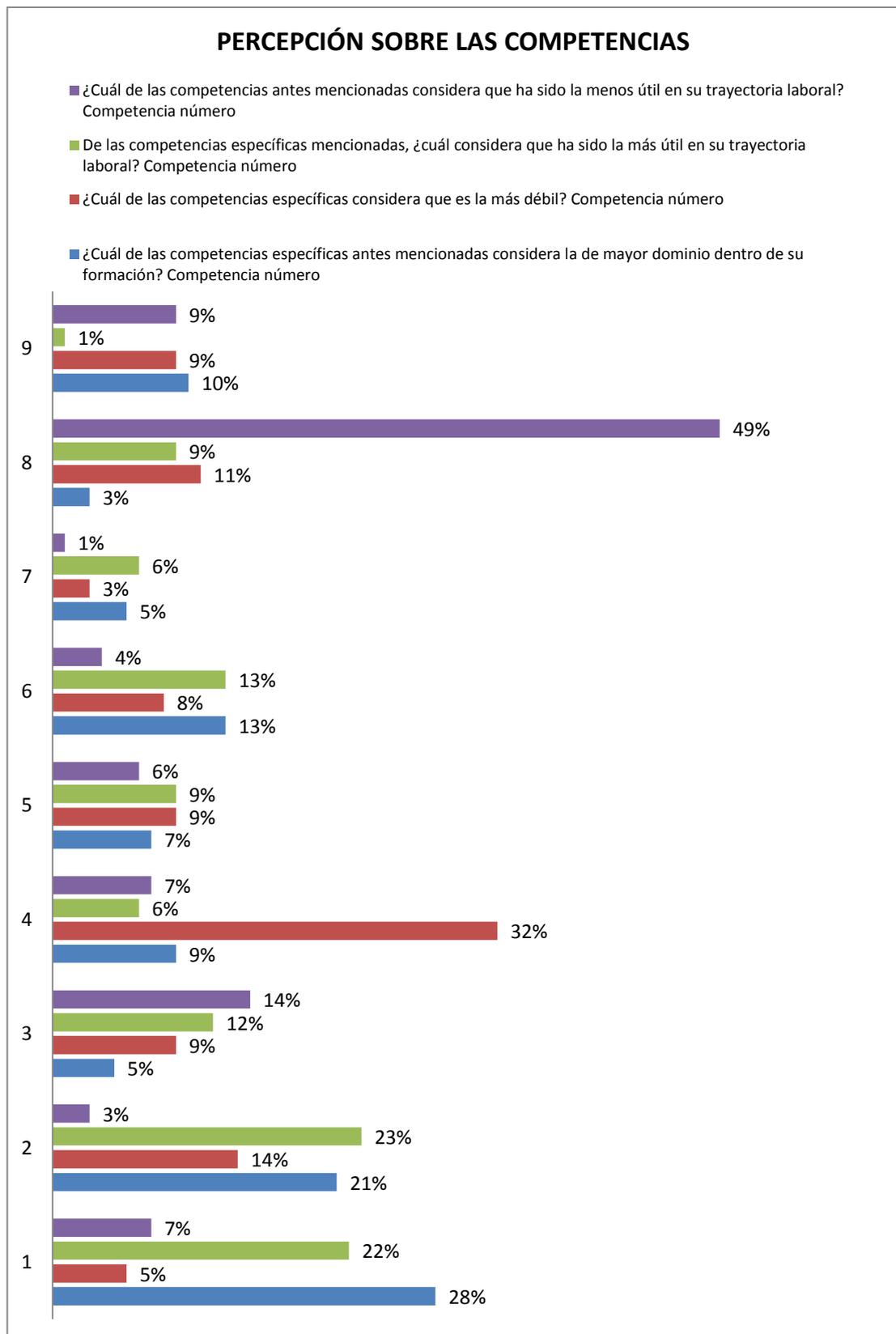
La competencia específica con mayor desempeño es la número 1 la cual implica aplicar los procedimientos fisioterapéuticos con un 28%; al contrario la competencia específica donde más falencias encuentran es la número 4 con un 32% la cual indica emitir el diagnóstico de fisioterapia.

La competencia más útil desde la perspectiva de los graduados es la número 1 (Aplicar los procedimientos fisioterapéuticos) con un 28% y la que menos útil para ellos ha sido es la número 8 (Elaborar el informe al alta de fisioterapia) con un 49% que es elaborar el informe al alta de la fisioterapia.

Tabla 9 Resumen de las Competencias

| Criterio | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | Total | |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|----|----|----|---|----|----|----|----|-------|-----|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| ¿Cuál de las competencias específicas antes mencionadas considera la de mayor dominio dentro de su formación? Competencia número | 31 | 28 | 23 | 21 | 5 | 5 | 10 | 9 | 8 | 7 | 14 | 13 | 6 | 4 | 3 | 3 | 11 | 10 | 111 | 100 |
| ¿Cuál de las competencias específicas considera que es la más débil? Competencia número | 6 | 5 | 15 | 14 | 10 | 9 | 36 | 32 | 10 | 9 | 9 | 8 | 3 | 3 | 12 | 11 | 10 | 9 | 111 | 100 |
| De las competencias específicas mencionadas, ¿cuál considera que ha sido la más útil en su trayectoria laboral? Competencia número | 24 | 22 | 25 | 23 | 13 | 12 | 7 | 6 | 10 | 9 | 14 | 13 | 7 | 6 | 10 | 9 | 1 | 1 | 111 | 100 |
| ¿Cuál de las competencias antes mencionadas considera que ha sido la menos útil en su trayectoria laboral? Competencia número | 8 | 7 | 3 | 3 | 16 | 14 | 8 | 7 | 7 | 6 | 4 | 4 | 1 | 1 | 54 | 49 | 10 | 9 | 111 | 100 |

Gráfico 9 Resumen de las competencias

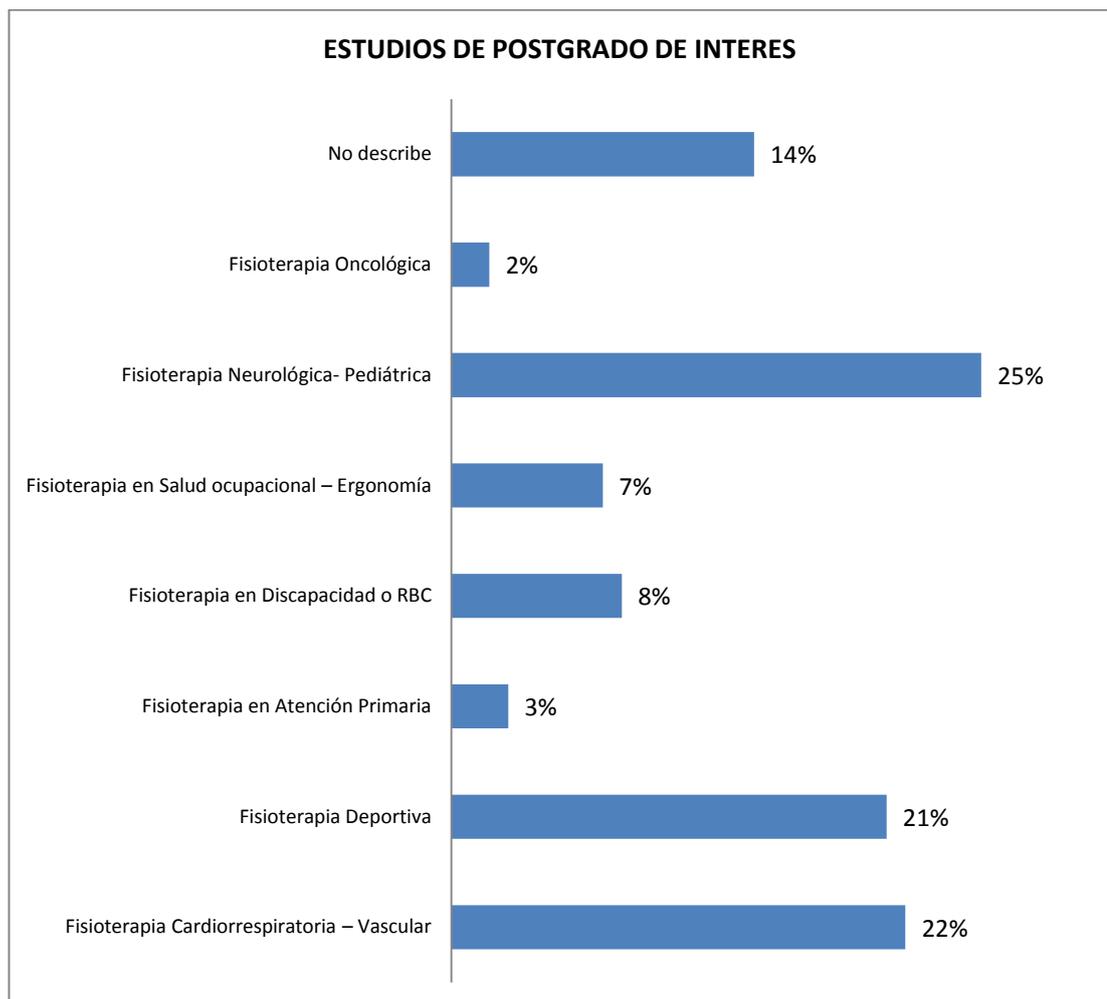


La mayoría el 28% considera que la competencia específica con mayor desempeño es la número 1 que implica aplicar los procedimientos fisioterapéuticos. Seguida de la competencia 2 que implica valorar el estado funcional del paciente. La competencia específica donde más falencias encuentran es la número 4 (33%) que indica emitir el diagnóstico de fisioterapia. La competencia más útil desde la perspectiva de los graduados es la número 2 (23%) y la que menos útil para ellos ha sido es la número 8 (49%) que es elaborar el informe al alta de la fisioterapia.

Tabla 10 Necesidad de estudios de postgrado

| 10.- SEÑALE QUE ESTUDIOS DE POSTGRADO DESEARIA REALIZAR | Frecuencia | Porcentaje |
|--|-------------------|-------------------|
| Fisioterapia Cardiorrespiratoria – Vascular | 24 | 22% |
| Fisioterapia Deportiva | 23 | 21% |
| Fisioterapia en Atención Primaria | 3 | 3% |
| Fisioterapia en Discapacidad o RBC | 9 | 8% |
| Fisioterapia en Salud ocupacional – Ergonomía | 8 | 7% |
| Fisioterapia Neurológica- Pediátrica | 28 | 25% |
| Fisioterapia Oncológica | 2 | 2% |
| No describe | 16 | 14% |
| Total | 111 | 100% |

Gráfico 10 Necesidad de estudios de postgrado

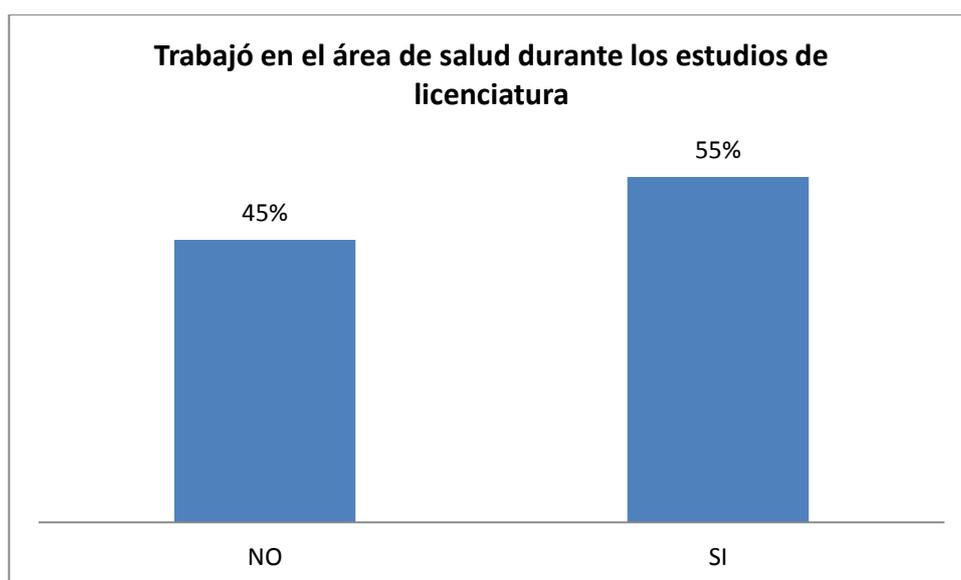


En lo estudios de interés para un postgrado se encontró que un 25% se inclina por la Fisioterapia Neurológica pediátrica; un 22% por la Fisioterapia Cardiorrespiratoria Vascular; el 21% Fisioterapia Deportiva; el 8% Fisioterapia en Discapacidad o RBC; el 7% Fisioterapia en Salud Ocupacional Ergonomía, un 3% Fisioterapia en atención Primaria y un 2% en Fisioterapia Oncológica.

Tabla 11 Distribución porcentual de la oportunidad laboral en el área de salud durante los estudios de licenciatura

| 11.- ¿TRABAJÓ EN EL AREA DE SALUD DURANTE SUS ESTUDIOS DE LICENCIATURA? | Frecuencia | Porcentaje |
|--|-------------------|-------------------|
| NO | 50 | 45% |
| SI | 61 | 55% |
| Total | 111 | 100% |

Gráfico 11 Distribución porcentual de la oportunidad laboral en el área de salud durante los estudios de licenciatura

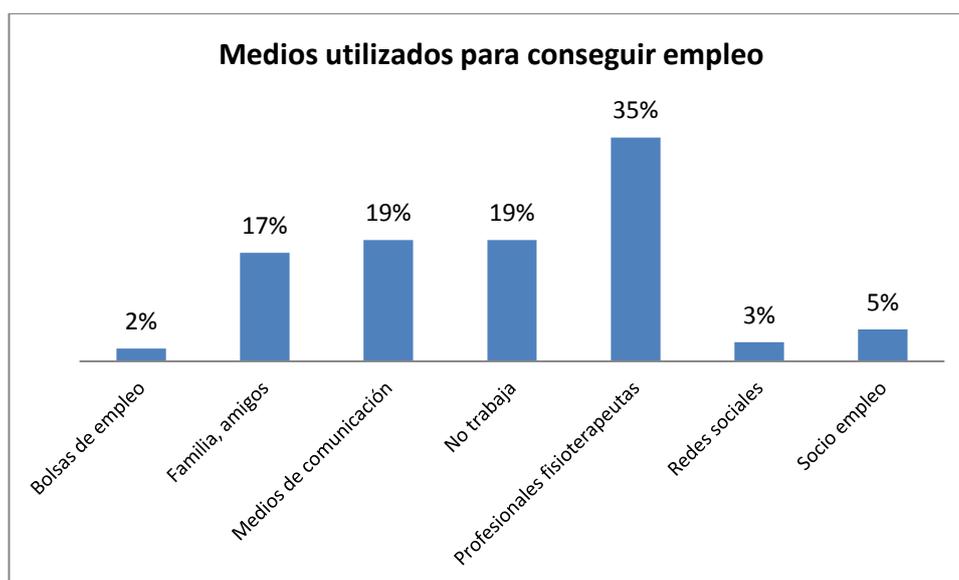


El porcentaje de personas que trabajaron durante sus años de estudio es el 55%, el 45% pertenece a las personas que no trabajaron durante su licenciatura.

Tabla 12 Medios utilizados para conseguir empleo

| 12.- QUE MEDIOS UTILIZÓ PARA CONSEGUIR EMPLEO | Frecuencia | Porcentaje |
|--|-------------------|-------------------|
| Bolsas de empleo | 2 | 2% |
| Familia, amigos | 19 | 17% |
| Medios de comunicación | 21 | 19% |
| No trabaja | 21 | 19% |
| Profesionales fisioterapeutas | 39 | 35% |
| Redes sociales | 3 | 3% |
| Socio empleo | 6 | 5% |
| Total | 111 | 100% |

Gráfico 12 Medios utilizados para conseguir empleo

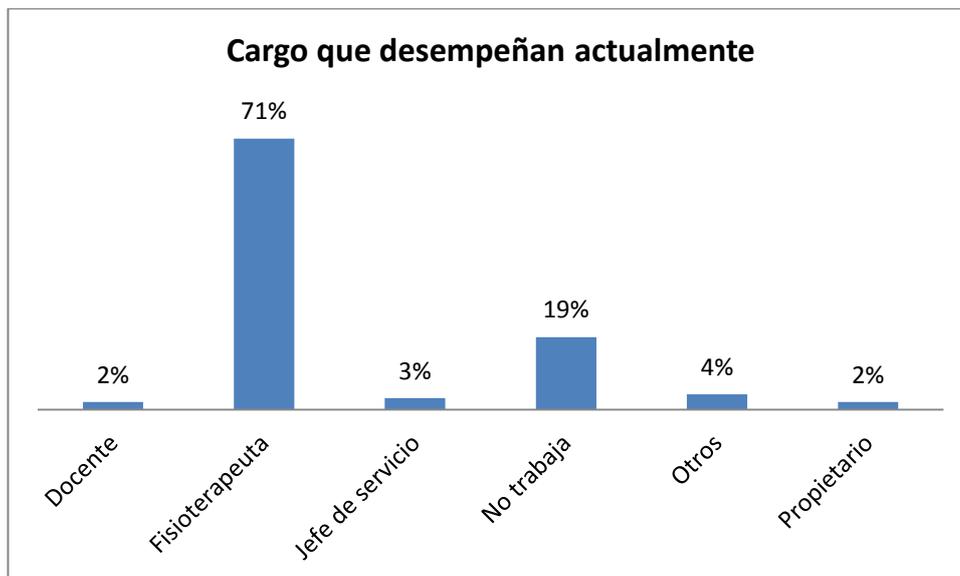


Los medios que más se utilizaron para conseguir empleo fue ayuda de profesionales fisioterapeutas con un 39% seguido del 19% que corresponde a los medios de comunicación, el 17% mediante familia y amigos, el 5% a través de socio empleo, 3% por redes sociales, 2% bolsas de empleo.

Tabla 13 Cargo en el que se desempeñan los profesionales

| 13.- EL CARGO QUE DESEMPEÑAN ES: | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-------------------|-------------------|
| Docente | 2 | 2% |
| Fisioterapeuta | 79 | 71% |
| Jefe de servicio | 3 | 3% |
| No trabaja | 21 | 19% |
| Otros | 4 | 4% |
| Propietario | 2 | 2% |
| Total | 111 | 100% |

Gráfico 13 Cargo en el que se desempeñan los profesionales



El 71% de los sujetos de estudio desempeña el cargo de Fisioterapeuta en el área en la cual trabaja, el 2% se desempeña como docente y propietario cada uno, el 3% es jefe de servicio, el 4% desempeña otros cargos.

Tabla 14 Actividad a la que se dedica actualmente

| 14.- SI NO TRABAJA INDIQUE A QUE SE DEDICA | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-------------------|-------------------|
| Otras actividades | 5 | 23.8% |
| Artesanías | 1 | 4.76% |
| Atención Domiciliaria | 1 | 4.76% |
| Buscar empleo | 5 | 23.8% |
| Cuidados a un familiar | 1 | 4.76% |
| Estudios de Postgrado | 3 | 14.28% |
| Fisioterapia Domiciliaria | 1 | 4.76% |
| Formación Osteopatica | 1 | 4.76% |
| Negocio Propio | 1 | 4.76% |
| Rehabilitación 8 horas a la semana | 1 | 4.76% |
| Voluntaria en la Cruz Roja Imbabura | 1 | 4.76% |
| Total | 21 | 100% |

Gráfico 14 Actividad a la que se dedica actualmente

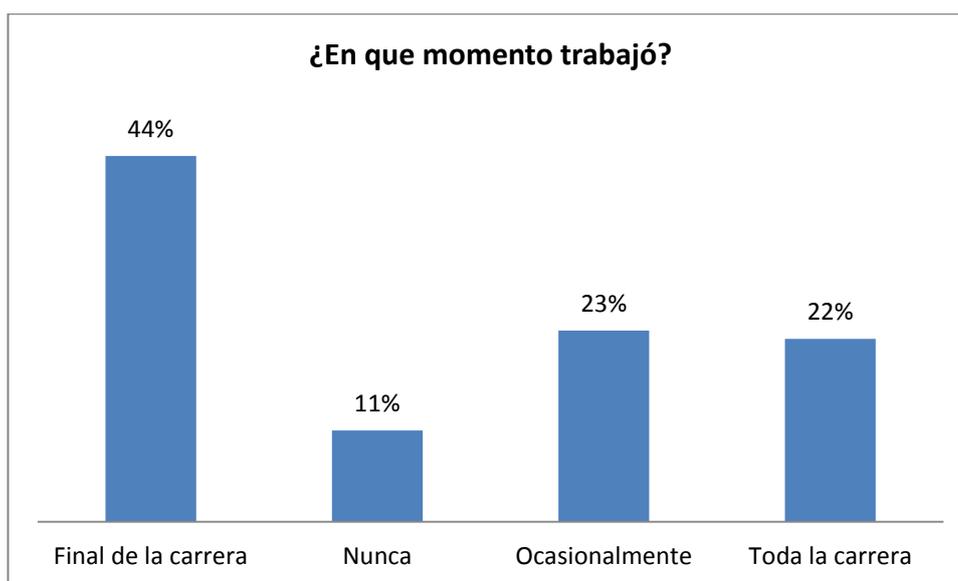


Del 100% de graduados desempleados los porcentajes más relevantes son que el 23.8% se encuentra buscando empleo, al igual que el 23.8% en otras actividades, el 14.28% se encuentra cursando estudios superiores.

Tabla 15 Distribución porcentual del momento en que trabajó

| 15.- ¿EN QUÉ MOMENTO TRABAJO? | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Final de la carrera | 49 | 44% |
| Nunca | 12 | 11% |
| Ocasionalmente | 26 | 23% |
| Toda la carrera | 24 | 22% |
| Total | 111 | 100% |

Gráfico 15 Distribución porcentual del momento en que trabajó



El 22% de los graduados ha trabajado toda la carrera, el 44 % trabajó al final de la carrera, el 11% de los graduados nunca trabajaron y el 23% trabajó ocasionalmente durante la carrera de estudios.

4.2 Discusión de Resultados

El Consejo de Educación Superior (CEAACES), órgano regulador máximo de la educación superior en el país menciona que se deben ingresar anualmente los estudios realizados en las carreras, La Universidad Técnica del Norte ha establecido un reglamento para dar cumplimiento a esto.

La evaluación de las instituciones educativas en América Latina ha demostrado que sin duda existen problemas, pero que en base a ese diagnóstico es fundamental tomar un giro de timón y replantearse el papel que deben cumplir las universidades y sobre todo analizar si el enfoque que se les ha venido dando es el de: cumple o no con su finalidad social. Si bien es cierto es un aspecto fundamental resulta cumplir con los plazos que establece la normativa legal vigente, no por ello el trabajo que se realiza va a ser desarrollado con descuido o peor aún al apuro, solamente con pretexto de cumplir con requisitos para acreditar carreras o programas. (Martínez & Vásquez, 2012)

En la carrera no existen datos sobre graduados, dado que es una carrera que lleva pocos años educando a los profesionales de Terapia Física Médica, por lo que es importante establecer un perfil con la situación actual de los graduados, desempleo, empleabilidad, su campo de desempeño, la jornada laboral, la percepción sobre las falencias halladas, los estudios superiores, etc.; situación que permitió identificar el quehacer dentro de la carrera con el fin de que la retroalimentación sea ambidireccional. El 55% de los graduados de la Universidad Técnica del Norte trabajó en el área de salud durante el tiempo de estudio lo que desde el punto de vista de desarrollo de habilidades y destrezas preprofesionales, además de que se sienta la necesidad de crear un puesto laboral que permita mejorar las estadísticas de empleabilidad; sin embargo también se ve como falencia el hecho de que la remuneración sea inferior a la de un profesional titulado.

Se halló una tasa de desempleo del 19% de los graduados de Terapia Física; lo que indica que por cada 10, 2 están actualmente sin trabajo. En el país según el INEC

el 26,9% de la población con título universitario y hay una tasa de 7,7% de desempleo a nivel nacional. (El comercio.com, 2010). De igual forma según el enfoque plasmado en el Plan Nacional para el Buen Vivir, es necesario que la universidad ecuatoriana responda a este reto y recupere su rol como motor de desarrollo y de respuestas a las necesidades de la sociedad. Por ende la necesidad de cuantificar el desempleo, empleo y subempleo para identificar los posibles aportes de cada carrera. (Herrera, 2012)

Es importante considerar que en el país, en el mes de septiembre del año anterior 2014 la población en edad de trabajar (PET) a nivel nacional fue de 11,3 millones de personas a 7,8 millones de personas en el área urbana (69% de la PET total), y de 3,5 millones de personas en el área rural (el restante 31%). La población económicamente activa (PEA) a nivel nacional es de 7,1 millones de personas a 4,9 millones de personas en el área urbana (68% de la PEA total), y 2,3 millones de personas en el área rural (el 32% restante). La ocupación plena por sector salud es del 13,8% en septiembre del 2014, el subempleo es del 4,4% en el mismo año. (INEC, 2014)

En lo referente a la búsqueda del empleo no hay una vinculación graduado – universidad, ninguno de los encuestados refirió obtener trabajo mediante la Universidad, es decir, que no existe una base con los datos de los graduados que permita ubicarlos cuando a la Universidad lleguen peticiones laborales. La mayoría ha conseguido su trabajo mediante conocidos, familiares o colegas, así como a través de medios de comunicación.

También se halló a la mayoría de profesionales que trabajan en cargos operativos, muy pocos ubicados en la docencia y en cargos administrativos. El 47% de los graduados se desarrollan dentro del área de fisioterapia general, muy pocos trabajan en áreas especializadas como la respiratoria, la pediátrica y la traumatológica.

El 57% de los graduados trabaja a tiempo completo es decir las 8 horas diarias, hay un porcentaje significativo que trabaja temporalmente 16%.

En cuanto a las competencias la competencia general menos valorada (1 punto/4) fue la de Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva en el 5%, y la mayor valorada (4/4) fue la de Aplicar valores y ética profesional.

En las competencias específicas la menos valorada (1/4) fue en la de Emitir el diagnóstico de fisioterapia, y la mejor valorada (4/4) fue la de Evaluar la evolución de los resultados obtenidos en el 47% de los graduados.

4.3 Respuesta a las Preguntas de Investigación

- **¿Cuál es el porcentaje de empleabilidad de los graduados de la carrera?**

Actualmente el 81% de los graduados encuestados se encuentran trabajando, es decir que de cada 10 graduados en Fisioterapia Médica en la Técnica del Norte 8 tiene trabajo actualmente.

- **¿Qué tipo de actividad, el tiempo de inserción laboral, la jornada laboral, régimen jurídico, área de desempeño, la jornada tienen los graduados?**

La inserción laboral en la mitad de los graduados fue inmediatamente después de la graduación lo que puede dar un indicio de que si existe campo laboral en donde insertarse. El 57% de los graduados trabajan en jornada completa. El 8% en jornada parcial. El 57% corresponde al sector público, el régimen privado ocupa el 19% de los resultados; apenas el 5% corresponde a graduados que tienen su propio negocio. El 19% no trabaja. En el área de desempeño profesional el 47% que corresponde a fisioterapia general y el menor porcentaje es de 2% que corresponde a docencia y

terapia pediátrica. La mayoría de los graduados a partir del 40% en adelante consideran como puntuación de 3 a 4 que son los puntajes máximos cada una de las competencias genéricas y específicas. Indicando una buena percepción de las mismas.

- **¿Cuáles son las principales competencias generales y específicas adquiridas durante el proceso de formación en la carrera?**

En las competencias generales la número 10 que corresponde a Aplicar valores y ética profesional con valoración de 4 en un 71% de los encuestados.

La mayoría el 28% considera que la competencia específica con mayor desempeño es la número 1 que implica aplicar los procedimientos fisioterapéuticos. Seguida de la competencia 2 que implica valorar el estado funcional del paciente. La competencia específica donde más falencias encuentran es la número 4 (33%) que indica emitir el diagnóstico de fisioterapia. La competencia más útil desde la perspectiva de los graduados es la número 2 (23%) y la que menos útil para ellos ha sido es la número 8 (49%) que es elaborar el informe al alta de la fisioterapia.

4.4 Conclusiones

En la situación laboral de los graduados se pudo encontrar que actualmente el 81% se encuentran trabajando, en su mayoría es decir el 47% ocupan el cargo de fisioterapistas, en instituciones públicas trabaja el 57% mientras el régimen privado ocupa el 19% y apenas el 5% tienen su propio negocio, en un 57% los graduados trabajan en jornada laboral completa

La inserción laboral en la mitad de los graduados fue inmediatamente después de la graduación lo que puede dar un indicio de que si existe campo laboral en donde insertarse.

La mayoría de los graduados a partir del 40% en adelante consideran como puntuación de 3 a 4 que son los puntajes máximos cada una de las competencias genéricas y específicas. Indicando una buena percepción de las mismas.

En las competencias generales la número 10 que corresponde a Aplicar valores y ética profesional con valoración de 4 en un 71% de los encuestados.

La competencia específica con mayor desempeño es la número 1 la cual implica aplicar los procedimientos fisioterapéuticos con un 28%; al contrario la competencia específica donde más falencias encuentran es la número 4 con un 32% la cual indica emitir el diagnóstico de fisioterapia.

En la Trayectoria Laboral la competencia más útil desde la perspectiva de los graduados es la número 1 con un 28% y la que menos útil para ellos ha sido es la número 8 con un 49% que es elaborar el informe al alta de la fisioterapia.

4.5 Recomendaciones

Realizar más investigaciones en este campo que permitan tener más acercamiento a los graduados.

Crear programas de inserción laboral para graduados.

Mejorar el currículo tomando en cuenta las competencias generales y específicas.

Crear programas de maestría y postgrado que respondan a las necesidades de los graduados.

Bibliografía

1. Asamblea. (2008). Constitución de la República del Ecuador 2008.
2. Baquero, M., Castillo, R., & Naranjo, M. (2015). HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA FISIOTERAPIA EN LA PROVINCIA DE IMBABURA. En M. Velez, *Historia de la Fisioterapia en el Ecuador*. Quito: UDLA.
3. Comisión Nacional de certificación de competencias laborales de Chile. (2014). *Competencias laborales y empleabilidad*. Recuperado el 13 de 02 de 2015, de <http://www.chilevalora.cl/index.php/employability>
4. El comercio.com. (29 de 08 de 2010). *El desempleo golpea a profesionales*. Obtenido de <http://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/desempleo-golpea-profesionales.html>
5. emplea tu empleabilidad.blog spoo.com. (10 de 09 de 2009). *Elementos de la empleabilidad*. Recuperado el 10 de 04 de 2015, de <http://empleandotuempleabilidad.blogspot.com/2009/09/elementos-de-la-empleabilidad.html>
6. Evans, A. C. (02 de 22 de 2010). *La importancia de la empleabilidad*. Recuperado el 08 de 04 de 2015, de <http://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/la-importancia-de-la-empleabilidad>
7. Hernández, F. E., Ramos, S. Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C., & Hernández, B. (Agosto de 2011). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Recuperado el 25 de 12 de 2014, de Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622011000200005&script=sci_arttext
8. Herrera, F. (03 de 04 de 2012). *El subempleo profesional en Ecuador y sus factores determinantes*. Obtenido de <https://www.flacso.edu.ec/portal/publicaciones/detalle/el-subempleo-profesional-en-ecuador-y-sus-factores-determinantes.3976>

9. INEC. (09 de 2014). *Indicadores laborales*. Recuperado el 10 de 04 de 2015, de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/10/Informe-Econom%C3%ADa-laboral-sep14-15-10-14.pdf>
10. INEC. (2014). *Indicadores laborales Septiembre 2014*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/10/Informe-Econom%C3%ADa-laboral-sep14-15-10-14.pdf>
11. Martínez, A., & Vásquez, P. (2012). *Revista iberoamericana de evaluación educativa*. Obtenido de La importancia de la Evaluación en las Instituciones Educativas Conforme a la Nueva Ley Orgánica de Educación Superior en el Ecuador:
http://www.academia.edu/1805544/LA_IMPORTANCIA_DE_LA_EVALUACION_EN_LAS_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS_CONFORME_A_LA_NUEVA_LEY_ORGANICA_DE_EDUCACION_SUPERIOR_EN_EL_ECUADOR
12. Martínez, J. (Noviembre de 2011). *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de LA EMPLEABILIDAD: UNA COMPETENCIA PERSONAL Y UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL :
<http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html>
13. OIT. (2014). *Panorama Laboral America Latina y el Caribe*. Recuperado el 11 de 04 de 2015, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_325664.pdf
14. Proyecto Tuning. (2014). *Competencias*. Recuperado el 09 de 01 de 2015, de <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=217&Itemid=246>
15. Red Gradua2. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Recuperado el 10 de 04 de 2015, de https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/altro/red_gradua2.pdf
16. Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L., & Sánchez, S. (04 de 2010). *Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del*

diagnóstico a la acción. Recuperado el 10 de 04 de 2015, de <http://empleandotuempleabilidad.blogspot.com/2009/09/elementos-de-la-empleabilidad.html>

17. universia.com. (s/f). *Empleabilidad*. Recuperado el 11 de 04 de 2015, de <http://graduados.universia.ad/mercado-laboral/empleabilidad/>
18. Universidad Politécnica de Valencia. (2010). *Estudios de empleabilidad de titulados de la UPV* . Recuperado el 10 de 04 de 2015, de <http://www.upv.es/contenidos/SIEOBS/infoweb/sieobs/info/833286normalc.html>
19. Universo, D. E. (22 de julio de 2014). Desempleo. *Desempleo subió en junio del 2014*.
20. UTN. (2012). *Historia de la carrera de Terapia Física Médica*. Recuperado el 15 de 04 de 2015, de <http://www.utn.edu.ec/fccss/carreras/terapiafisica/wp-content/uploads/2014/04/Linea-Historica.jpg>

ANEXO 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD CARRERA DE TERAPIA FÍSICA

Tema:

Estudio de Empleabilidad de los Graduados de la Carrera de Terapia Física de la Universidad Técnica del Norte.

Encuesta Graduados

DATOS GENERALES

Nombre

Domicilio (Ciudad, calle)

Teléfono:

Celular:

Email:

RESPONDA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS MARCANDO

1.- ¿TRABAJÓ EN EL AREA DE SALUD DURANTE SUS ESTUDIOS DE LICENCIATURA?

SI
NO

2.- ¿EN QUÉ MOMENTO TRABAJO?

Nunca
Toda la carrera
Final de la carrera
Ocasionalmente

3.- ¿A QUE ACTIVIDAD SE DEDICA ACTUALMENTE?

Trabajar
Estudiar carrera de pregrado
Estudiar carrera de postgrado
Buscar empleo
Trabajo

4.- TRABAJA

SI
NO

SI TRABAJA ESCRIBA LA INSTITUCIÓN

5.- QUE MEDIOS UTILIZO PARA CONSEGUIR EMPLEO

Bolsas de empleo
Medios de comunicación
Socio empleo
Redes sociales
Familia, amigos
Profesionales fisioterapeutas
No trabaja

6.- QUE TIEMPO APROXIMADO TARDO EN CONSEGUIR EMPLEO POR PRIMERA VEZ

De 1 a 6 meses
De 6 meses a 1 año
Más de un año
No trabaja

7.- EL CARGO QUE DESEMPEÑA ES:

Propietario
Jefe de servicio
Fisioterapeuta
Administrador
Docente
Otros
No trabaja

8.- EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN EN QUE TRABAJA ES:

Público
Privado
Propio
No trabaja

9.- SU ÁREA DE DESEMPEÑO ES:

Fisioterapia General
Fisioterapia Respiratoria
Fisioterapia traumatólogica
Fisioterapia deportiva
Fisioterapia pediátrica
Atención domiciliaria
Docencia
Otros
No trabaja

10.- ¿CUÁNTAS HORAS AL DÍA LE DEDICA AL EMPLEO?

4 horas
8 horas
Eventual
No trabaja

11- SI NO TRABAJA INDIQUE A QUE SE DEDICA

12.- COMPETENCIAS Esta sección del cuestionario tiene como objetivo determinar si las competencias adquiridas en la carrera de Terapia Física han tenido impacto en su desarrollo académico y/o laboral posterior a su grado. Tomando como referencia el siguiente listado, por favor indique su nivel de satisfacción frente al impacto que ha tenido cada una de las competencias: Considerando al 1 como de menor impacto y al 4 como de mayor impacto

COMPETENCIAS GENERALES

1. Aprender y mantenerse actualizado

1
2
3
4

2. Capacidad de análisis y síntesis

1
2
3
4

3. Comunicación oral y escrita

1
2
3
4

4. Razonamiento Crítico

1
2
3
4

5. Identificar, plantear y resolver problemas

1
2
3
4

6. Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva

1
2
3
4

7. Capacidad de toma de decisiones

1
2
3
4

8. Flexibilidad y adaptación al cambio

1
2
3
4

9. Capacidad de trabajar en equipo

1
2
3
4

10. Aplicar valores y ética profesional

1
2
3
4

11. Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)

1
2
3
4

12. Aprendizaje autónomo

1
2
3
4

13. Liderazgo

1
2
3
4

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

1. Aplicar los procedimientos fisioterapéuticos basados en métodos y técnicas de actuación a aplicar en las diferentes patologías, así como en la promoción, conservación de la salud y prevención de la enfermedad.

1
2
3
4

2. Valorar el estado funcional del paciente considerando los aspectos físicos, psicológicos y sociales, describir si hay alteraciones, limitaciones funcionales, discapacidades o riesgos asociados.

1
2
3
4

3. Elaborar de forma sistemática la historia clínica de fisioterapia donde se registre de forma adecuada y eficaz todos los pasos seguidos desde la recepción del paciente hasta el informe de alta.

1
2
3
4

4. Emitir el diagnóstico de fisioterapia, de acuerdo con las normas internacionalmente y con instrumentos fiables de validación.

1
2
3
4

5. Elaborar un plan específico de intervención.

1
2
3
4

6. Utilizar los procedimientos y protocolos en la atención fisioterapéutica.

- 1
- 2
- 3
- 4

7. Evaluar la evolución de los resultados obtenidos con el tratamiento en relación a los objetivos propuestos.

- 1
- 2
- 3
- 4

8. Elaborar el informe al alta de fisioterapia cuando se considere que se han cubierto los objetivos planteados.

- 1
- 2
- 3
- 4

9. Aplicar diferentes procedimientos de fisioterapia en la prevención de la enfermedad y en la promoción de la salud.

- 1
- 2
- 3
- 4

¿Cuál de las competencias específicas antes mencionadas considera la de mayor dominio dentro de su formación? Competencia número

¿Cuál de las competencias específicas considera que es la más débil? Competencia número

De las competencias específicas mencionadas, ¿cuál considera que ha sido la más útil en su trayectoria laboral? Competencia número

¿Cuál de las competencias antes mencionadas considera que ha sido la menos útil en su trayectoria laboral? Competencia número

13.- SEÑALE QUE ESTUDIOS DE POSTGRADO DESEARIA REALIZAR

Fisioterapia Neurológica- Pediátrica
Fisioterapia Deportiva
Fisioterapia Cardiorrespiratoria – Vascular
Fisioterapia en Salud Mental
Fisioterapia Oncológica
Fisioterapia en Salud ocupacional – Ergonomía
Fisioterapia en Discapacidad o RBC
Fisioterapia en Atención Primaria

ANEXO 2

FOTOS



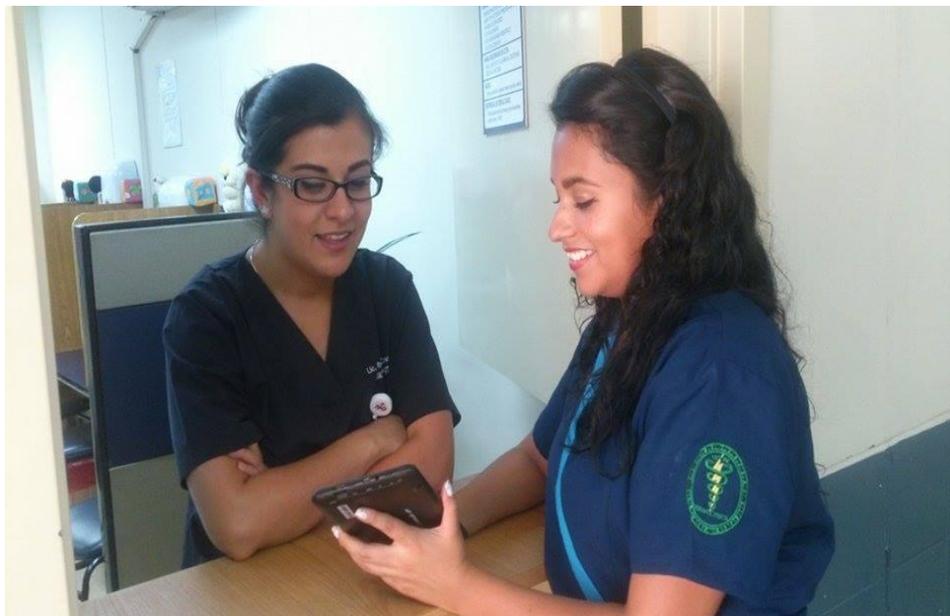
Aplicación de la encuesta Empleabilidad de los Graduados de la UTN en el Proyecto Mi Derecho a la Inclusión PAS-GPI de la ciudad de Ibarra provincia de Imbabura.



Aplicación de la encuesta Empleabilidad de los Graduados de la UTN en el Hospital del IEES de la ciudad de Ibarra provincia de Imbabura.



Aplicación de la encuesta Empleabilidad de los Graduados de la UTN en el Hospital de Especialidades Eugenio Espejo de la ciudad de Quito provincia de Pichincha.



Aplicación de la encuesta Empleabilidad de los Graduados de la UTN en el Hospital Vozandes de la Ciudad de Quito provincia de Pichincha.



Aplicación de la encuesta Empleabilidad de los Graduados de la UTN en el Hospital Carlos Andrade Marín de la Ciudad de Quito provincia de Pichincha.



Aplicación de la encuesta Empleabilidad de los Graduados de la UTN en el Hospital Carlos Andrade Marín de la Ciudad de Quito provincia de Pichincha.