



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

**Tesis previa a la obtención de título de Licenciada en Terapia Física
Médica**

TEMA:

**“ESTUDIO A LOS EMPLEADORES DE LOS FISIOTERAPEUTAS
GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.”**

AUTORA:

Tobar Puetate Rosa Lisseth.

DIRECTOR DE TESIS:

MSc. Marcela Baquero.

IBARRA – ECUADOR

2017

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Yo, MSc. Marcela Baquero. En calidad de tutora de la tesis titulada: **“ESTUDIO A LOS EMPLEADORES DE LOS FISIOTERAPEUTAS GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.”**, de autoría de Rosa Lisseth Tobar. Una vez revisada y hechas las correcciones solicitadas certifico que está apta para su defensa, y para que sea sometida a evaluación de tribunales.

En la ciudad de Ibarra, a los 07 de días del mes de junio de 2017

Atentamente.



MSc. Marcela Baquero

C.I: 1003037874

TUTORA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
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, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los 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 de la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
CEDULA DE CIUDADANÍA:	1003291539
APELLIDOS Y NOMBRES:	TOBAR PUETATE ROSA LISSETH
DIRECCIÓN:	COTACACHI GONZÁLEZ SUAREZ Y 10 DE AGOSTO
EMAIL:	lissethtobarpl@yahoo.es
TELÉFONO FIJO Y MÓVIL:	0939396730
DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO	“ESTUDIO A LOS EMPLEADORES DE LOS FISIOTERAPEUTAS GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.”
AUTORA:	TOBAR PUETATE ROSA LISSETH
FECHA:	2017 – 06 - 07
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciada en Terapia Física Médica
DIRECTOR DE TESIS:	MSc. Marcela Baquero.

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD


Yo, Tobar Puetate Rosa Lisseth, con cédula Nro. 100329153-9 en calidad de autora y titular de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo 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. CONSTANCIAS

La autora manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar 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.

En la ciudad de Ibarra, a los 06 de días del mes de junio de 2017

LA AUTORA:

Firma 

Tobar Puetate Rosa Lisseth.

C.C: 100329153-9



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

Yo, Tobar Puetate Rosa Lisseth con cédula Nro. 100329153-9, expreso mi 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 autora de la obra o trabajo de grado denominado; "ESTUDIO A LOS EMPLEADORES DE LOS FISIOTERAPEUTAS GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE."; que ha sido desarrollado para optar por el título de **Licenciada 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 entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

Ibarra,

LA AUTORA:

Firma 

Tobar Puetate Rosa Lisseth.

C.C: 100329153-9

DEDICATORIA

Este gran trabajo lo dedico de manera muy especial con gran amor a mi hermosa hija Camila Sayen, quien fue la principal inspiración por la que día a día entregué mi esfuerzo y sacrificio para cumplir esta meta profesional en mi vida.

Luchadora pequeña guerrera por ti mis inmensas ganas de triunfar gracias por siempre creer en mí.

Lisbeth Tobar

AGRADECIMIENTO

Un infinito agradecimiento a mi esposo Marco por la paciencia y apoyo incondicional en todo momento, a mi hermana Cristina Tobar quien fue el cimiento para culminar este arduo trabajo a mi madre por cada palabra de aliento en los momentos difíciles y a toda mi familia por ser mi pilar y mi fortaleza, gracias infinitas por caminar de mi mano en cada momento de mi vida.

Agradezco a la prestigiosa Universidad Técnica del Norte por haber abierto las puertas de su seno científico para poder estudiar mi carrera, así como también a los diferentes docentes que me brindaron todos sus conocimientos para lograr ser una profesional.

Finalmente, un gran agradecimiento a mis queridos compañeros por compartir innumerables momentos que siempre los llevare en mi corazón.

Lisbeth Tobar

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xii
SUMMARY.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.3 Justificación	4
1.4 Objetivos:.....	5
1.4.1 Objetivo general	5
1.4.2 Objetivos específicos.....	5
1.5 Preguntas de la investigación	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Empleabilidad conceptualización.....	7
2.1.1 Características de la empleabilidad.....	9
2.1.2 Componentes de la empleabilidad:	10
2.1.3 Actualidad de la empleabilidad.....	12
2.1.4 Habilidades y competencias profesionales y académicas.....	12

2.2 Competencias para el desarrollo de la carrera profesional y para conservar el empleo	15
2.3 Carrera de Terapia Física Médica en la Universidad Técnica del Norte	17
2.3.1 Historia de la carrera	17
2.3.2 Misión	19
2.3.3 Visión.....	19
2.3.4 Perfil de egreso	19
2.3.5 Campo ocupacional.....	20
2.4 Competencias.....	22
2.5 Perfil del fisioterapeuta en el mundo.....	23
2.6 Valores esenciales del fisioterapeuta	23
2.7 Marco legal	24
2.10.1 Constitución de la República del Ecuador	24
2.10.2 Código del trabajo	25
2.10.3 Plan Nacional del Buen Vivir	30
CAPÍTULO III	31
METODOLOGÍA	31
3.1 Tipo de estudio	31
3.2 Diseño de investigación	32
3.3 Métodos de investigación	32
3.3.1 Método analítico	32
3.3.2 Método bibliográfico	32
3.3.3 Método sistemático.....	32
3.3.4 Técnicas e instrumentos.....	33
3.4 Población y muestra	33
3.5 Muestra.....	33
3.5.1 Criterios de inclusión	33
3.5.2 Criterios de exclusión	33
3.5.3 Criterios de salida.....	34
3.6 Identificación de variables	35
3.6.1 Operacionalización de variables.....	35

CAPÍTULO IV.....	39
RESULTADOS.....	39
4.1 Análisis e interpretación de resultados	39
4.2 Discusión de resultados.....	53
4.3 Conclusiones	55
4.4 Recomendaciones	56
BIBLIOGRAFÍA.....	57
ANEXOS.....	60
Anexo 1. Encuesta	60
Anexo 2. Fotografías	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características sociodemográficas	39
Tabla 2 Profesionales graduados en la Universidad Técnica del Norte que prestan servicios en la Institución	41
Tabla 3 Percepciones en escalas valorativas de los empleadores con respecto a los graduados	42
Tabla 4 Percepciones en escalas valorativas de los empleadores con respecto a las competencias genéricas.....	45
Tabla 5 Percepciones en escalas valorativas de los empleadores con respecto a las competencias específicas.....	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Profesionales graduados en la Universidad Técnica del Norte que prestan servicios en la Institución	41
Gráfico 2 Percepciones en escalas valorativas de los empleadores con respecto a los graduados.....	43
Gráfico 3 Percepciones en escalas valorativas de los empleadores con respecto a las competencias genéricas	46
Gráfico 4 Percepciones en escalas valorativas de los empleadores con respecto a las competencias específicas.....	50

“ESTUDIO A LOS EMPLEADORES DE LOS FISIOTERAPEUTAS GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.”

AUTORA: Tobar Rosa

DIRECTORA DE TESIS: MSc. Marcela Baquero

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la percepción de los empleadores de los graduados en la carrera de Terapia Física Médica de la Universidad Técnica del Norte. La metodología usada fue de tipo descriptiva, de diseño no experimental, de corte transversal, se aplicó una encuesta a una población de 15 empleadores de graduados, para la determinación de la muestra se usó un muestreo aleatorio simple. Como resultados más importantes se evidenció que, la mayoría de empleadores son personas jóvenes de los 31 a los 40 años, y la mayoría son 60% mujeres. Cada empleador tiene de 3 a 4 profesionales en su Institución, el 40% de los empleadores consideran en escala de bueno el conocimiento teórico de los titulados, el 46% de ellos considera en escala de bueno los conocimientos prácticos de los graduados. Las competencias genéricas mejor valoradas son: razonamiento crítico, mantenerse actualizado y la comunicación oral y escrita. Las competencias específicas valoradas como más deficientes fueron: elaborar de forma sistemática la historia clínica de fisioterapia, emitir el diagnóstico de fisioterapia, y elaborar un plan específico de intervención. Como conclusión se puede identificar un nivel de satisfacción medio con el desempeño del graduado de la carrera de Terapia Física Médica y se han identificado las falencias desde la perspectiva del empleador; considerando el proceso de atención fisioterapéutico parte crucial del perfil de egreso.

Palabras claves: empleadores, satisfacción, graduados, fisioterapeutas.

SUMMARY

This research has as main objective to establish the perception of employers about professionals graduated from Medical Physical Therapy Career of “Técnica del Norte” University. The descriptive method was used with a non-experimental and cross-sectional design, the studied population was 15 employees, in order to determine the sample, a survey was applied and simple random sampling was used. As the most important result, it was evidenced that, most of the employers are young people, they were between 31 and 40 years old, and the majority are women 60%. Each employer has 3 or 4 professionals in their Institution, and 40% of the employers consider that this group has a good theoretical knowledge but 46% believes they have a good practical knowledge. The most valued generic competitions are: critical thinking, to be updated and oral and written communication. The most deficient specific competitions were: Systematically develop the medical history of physical therapy, to issue the diagnosis of physical therapy, and to make a specific plan of intervention.

To conclude it could be identified as a medium level of satisfaction of these professionals' performance, the failures of Medical Physical Therapy Career have been identified from the employer's perspective; considering the process of physiotherapeutic care as a critical part of their profile.

Key words: employers, satisfaction, graduated, physiotherapists.

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

De acuerdo a los cambios sociales, culturales tecnológicos y demográficos de un mundo globalizado requieren de profesionales con competencias laborales que respondan a las necesidades actuales, que refrenden habilidades individuales y competencias actualizadas necesarias para eximir positivamente en la sociedad.

La empleabilidad, está relacionada con el desarrollo de competencias que son valoradas en el mercado de trabajo, es decir, se asume la existencia de una serie de competencias que mejoran las posibilidades de los individuos que las poseen de encontrar un empleo y de mantenerlo en el tiempo. Las competencias profesionales son, por tanto, claves para la comprensión del concepto de empleabilidad, pero nos interesa la aproximación al estudio de las competencias profesionales desde el punto de vista y con el objetivo de analizar cuáles son las competencias más valoradas en el mundo del trabajo y que por tanto potencian la empleabilidad de quienes las poseen. (1)

Actualmente, en esta economía globalizada, asistimos a una competencia importante, tanto a nivel de las empresas como entre los países y sus distintos procesos de integración. De modo paralelo, estamos frente a notables cambios en las prácticas laborales, hoy gobernadas por la flexibilidad en las tecnologías y en la fuerza de trabajo.

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". (1)

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%. (2)

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, se desconoce la percepción de los empleadores en cuanto a la formación de los fisioterapeutas graduados que permitan identificar cual es la realidad en la que se desempeñan 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 percepción de los empleadores en cuanto a la formación de los fisioterapeutas graduados de la universidad Técnica del Norte?

1.3 Justificación

El estudio a los empleadores de los fisioterapeutas graduados en la Universidad Técnica del Norte realizado en 15 instituciones de salud que prestan el servicio de rehabilitación es de gran importancia, mediante este se puede identificar se puede determinar la satisfacción de los empleadores, las competencias genéricas y específicas y las debilidades académicas de los graduados.

El conocimiento acerca de la empleabilidad es fundamental, mediante este se conocerá los parámetros que se requieren para emplear al profesional.

Con esta investigación se beneficiarán las futuras generaciones con una extraordinaria educación para certificar un desempeño en el área laboral eficaz y de calidad; de esta manera se contribuirá con información necesaria a los estudiantes para que logren cumplir un perfil profesional de excelencia.

La Universidad Técnica del norte 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.

Este estudio fortalecerá al Objetivo 4. De los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir que es: Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

La factibilidad de esta investigación versa en que la Carrera de Terapia Física Médica de la Universidad Técnica del Norte, facilitó la información sobre los graduados de la carrera para ubicar a los empleadores, por lo que fue posible de realizar este estudio; así mismo la investigadora identificó a los empleadores que colaboraron con la encuesta aplicada.

1.4 Objetivos:

1.4.1 Objetivo general

Determinar la percepción de los empleadores de los graduados en la carrera de Terapia Física Médica de la Universidad Técnica del Norte.

1.4.2 Objetivos específicos

- Caracterizar a los empleadores de los fisioterapeutas graduados en la Universidad Técnica del Norte.
- Determinar la percepción de los empleadores respecto al desempeño profesional de los graduados en la carrera de Terapia Física.
- Identificar las competencias generales y específicas que tienen los fisioterapeutas graduados.
- Determinar las debilidades académicas que poseen los graduados.

1.5 Preguntas de la investigación

- ¿Cuál es la percepción de los empleadores respecto al desempeño profesional de los graduados en la carrera de Terapia Física Médica?
- ¿Qué características presentan los empleadores?
- ¿Cuáles son las competencias generales y específicas que tienen los fisioterapeutas graduados?
- ¿Cuáles son las debilidades académicas que poseen los graduados?

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Empleabilidad conceptualización

La empleabilidad ha pasado de ser considerada un simple mecanismo regulador de la oferta y la demanda de trabajo a ser concebida una habilidad o una capacidad personal estrictamente vinculada a la obtención de un empleo o a evitar la pérdida de éste. Posteriormente se consideró que la empleabilidad era una habilidad personal, hasta que finalmente ha sido concebida como una competencia personal de responsabilidad social, no sólo personal. (3).

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; (3), 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. (3).

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. (3).

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 auto presentación. (3).

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 describe a la voluntad y realización de cambios en factores personales para adaptarlos a las demandas de una situación. El capital social y humano se representa, 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. (3)

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. (4)

Diversos estudios hablan de sus 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. (4)

2.1.1 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:

- Competencias que los solicitantes han desarrollado y demostrado ya en su vida laboral.
- Competencias con las que es posible predecir las perspectivas de éxito a largo plazo del candidato, y que sean difíciles de desarrollar mediante capacitación.
- Competencias que se puedan evaluar de un modo fiable empleando una entrevista focalizada.
- Herramientas utilizadas para la selección por competencias. (5)

2.1.2 Componentes de la empleabilidad:

Potencialidades personales. Competencias.

- Conocimientos y habilidades (saber y saber hacer). Competencias básicas en el ámbito disciplinar-profesional.
- Atributos personales (saber ser y saber estar). Competencias de acción profesional-transversales. (6)

Habilidades de marketing y disposición para el empleo.

- 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.
- Habilidades de búsqueda de empleo. Conocimientos de las fuentes de información y de las reglas del mercado de trabajo.
- Actitud/disponibilidad. Adaptación al desarrollo del mercado de trabajo, realismo ante las oportunidades, movilidad ocupacional y geográfica.
(6)

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

- Presentación de currículum vitae. Especialmente la experiencia laboral.
- Acreditación de cualificaciones y aprendizajes.
- Referencias y recomendaciones.
- Técnicas de entrevista. (6)

Contexto personal y laboral.

- Factores externos: Estructura, condiciones y características del mercado laboral.
- Circunstancias personales: Edad, estado, salud, etc.
- 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.) (6)

2.1.3 Actualidad de la empleabilidad

- 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. (7)

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 (7)

2.1.4 Habilidades y competencias profesionales y académicas

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 caracteriza 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. (7)

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 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 Espacio Europeo de Educación Superior, 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. (7)

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 Espacio Europeo de Educación Superior (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 Espacio Europeo de Educación Superior .

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 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación 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. (7)

En el contexto europeo del Espacio Europeo de Educación Superior las acepciones de las competencias contempladas en el Proyecto Tuning (8) 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. (7).

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

2.3.1 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. (9)

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 2007-208 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. (9)

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 cuanta 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. (9)

2.3.2 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. (10)

2.3.3 Visión

Dentro de los próximos 5 años la licenciatura en Terapia Física se proyectará a la sociedad como una carrera acreditada y reconocida por su desarrollo académico, investigativo y por su vinculación con la comunidad. (10)

2.3.4 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:

- Conoce y comprende las ciencias básicas del movimiento corporal humano, las técnicas y procedimientos sobre los que se fundamenta y desarrolla la Fisioterapia.
- Evalúa y establece un diagnóstico de fisioterapia con criterio científico considerando al paciente como un ser humano integral.
- 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.

- 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.
- Realiza investigación en el ámbito de las competencias de la profesión de acuerdo a las necesidades diagnosticadas en la población.
- Se comunica de modo efectivo y claro, tanto de forma oral como escrita, con los usuarios, así como con otros profesionales.
- Mantiene actualizados los conocimientos, habilidades y actitudes de las competencias profesionales, mediante un proceso de formación continua.
- Se relaciona de forma efectiva con todo el equipo de salud multidisciplinar
- Incorporar a la cultura profesional los principios éticos y legales de la profesión. (10)

2.3.5 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:

- Instituciones prestadoras de servicios de salud en los diferentes niveles de resolución, tanto públicas como privadas. (hospitales, centros, subcentros, clínicas)
- Centros médicos- deportivos.
- Empresas en el área de salud Ocupacional (Fabricas).
- Entidades públicas relacionadas con salud y seguridad social.
- Instituciones de Educación Superior (docencia e investigación).
- Instituciones de educación (centros infantiles, escuelas, colegios).
- Instrucciones como Policía y Fuerzas Armadas.
- Ejercicio profesional independiente (consultorios).
- Spas, centros de estética, gimnasios, clubes deportivos.
- Proyectos investigativos y de gestión social.
- Atención comunitaria ambulatoria y a domicilio (10)

2.4 Competencias

COMPETENCIAS PROFESIONALES		
COGNITIVAS	PROCEDIMENTALES	ACTITUDINALES
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de abstracción de análisis y síntesis. • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Capacidad de comunicación oral y escrita. • Capacidad de aprender y mantenerse actualizado. • Razonamiento crítico. • Capacidad para identificar plantear y resolver problemas. • Capacidad para tomar decisiones • Compromiso de calidad y compromiso ético. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar de forma sistemática la historia clínica de fisioterapia. • Valorar el estado funcional del paciente. • Determinar el diagnóstico de fisioterapia. • Diseñar un plan de intervención de fisioterapia. • Prevenir y evitar los riesgos e la aplicación del tto. • Evaluar la evolución de los resultados obtenidos con el tto. • Elaborar el informe de alta de fisioterapia. • Intervenir en los ámbitos de la salud y prevención de la enfermedad. • Relacionarse de formar efectiva con el equipo pluridisciplinar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener una actitud de aprendizaje y mejora. • Ajustarse a los límites de su competencia profesional en la tensión a la salud. • Colaborar y cooperar con otros profesionales enriqueciéndose entre sí. • Manifestar respeto, valoración y sensibilidad ante el trabajo de los demás. • Desarrollar la capacidad para organizar y dirigir equipos de trabajo de modo eficiente. • Trabajar con responsabilidad.

FUENTE: Competencias profesionales.

ELABORADO POR: Lisseth Tobar.

2.5 Perfil del fisioterapeuta en el mundo

Según el American Physical Therapy Association los fisioterapeutas son profesionales de la salud que diagnostican y tratan a los individuos de todas las edades, desde recién nacidos hasta los más viejos, que tienen problemas médicos o de salud relacionados con las condiciones que limitan su capacidad para moverse y realizar actividades funcionales en su vida diaria. Los fisioterapeutas tienen la misión de examinar cada persona y desarrollar un plan de uso de las técnicas de tratamiento para fomentar la capacidad de mover, reducir el dolor, restaurar la función y prevenir la discapacidad. Además, realizar el tratamiento de los individuos para evitar la pérdida de la movilidad antes de que ocurra, mediante el desarrollo del fitness y del bienestar con programas orientados a los estilos de vida más saludables y más activos.

Según la World Confederation of Physical Therapy para que un plan de estudios incluya las características principales de la práctica del fisioterapeuta debe estar diseñado para preparar a los estudiantes con habilidades específicas de evaluación, diagnóstico, tratamiento, educación, investigación y muchos más.

2.6 Valores esenciales del fisioterapeuta

Uno de los aspectos básicos de la práctica en fisioterapia es la cuestión ética, por lo tanto, el American Physical Therapy Association nos habla de que existen siete valores fundamentales que comprenden la profesionalidad.

Estos valores fundamentales se enumeran a continuación en orden alfabético sin preferencia. Los siete valores identificados tienen la suficiente amplitud y profundidad para incorporarse a los muchos valores y atributos que son parte de la profesionalidad de un fisioterapeuta.

- Rendición de cuentas.
- Altruismo.
Compasión/Cuidado.
- Excelencia.
Integridad.
Deber profesional.
- Responsabilidad Social

2.7 Marco legal

2.10.1 Constitución de la República del Ecuador

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.*

***Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

1. *El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*

2. *Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*

3. *En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*

4. *A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*

5. *Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*

6. *Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. (11)*

2.10.2 Código del trabajo

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - *Son obligaciones del empleador:*

1. *Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;*

2. *Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando*

en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

7. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

8. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del

Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

9. Respetar las asociaciones de trabajadores;

10. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

11. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

12. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

13. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite: a) El tiempo de servicio; b) La clase o clases de trabajo; y, c) Los salarios o sueldos percibidos;

14. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

15. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

16. *Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;*

17. *Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;*

18. *Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;*

19. *Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;*

20. *Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;*

21. *La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de.*

excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen

en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";

22. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

23. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

24. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

25. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

2.10.3 Plan Nacional del Buen Vivir

Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

9.1. Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos.

9.2. Promover el trabajo juvenil en condiciones dignas y emancipadoras que potencie sus capacidades y conocimientos

9.3. Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales

9.4. Establecer y garantizar la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y autosustento, así como de las actividades de cuidado humano con enfoque de derechos y de género

9.5. Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	PROGRAMA	PROYECTO	TEMA
Salud y Bienestar.	Calidad de la educación superior.	Seguimiento a egresados y graduados.	Estudio a los empleadores de los fisioterapeutas graduados en la Universidad Técnica del Norte.

3.1 Tipo de estudio

Esta investigación es de campo ya que se aplicó encuestas a los empleadores de las diferentes instituciones de salud de las ciudades de Quito, Tabacundo, Otavalo, Ibarra y Tulcán.

Es una investigación exploratoria debido a que tiene como objetivo primario facilitar una mayor comprensión del problema de investigación, porque busca examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes.

Es de tipo descriptivo ya que se pretende detallar la percepción de los empleadores, las competencias genéricas y específicas y las debilidades académicas de los graduados.

Tipo cualitativo porque se obtendrá información que se analizará de manera subjetiva las características y la percepción del objeto de estudio.

Tipo cuantitativo debido a que la naturaleza de los datos permitirá establecer una escala de carácter numérica los mismos que serán analizados.

3.2 Diseño de investigación

No experimental de corte transversal.

De diseño no experimental ya que se realiza sin manipular deliberadamente las variables y se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos en su contexto natural; de corte transversal ya que se lo realizara una sola vez en un determinado tiempo.

3.3 Métodos de investigación

3.3.1 Método analítico

Se analizará la percepción de los empleadores, las competencias genéricas y específicas ya que esta información permitirá realizar una interpretación de los resultados y de esta manera reconocer las debilidades y fortalezas de los profesionales.

3.3.2 Método bibliográfico

Mediante la revisión bibliográfica se analizará toda la información teórica necesaria que servirá de sustento en la investigación.

3.3.3 Método sistemático

Debido a que se realiza una recolección de criterios fijados previamente mediante una serie de preguntas tomadas en cuenta en una encuesta de satisfacción de los empleadores.

3.3.4 Técnicas e instrumentos

- Encuesta
- Cuestionario

3.4 Población y muestra

La población son 22 empleadores de los centros de rehabilitación física donde laboran los fisioterapeutas graduados de la Universidad Técnica del Norte.

3.5 Muestra

Se determinó la muestra tomando en cuenta los criterios de inclusión, exclusión y mediante el muestreo aleatorio simple quedando como muestra para la investigación en 14 empleadores.

3.5.1 Criterios de inclusión

- Empleadores de las instituciones de las ciudades de Quito, Tabacundo, Otavalo, Ibarra y Tulcán.
- Empleadores que cuentan con graduados de la carrera de Fisioterapia de la UTN

3.5.2 Criterios de exclusión

Empleadores que no tienen en sus servicios fisioterapeutas graduados de la UTN Empleadores que no desean participar en el estudio.

3.5.3 Criterios de salida

Empleadores que renuncien a sus funciones durante el desarrollo de la investigación.

3.6 Identificación de variables

3.6.1 Operacionalización de variables

VARIABLES DE INTERÉS				
VARIABLE	CLASIFICACIÓN	ESCALA	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Competencias	Cualitativa Nominal Politémica	Excelente (E) Muy bueno(MB) Bueno (B) Regular (R) Deficiente (D)	Genérica	Conocer las competencias adquiridas en la formación profesional de los fisioterapeutas graduados en la UTN.
		Muy bueno(MB) Bueno (B) Regular (R) Deficiente (D)	Específica	

Satisfacción	Cualitativa Nominal Politómica	Excelente (E) Muy bueno(MB) Bueno (B) Regular (R) Deficiente (D)	Encuesta de satisfacción	Determinar el grado de satisfacción del desempeño profesional de los fisioterapeutas graduados en la UTN.
--------------	--------------------------------------	---	--------------------------	---

VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN				
VARIABLE	CLASIFICACIÓN	DIMENSIONES	ESCALA	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Edad	Cuantitativa Discreta	Años	25 a 30 años 31 a 40 años 41 a 50 años 51 a 60 años 60 a más años	Conocer la edad de los empleadores de los fisioterapeutas graduados en la UTN.
Género	Cualitativa Nominal	Hombre Mujer	M F	Establecer el género de los empleadores

	Dicotómica	LGBTI	LGBTI	de los fisioterapeutas graduados en la UTN.
Años de Servicio	Cuantitativa Continua	1 a 5 Años de Servicio	1 a 3 () 3 a 5 () 5 o más ()	Determinar los años de servicio que prestan los fisioterapeutas graduados de la UTN.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de resultados

Tabla 1 Características sociodemográficas

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25 a 30 años	3	20%
31 a 40 años	6	40%
41 a 50 años	3	20%
51 a 60 años	2	13%
60 a más años	1	7%
Total	15	100%
Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	9	60%
Masculino	6	40%
Total	15	100%
Procedencia	Frecuencia	Porcentaje
Tulcán	1	53%
Ibarra	8	20%
Otavalo	3	13%
Quito	2	7%
Tabacundo	1	7%
Total	15	100%
Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1 a 3 años	9	60%
3 a 5 años	6	40%
Total	15	100%
Cargo que desempeña	Frecuencia	Porcentaje
Administradora	1	6%
Coordinación	4	27%
Director	2	13%
Fisioterapeuta	3	20%
Líder	4	27%
Representante legal	1	7%
Total	15	100

Análisis:

De acuerdo al estudio realizado se pudo determinar que la mayoría de empleadores con un porcentaje de 40% son personas jóvenes con una edad que fluctúa de los 31 a los 40 años, seguido de un porcentaje moderado del 20 % de empleadores con una edad de 25 a 30 años y otro 20% con una edad de 41 a 50 años; además de un 7% con una edad de más de 60 años; lo cual denota que los empleadores de los fisioterapeutas graduados de la Universidad Técnica del Norte que trabajan en los centros médicos investigados son profesionales empleadores jóvenes, con una edad entre 20 y 40 años.

Se identifica que la mayoría de los empleadores de los fisioterapeutas graduados de la Universidad Técnica del Norte son mujeres con un 60 %; seguido con un 40% de hombres. Ibarra es la ciudad que cuenta con más centros médicos que prestan el servicio de rehabilitación en donde están empleados los graduados de la Universidad Técnica del Norte con un 53%; seguido de la ciudad de Otavalo con un 20%; Quito con un 13% y Tulcán y Tabacundo con un 7%. Todos los empleadores encuestados pertenecen a la zona 1.

Se puede establecer que el 60% de los profesionales graduados de la Universidad Técnica del Norte están trabajando de 1 a 3 años y el 40% trabajan de 3 a 5 años. Además, el 27% de los empleadores de los centros médicos desempeñan el cargo de coordinadores; al igual que otro 27% son Líderes; seguido del 13 % que son directores; un 7% que son representantes legales y un 6% que son administradores.

Tabla 2 Profesionales graduados en la Universidad Técnica del Norte que prestan servicios en la Institución

	Frecuencia	Porcentaje
1 a 2	7	46%
3 a 4	7	47%
5 a 6	1	7%
Total	15	100%

Gráfico 1 Profesionales graduados en la Universidad Técnica del Norte que prestan servicios en la Institución



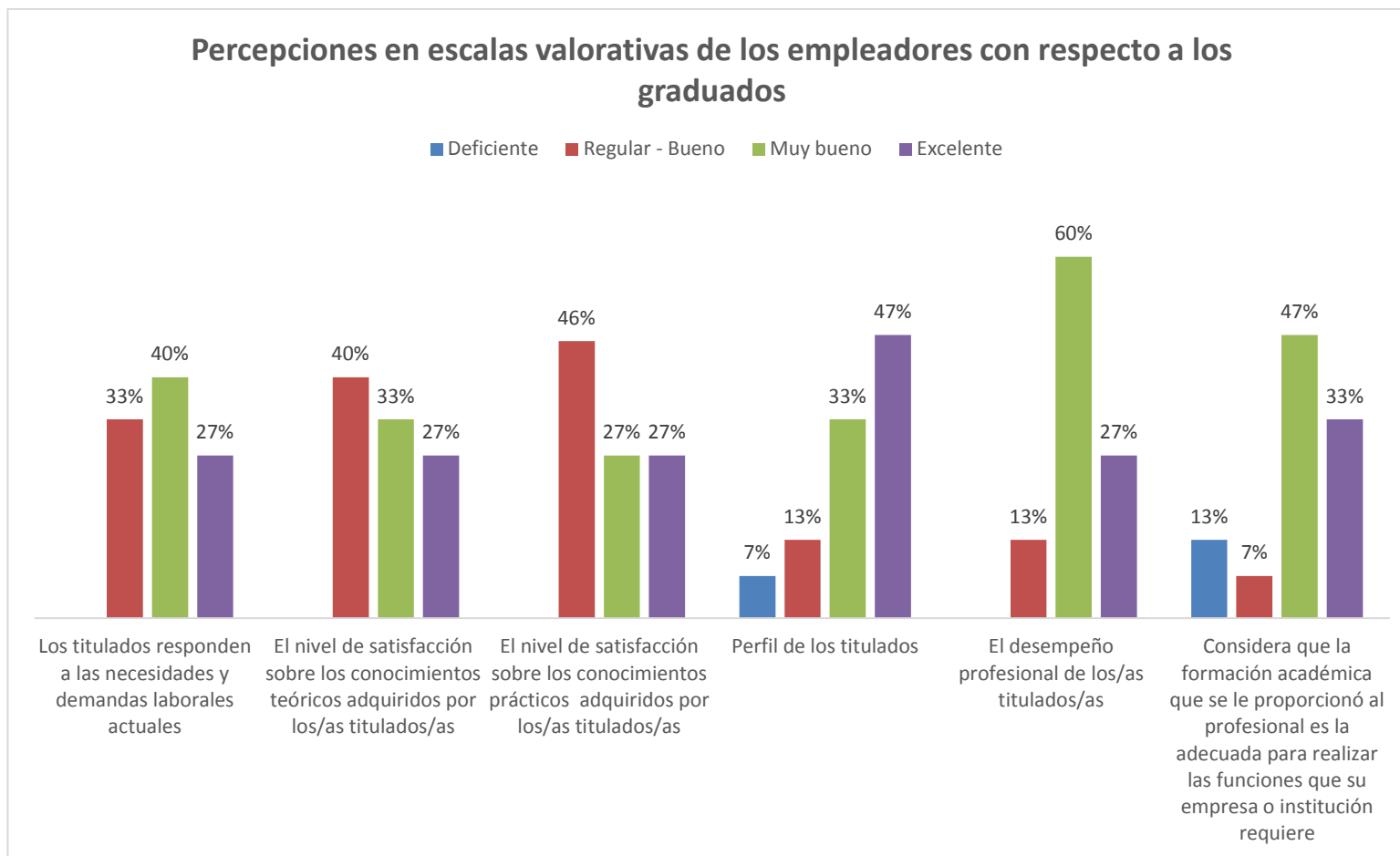
Análisis:

Con la información obtenida se determinó que en la mayoría de centros médicos trabajan de 3 a 4 profesionales graduados de la Universidad Técnica del Norte que representa el 47%; de 1 a 2 profesionales que representan el 46% y de 5 a 6 profesionales que representan el 7%.

Tabla 3 Percepciones en escalas valorativas de los empleadores con respecto a los graduados

Variable	Deficiente		Regular - Bueno		Muy bueno		Excelente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales	0	0	5	33%	6	40%	4	27%	15	100%
El nivel de satisfacción sobre los conocimientos teóricos adquiridos por los/as titulados/as	0	0	6	40%	5	33%	4	27%	15	100%
El nivel de satisfacción sobre los conocimientos prácticos adquiridos por los/as titulados/as	0	0	7	46%	4	27%	4	27%	15	100%
Perfil de los titulados	1	7%	2	13%	5	33%	7	47%	15	100%
El desempeño profesional de los/as titulados/as	0	0	2	13%	9	60%	4	27%	15	100%
Considera que la formación académica que se le proporcionó al profesional es la adecuada para realizar las funciones que su empresa o institución requiere	2	13%	1	7%	7	47%	5	33%	15	100%

Gráfico 2 Percepciones en escalas valorativas de los empleadores con respecto a los graduados



Análisis:

La mayoría de profesionales responden a las necesidades y demandas laborales actuales con un 40% equivalente a muy bueno; seguido del 33% equivalente a bueno y el 27% equivalente a excelente.

Luego del estudio realizado se puede observar que los empleadores en su mayoría presentan un nivel de satisfacción bueno que representa el 40% de los encuestados, sobre los conocimientos teóricos adquiridos por los/as titulados/as; seguido de un 33% con muy bueno y finalmente un 27% con excelente.

El nivel de satisfacción sobre los conocimientos prácticos adquiridos por los/as titulados/as es bueno en la mayoría con un porcentaje del 46%; seguido de muy bueno y excelente que coinciden con un porcentaje del 27%. Se pudo concluir que en su mayoría presentan un perfil excelente con un porcentaje del 47%; seguido de un perfil muy bueno con un porcentaje de 33%; un perfil bueno con un porcentaje del 13% y con un muy bajo porcentaje un 7% equivalente como deficiente.

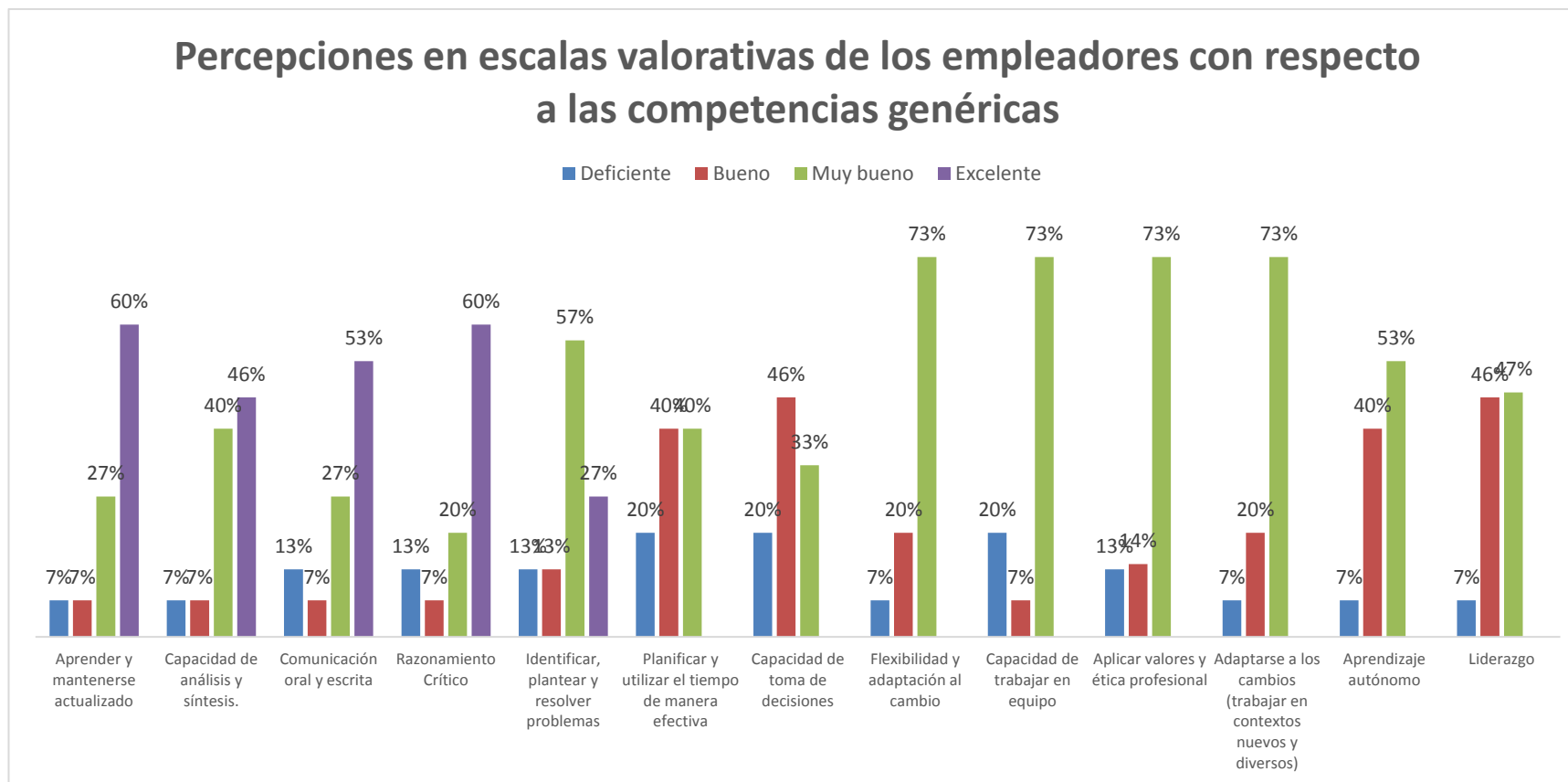
En cuanto al desempeño profesional el 60% de los encuestados manifiestan que los trabajadores graduados de la Universidad Técnica del Norte son muy buenos tomando en cuenta que bueno es un indicador que muestra mediana satisfacción; seguido del 27% que es excelente y un bajo porcentaje del 13% que es bueno.

En lo que se refiere a la formación académica de estos profesionales los encuestados manifiestan que en un 47% es muy buena siendo este un valor relativo alto; el 33% asegura que es excelente; el 13% regular y un porcentaje mínimo del 7% manifiesta que es bueno.

Tabla 4 Percepciones en escalas valorativas de los empleadores con respecto a las competencias genéricas

Variable	Deficiente		Bueno		Muy bueno		Excelente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Aprender y mantenerse actualizado	1	7%	1	7%	4	27%	9	60%	15	100%
Capacidad de análisis y síntesis.	1	7%	1	7%	6	40%	7	46%	15	100%
Comunicación oral y escrita	2	13%	1	7%	4	27%	8	53%	15	100%
Razonamiento Crítico	2	13%	1	7%	3	20%	9	60%	15	100%
Identificar, plantear y resolver problemas	2	13%	2	13%	7	57%	4	27%	15	100%
Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	3	20%	6	40%	6	40%	0	0	15	100%
Capacidad de toma de decisiones	3	20%	7	46%	5	33%	0	0	15	100%
Flexibilidad y adaptación al cambio	1	7%	3	20%	11	73%	0	0	15	100%
Capacidad de trabajar en equipo	3	20%	1	7%	11	73%	0	0	15	100%
Aplicar valores y ética profesional	2	13%	2	14%	11	73%	0	0	15	100%
Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)	1	7%	3	20%	11	73%	0	0	15	100%
Aprendizaje autónomo	1	7%	6	40%	8	53%	0	0	15	100%
Liderazgo	1	7%	7	46%	7	47%	0	0	15	100%

Gráfico 3 Percepciones en escalas valorativas de los empleadores con respecto a las competencias genéricas



Análisis:

Con respecto a aprender y mantenerse actualizados los encuestados afirman que el 60% de los trabajadores cumplen con esta competencia, al cual se le ha denominado con un calificativo de muy bueno; el 27% cumple con un calificativo de bueno y un muy bajo porcentaje se distribuye entre 6 % y 7% con un calificativo de deficiente y regular respectivamente.

En lo que se refiere a capacidad de análisis y síntesis un gran porcentaje de los encuestados certifican que un 46% es muy bueno; el 40% es bueno y un igual y bajo porcentaje del 7% es deficiente y regular.

En lo referente a la competencia de comunicación oral y escrita, más de la mitad del total de encuestados testifican que es muy bueno, lo cual corresponde a un 53%; el 27% es bueno; el 13%, que es un porcentaje no tan insignificante es deficiente y un 7% que no es tan representativo es regular.

Los encuestados manifiestan con respecto al razonamiento crítico que un gran porcentaje que representa el 60% es muy bueno; el 20% es bueno; el 13% que no es un porcentaje insignificante corresponde a deficiente; seguido del 7% que es malo. También el 47% desempeñan esta competencia con una calificación de bueno; seguido de un 27% que es muy bueno y en un porcentaje igual del 13% que corresponde a deficiente y regular.

Con los resultados de la investigación se determina que los profesionales planifican y utilizan su tiempo de forma efectiva de buena y muy buena manera con un porcentaje igual del 40% y un considerable porcentaje del 20% es deficiente.

Se estableció que la capacidad de toma de decisiones que tienen los profesionales es buena en un 47%; en un 33% es muy buena y un porcentaje bastante considerable es deficiente en un 20%.

Con los resultados obtenidos se determina que los profesionales en un gran porcentaje que representa el 73% el cual corresponde a muy bueno presentan flexibilidad y adaptación al cambio; seguido de un 20% que corresponde a bueno y un mínimo porcentaje del 7% que es deficiente.

Con el estudio realizado se afirma que un alto porcentaje de los profesionales poseen capacidad de trabajar en equipo en un 73% correspondiente a muy bueno; un 20% correspondiente a regular y un 7% correspondiente a bueno.

El 73% de los empleadores mencionan como muy bueno aplican valores y ética profesional; seguido de un 13% que corresponde a deficiente y un mínimo porcentaje que coinciden en 7% que corresponde a regular y bueno.

Con los resultados conseguidos se comprueba que los profesionales en un gran porcentaje que representa el 73% el cual corresponde a muy bueno pueden adaptarse a los cambios; seguido de un 20% que corresponde a bueno y un mínimo porcentaje del 7% que es deficiente.

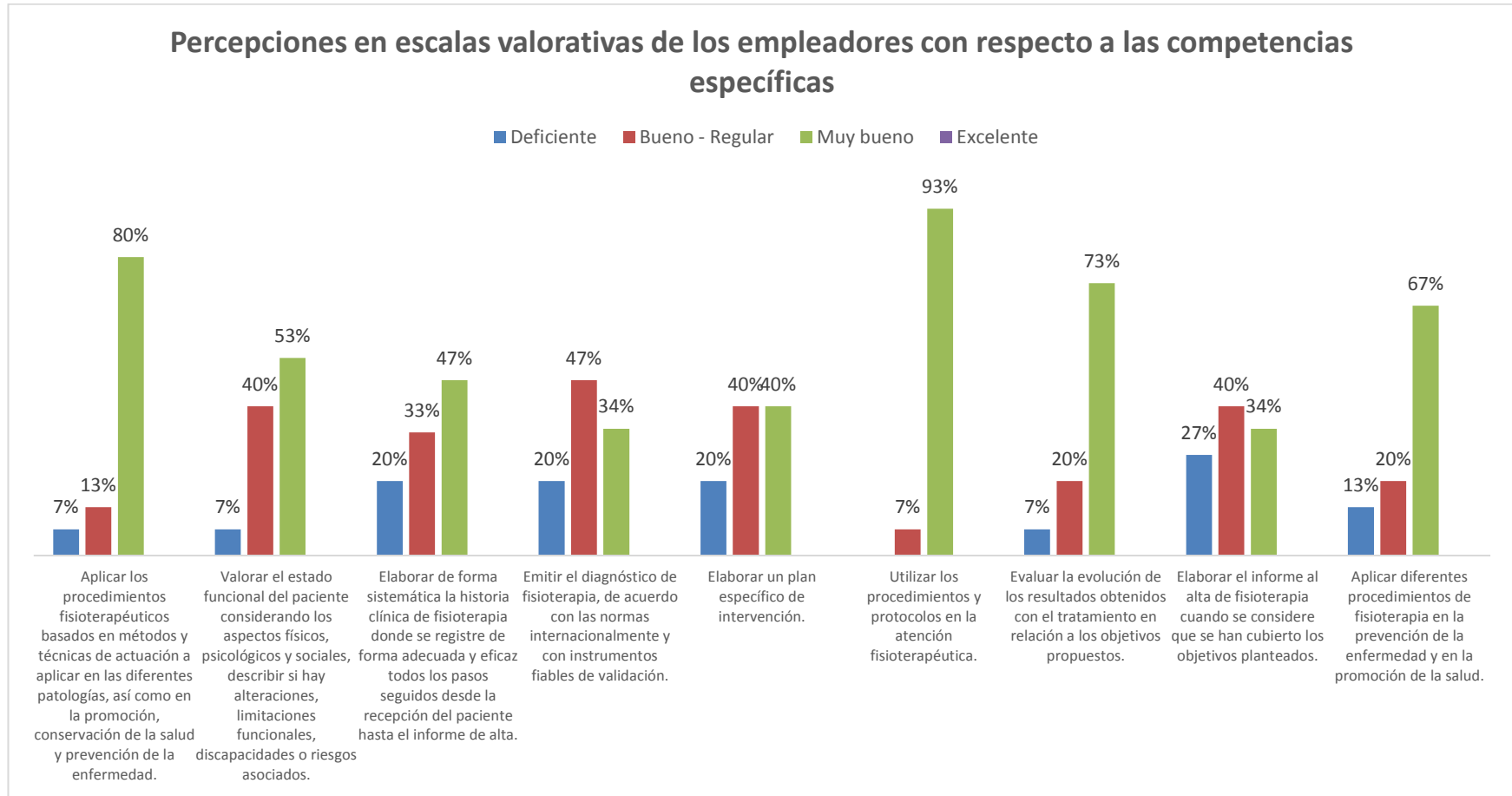
Mediante la investigación realizada se estableció que en un porcentaje del 53% equivalente a muy bueno obtienen aprendizaje autónomo; el 33% equivalente a bueno y coinciden en un 7% equivalente a deficiente y regular.

Los empleadores encuestados manifiestan que el liderazgo de los trabajadores es muy bueno en un 47%; seguido de un 33% que es bueno; en un 13% regular y un bajo porcentaje que es deficiente con un 7%.

Tabla 5 Percepciones en escalas valorativas de los empleadores con respecto a las competencias específicas

Variable	Deficiente		Bueno - Regular		Muy bueno		Excelente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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	7%	2	13%	12	80%	0	0	15	100%
Valorar el estado funcional del paciente considerando los aspectos físicos, psicológicos y sociales, describir si hay alteraciones, limitaciones funcionales, discapacidades o riesgos asociados.	1	7%	6	40%	8	53%	0	0	15	100%
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.	3	20%	5	33%	7	47%	0	0	15	100%
Emitir el diagnóstico de fisioterapia, de acuerdo con las normas internacionalmente y con instrumentos fiables de validación.	3	20%	7	47%	5	34%	0	0	15	100%
Elaborar un plan específico de intervención.	3	20%	6	40%	6	40%	0	0	15	100%
Utilizar los procedimientos y protocolos en la atención fisioterapéutica.	0	0	1	7%	14	93%	0	0	15	100%
Evaluar la evolución de los resultados obtenidos con el tratamiento en relación a los objetivos propuestos.	1	7%	3	20%	11	73%	0	0	15	100%
Elaborar el informe al alta de fisioterapia cuando se considere que se han cubierto los objetivos planteados.	4	27%	6	40%	5	34%	0	0	15	100%
Aplicar diferentes procedimientos de fisioterapia en la prevención de la enfermedad y en la promoción de la salud.	2	13%	3	20%	10	67%	0	0	15	100%

Gráfico 4 Percepciones en escalas valorativas de los empleadores con respecto a las competencias específicas



Análisis:

A través de la información obtenida se determina que los profesionales aplican 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 en un gran porcentaje del 80% que corresponde a muy bueno; un 13% que corresponde a bueno y un bajo porcentaje del 7% que corresponde a un regular.

Más de la mitad de los empleadores encuestados afirman que los trabajadores valoran el estado funcional del paciente considerando los aspectos físicos, psicológicos y sociales, describen si hay alteraciones, limitaciones funcionales, discapacidades o riesgos asociados en un 53% que corresponde a muy bueno; un 40% que corresponde a bueno y un 7% que corresponde a deficiente.

Con la información obtenida se logró conocer que en un 47% correspondiente a muy bueno los trabajadores fisioterapeutas graduados en la Universidad Técnica del Norte elaboran de forma sistemática la historia clínica de fisioterapia donde se registra de forma adecuada y eficaz todos los pasos seguidos desde la recepción del paciente hasta el informe de alta; seguido de un igual porcentaje que coinciden con el 20% que corresponde a bueno y deficiente y un 13% correspondiente a regular.

Se identificó que los trabajadores en un 34% equivalente a bueno emiten el diagnóstico de fisioterapia, de acuerdo con las normas internacionalmente y con instrumentos fiables de validación; un 33% equivalente a muy bueno; un 13% equivalente a regular y un porcentaje considerable del 20% equivalente a deficiente.

Después del estudio realizado se pudo determinar que los profesionales en un porcentaje igual del 40% correspondiente a bueno y muy bueno elaboran

un plan específico de intervención y un alto porcentaje del 20 % tomando en cuenta que en algunos centros médicos lo realizan los médicos corresponde a deficiente.

Según la información registrada se establece que la mayoría de los encuestados aseguran que los profesionales utilizan procedimientos y protocolos en la atención fisioterapéutica con un porcentaje del 93% que corresponde a muy bueno, mientras que un porcentaje del 7% es bueno.

La mayoría de los profesionales evalúan la evolución de los resultados obtenidos con el tratamiento en un 73% equivalente a muy bueno; el 20% equivalente a bueno y apenas un 7% equivalente a deficiente.

El 33% correspondiente a muy bueno elaboran el informe al alta de fisioterapia cuando se considere que se han cubierto los objetivos planteados; al igual que otro 33% que corresponde a bueno; el 27% que corresponde deficiente, tomando en cuenta que en los centros médico investigados esta función no les compete a los fisioterapeutas, sino a los médicos fisiatras y un 7% que corresponde a regular.

También se determinó que el 67% de los profesionales aplican diferentes procedimientos de fisioterapia en la prevención de la enfermedad y en la promoción de la salud correspondiente a muy bueno; el 20% correspondiente a bueno y un 13% que corresponde a deficiente.

4.2 Discusión de resultados.

“En Ecuador es necesario aumentar los estudios de empleabilidad, partiendo del punto de vista de que el estudio de empleadores pretende dar *feedback* a las universidades sobre cuál es la percepción del mercado laboral acerca de la formación universitaria, con el objetivo de aproximar formación universitaria y mercado laboral. La finalidad es desarrollar políticas de mejora en el sistema universitario en cuanto a la oferta académica; por ejemplo, a través de planes de formación más relevantes para el mercado laboral, de la mejora del enfoque de la dimensión práctica del currículo, o de la mejora de las acciones y servicios institucionales que facilitan la transición al mercado laboral. (12)

En Ecuador la Universidad Técnica de Ambato como parte de su rediseño curricular realizó un estudio de empleabilidad y de la demanda de fisioterapeutas en la zona de influencia. (13) Evidenciándose con este estudio que la demanda es amplia, sabiendo que la prevalencia de discapacidad permanente es del 6,32% siendo las más importante la físico - motora, seguida de la visual. En este estudio se muestra desde el punto de vista de los empleadores que las capacidades genéricas más valoradas son: el autocuidado, comunicación, la solución de problemas, la interacción social. (13). En contraste con esta investigación en donde, las más valoradas por los empleadores son: aprender y mantenerse actualizado, capacidad de análisis y síntesis, y razonamiento crítico.

La inclusión de los fisioterapeutas dentro de los Servicios de Prevención fomenta importantes ventajas en el pronóstico y la eficacia en el tratamiento, debido a su precocidad de intervención, así como mejora la orientación en la reincorporación al puesto de trabajo, no solo en función del área lesionada, sino también en el puesto específico en el que se deben desarrollar las actividades laborales. Por lo que se plantea repensar la formación de los futuros fisioterapeutas y qué debería cambiar para tener más representación

dentro de la atención comunitaria y especialmente en la atención en salud laboral. (14) Considerando esta situación en esta investigación se expone como principal debilidad que los empleadores encuestados no valoran como excelente ninguna de las competencias específicas que fueron expuestas.

La que menos valoración tiene es la de elaborar un informe al alta de fisioterapia cuando se considere que se han cubierto los objetivos planteados; otra competencia que es la menos valorada es la de emitir un diagnóstico fisioterapéutico, con instrumentos validados. La competencia específica que está mejor valorada es la de utilizar procedimientos y protocolos en la atención fisioterapéutica.

4.3 Conclusiones

- Se determinó que el género que prevalece en los empleadores es el femenino y en menor porcentaje el masculino; mientras que el rango de edad que más predomina es de 31 a 40 años.
- Se estableció que los empleadores consideran como excelente la formación académica y desempeño profesional; mientras que la valoración de satisfacción es poco significativo como deficiente el perfil de los titulados.
- Se identificó que las competencias tanto genéricas como específicas presentan la misma calificación siendo las de mayor valoración muy bueno; mientras que las de menor valoración deficiente.
- Una vez establecidas las competencias específicas y generales se pueden identificar como debilidades aquellas que los empleadores consideran como deficientes.

4.4 Recomendaciones

- Se recomienda que para desempeñar la función de empleador no se limite la edad ni el género, sino dar oportunidades a todos los profesionales sin excluir la condición que presenten.
- Se propone que los fisioterapeutas graduados se mantengan actualizados permanentemente para que puedan cumplir con un exitoso desempeño laboral.
- Se sugiere a la carrera de terapia física que se realice una retroalimentación de la malla curricular para mejorar el perfil de egreso de los graduados.
- Se plantea que la carrera de terapia física sugiera a las instituciones de práctica que permitan intervenir a los estudiantes en todos los campos que se requiere y de esta manera se logre fortalecer las debilidades.

BIBLIOGRAFÍA

1. Rodríguez CA. CIF Centro Internacional de Formación; OIT Organización Internacional del Trabajo. [Online].; 2009. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf.
2. Instituto Nacional Estadísticas y Censos. Indicadores laborales. [Online].; 2014 [cited 2015 04 10. Available from: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/10/Informe-Econom%C3%ADa-laboral-sep14-15-10-14.pdf>.
3. González JAM. LA EMPLEABILIDAD: UNA COMPETENCIA PERSONAL Y UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL. Eumed.Net. 2011 Agosto.
4. universia.com. Empleabilidad. [Online].; s/f [cited 2015 04 11. Available from: <http://graduados.universia.ad/mercado-laboral/empleabilidad/>.
5. emplea tu empleabilidad.blog spoo.com. Elementos de la empleabilidad. [Online].; 2009 [cited 2015 04 10. Available from: <http://empleandotuempleabilidad.blogspot.com/2009/09/elementos-de-la-empleabilidad.html>.
6. Rodríguez S, Prades A, Bernáldez L, Sánchez S. Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. [Online].; 2010 [cited 2015 04 10. Available from: <http://empleandotuempleabilidad.blogspot.com/2009/09/elementos-de-la-empleabilidad.html>.
7. Martínez J. LA EMPLEABILIDAD: UNA COMPETENCIA PERSONAL Y UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL. [Online].; 2011. Available from: <http://www.eumed.net/rev/cccsc/15/jamg.html>.
8. Proyecto Tuning. Competencias. [Online].; 2014 [cited 2015 01 09. Available from:

<http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=217&Itemid=246>.

9. Baquero M, Castillo R, Naranjo M. HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA FISIOTERAPIA EN LA PROVINCIA DE IMBABURA. In Velez M. Historia de la Fisioterapia en el Ecuador. Quito: UDLA; 2015.
10. UTN. Historia de la carrera de Terapia Física Médica. [Online].; 2012 [cited 2015 04 15. Available from: <http://www.utn.edu.ec/fccss/carreras/terapiafisica/wp-content/uploads/2014/04/Linea-Historica.jpg>.
11. Gobierno de la República del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. Quito - Ecuador.; 2008.
12. Prades A, Edo C. El estudio de empleadores: una herramienta más para la mejora del sistema. [Online].; 2014. Available from: http://www.aqu.cat/elButlleti/butlleti71/articles1_es.html#.WNBEhVWGPIU.
13. Miranda V. Estudio de demanda, Carrera de Terapia Física - Universidad Técnica Ambato. ; 2015.
14. González G. Primera aproximación ergonómica: del papel que el fisioterapeuta puede tener en salud laboral. [Online].; 2012. Available from: <http://blocs.umanresa.cat/ciencies-de-la-salut/2012/10/31/primera-aproximacion-ergonomica-del-papel-que-el-fisioterapeuta-puede-tener-en-salud-laboral-2/>.
15. Comisión Nacional de certificación de competencias laborales de Chile. Competencias laborales y empleabilidad. [Online].; 2014 [cited 2015 02 13. Available from: <http://www.chilevalora.cl/index.php/employability>.
16. OIT. Panorama Laboral America Latina y el Caribe. [Online].; 2014 [cited 2015 04 11. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_325664.pdf.
17. Universo DE. Desempleo. Desempleo subió en junio del 2014. 2014 julio 22.

18. Certificación CSNd. Chile Valora. [Online]. Available from: <http://www.chilevalora.cl/index.php/employability>.
19. Universia. Universia- España desarrollo profesional. [Online]. [cited 2016 07 viernes 20]. Available from: <http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/empleabilidad/>.
20. Hernández R, Fernández C, Baptista L. Metodología de la investigación México: McGraw Hill; 2006.
21. Ecured.com. Investigación no experimental. [Online].; s/f. Available from: https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_no_experimental.

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta



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

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN, DEL DESEMPEÑO DE LOS FISIOTERAPUTAS GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.

La presente encuesta tiene la finalidad de conocer el grado de satisfacción del desempeño profesional de los graduados en la carrera de Terapia Física, además pretende conocer las competencias adquiridas en su formación profesional.

1.- DATOS INFORMATIVOS

Nombre de la Institución:

Edad:	Género: M () F () LGBTI. ()	Ciudad:
-------	--------------------------------	---------

Años de servicio: 1 a 3 () 3 a 5 () 5 o más ()	Cargo que desempeña:
---	----------------------

Profesionales graduados en la Universidad Técnica del Norte que prestan servicios en su Institución. ()
--

1. DEFICIENTE (D)	2. REGULAR (R)	3. BUENO (B)	4. MUY BUENO (MB)	5. EXCELENTE (E)
----------------------	-------------------	-----------------	----------------------	---------------------

PREGUNTAS DE SATISFACCIÓN	1 (D)	2 (R)	3 (B)	4 (MB)	5 (E)
P.1. Los/as titulados/as responden a las necesidades y demandas laborales actuales.					
P.2. El nivel de satisfacción sobre los conocimientos teóricos adquiridos por los/as titulados/as es.					
P.3. El nivel de satisfacción sobre los conocimientos prácticos adquiridos por los/as titulados/as es.					
P.4. El perfil de los/as titulados es.					
P.5. El desempeño profesional de los/as titulados/as es.					
P.6. Considera que la formación académica que se le proporcionó al profesional es la adecuada para realizar las funciones que su empresa o institución requiere.					
P.7. Cómo evalúa el comportamiento del egresado en cuestión a valores.					
P.8. Como evalúa la preparación de los egresados en actitud laboral					

2. COMPETENCIAS

Esta sección del cuestionario tiene como objetivo determinar si las competencias adquiridas por los graduados de la carrera de Terapia Física han tenido impacto en el desarrollo laboral en su institución.

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 a:

1 como de menor impacto. (<.1) y

4 como de mayor impacto. (>.1)

COMPETENCIAS GENERICAS	1 (<.I)	2	3	4 (>.I)
P1. Aprender y mantenerse actualizado				
P2. Capacidad de análisis y síntesis.				
P3. Comunicación oral y escrita.				
P4. Razonamiento Crítico.				
P5. Identificar, plantear y resolver problemas.				
P.6. Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva				
P.7. Capacidad de toma de decisiones.				
P.8. Flexibilidad y adaptación al cambio				
P.9. Capacidad de trabajar en equipo.				
P.10. Aplicar valores y ética profesional.				
P.11. Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)				
P.12. Aprendizaje autónomo.				
P.13. Liderazgo.				
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS.				
P.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.				
P.2. Valorar el estado funcional del paciente considerando los aspectos físicos, psicológicos y sociales, describir si hay alteraciones, limitaciones funcionales, discapacidades o riesgos asociados.				
P.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.				
P.4. Emitir el diagnóstico de fisioterapia, de acuerdo con las normas internacionalmente y con instrumentos fiables de validación				
P.5. Elaborar un plan específico de intervención.				
P.6. Utilizar los procedimientos y protocolos en la atención fisioterapéutica.				
P.7. Evaluar la evolución de los resultados obtenidos con el tratamiento en relación a los objetivos propuestos.				
P.8. Elaborar el informe al alta de fisioterapia cuando se considere que se han cubierto los objetivos planteados.				
P.9. Aplicar diferentes procedimientos de fisioterapia en la prevención de la enfermedad y en la promoción de la salud.				

Gracias por su colaboración

Anexo 2. Fotografías







SUMMARY

This research has as main objective to establish the perception of employers about professionals graduated from Medical Physical Therapy Career of "Técnica del Norte" University. The descriptive method was used with a non-experimental and cross-sectional design, the studied population was 15 employees, in order to determine the sample, a survey was applied and a simple random sampling was used. As the most important result, it was evidenced that most of the employers are young people, they were between 31 and 40 years old, and the majority are women 60%. Each employer has 3 or 4 professionals in their Institution and 40% of the employers considers that this group has a good theoretical knowledge but 46% believes they have a good practical knowledge. The most valued generic competences are: critical thinking, to be updated and oral and written communication. The most deficient specific competitions were: Systematically develop the medical history of physical therapy, to issue the diagnosis of physical therapy and to make a specific plan of intervention. To conclude, it could be identified as a Medium level of satisfaction of these professionals' performance, the failures of Medical Physical Therapy Career have been identified from the employer's perspective, considering the process of physiotherapeutic care as a critical part of their profile.

Keywords: employers, satisfaction, graduated, physiotherapists.

