



UNR



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO  
CENTRO DE ESTUDIOS INTERDISCIPLINARIOS**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SISTEMAS Y SERVICIOS DE SALUD**

“Análisis de la percepción sobre la inserción, desarrollo y desempeño laboral de estudiantes y egresados de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría de la Universidad Gran Rosario. Durante el año 2021”.

**Mariela Alejandra Perugini**

**Directora del Trabajo:**

**Mg. María Natalia Echevoyemberry**

**Co - Director del Trabajo:**

**Lic. Mauricio Javier Zeni**

Rosario, mayo de 2022.

# INDICE

<b>RESUMEN</b>	7
<b>ABSTRACT</b>	9
<b>INTRODUCCIÓN</b>	11
<b>02. CONTEXTO ORGANIZACIONAL</b>	15
2.1.Ubicación y presentación de la UGR.	15
2.2.Nivel universitario y visión	15
2.3.Misión y valores.	16
2.4.Evolución histórica.	17
2.5.Modelo de financiamiento.	18
2.6.Contexto organizacional y gobierno universitario.	18
2.7.Sistema de aula virtual.	21
<b>03.OBJETIVOS.</b>	22
3.1.Objetivo general	22
3.2.Objetivos específicos.	22
<b>04. MARCO CONCEPTUAL.</b>	23
4.1. Sistema educacional: “La Universidad”	23
a. Historia.	23
b. Sobre la carrera de Kinesiología en Argentina	25
c. La Universidad como pilar de la sociedad.	25
d. Estructuras dentro de la Universidad.	26
e. Recursos e infraestructura.	30
<b>05. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	33
5.1. El sistema educativo como formador de recursos.	33
a. La formación tradicional.	35
b. Cambios en el paradigma de formación.	36
c. Formación basada en competencias.	37
5.2 Ofertas de formación y orientación basadas en competencias.	40
a. La formación en la UGR.	42
b. La Universidad y el vínculo con el desarrollo profesional.	46
c. Relevamiento de egresados y planes de estudios	49
5.3 Los estudiantes dentro de la Universidad.	53
a. Estudiantes de los últimos años.	54
b. Orientación profesional a universitarios del último año.	55
c. Perspectiva laboral.	59
5.4 Egresados universitarios.	62
a. Inserción y trayectoria laboral de los egresados.	62
b. Empleabilidad.	65
c. Dinámica laboral.	69
d. Desarrollo y motivación profesional.	70
<b>06.MARCO NORMATIVO</b>	73
<b>07.MARCO METODOLÓGICO</b>	76
7.1. Estrategia metodológica y tipo de estudio.	76
7.2. Primera etapa de la investigación.	76
7.3. Segunda etapa de la investigación.	79
7.4.Tercera etapa de la investigación.	80
<b>08.RESULTADOS</b>	81
8.1. Resultado Objetivo 1.	81

8.1.1 Inserción, desarrollo y desempeño de estudiantes	81
8.1.2. Inserción profesional	81
8.1.3. Perspectiva de desarrollo profesional	83
8.1.4. Desarrollo profesional	83
8.1.5. Formación profesional	84
8.1.6. Trayectoria profesional	85
8.1.7. Inserción mercado laboral	86
8.1.8. Ámbito de inserción profesional según subsector	87
8.1.9. Conocimiento marco normativo de la profesión	88
8.1.10. Inserción profesional. Conocimiento sobre el trámite del título	88
8.1.11. Conocimiento del rol de Colegio profesional	89
8.1.12. Desarrollo académico	90
8.1.13. Aportes de los estudiantes al desarrollo académico	91
8.2. Resultados Objetivos 2	92
8.2.1. Percepciones de las y los egresados sobre inserción, desarrollo y desempeño profesional.	92
8.2.2. Nivel de atención prestacional	92
8.2.3. Desarrollo profesional. Subsector en el que se desarrollan	93
8.2.4. Desarrollo profesional. Relación laboral	94
8.2.5. Desarrollo profesional. Forma de conseguir el trabajo	94
8.2.6. Área o servicio de inserción profesional	96
8.3. Resultados Objetivos 3	100
8.3.1. Diagnóstico FODA.	100
<b>09. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>103</b>
9.1. Propuesta de Intervención para la gestión educativa en salud. Dispositivo de Orientación Universitaria Pre-profesional..	103
a. Requerimientos para el desarrollo del DOUP.	107
<b>10. CONCLUSIÓN</b>	<b>108</b>
<b>11. APORTES PARA LA GESTIÓN/RECOMENDACIONES</b>	<b>114</b>
<b>12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>115</b>
<b>13. ANEXOS</b>	<b>121</b>
13.1. Anexo 1. Aula virtual de la UGR	121
13.2. Anexo 2. Plan de estudios Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría. UGR 2021	122
13.3. Anexo 3. Requerimientos para la puesta en funcionamiento del DUOP	125
13.4. Anexo 4. Reparación ética de las encuestas y entrevistas.	128
13.5. Anexo 5. Entrevista a directivos y/o referentes de la UGR.	130
13.6. Anexo 6. Encuesta a estudiantes del último año de la carrera de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría.	131
13.7. Anexo 7. Encuestas a profesionales como máximo 2 años de recibido.	133

# ABREVIATURAS

<b>UGR:</b>	Universidad del Gran Rosario
<b>DOUP:</b>	Dispositivo de Orientación Universitario pre- profesional
<b>UNSAM:</b>	Universidad Nacional de San Martín
<b>CONEAU:</b>	Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria
<b>IUGR:</b>	Instituto Universitario del Gran Rosario
<b>ISO:</b>	Organismo Internacional de Estandarización
<b>CAP:</b>	Competencia de Acción Profesional
<b>PSE:</b>	Proceso de Seguimiento a Egresados
<b>CGCB:</b>	Ciclo General de Conocimientos Básicos
<b>CDE:</b>	Ciclo Disciplinar Específico
<b>APS:</b>	Atención Primaria de la Salud
<b>COKIBA:</b>	Colegio de Kinesiólogos de Buenos Aires
<b>FODA:</b>	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
<b>AAK:</b>	Asociación Argentina de Kinesiología
<b>REFLEX:</b>	Research on the Flexible Professional in the Knowledge Society
<b>PROFLEX:</b>	Proyecto Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento
<b>IESALC:</b>	Educación Superior en América Latina y el Caribe
<b>INE:</b>	Instituto Nacional de Estadística
<b>EILU:</b>	Inserción laboral de los Titulados Universitarios
<b>EEU:</b>	Empleabilidad y Empleo Universitarios
<b>WCPT:</b>	World Confederation for Physical Therapy

# ÍNDICE DE FIGURAS, GRÁFICOS Y TABLAS

Fig. N° 1. Fachada de la UGR en la ciudad de Rosario, Prov. Santa Fe	15
Fig. N° 2. Resumen del recorrido histórico de la Universidad del Gran Rosario.	18
Fig. N° 3. Organigrama institucional de la Universidad del Gran Rosario.	20

---

Gráfico 1. Inserción profesional. Según como se siente preparado para el comienzo profesional. N= 104. Año 2020-2021.	82
Gráfico 2. Desarrollo profesional. Según interés en ramas de la profesión. N=104. Año 2020-2021	84
Gráfico 3. Según especialidad/formación a corto plazo. N= 104. Año 2020-2021	85
Gráfico 4. Según qué tipo de formación le gustaría generar en su desarrollo profesional. N=104. Año 2020-2021.	86
Gráfico 5. Según inserción en el mercado laboral. N=104. Año 2020-2021	87
Gráfico 6. Trayectoria profesional y ámbito de inserción futura. N= 104. Año 2020-2021	87
Gráfico 7. Conocimiento marco normativo que regula la profesión. N=104. Año 2020-2021.	88
Gráfico 8. Según conocimiento del trámite del título profesional. N=104. Año 2020-2021.	89
Gráfico 9. Según conocimiento de la historia del Colegio de Kinesiólogos. N=104. Año 2020-2021.	89
Gráfico 10. Aportes para el desarrollo académico. N=104. Año 2020-2021.	90
Gráfico 11. Según nivel de atención de desarrollo profesional. N=87. Año 2020-2021.	93
Gráfico 12. Según desarrollo del ámbito profesional. N=87. Año 2020-2021.	93
Gráfico 13. Desarrollo profesional en ámbito privado. n=80. Año 2020-2021.	94
Gráfico 14. Desarrollo profesional en relación de dependencia. n=20. Año 2020-2021.	95
Gráfico 15. Desarrollo profesional en relación independiente. n=60. Año 2020-2021.	95
Gráfico 16. Desarrollo profesional en el ámbito público. n=07. Año 2020-2021.	96
Gráfico 17. Reconocimiento del trabajo profesional según especialidad. N=87. Año 2020-2021.	97
Gráfico 18. Posibilidades del desarrollo profesional en el ámbito laboral. N=87. Año 2020-2021.	98
Gráfico 19. Desarrollo conceptual del SOU	104

---

Tabla N° 1: Términos de búsqueda.	78
Tabla N° 2: Relación de los elementos FODA con respecto a la UGR.	102

# DEDICATORIAS

Quiero dedicarle mi trabajo de tesis a mi gran inspiradora, docente y tutora Natalia, por ser no solo mi guía, sino mi aliento y mi contención. Por confiar en mí y alentarme siempre.

A mi estimado Alberto que más que paciente, fue y es mi confidente de charlas para no dejarme vencer y seguir apostando en mi profesión abriendo puertas y descubriendo otras virtudes misioneras.

A mis hijos Ramiro y Santiago, por aceptar mis desafíos, por acompañarme en alcanzar mis metas sin límites ni barreras.

Pero por sobre todo a mi compañero de ruta, Mauricio... no sólo por alentarme en silencio sino a través de la lectura y enseñanza, de la crítica constructiva de mi proyecto, por abrazarme SIEMPRE animándome a seguir descubriendo mis sueños... este camino lo comparto con vos...

*Mariela.*

# RESUMEN

Una Universidad es un establecimiento de enseñanza superior donde se discute y difunde el saber. La Universidad del Gran Rosario (UGR) presenta, entre otras, la orientación general a las Ciencias de la Salud y Rehabilitación, y dentro de las carreras que ofrece, la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría. En muchos países se propone una dinámica que integra la realidad de los/las egresados/as recientes y las características del mercado laboral para confrontar y adecuar los trayectos curriculares, tratando de mejorar las condiciones de formación y empleabilidad de los/las futuros/as profesionales. El desarrollo de la kinesiología como profesión no escapa a esta dinámica, permitiendo expandir su campo dentro de la atención clínica, la docencia, la investigación y la gestión, siendo la primera, la salida laboral más tangible. Actualmente, no se conoce actualmente cuál es la situación de las y los estudiantes y graduados en su inserción profesional, ni se cuenta con dispositivos que permitan orientarlos en la búsqueda laboral.

Objetivo: Por ello, esta investigación tuvo por objetivo analizar y describir la percepción de los estudiantes y de egresados de las carreras de Kinesiología y Fisiatría de la UGR, Rosario, durante el 2021 en términos de inserción, desarrollo profesional y el desempeño laboral. Asimismo, generar un diagnóstico FODA relacionado a la inserción pre-profesional de los estudiantes de la UGR. a partir de la información obtenida, generar los lineamientos para la creación de un Dispositivo de Orientación Universitaria Pre-profesional para estudiantes del último año de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría en la UGR.

Métodos: Para el desarrollo del dispositivo, se realizó un estudio cualitativo, de corte transversal. La muestra fue no intencional. Para la obtención de datos se utilizaron fuentes primarias. Se elaboró un Guión de entrevista para informante clave y una encuesta. La muestra quedó conformada por 104 estudiantes, sujetos voluntarios, del último año de la carrera de la Licenciatura de Kinesiología y Fisiatría en la UGR sede Rosario correspondiente al ciclo lectivo del año 2021 y 87 profesionales recibidos con hasta dos años de su egreso por la universidad y referentes académicos. También se realizó un diagnóstico de las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas (FODA) respecto al espacio de intervención (UGR).

Resultados: La mayoría de los estudiantes expresaron sentirse preparados para afrontar el comienzo como profesionales, incluso seguir formándose, pero no tienen conocimiento en cómo insertarse al mercado laboral, en qué ámbitos hacerlo, ni como tramitar su título profesional o aspectos vinculados a las leyes que rigen el ejercicio profesional. En cuanto los profesionales, en su mayoría, expresaron haber tenido dificultad para comenzar su desarrollo, la necesidad de continuidad en la formación, como desempeño, mayormente es de forma privada e independiente. A partir de estos resultados, se diseñó un Dispositivo de Orientación Universitaria Pre-profesional, conformado por profesionales del área para acompañar a los estudiantes del último año en vistas al desarrollo futuro.

Conclusión: Se considera necesario poder avanzar hacia la formación de aptitudes técnicas como transversales y enfoques basados en competencia. A la vez, es necesario que éstos respondan a las actuales demandas sociales y de acuerdo con el perfil epidemiológico de la población. La kinesiólogía y fisiatría tiene que poder mostrar otros campos de actuación para los futuros profesionales e incorporar modelos promocionales y preventivos de enfermedades. La propuesta educativa de la UGR cubre aspectos relacionados con la dinámica laboral, la incorporación de prácticas pre-profesionales y actividades de formación no tradicionales. Sin embargo, fue mayoritaria la percepción de dificultad para iniciar el recorrido profesional de estudiantes y egresadas/os, que podría facilitarse a partir de la incorporación del SOU y la puesta en marcha de un Programa de Guía de Orientación Pre-Profesional para estudiantes del último año de la Licenciatura en Kinesiólogía y Fisiatría para abordar las problemáticas identificadas.

**Palabras claves:** Educación superior, Orientación profesional, Inserción profesional, Desarrollo profesional, Servicios de orientación profesional.

# ABSTRACT

A University is an establishment of higher education where knowledge is discussed and disseminated. The Universidad del Gran Rosario (UGR) presents, among others, the general orientation to Health Sciences and Rehabilitation, and within the careers it offers, the Bachelor's Degree in Kinesiology and Physiatry. In many countries, a dynamic is proposed that integrates the reality of recent graduates and the characteristics of the labor market to confront and adapt the curricular paths, trying to improve the training conditions and employability of future professionals. The development of kinesiology as a profession does not escape this dynamic, allowing it to expand its field within clinical care, teaching, research and management, the former being the most tangible employment opportunity. At present, the situation of students and graduates in their professional insertion is not known, nor are there any devices to guide them in their job search.

**Objective:** Therefore, the objective of this research was to analyze and describe the perception of students and graduates of the Kinesiology and Physiatry careers of the UGR, Rosario, during 2021 in terms of insertion, professional development and job performance. Likewise, to generate a SWOT diagnosis related to the pre-professional insertion of UGR students. Based on the information obtained, to generate guidelines for the creation of a Pre-professional University Orientation Device for students in the last year of the Bachelor's Degree in Kinesiology and Physiatry at the UGR.

**Methods:** For the development of the device, a qualitative, cross-sectional study was carried out. The sample was non-intentional. Primary sources were used to obtain data. An interview script for key informant and a survey were elaborated. The sample consisted of 104 students, voluntary subjects, from the last year of the Bachelor's Degree in Kinesiology and Physiatry at the UGR Rosario campus for the academic year 2021 and 87 professionals graduated up to two years after their graduation from the university and academic referents. A diagnosis of the strengths, obstacles, weaknesses, threats (SWOT) with respect to the intervention area (UGR) was also carried out.

**Results:** Most of the students expressed feeling prepared to start as professionals, including continuing their education, but they have no knowledge of how to enter the labor market, in

which areas to do so, or how to obtain their professional degree or aspects related to the laws governing professional practice. As for the professionals, most of them expressed having had difficulty in starting their development, the need for continuity in training, as performance, is mostly private and independent. Based on these results, a Pre-professional University Orientation Device was designed, formed by professionals of the area to accompany the students of the last year in view of their future development.

Conclusion: It is considered necessary to be able to advance towards the formation of technical skills as transversal and competence-based approaches. At the same time, it is necessary that these respond to current social demands and in accordance with the epidemiological profile of the population. Kinesiology and physiatry must be able to show other fields of action for future professionals and incorporate promotional and preventive models of diseases. The educational proposal of the UGR covers aspects related to work dynamics, the incorporation of pre-professional practices and non-traditional training activities. However, there was a majority perception of difficulty in starting the professional path of students and graduates, which could be facilitated by the incorporation of the EOU and the implementation of a Pre-professional Orientation Guidance Program for students in the last year of the Bachelor's Degree in Kinesiology and Physiatry to address the problems identified.

Key words: Higher education, Professional orientation, Professional insertion, Professional development, Professional orientation services.

# 1. INTRODUCCIÓN

Los permanentes cambios demográficos, epidemiológicos más las innovaciones científico-tecnológicas según las transformaciones políticas y sociales en estos últimos tiempos, dan cuenta de la demanda por parte de la sociedad de los profesionales de la salud como de la educación universitaria en salud.

El mapa universitario del siglo XXI, demanda a la Educación Superior una formación transferible y competente en un contexto social y mercado laboral convulso, sometido a continuos cambios y cada vez más exigente y competitivo (Martínez Clares, 2018).

Tal como expresa Solano (2017) lo trascendente de la universidad son sus estudiantes, por lo que es imperioso comprobar que los mismos alcancen sus logros y éxito en su vida laboral y profesional, lo cual es viable si su proyección curricular es apropiada al contexto local.

Cursar una titulación universitaria ha venido siendo interpretado por los estudiantes como una oportunidad para conseguir formar parte del mercado laboral en un futuro próximo. Los estudiantes visualizan la Educación Superior como un proceso que conduce a un trabajo acorde con sus exigencias, así como a una mayor prosperidad financiera. En este sentido, las oportunidades laborales futuras que trae consigo una titulación universitaria constituyen una motivación directa para el estudiante (Gil Flores & Besa Gutiérrez, 2018).

Desde las instituciones de Educación Superior se ve necesario, por tanto, dar respuesta a las necesidades del estudiantado a través de una formación de calidad, que sea además percibida como tal por el propio estudiante y que tenga entre sus objetivos formar al alumnado para afrontar la transición hacia el mercado laboral con éxito (Gil Flores & Besa Gutiérrez, 2018).

La transición a la vida activa de los jóvenes, apoyada en el principio de la realidad y gestionada por las decisiones que la persona realiza sobre su proyecto profesional y vital, adquiere hoy una relevancia crucial, tanto por las grandes oportunidades y alternativas que se le presenta a una generación más formada que décadas anteriores, como paradójicamente, por los grandes desafíos y complejidad que los acompaña dentro de una sociedad (Martínez Clares, 2018).

Incrementar la movilidad, la transferencia y el reconocimiento académico han sido procesos que, con distintos acentos, las universidades europeas han seguido desde la Declaración de Bolonia (1999). Uno de los objetivos de esta transformación era contribuir con la empleabilidad de los estudiantes y su adecuación al mercado de trabajo. Lo cual ha significado trabajar desde un enfoque basado en competencias, en donde el estudiante es el centro articulador de la acción formativa. Dada la permeabilidad del mercado y su imprevisibilidad con los cambios suscitados en el nuevo paradigma laboral es fundamental el diálogo entre universidad-trabajo para contribuir con la sostenibilidad de la sociedad (Daza, Llanes & Rojas, 2021).

Como expresan Daza, Llanes y Rojas (2021), debido a la incertidumbre del trabajo es esencial formar tanto en aptitudes técnicas como transversales. Esto enlaza el concepto al fenómeno de la empleabilidad, a partir de las tipologías personales y profesionales del individuo que apoyan a su capacidad para alcanzar un empleo, conservarlo y así vivir en sociedad.

Considerando el avance y crecimiento del arte de la kinesiología en Argentina y en general, la misma ha ido ganando su reconocimiento por los diferentes espacios en que se ha ido formando donde se centran como piedras fundamentales la prevención, el tratamiento y la rehabilitación de los estados que pueden condicionar la salud en el organismo. Pero es importante considerar, además, el abanico de propuestas no convencionales y quizás poco estimadas por los estudiantes avanzados y recientes egresados como la docencia, la investigación y la gestión relacionado con temas de su incumbencia.

En la formación es significativo tener en cuenta cuales son las oportunidades que ofrece el título más allá de la acción asistencial y si los mismos son de interés o necesidad para los/las futuros/as profesionales kinesiólogos/as que se presentan al mundo laboral con las competencias que les son demandadas y los conocimientos requeridos para generarlos.

Dicha consideración expresa un proceso sistemático y participativo complementando a la formación del estudiante específicamente del último año de la carrera centrado en el acompañamiento y preparación en cuanto la mirada como profesionales competentes en función a la necesidad poblacional en materia de rehabilitación y ciencia como sus áreas de abordaje ya que el sistema educativo es o debería ser un proceso de ida y vuelta con el contexto sociocultural. Es por ello, un proceso dinámico que, a partir de información

pertinente, confiable y sistematizada, permite visualizar aspectos a mejorar, adecuar y tomar decisiones en futuros profesionales para las diversas formas de atención, especializaciones y oportunidades de trabajo profesional.

Martínez Clares (2018) señala que este cambio de época o quizás, época de cambios, plantea que la empleabilidad de los futuros egresados va más allá del empleo, pues esta debe contemplar, las competencias que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presentan con miras a encontrar y conservar un trabajo decente con posibilidad de progresar en el mismo o cambiar de empleo o formación, y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. Las instituciones de educación superior deben ser claro reflejo del enfoque de competencia, que apuesta por la promoción de la empleabilidad, facilitando el uso de “un lenguaje común para definir los perfiles académicos y profesionales permitiendo la comparación y comunicación entre incluso, diferentes países”, buscando una especie de sinergia entre la formación inicial que nace en la universidad, y las demandas del mercado laboral.

Benites Cañizares y Chica Hidrobo (2017) mencionan que para instituir profesionales se precisa que los mismos aprendan a adaptarse a los contextos cambiantes del ambiente profesional mediante procesos de aprendizaje de nuevos conocimientos que es la dinámica en el contexto actual. Pertinencia y calidad son dos exigencias ineludibles de la Educación Superior contemporánea.

Detenerse en reflexionar esta realidad, permite dirimir en qué momento se encuentra y hacia dónde debe avanzar la educación, buscando un mayor engranaje entre las instituciones de educación superior y el mercado laboral y las necesidades que éste demanda profundizando sobre las percepciones del alumnado universitario sobre las competencias profesionales adquiridas en su formación inicial y que pueden facilitar su proceso de inserción sociolaboral y favorecer su empleabilidad (Martínez Clares, P. 2018).

Para González López y Martín Izard (2014) la orientación en la universidad es considerada como un factor imprescindible para la mejora de la calidad de la enseñanza. El artículo expresa sus necesidades y tendencias en la difusión del conocimiento y cómo formar para aprender, donde aparece el denominado “asesoramiento”, en la que se expone la importancia de la orientación y la tutoría en la universidad.

La actual complejidad del mundo laboral y la consecuente complejidad de las titulaciones universitarias, con nuevas ofertas, variados itinerarios formativos, etc., hacen que para el alumno sea más difícil tomar decisiones y buscar aquellas ofertas formativas más adecuadas a sus necesidades, para lo que debe existir un sistema de orientación profesional dentro de la institución que le ayude, asesore y guíe en este proceso. (González López y Martín Izard, 2014).

Como expresan González López y Martín Izard, (2014) la orientación profesional responde a una organización educativa inmersa en una sociedad cambiante que debe plantearse nuevos objetivos en función de las nuevas necesidades. Más allá del alumno que observan comúnmente los docentes ocupando un espacio en las aulas universitarias, se encuentran con estudiantes en busca de un horizonte intelectual más amplio o para mejorar su propio estatus y sus expectativas en el mercado de empleo.

El objetivo de este estudio fue crear un Dispositivo de Orientación Pre-profesional a partir del análisis de las percepciones de los/as futuros/as egresados/as de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría de la UGR en el ciclo lectivo 2021 en cuanto a la inserción laboral y futuro profesional, y de los/as egresados/as en cuanto a cuál, y cómo fue su inserción y el desempeño laboral, así como la perspectiva de desarrollo profesional.

Gran parte de la población de estudiantes no tienen un horizonte marcado salvo algunos con interés específico sobre su futuro laboral. A partir de esta premisa se formula la siguiente pregunta:

¿Cómo acompañar a los estudiantes del último año de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría de la UGR en la proyección de su inserción laboral, desarrollo y desempeño laboral en el ámbito de la salud?

## 2. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

### 2.1. Ubicación y presentación de la UGR.

La Universidad donde se proyecta el trabajo de gestión es en la sede central de la Universidad del Gran Rosario (UGR) ubicada en la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe –Argentina- (fig. N° 1).

Es de destacar que la Universidad además cuenta con una sede en la ciudad de Santa Fe y extensiones áulicas en la ciudad de Venado Tuerto, Marco Juárez y Concordia.

Fig. N° 1. Fachada de la UGR en la ciudad de Rosario, Prov. Santa Fe



Fuente: captura de pantalla de Google maps

La página oficial de la UGR se encuentra en la siguiente dirección web: <https://ugr.edu.ar/>.

### 2.2. Nivel universitario y visión

El nivel universitario que abarca la casa de estudio tiene que ver con la orientación general a las Ciencias de la Salud y Rehabilitación con perfil interdisciplinario y transdisciplinario dedicado a la producción de conocimiento en todos los niveles y a la formación de

ciudadanos y profesionales en diversos campos disciplinares, el cual contempla carreras de grado como la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría, Licenciatura en Terapia Ocupacional.

Además, cuenta con carreras de pregrado (Tecnatura Universitaria en Cosmetología Facial y Corporal, Licenciatura en Podología, Tecnatura Universitaria en Yoga y Salud Integral), de posgrado (formación en Osteopatía) y de formación continua (Especialización en Kinesiología y Fisioterapia del Deporte, Especialización en Kinesiología y Fisioterapia en Ortopedia y Traumatología, Especialización en Kinesiología y Fisioterapia Neurológica, Maestría en Kinesiología y Fisioterapia Cardiorrespiratoria), todas en lo referente a la salud o cuidado de la salud. Pero además cuenta con otras disciplinas que se encuentran diseñadas dentro de diferentes espacios como las Ciencias Sociales y Educación (Lic. Psicopedagogía, Lic. Gestión de la educación, Profesorado de Educación Secundaria - modalidad técnico profesional, Profesorado Universitario), Discapacidad e Inclusión (Lic. en Ortesis y Prótesis, Lic. en Acompañamiento Terapéutico, Lic. en Psicomotricidad, Tecnatura Universitaria Acompañamiento Terapéutico en Salud Mental y Adicciones, Maestría en Política y Gestión de la Discapacidad e Inclusión Social), espacio de Deporte y Ciencias del Ejercicio (Lic. en Actividad Física), espacio de Seguridad (Tecnatura Universitaria en Ciberseguridad, Lic. en seguridad pública y ciudadana, Lic. en higiene y seguridad laboral), espacio de Innovación y Expansión Académica (Lic. en diseño de espacios interiores, Lic. en diseño e innovación en moda, Lic. en diseño de comunicación visual) como también un importante brazo en la Investigación, a la vez que fomenta el intercambio académico con universidades nacionales y extranjeras con el objetivo de alcanzar la formación y actualización continua, apuntando al perfeccionamiento del ejercicio profesional.

Esto último cuenta como visión de la Universidad académica consolidando no solo calidad en sus egresados sino, además, formación integral y de comunicación con la sustentabilidad de producción científica, tecnológica de calidad con alianzas de intercambio con otras casas universitarias del mundo.

### 2.3. Misión y valores.

Según Tobar (2000), a la misión de una empresa se la define como el objetivo principal incluso ambicioso de la misma. Es la contribución que realiza a la sociedad, es el “deber ser” de la institución.

La misión de la casa Universitaria contempla fines básicos como ser la adquisición, apropiación y generación de conocimientos; su transmisión; la formación de profesionales e investigadores con sentido crítico, tanto en el nivel de grado como en el de Posgrado; la integración al medio y la contribución al desarrollo sustentable y a su bienestar, fundados en los valores de libertad, igualdad, solidaridad y justicia".

Con respecto a sus valores, los principios fundamentales de la Universidad son: la excelencia académica, el compromiso social, la inclusión, la equidad, la libertad de cátedra, el espíritu emprendedor, la cultura asociativa, la autonomía universitaria, el espíritu crítico y la ética profesional.

## 2.4. Evolución histórica.

En cuanto a su historia, en el año 2000, la Fundación del Gran Rosario (FGR), implementó carreras de grado en convenio con la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), por recomendación de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU). Dicha experiencia se constituyó en una fortaleza que llevó a la FGR a crear el Instituto Universitario del Gran Rosario.

En el año 2006, la casa universitaria recibió la Autorización Provisoria por el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 549/06 (Publicado en el Boletín Oficial N° 30.899), conforme a lo establecido en el art. 46 Inciso c) de la ley N° 24. 521. Como institución universitaria de gestión privada, el Instituto Universitario del Gran Rosario (IUGR) inició sus actividades académicas en el año 2008.

En 2014, y luego de cumplir con los objetivos académicos e institucionales de incorporar nuevas propuestas académicas y ampliar su localización, se presenta la solicitud de Reconocimiento Definitivo, que obtuvo recomendación favorable por la CONEAU, lo cual alentó a solicitar la aprobación definitiva como Universidad del Gran Rosario (UGR), la cual fue aceptada y publicada por Boletín Oficial según Decreto 282/2018 (fig. N° 2).

Fig. N° 2. Resumen del recorrido histórico de la Universidad del Gran Rosario.



Fuente: Elaboración propia.

## 2.5. Modelo de financiamiento.

El modelo de financiamiento de la universidad es privado concebido a través del aporte de cuotas por parte de los estudiantes como, además, producto de encuentros de carácter científico, académico u otros que se organicen.

El rector de la universidad eleva anualmente el presupuesto al Consejo Superior para su aprobación, quien lo remite al Consejo de Administración de la Fundación del Gran Rosario para su ratificación.

## 2.6. Contexto organizacional y gobierno universitario.

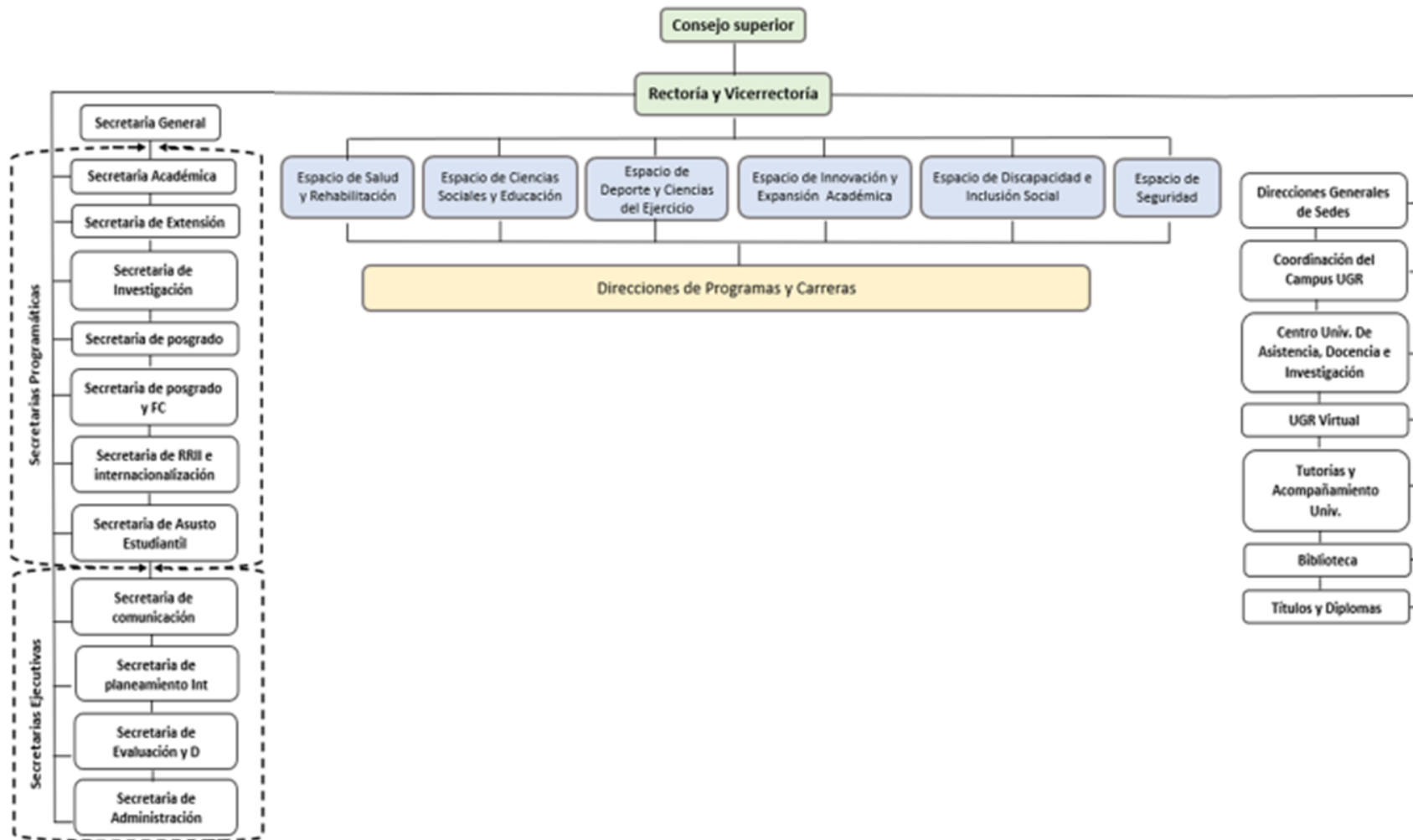
La misma es ejercida a través del Consejo Superior, que es la máxima autoridad de la UGR, el Rector y directores/as de Espacios.

El Consejo Superior se encuentra conformado por:

- Rector y Vicerrectora,
- directores/as de Espacios,
- cinco consejeros/as representantes docentes,
- un consejero/a representante del Claustro estudiantil y
- un consejero/a representante del Claustro graduados.

A través del siguiente organigrama se exponen todos los actores de dicha organización Institucional general (fig. N° 3):

Fig. N° 3. Organigrama institucional de la Universidad del Gran Rosario.



Fuente: elaboración propia.

## 2.7. Sistema de aula virtual.

Siguiendo el objetivo de mejorar la calidad del proceso de formación de los estudiantes, la Universidad cuenta con un Sistema Virtual, potenciador de la relación docente/estudiante aportando dicho espacio virtual la realización de los objetivos formativos.

Dicho sistema cuenta con las Tecnologías de la Información y la Comunicación en las actividades académicas, ofreciendo asesoramiento y orientación en el diseño de estrategias pedagógicas, y de educación y comunicacionales que hagan uso crítico de la tecnología y aporten a los procesos de aprendizaje.

El Entorno Virtual pertenece al Sistema UGR Virtual, y es el entorno tecnológico en donde se desarrollan las actividades académicas. El mismo ha sido sometido al proceso de Evaluación Externa que lleva adelante CONEAU y cuenta con validez otorgada por la Secretaría de Políticas Universitarias según Resolución RESOL-2019-230-APN-SECPU#MECCYT.

Este sistema es llevado adelante por el Área Virtual integrada por un equipo interdisciplinario de expertos y en la implementación y desarrollo de procesos educativos mediados por tecnologías, acompañando a docentes y estudiantes en los diferentes trayectos académicos.

La dirección web del aula virtual es: <http://virtual.ugr.edu.ar/> (Anexo 1).

## 3.OBJETIVOS.

### 3.1. Objetivo general

Analizar y describir la percepción de los estudiantes y de egresados de las carreras de Kinesiología y Fisiatría de la UGR, Rosario, durante el 2021 en términos de inserción, desarrollo profesional y el desempeño laboral. Asimismo, generar un diagnóstico FODA relacionado a la inserción pre-profesional de los estudiantes de la UGR durante el 2021 desde la perspectiva de gestores universitarios de la UGR.

A partir de la información generada desarrollar los lineamientos para la creación de un Dispositivo de Orientación Universitaria Pre-profesional para estudiantes del último año de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría en la UGR.

### 3.2. Objetivos específicos.

1.- Analizar y describir la percepción de los estudiantes del último año de Kinesiología y Fisiatría de la UGR, Rosario, durante el 2021 en términos de inserción, desarrollo profesional y el desempeño laboral.

2.- Analizar y describir la percepción de profesionales con dos años de egresados de la carrera de Kinesiología y Fisiatría de la UGR, Rosario, en 2021 en términos de inserción, desarrollo profesional y el desempeño laboral.

3.- Generar un diagnóstico FODA relacionado a la inserción pre-profesional de los estudiantes de la UGR durante el 2021 desde la perspectiva de gestores universitarios de la UGR.

## 4. MARCO CONCEPTUAL.

### 4.1. Sistema educacional: “La Universidad”.

Una Universidad es un establecimiento de enseñanza superior donde se discute y difunde el saber. Es una de las instituciones con más antigüedad y sin duda es la única que durante siglos ha perdurado a lo largo de la historia. El término “Universidad” se deriva del latín *universitas, universitatis* o *universitas magistrorum et scholarium*, que significa “comunidad de profesores y académicos”.

Solano, (2017) por otro lado, considera a las universidades como al conjunto de rasgos que dirigen al individuo a través de una identidad de carrera individual.

Las casas universitarias tienen como meta la educación en la formación de futuros profesionales dedicados a diferentes saberes, dentro de los cuales se encuentran los referidos a la salud.

#### **a. Historia.**

En América se fundaron más de 30 instituciones de educación superior desde 1538 hasta 1812. Las primeras universidades americanas fueron creadas por el imperio español en la etapa colonial.

La universidad nació no de una idea preconcebida, sino de la paulatina convergencia de circunstancias históricas. En último término fueron dos corrientes: la de los que querían aprender y la de los que estaban dispuestos a enseñar. La génesis de las universidades no siguió la misma dirección en todas partes, y estas corporaciones tuvieron rasgos distintos marcados por diferencias regionales. También difirieron en la orientación de los estudios, por ejemplo: en Bolonia su fortaleza fue la carrera en Derecho; en París se destacó en Teología y Filosofía; Oxford, por su parte, en Matemáticas, Física y Astronomía (Fig. N° 8); la universidad de Montpellier, en Medicina.

Por lo tanto, las cuatro universidades que nacieron en el siglo XII fueron la de Bolonia, la de París, la de Oxford y la de Montpellier.

Hasta aquí, el origen y los caracteres de la universidad en sus inicios cumplieron el deseo de aprender, la voluntad de enseñar, la libertad y el espíritu de universalidad en el cultivo del saber.

Pero con el correr del tiempo la sociedad no solo pedía profesionales sino también científicos lo cual desencadenó una situación de crisis en las universidades por largo tiempo.

En nuestro país, por ejemplo, las casas de estudio tradicionales dejaron de ser profesionalizantes incorporando junto a la enseñanza la investigación. De esta manera nace una universidad mixta, con institutos de ciencias y escuelas profesionales, concedidas estas últimas de centros de investigación.

En cuanto a las ciencias de la salud, en la época medieval donde los estudios médicos tenían una connotación mágico- religiosa, con la aparición de la universidad, se regulan los ingresos y egresos a través de evaluaciones periódicas y exámenes finales que debían ser superados con el fin de ejercer con autoridad y autonomía la profesión en el campo de la medicina, transformándose en una ciencia al servicio del hombre, teniéndolo como eje primordial de todo el quehacer científico.

La Universidad con mirada en salud, nace inmersa en una época de contradicciones, plagada de mitos, devastada por guerras y enfermedades, pero también rica en su acervo histórico y cultural, ya casi en su final del medioevo da paso a la comunidad del saber, inicialmente arraigada en el clérigo, y que luego se abrirá paso para surcar su propio destino. Todos estos acontecimientos dan paso definitivo de los hombres de ciencia enriquecida en la dinámica de crecimiento del propio hombre en su evolución social y la estructuración del saber y su sentido.

El formar profesionales y el hacer ciencia marcaron dos nuevos tipos de universidad. Cada uno de estos modelos fue adoptado por distintos países de Europa, Norteamérica y América Latina.

## **b. Sobre la carrera de Kinesiología en Argentina**

Con respecto a la historia de la Kinesiología en Argentina, la misma se remonta al año 1904 cuando se crea la primera escuela que otorgó el título de gimnasta-masajista. Posteriormente, el 13 de abril de 1937, la profesión adquiere nivel universitario. Dicha fecha pasaría luego a ser considerada como Día del Kinesiólogo. La palabra kinesiología proviene del griego kinesis y hace referencia al estudio del movimiento del cuerpo. Si bien su nacimiento como ciencia aparece en la década de los años 60 con la “kinesiología aplicada”, se sabe que desde tiempos milenarios esta técnica ha sido empleada de forma rudimentaria.

En simultaneidad con el advenimiento de la primera escuela de Kinesiología, se crea la Asociación Argentina de Kinesiología, que en 1946 consigue la personería gremial Nº 28. La Asociación Argentina de Kinesiología (AAK) es la organización que representa a los kinesiólogos, habiendo sido reincorporada a la World Confederation for Physical Therapy (WCPT) en el año 2011. Entre sus competencias se encuentran el diagnóstico kinésico, decidir qué intervenciones realizar, efectuar procedimientos invasivos como acupuntura y punción seca, derivar a otras especialidades y solicitar estudios diagnósticos por imágenes. Esto se encuentra regido por la Ley 24.317 y su **r**eglamentación a nivel nacional, como así también por sus leyes homólogas a nivel provincial.

Con respecto al título profesional, el mismo se lo reconoce como Licenciado en Kinesiología y Fisiatría, como también Licenciado en Kinesiología y Fisioterapia y Licenciado en Terapia Física, aunque sus incumbencias profesionales son idénticas, por lo que la matrícula profesional nacional posee una única denominación: Licenciado en Kinesiología. Este profesional es homólogo a lo que en la mayoría de los países de América Latina se denomina “Fisioterapeuta”. En nuestro país, la carrera se desempeña en la provincia de Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

## **c. La Universidad como pilar de la sociedad.**

La Universidad es una institución que pertenece a la sociedad, a cuyas demandas y necesidades debe responder; no solo actúa en forma pertinente cuando responde

eficazmente a las demandas externas, sino cuando se plantea como objeto de investigación a ese entorno, entendido en el sentido más amplio posible, e incluso revierte sobre sí mismo y se toma como motivo de estudio y reflexión (Benites Cañizares, 2017).

#### **d. Estructuras dentro de la Universidad.**

En cuanto a la estructura organizativa y siguiendo el discurso de Mintzberg (2001) en sus escritos, donde sugiere que para generar una organización eficiente donde se coordine el trabajo, se siguen cinco mecanismos:

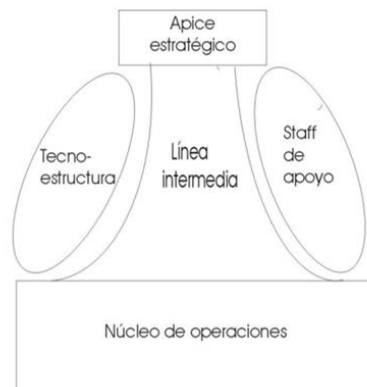
- el ajuste mutuo, que tiene que ver con la buena coordinación de trabajo
- la supervisión directa, el trabajo de un responsable o grupo de personas que emiten instrucciones y supervisan sus acciones
- la estandarización de procesos de trabajo, a través de contenido de trabajo especificado o programado
- la estandarización de producciones de trabajo, como resultado del trabajo especificado y
- la estandarización de destreza de trabajadores, por medio de capacitaciones pertinentes acorde al rol o tarea asignada según sector de trabajo, en este caso en la universidad.

Las organizaciones están estructuradas para captar o dirigir sistemas de flujos y para definir las interrelaciones entre las distintas partes. Estos flujos e interrelaciones no son de forma lineal (Mintzberg, 2001).

Si bien el autor hace referencia a un diagrama organizativo para relacionar funciones, roles y un ambiente favorable en un sistema de salud, se lo podría comparar con la organización de una universidad, a través de las diferentes partes que componen una organización y los actores en cada una de dichas partes, pero desde la ejecución y control de una casa de estudios. El autor, revela diferentes partes: el núcleo operativo -relacionado con la producción de productos y servicios-, la cumbre estratégica -coordinada por responsables de la organización general y los que suministran el apoyo directo a la alta gerencia-, la línea media -responsabilizada por un gerente donde actúa como nexo entre la cumbre estratégica y el núcleo operativo-, la

tecnoestructura -formulado por analistas que sirven a la organización y llevar a cabo ciertas formas de estandarización en la organización- y el staff de apoyo -suministran apoyo a la organización fuera de su corriente de trabajo operacional; si bien no están vinculados directamente en el proceso de producción, dan soporte al núcleo operativo –(Fig. N° 4).

Fig. N° 4: Núcleos constitutivos de una organización.



Fuente: extraído del material de lectura de Mintzberg, 2001

El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes, no sólo de los procesos organizativos y de gestión, sino también de transformación. En cualquier ámbito, incluido las universidades, dicha organización es pertinente de considerar. De esta manera los esquemas gerenciales exigen procesos flexibles ante los cambios introducidos en la organización, generando un ambiente de trabajo que satisfaga a quienes participen en la ejecución de los objetivos organizacionales; bajo un sistema de intercambio basado en la productividad y efectividad en donde se comparta el éxito; y un equipo de trabajo participativo en las acciones de la organización.

Para coordinar y controlar los diferentes trabajos y tareas en una casa de estudio, la organización se vale de cinco herramientas diferenciales: adaptación mutua- donde la coordinación del trabajo se realiza mediante la comunicación informal entre quienes realizan un trabajo-, supervisión directa- cuando a medida que el trabajo se hace más complejo y la cantidad de ellos crece, se requiere que una coordinación que los operarios realizan-, normalización de los procesos de trabajo- aplicado cuando el contenido del trabajo queda programado y la actividad del operario es independiente entre aquellos trabajos similares, normalización de resultados- aplicado al

especificarse las dimensiones de los productos o requerimientos- y de las habilidades- en este caso puede ser que la normalización de los procesos de trabajo o de resultados no sean necesarios o suficientes, en cuyo caso se especifica el tipo de preparación requerida por el operario para la realización del trabajo.

Continuando con las ideas de Mintzberg (2001), y relacionándolo con lo anteriormente expresado, sugiere que estos mecanismos de coordinación tienen un cierto orden de aplicación en la medida que el trabajo en la organización tiende a una mayor complejidad y cantidad. Esa aplicación, se inicia y termina en la Adaptación mutua.

En la organización universitaria, por su alto grado de complejidad se observa la aplicación, tal cual lo expresado por el autor mencionado, de los diferentes métodos de coordinación según que la actividad sea la docencia, investigación y extensión e inclusive dentro de ellas son aplicados diferentes métodos.

Cuando la estructura de una organización crece en función de la necesidad de cumplir con sus fines, fruto de una mayor demanda de sus servicios, así como de nuevos tipos de servicios, se hace ineludible una segmentación de trabajos y tareas dado por su complejidad y cantidad trayendo aparejado la necesidad de coordinar los trabajos y tareas. Es aquí donde comienza el crecimiento de la estructura administrativa del trabajo. A medida que la organización prospera en cantidad y complejidad se van amplificando “operarios” que realizan los trabajos y tareas, así como también aquellos que coordinan y controlan las tareas, “directivos”. Si se reflexiona el concepto de la Administración como herramienta que tienen las organizaciones para lograr sus fines, ella tenderá en este proceso de crecimiento a la “normalización” como medio para coordinar las tareas. Aquí aparece una nueva figura entre las personas que conforman la organización que son los “analistas”. Para incluir a los diferentes núcleos que participan en la administración de una organización, volvemos al inicio del análisis expresado por Mintzberg (2001), el cual concluye que una organización consiste en un núcleo de operaciones, que realizan el trabajo de producción de servicios productos, y un componente administrativo de directivos y analistas que se responsabilizan parcialmente de la coordinación de su trabajo La ubicación de la estructura universitaria, distribuida en núcleos, para las cinco partes fundamentales de una organización definidas por Mintzberg, es la siguiente: En el núcleo de las operaciones se agrupan las siguientes unidades:

- Áreas / Cátedras
- Institutos / Centros / Grupos de investigación y/o extensión

En la línea intermedia se ubican en un orden de importancia:

- Departamentos de facultades
- Escuelas secundarias
- Institutos dependientes de Rectorado
- Escuelas superiores
- Facultades

Todas ellas con sus correspondientes estructuras de gobierno, las cuales por sí solas se pueden estudiar como una organización con sus propios núcleos de ápice estratégico, línea intermedia y núcleo de operaciones.

En el ápice estratégico se ubican:

- Rector
- Consejo Superior
- Asamblea Universitaria

En el Staff de Apoyo, se encuentra ubicada la estructura administrativa no docente, casi en su totalidad, con sus diversos departamentos, divisiones, etc.

En la Tecnoestructura, se ubican personas o grupos de personas que asesoran en forma permanente o temporaria a las unidades de ápice estratégico. Las personas involucradas en este núcleo pueden pertenecer a la estructura no docente o poseer contratos específicos.

Por ende, una organización como la universidad, con disímiles fines y objetivos, con diversas actividades, con un constante desarrollo de quienes demandan sus servicios, con un progreso firme de sus conocimientos, con formas de gobierno diferentes a otras organizaciones y con concepciones de autoridad y jerarquía particulares, llevan a que tenga una estructura donde la coordinación de sus partes toma diferentes formas según la actividad y/o trabajo que se analice.

Es por ello primordial la comprensión por parte de los que conforman la Comunidad Universitaria de la jerarquía que la gestión tiene para la organización. De esta forma reclamará que lleguen a ella los más aptos en función de sus conocimientos con una constante revisión de sus estructuras dado el permanente cambio de las necesidades que a la universidad le exige la sociedad.

### **e. Recursos e infraestructura.**

Dentro de las distintas universidades que existen en nuestro entorno, cada una de ellas provee distintos ámbitos a los postulantes que desean acceder. Se considera la calidad en cuanto a la enseñanza, ambientes para el desempeño universitario y en la infraestructura que estas universidades proporcionan a los/las estudiantes, ya que es uno de los puntos más importantes para tener en cuenta ya que engloba las áreas de trabajo que tienen, la implementación de recursos dentro de la universidad y la comodidad de los/las estudiantes al momento de realizar sus prácticas o actividades.

La infraestructura que integra la universidad también está referida a la calidad que brinda a los/las usuarios/as para desempeñar su futura labor profesional.

Como sugiere Mungaray (2001), una Universidad debe disponer de una estructura de educación superior fomentada y sustentada por estudiantes, académicos y autoridades universitarias, para conceder a las instituciones educativas en su accionar, actuar con mayor eficiencia como punto de intermediación entre demandantes y oferentes de empleos profesionales en diferentes sectores y regiones, con formaciones genéricas y específicas logradas por el proceso académico reorganizado ágilmente ajustados a las demandas y necesidades de la población. Sin embargo, se requieren otros procesos de innovación en materia de administración, financiamiento y evaluación, que aprueben no solo una mayor eficiencia, sino que los actuales liderazgos contenidos permitan la eficacia social del quehacer institucional.

Es por ello como expresa Juvier Rodríguez (2015) en los últimos años la realidad educativa ha promovido el desarrollo humano en el campo de la educación, planteando la necesidad de que el trabajo de orientación profesional se catequiza en un proceso más humanizado, donde vaya más allá de la mera transferencia de

información siendo indicador para el estudiante, encaminado a fomentar un individuo crítico y reflexivo para así ser útil a la sociedad.

Es trascendental a su vez que la universidad alcance mayor creatividad y autonomía social en su desempeño, que conlleve a la particularización de su gestión y a la formación de personalidades capaces de vivir con satisfacción en su comunidad, influenciando ciertamente en un proceso interactivo y desarrollador.

Desde la esfera de la inserción profesional y laboral postuniversitaria, se precisa un cambio en la cultura de la institución académica que, sin duda alguna, se ha de ir produciendo, sin prisa pero sin pausa, por medio de la delimitación de un marco organizativo-institucional, con el apoyo del profesorado que, necesariamente, deberá transformar algunas de sus actitudes y modificar ciertas formas de ver las cosas a fin de adaptarse mejor a la fugacidad cambiante impulsada por la vertiginosidad de los tiempos actuales y a la movilidad del conocimiento y sus estrategias de enseñanza y aprendizaje.

Todo cambio en la cultura universitaria requiere de una pedagogía sosegada, pero al mismo tiempo eficaz; de unas bases que lo faciliten y de unos recursos que lo hagan posible, consistente, real y fácilmente asumible (González, 2008)

González (2008) propone bases materiales que posibiliten y favorezcan este cambio:

- Creación y desarrollo de protocolos de distinto carácter (normativo administrativo, organizativo, curricular, formativo, etc.) tanto de aplicación general como específica en cada universidad, de manera que se evite la improvisación y el voluntarismo académico, ambos tan perjudiciales para llevar a cabo cualquier tipo de actividad que implique compromisos generales.
- Diseño y aplicación de políticas universitarias motivadoras e innovadoras y de prácticas académicas atractivas que, teniendo en el currículo y en la Tutoría Universitaria su punto de referencia, lleguen a los estudiantes con un carácter fundamentalmente anticipador y de desarrollo personal y humano.
- Dotación de recursos humanos (coordinadores, tutores, alumnos-tutores, etc.) y pedagógico-didácticos (de formación y asesoramiento del profesorado y alumnado, de investigación y evaluación de todo el proyecto y de sus actividades)

- Dotación de recursos materiales (espacios de encuentro, asignación presupuestaria, material didáctico, etc.) para la real implementación y mejora continua del cambio que se desea, a través, como ya hemos comentado, de una renovada actividad docente y de una innovadora Orientación Universitaria y Acción Tutorial.

También propone condiciones, entre ellas algunas destacables son:

- Creación y regulación de un marco institucional de carácter organizativo aplicativo con capacidad de pervivencia.
- Cambio pedagógico-didáctico en las actitudes, mentalidad y modos de hacer de profesores y alumnos.
- Cambio pedagógico en la cultura universitaria de todos sus miembros y, fundamentalmente, de sus órganos unipersonales y colegiados de decisión.
- Inclusión de las medidas adoptadas, como un criterio de evaluación de la calidad de las universidades, en los procesos de evaluación y acreditación llevados a cabo tanto por las agencias nacionales como por las autonómicas.

## 5. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 5.1. El sistema educativo como formador de recursos.

Los recursos son medios a los que se acude para lograr un determinado objetivo. En educación se entiende por recurso a cualquier medio, personal, material, de procedimiento, etc., que, con un propósito de soporte, se incorpora en el proceso de aprendizaje para que cada estudiante alcance el límite superior de sus capacidades y potenciar así su aprendizaje.

González López y Martín Izard, (2014) proponen una introducción de la orientación en el currículo académico universitario con los siguientes objetivos:

- Facilitar el desarrollo de la identidad personal y profesional, favoreciendo la seguridad afectiva, la autoestima y adquiriendo una posición propia, coherente y consecuente con la profesión.
- Aprender a dar sentido a la propia experiencia y a construir proyectos profesionales y vitales, desarrollando la autonomía, la conciencia crítica y autorreflexiva y aprendiendo a vivir en la ambigüedad y movilidad.
- Facilitar el desarrollo de una acción colectiva social y política transformadora de construcción y creación de las condiciones que permitan el desarrollo.

Existen actualmente diferentes modelos y enfoques en torno a las dimensiones que definen lo que ha de constituirse como una Universidad de calidad (modelo del premio Deming, modelo del premio Baldrige, modelo de las normas ISO (Organismo Internacional de Estandarización) y modelo europeo de gestión de calidad, entre otros), destacando de ellos una serie de elementos que, con especial referencia al alumno, condicionan esta definición:

- Las características personales de los sujetos.
- Los elementos que definen el medio educativo en el que se desarrolla la actividad académica de los estudiantes. nivel educativo y tipo de titulación.

- Las condiciones en las que se produce el acceso a la Universidad: vía de ingreso en la Universidad, rendimiento previo y motivos de elección de estudios.
- Los objetivos de la institución universitaria, que definen su carácter y ayudan a aportar criterios para su definición. Un elemento a valorar en las políticas de calidad es el cumplimiento de estos fines, para lo cual, el alumno ha de ser un buen contribuyente.
- La asimilación por parte de los estudiantes del rol que supone ser un estudiante universitario, elemento que condiciona la perspectiva que los diferentes alumnos tengan de la institución en la que estudian.
- La participación del alumnado, considerada como un medio de formación y no sólo como mecanismo de gestión. Debe impregnar el conjunto de relaciones que se establecen en los centros y mejorar la calidad de las decisiones: participación en los órganos de gobierno y representación de la Universidad, el aprovechamiento de los servicios que tiene a su disposición y que cubren necesidades en cuanto a seguridad, fiabilidad y prestaciones, tanto individuales como colectivas.
- Las actividades de formación realizadas por los estudiantes en la Universidad, consideradas un elemento prioritario de las políticas de evaluación institucional en este nivel. Han de comportar los factores conceptuales, procedimentales y actitudinales necesarios para el desarrollo personal y social de los alumnos y, específicamente, para su inserción en el mercado laboral. La realización de actividades puramente académicas no cubre las necesidades formativas que, con estas características, precisan los estudiantes para desarrollarse plenamente para la vida adulta. Por esta razón hay que considerar como elementos de evaluación a la hora de constatar la calidad de una institución universitaria, qué tipo de actividades complementarias oferta la institución y qué acciones llevan a cabo los alumnos para satisfacer estas necesidades.
- El rendimiento, medido a través del nivel alcanzado por los estudiantes. Tradicionalmente, el éxito de un alumno universitario depende del nivel de rendimiento obtenido en sus estudios, entendido éste como un concepto matemático que expresa un resultado del aprendizaje

promovido por el profesor y producido por el alumno, aunque no todo aprendizaje es producto de la acción docente. Éste viene expresado por una calificación, cuantitativa y cualitativa, que es el reflejo de unos determinados objetivos preestablecidos o, en términos educativos, un aprendizaje.

- La satisfacción personal, considerada como el indicador de calidad por excelencia. La satisfacción del alumno es el pilar básico de los modelos de calidad aplicados a la educación. Es preciso, por lo tanto, conocer cuáles son las necesidades de los estudiantes y si estas son cubiertas por la institución. En tanto organización eminentemente compleja, esta dimensión debe atender a sus diferentes elementos como son: los sistemas de gestión, la docencia, la evaluación del rendimiento académico, los servicios, la infraestructura, el clima y la orientación para el desarrollo de la carrera para contribuir a una satisfacción a nivel general.
- La inserción profesional de los jóvenes graduados, considerado como un elemento fundamental para su incorporación como adultos a la sociedad.

### **a. La formación tradicional.**

Bajo este escenario, en un estudio de Espinoza- Díaz (2018) manifiesta como en la mayoría de los países de Europa continental se hace énfasis hacia la formación profesional, mientras que, en otros países como Gran Bretaña, Estados Unidos y Japón se prioriza la formación, pero desde el punto de vista general.

Hoy en día la evolución de la sociedad y la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación, en todos los ámbitos de la sociedad, afecta directamente al sector educativo y profesional y a todos los elementos que lo configuran. Es así, que, para obtener una mejora en los procesos formativos, se dispone actualmente del uso de las tecnologías para una mejora en los procesos formativos. Los esfuerzos se centran en reflexionar sobre la puesta en marcha de este nuevo paradigma formativo y en alcanzar el umbral de lo que debería ser una verdadera sociedad del conocimiento.

## **b. Cambios en el paradigma de formación.**

Los sistemas educacionales se fueron modernizando con el fin de enaltecer su calidad tanto en el crecimiento de la productividad económica como en el desarrollo individual y social del hombre.

Siguiendo esto último, según García-Blanco y Sempértegui, (2018), analizan que, si bien es necesario adaptar el sistema educativo con el propósito de que los/las estudiantes se preparen para asumir las competencias necesarias en el mercado laboral en una determinada economía, la educación no debe tener esta simple visión que reduce a los alumnos únicamente para la producción. El capital humano que se forma y prepara a través de la educación «no debería ser primordialmente un medio para alcanzar un fin económico, sino que el proyecto económico debería ser el medio para facilitar y promover la calidad de vida de la ciudadanía, la cual requiere el progreso del ser humano, tanto como persona como ciudadano».

Siguiendo esta línea, Juvier Rodríguez (2015) y García Ancira et al. (2017) formulan la importancia de orientar a los/las estudiantes acerca de su futura profesión donde enlazan la teoría y la práctica como base del desarrollo, aspecto desde el cual la universidad forma parte de la piedra angular en la formación para la vida y para el trabajo asumiendo el reto de actualización de su oferta académica mediante, por ejemplo, la realización de estudios en los egresados los cuales, más allá de ser un medio para cosechar información, pueden favorecer fortificando los procesos académicos.

De esta forma se estima la relación existente entre la oferta y la demanda profesional en salud, se toma en cuenta la información de los estudios sobre seguimiento de egresados y mercado de trabajo, se conoce el impacto que la oferta educativa universitaria tiene, la ubicación profesional de los egresados, el impacto social de las facultades, y toda información que apoye a la toma de decisiones para adecuar la oferta educativa universitaria a la demanda existente (Cruz-Vázquez, et al., 2019).

Para ello es necesario generar vínculos con los mismos objetivos entre las instituciones de educación superior con las unidades productivas y sociales en forma permanente lo cual permite lograr mayor flexibilidad y capacidad de innovación.

Dicha orientación por el aprendizaje pretende que la actividad académica y universitaria se conecte con su entorno a través de una educación docente que articule con inventiva los claustros y los espacios profesionales sobre la base de la investigación y la extensión (Mungaray Largada, 2001).

Siguiendo esto último y relacionándolo con lo expuesto en la entrevista a referentes institucionales de la UGR, un punto destacado como cambio de paradigma fue el desarrollo de los objetivos del plan de estudio que a grandes rasgos abarcaría desde el reconocimiento del funcionamiento normal del cuerpo humano siguiendo por situaciones patológicas abordables dentro de la disciplina de la Kinesiología, para que los futuros profesionales puedan identificar situaciones problemáticas en las personas y comunidades, logrando una comunicación efectiva entre pacientes y pares como otros profesionales de la salud. Poder analizar críticamente esa situación problemática, pensando objetivos terapéuticos clínicos como también en prevención y promoción logrando la ejecución o llevando adelante esas propuestas terapéuticas necesarias. Esto se plantea desde lo clínico. Luego hay otras vinculadas con la investigación como cambio de modelo de formación para tener la posibilidad de identificar situaciones problemáticas y analizarlas desde la literatura o lectura crítica, ya que es fundamental según la mayoría de los entrevistados, trabajar esta competencia de la redacción científica en el colectivo profesional kinesiológico. Esto se logra a través del trabajo final de tesina. De todas formas, según la mirada de un entrevistado, para su entender el plan de estudio tiene mucho porcentaje biologicista y poco de investigación ya que considera que los futuros profesionales no pueden integrar la investigación en su quehacer profesional. Depende de cada estudiante luego de pasar sus prácticas, si puede sumar a lo biológico, lo social y por algún desafío personal en el desarrollo de su tesina o convocatoria de alguna cátedra, el proceso de investigación.

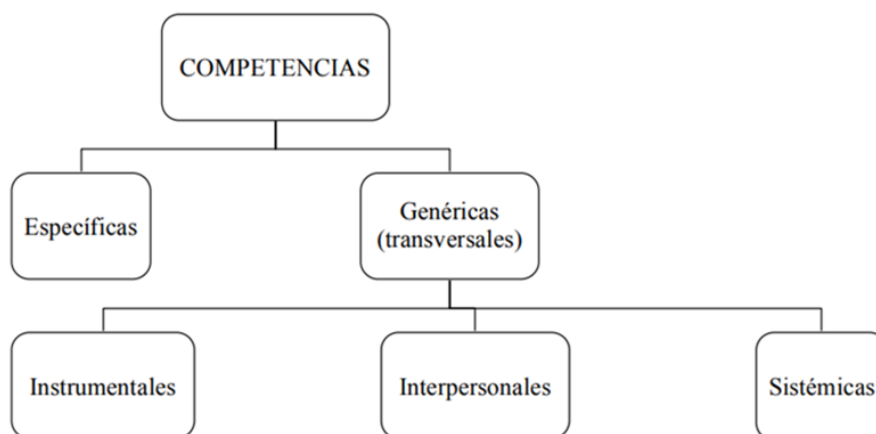
### **c. Formación basada en competencias.**

Solanes Puchol (2012) entiende por competencias a los “conjuntos estabilizados de saberes, conductas tipo, procedimientos estándar, tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje”. Por ende, las competencias existen cuando los conocimientos adquiridos durante la formación son transferidos

de forma efectiva y a su debido tiempo al lugar de trabajo. Si se opta por su uniformidad servirán como guía flexible, que ayude a los trabajadores a saber cómo comportarse según lo deseable por parte de la organización, y se tratará de desarrollar las competencias individuales, atendiendo a la experiencia como uno de los agentes de cambio más importantes, además de las aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos, que se requieren en diversas áreas ocupacionales o son transferibles entre distintas actividades de un sector u organización. Así, este enfoque funcional contribuye a una perspectiva más amplia de las competencias que el enfoque de los puestos de trabajo y las tareas, para identificar y relacionar las habilidades transversales. De acuerdo con este autor, una forma de clasificarlas es en *específicas* y *genéricas* (Fig. N° 5).

Las específicas son aquellas que se relacionan de forma concreta con el puesto de trabajo, mientras que las genéricas se refieren a las competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas. Es decir, las competencias transversales son aquellas comunes a la mayoría de las profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de educación superior. Mediante la presentación del modelo del proyecto Tuning (Tuning Education Structures in Europe), a las competencias transversales se las subclasifica en: instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Fig. N° 5. Clasificación de las competencias.



Fuente: extraído del artículo de Solanes Puchol (2012)

Las instrumentales son capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas necesarias para la comprensión, la construcción, el manejo, el uso crítico y ajustado a las particularidades de las diferentes prácticas profesionales, de los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos profesionales.

Las competencias interpersonales se relacionan con las habilidades de relación social e integración en distintos colectivos, así como la capacidad de desarrollar trabajos en equipos específicos y multidisciplinares (interacción social y cooperación).

Las competencias sistémicas son capacidades relativas a todos los sistemas (combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento; necesaria la previa adquisición de competencias instrumentales e interpersonales). En general hacen referencia a las cualidades individuales, así como la motivación a la hora de trabajar.

Según Marsollier y Aparicio, (2014) en las últimas décadas las instituciones educativas han incorporado estrategias, especialmente centradas en la formación de competencias, que han permitido acortar la brecha entre la educación y el mundo del trabajo, posibilitando a los/las estudiantes conocer y vivenciar las exigencias de un puesto de trabajo, a partir, por ejemplo, de experiencias concretas en el campo laboral.

Ello posibilita también el acercamiento de la sociedad interesada, ya que los empleadores pueden conocer la formación que concretan los/las estudiantes. Desde el punto de vista de la salud, permitiría a los diferentes actores que se involucran en el campo de la salud, conocer el proceso formativo de los/las futuros/as egresados/as en pos de determinar si se pueden adaptar al perfil de profesional que necesitan. Independientemente de esto, una gran cantidad de profesionales ejercen de forma liberal, por lo que forman su propio camino.

A manera de prueba, García-Blanco y Sempértegui, (2018) revelan cómo la Unión Europea generó un marco estratégico de Educación y formación en el año 2002, el cual se centra en el crecimiento y el empleo de los que van culminando sus estudios académicos.

En dicho marco se prioriza el desarrollo de «capacidades y competencias pertinentes y de alta calidad, centradas en los resultados del aprendizaje, a favor de la empleabilidad, la innovación y la ciudadanía activa».

Uno de los objetivos que persigue dicho programa es el de «mejorar el nivel de competencias y habilidades clave, con especial atención a su adecuación al mercado de trabajo y su contribución a una sociedad con mayor cohesión».

En concordancia a lo analizado, la mayoría de los referentes entrevistados de la UGR expresaron los principales hitos del programa de la carrera en relación con el perfil profesional donde los/las estudiantes vivencian experiencias de su futuro desafío como profesionales de la salud, a través del programa de prácticas preprofesionales que se desarrolla en el sector público mediante la participación de docentes y alumnos/as en hospitales tanto provinciales como municipales y en centros de atención primaria.

Esto genera un doble efecto, por un lado, todo lo que es formación de los/las alumnos/as para sus prácticas preprofesionales y por otro lado un trabajo de extensión y colaboración con el sistema de salud público aportando recursos docentes/alumnos/as para ayudar a resolver parte de la demanda asistencial que no podría ser absorbida por el propio sistema y corresponder al compromiso social.

En este perfil de compromiso social donde las competencias generales son tan importantes como las específicas es que también deviene este sistema de prácticas articulado con el sistema público. Esto se concibe como un hito fundamental según los entrevistados.

## 5.2. Ofertas de formación y orientación basadas en competencias.

En líneas generales, y siguiendo el estudio realizado por Solanes Puchol (2012) se concluye que las competencias en las cuales existe una mayor conciliación entre las demandas organizativas y el grado de provecho de las mismas por los/las estudiantes son: la destreza para trabajar de forma independiente, las habilidades de gestión de la información, la capacidad de análisis y síntesis, la motivación por alcanzar metas y la capacidad para generar nuevas ideas, logrando de esta manera, potencial a los futuros profesionales.

Este enfoque por competencias supone según Climent Rodríguez y Navarro Abal (2010), un cambio en las orientaciones tradicionales sobre el aprendizaje y la enseñanza, mediante la implementación de métodos por parte de los/las docentes que integren otras perspectivas hacia a la integración laboral mediante la adquisición de capacidades que accedan a desarrollar conocimientos adquiridos y características de personalidad para afrontar, gestionar y resolver situaciones en la vida profesional, o lo que de una manera resumida se podría decir: ser competente a nivel profesional.

De esta forma el rol docente deja de cumplir el papel de “transmisor” asumiendo el rol de “facilitador” de conocimientos, recursos y herramientas de aprendizaje, junto con la función de guía y orientador académico, personal y profesional de sus alumnos/as. Esto se logra yendo más allá del “saber” e ir, principalmente, hacia el “saber hacer” y al “saber ser y estar”, compartiendo la visión de Iglesias et al., (2014).

La competencia de acción profesional (CAP) se puede considerar como el resultado indivisible de la integración de cuatro componentes básicos:

- Competencia técnica (Saber): Poseer conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permitan dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.
- Competencia metodológica (Saber hacer): Saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.
- Competencia participativa (Saber estar): Estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado al grupo.
- Competencia personal (Saber ser). Tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones (Iglesias et al., 2014).

Para finalizar, Solanes Puchol (2012) en su artículo relaciona el término “Competencias” con “Potencial” refiriéndose al conjunto de habilidades, conocimientos, además de las competencias que posee una persona. Ese potencial va más allá del desempeño del sujeto en su lugar y se relaciona con el rendimiento triunfante en otros puestos de la organización, tanto dentro del mismo nivel, como en niveles superiores. El potencial que una persona posee no certifica el éxito para desempeñar puestos mayores, sino que este potencial debe ser guiado, formado y desarrollado. Su estimación es un instrumento explicativo y de intervención, ya que admite alcanzar información sobre las competitividades que poseen los empleados de una determinada organización, y de esta forma, injerir en su desarrollo profesional y personal. En este sentido, la elaboración de un plan de identificación del potencial facilita variados estudios para el diseño, gestión, e implantación de Recursos Humanos en una organización.

### **a. La formación en la UGR.**

Con respecto a las características del proyecto educativo de la carrera y su perfil de egresado dentro de la UGR, la misma posee una duración de 5 años de modalidad presencial con trayectos virtuales no solo en la ciudad de Rosario sino, además, en la ciudad de Santa Fe, Venado Tuerto y Marco Juárez. Dicho título posee validez nacional y es apto para la matriculación en colegios profesionales de las diferentes jurisdicciones.

Los objetivos de la carrera conforme a las pautas fijadas por la Ley N° 24.317 desde lo macro tienen que ver con la formación de profesionales de la salud para intervenir en actividades relacionadas con la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de las personas. Además, desarrollar en los/las estudiantes competencias que les permitan interpretar y delinear estrategias terapéuticas basadas en la evidencia científica, mediante el desarrollo de habilidades y destrezas con preparación ética y humanística, como también, incorporar conocimientos sobre actividades relacionadas no directamente con el arte profesional en sí pero que tienen oportunidad de hacerlo como la docencia, planificación, investigación, gestión, etc.

Desde lo micro el plan de estudio prepara al futuro profesional para:

- Rehabilitar a las personas con afecciones físicas mediante el movimiento por medio de educación, técnicas manuales, ejercicio físico, utilización de dispositivos físicos y tecnologías.
- Programar, ejecutar, evaluar y monitorear tratamientos kinésicos en diversas áreas disciplinares: Cardiorrespiratoria, Rehabilitación deportiva, Traumatología y ortopedia, Neurología, Psicomotricidad y neurodesarrollo, Reumatología, Estética
- Atender pacientes en instituciones de diferentes niveles de complejidad: Centros de atención primaria de la salud, Hospitales y Sanatorios, Unidad de Cuidados intensivos, Unidad Coronaria, Clubes y Campos deportivos, Consultorios particulares
- Formar parte de equipos multiprofesionales para el desarrollo de habilidades que beneficien el desempeño físico y los métodos de recuperación en el área del deporte y la actividad física.
- Instruir y promover buenos hábitos en salud y prevención de enfermedades a lo largo del ciclo vital del ser humano: niño, adolescente, adulto y adulto mayor
- Sugerir a los pacientes en la selección y la utilización de elementos ortésicos y protésicos para optimizar la biomecánica de su movimiento corporal y promover la función en las actividades de la vida diaria.
- Participar en equipos de investigación multidisciplinarias con el fin de fundar conocimiento científico que suscite el avance de la disciplina
- Ocupar cargos de gestión en servicios e instituciones de salud públicas y privadas.

En cuanto al plan de estudio, existen materias anuales y cuatrimestrales desarrolladas a lo largo de la carrera con un total de 4016 horas-reloj (fig. N° 12), junto con las prácticas pre-profesionales a partir de tercer año.

Cada año tiene una preparación específica a saber: el primer cuatrimestre del primer año corresponde al ciclo general de conocimientos básicos (CGCB), del segundo

cuatrimestre de primer año hasta el segundo cuatrimestre de quinto año vira hacia el ciclo disciplinar específico (CDE).

El desarrollo de conocimiento de las ciencias básicas es la base sólida sobre las que, más adelante, se van adquiriendo y complejizando conocimientos disciplinares más específicos para el desarrollo de la profesión. El/la estudiante cuenta con apoyo interactivo en el campus virtual, que colabora a la articulación de los saberes, los cuales encuentran su retroalimentación en la evaluación continua del aprendizaje. Este modelo contempla además ejercicios en laboratorios y en salas de prácticas, para desarrollar habilidades y competencias que tienen similitud con las experiencias en la práctica en salud, que luego tendrán su aplicación en la asistencia a pacientes en las prácticas pre-profesionales.

Por lo tanto, el programa académico cumple con la formación educativa tradicional que tiene que ver con los fundamentos teóricos y de competencia con la carga práctica pre-profesional. Los referentes universitarios entrevistados coincidieron en afirmar que el plan de estudio si bien no tuvo modificaciones luego de la continuidad IUGR (Instituto del Gran Rosario) a UGR, desde el año 2003 que fue la primera vez que se presentó; sí logró adaptaciones relacionadas con el área de fortaleza que se fue adquiriendo pero por la capacitación de los alumnos-docentes que lo hicieron en áreas específicas donde la universidad las reconoció como tal, a los cuales se las jerarquiza dentro del programa de clínica y de las prácticas preprofesionales pero también en posgrado que son áreas de fortaleza que fue alcanzando la casa de estudios: deportiva, cardiorrespiratoria, neurología y ortopedia- traumatología.

En cuanto a las prácticas preprofesionales se implementó como modificación dentro de la parte del plan teórico, dos espacios de seminarios el cual los/las estudiantes realizan extensión a la comunidad, como visitas domiciliarias con sus tutores en algunos efectores. Estas adecuaciones y modificaciones permitieron generar en la cátedra una reflexión del porqué muchas personas de la comunidad no salen de sus lugares para generar sus consultas kinésicas y que tienen que ver con su contexto social de inseguridad y temor. Pero, por otro lado, se vio que los estudiantes haciendo dichos domicilios tomaban la cuestión social, lo ambiental como una variable importante a tener en cuenta a qué factores condicionan lo biológico, como vive la

población, el hacinamiento, la contaminación ambiental (ejemplo: agua potable o no), si tienen red eléctrica, por qué pintan las paredes hasta cierta altura, entre otros.

Dichas reflexiones se vuelcan en los posteriores seminarios de las cátedras responsables en el cual la población estudiantil comparte lo que generaban y sentían desde la práctica, en cómo estos factores pueden condicionar una patología. Lo único que presentaba como punto limitante es la restricción en algunos de los centros donde no se permitía generar dicha propuesta.

Estas son las adaptaciones que se fueron implementando fundamentalmente en los espacios clínicos que son los conectores con las prácticas preprofesionales permitiendo implementar un modelo asistencial diferente al que se venía generando. Dicho abordaje práctico se basa en el conocimiento científico y en la evidencia, generando una comunión entre las materias clínicas y las prácticas para que el/la estudiante sepa que la materia clínica tiene relación entre la evidencia y lo que veían en el campo pre-profesional, es decir, se buscó acoplar la teoría con los modelos prácticos.

El objetivo fue avalar las nuevas prácticas del modelo asistencial que los docentes (ex alumnos de la casa) pregonaban y dictaban en sus materias teóricas con la práctica. Esto es un camino que aún sigue transitando su maduración.

De todas maneras, la mayoría de los entrevistados comentaron que hoy a la fecha y, en base a diagnósticos, se está considerando en vistas un nuevo plan de estudio que nace a partir de la crítica del actual. No hay un plazo de tiempo determinado para generar este cambio, a no ser que, a partir lo planteado en el artículo N° 43 de la Ley de Educación Superior (N° 24.521), se definan otros estándares que ya hayan sido sobrepasados con el actual plan de estudios, pero habría que plantear adecuaciones de la carrera de grado a dichos estándares siendo una oportunidad para actualizar el perfil profesional que corresponda más con la situación actual y hacia dónde se quiere llevar la profesión.

Siguiendo con el plan académico y desarrollo por año: el primer año se desdobra en dos cuatrimestres con una carga horaria de 256 horas en el primer cuatrimestre y 272 horas en el segundo con materias que comienzas a presentar su sistema de correlatividad con materias previas.

Segundo año cuenta con materias cuatrimestrales y una específica de la práctica kinésica anual. El total de carga horaria de dicho año es de 576 horas.

El tercer año presenta materias cuatrimestrales como anuales con la inclusión de materias electivas al programa y cuenta con una carga horaria total de 912 horas. A partir de dicho año se comienza a realizar el proceso de prácticas pre-profesionales de primer nivel en centros de salud pública.

Cuarto año muestra materias cuatrimestrales como anuales con una carga total de 1072 horas y el desarrollo de prácticas pre-profesionales en hospitales públicos en el área de segundo nivel de atención.

Quinto año cuenta con materias cuatrimestrales y anuales con una carga de 928 hs y el ejercicio de prácticas pre- profesionales en el tercer nivel de complejidad en hospitales públicos.

Previo al paso como profesional, para obtener el título de Licenciado/a en Kinesiología y Fisiatría, los/las estudiantes deberán presentar y aprobar un Trabajo Final (Tesina) que integra conocimientos y habilidades adquiridas durante todo el recorrido de la carrera. El mismo busca investigar sobre un tema disciplinar de interés personal, que aproxima a una profundización de un área de desarrollo profesional específico.

## **b. La Universidad y el vínculo con el desarrollo profesional.**

Como expresa García Ancira et al. (2017) “las exigencias sociales y profesionales que conforman el perfil del egresado actual de cualquier carrera suponen nuevos retos a las universidades”.

La educación superior, en este sentido presenta retos importantes ya que, como ilustra Mungaray Largada (2021) las sociedades van cambiando persistentemente con los procesos de globalización, necesidades económicas, políticas y sociales como se comentó anteriormente. Es por ello preciso promover una acción política participativa, con más actores en los campos de bienes públicos, el capital humano y, por lo tanto, de la educación superior, por lo que es significativo afirmar que el mercado del trabajo profesional debe relacionarse e interactuar con los futuros egresados a través de las

instituciones de la educación superior y con los profesionales con título de ejercicio a través de nuevas especializaciones, inclusive.

Entendiendo al desempeño profesional en el área de la salud como el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud/enfermedad de la población (Salas Perea, 2012), la educación superior es un proyecto con mirada social que no culmina en la educación y la formación profesional, sino en vistas a que los mismos egresados demuestren productivamente su aprendizaje y desempeño. Esto sugiere un proceso de intermediación entre el mercado profesional y las casas universitarias mediante la generación de un proceso educativo para la transmisión al mundo del trabajo y las oportunidades según demandas (Mungaray Lagarda, 2021).

Existen otros puntos a considerar por diferentes autores con respecto al sistema educativo y su relación con los futuros egresados y su inserción laboral:

García-Blanco y Sempértégui, (2018), comentan que las universidades deben estar informadas de las expectativas y demandas de la sociedad, con el propósito de anticiparse a sus exigencias, preparando los profesionales que esta necesita en cada momento y en cada sector. Un primer paso exige la clarificación de conceptos, reflexionar sobre qué entendemos por inserción laboral y por empleabilidad, al ser ambos términos los que determinan el modo cómo afrontan este reto las instituciones universitarias.

La idea de una institución de Educación Superior dirigida al mercado de trabajo, caracterizada por la competitividad internacional, la movilidad y la empleabilidad, se ha convertido en un objetivo prioritario en la actualidad. Esta idea de institución presenta, como una de sus principales misiones, la formación al servicio de la sociedad, es decir, formar a los estudiantes no sólo en conocimientos para su cualificación profesional, para su desarrollo como persona, sino, también, en las competencias que determinan los procesos de inserción laboral, con la finalidad de que dispongan de mejores oportunidades para su futuro.

En el caso de la UGR, en cuanto a la currícula de las prácticas de formación y preparación preprofesional, las mismas se realizan en Unidades Docentes

Asistenciales, espacios supervisados donde los/las estudiantes toman contacto con la realidad del sistema de salud con el fin de que los/las futuros/as egresados/as adquieran experiencia, logrando en un futuro insertarse en el ámbito laboral sin dificultades. Este sistema de prácticas, junto con el desarrollo académico, se constituye formando parte de la política de responsabilidad social universitaria.

A partir del primer cuatrimestre de tercer año comienzan con la proyección de las prácticas pre-profesionales hasta la finalización de quinto año conformando un total de 1280 horas de prácticas pre-profesionales.

En tercer año, dichas prácticas tienen como meta realizar actividades de prevención y tratamiento de patologías abordadas desde un modelo de Atención Primaria participando en intervenciones terapéuticas y evaluativas en consultorios externos en centros de baja complejidad.

En cuarto año, las actividades tienen como fin abordar competencias que tienen que ver con la rehabilitación y tratamiento relacionados con diversas patologías, tanto en consultorios externos como en salas de internación de hospitales de mediana y baja complejidad.

En quinto año los y las estudiantes realizan actividades relacionadas con la rehabilitación y el tratamiento de pacientes portadores de patologías quirúrgicas y no quirúrgicas, en consultorios externos especializados, salas de internación y dentro de unidades de cuidados críticos, en hospitales de alta complejidad.

De este modo, se abren oportunidades y se beneficia el aprendizaje inicial y a lo largo de la vida, al permitir que hombres y mujeres cumplan con sus aspiraciones del proyecto por el cual se han encausado.

En la actualidad, y según lo expresado por las autoridades de la casa de estudio en la entrevista generada, el consejo superior analiza la oferta académica y considerando el artículo N° 43 de cómo la profesión se va incluyendo, buscan que el plan de estudio vire a ser una carrera de grado mucho más generalista y un tanto tal vez más básica sin profundizar en algunas especializaciones como lo es hoy, ya que será una carrera con menos horas, pero en vistas de trabajar muy fuertemente en una articulación más natural con especialidades o posgrado. El/la profesional en Kinesiología va a tener

una buena herramienta generalista, pero si se quiere dedicar fuertemente en alguna especialización va a tener la posibilidad de optar naturalmente a dicho cambio con lo que es el posgrado.

### **c. Relevamiento de egresados y planes de estudios**

En esta línea, distintos informes internacionales sobre Educación Superior sostienen, en su plan de acción, la necesidad de incorporar un sistema de seguimiento de graduados en el mercado de trabajo que permita evaluar y fortalecer la pertinencia y la calidad de la educación superior. Ello se materializa en la generación de los llamados “observatorios de graduados”, destinados al monitoreo de inserción laboral de sus egresados, estrategia muy desarrollada en el contexto europeo, pero aún incipiente en nuestro medio (Marsollier & Aparicio, 2014).

Ante el panorama mundial, García Ancira et al. (2017) sostienen que los planes de estudio de las instituciones de educación superior deben alinearse a las necesidades actuales, mediante estrategias de actualización que fortalezcan la formación de los futuros profesionales. Entre diversos métodos de evaluación de la formación impartida en las aulas universitarias, existe el “proceso de seguimiento a egresados” (PSE): estudio de investigación que revela información acerca del desempeño profesional de los mismos.

Los programas académicos, en muchas ocasiones, quedan obsoletos o van perdiendo vigencia, dada la celeridad en el avance de la tecnología, de la información y del conocimiento y, ante este panorama, los estudios PSE son una de las estrategias más efectivas para retroalimentar la pertinencia de los programas académicos de las universidades de modo permanente, a fin de realizar los ajustes adecuados de acuerdo con las necesidades y problemáticas de la sociedad.

Además, permite por parte de las casas de estudio valorar, cualificar y cuantificar las necesidades reales de un mercado laboral donde se benefician alumnos, egresados, empleador, instituto y sociedad en general». Dichos autores enuncian que los estudios de seguimiento a egresados, actualmente, están orientados a la producción de información sobre la ubicación laboral de los graduados, así como su satisfacción

respecto a lo aprendido en la universidad. Diversos son los instrumentos diseñados para recolectar dicha información, así como las metodologías empleadas.

García Ancira et al. (2017) mencionan que, en México, por ejemplo, se destaca la elaboración de un Esquema Básico para realizar los estudios de los egresados mediante una investigación cíclica. A pesar de ser una iniciativa que ya ha cumplido casi veinte años desde su publicación, el Esquema Básico representa el único intento, a nivel nacional, por homogeneizar los instrumentos de diagnóstico para hacer posible el balance de resultados. El seguimiento a egresados según dichos investigadores es un costo para las instituciones educativas en tanto les permite analizar las características personales y del perfil profesional de sus egresados: «La información recabada se utiliza para realizar comparaciones entre los objetivos institucionales y del propio programa de estudios que se analiza».

Como expresan los autores del mismo artículo, el seguimiento a egresados como una herramienta de autodiagnóstico, sirve para apreciar sus fortalezas y debilidades, y, con ello, obtener propuestas que fortalezcan la formación de los estudiantes.

Autores como García-Blanco y Sempértegui (2018) expresan que muchos países de Latinoamérica no analizan donde se incorporan sus egresados, cuánto tiempo tardan en dicho proceso y si el puesto laboral alcanzado corresponde con la cualificación adquirida. Las universidades certifican la cualificación profesional, los conocimientos logrados, pero no del seguimiento de sus egresados, ni su capacidad de incorporarse al mundo laboral.

De todas formas, esto va en proceso de cambio y muchas universidades incluso ya adoptan como paradigma el cambio donde han evolucionado llevándolas a un cambio radical, y no sólo de su estructura, organización y gobernanza, sino también de la inclusión de la formación en la capacidad de empleabilidad de sus egresados.

Muy ligado al proyecto de encuesta Research on the Flexible Professional in the Knowledge Society (REFLEX) analizado por Mora, Carot y Conchado (2010) cuyo objetivo se centró en tres cuestiones interrelacionadas: ¿qué competencias requieren los graduados en Educación Superior para integrarse en la sociedad del conocimiento?; ¿qué papel desempeñan las universidades en el desarrollo de dichas

competencias?; y ¿de qué forma pueden resolverse los desajustes entre sus expectativas y las características de su trabajo?.

Surgió, años más tarde, el proyecto Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento (PROFLEX), uniendo en este caso la región europea y la latinoamericana el cual participaron 50 universidades de 11 países de ambas regiones. En dicho estudio, lograron una base de datos con más de 10.000 registros con las trayectorias educativas y profesionales de los graduados de los países participantes, todos ellos recogidos en el año 2006.

Este proyecto permitió conocer lo que sucede con los graduados de ambas regiones en el mercado laboral, con especial énfasis en las competencias que se requieren para actuar con eficacia en la sociedad del conocimiento y el papel de las instituciones de Educación Superior en el desarrollo de estas competencias entre sus titulados.

El proyecto PROFLEX consideró que la experiencia obtenida proporcionó un importante servicio a las universidades de América Latina, por lo que se propuso una segunda fase, apoyado por el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), en la que se ofreció a las universidades el seguimiento de sus egresados a través de la aplicación de una encuesta en línea. En la actualidad este proyecto cuenta con una base de datos de más de 50.000 egresados, convirtiéndose en un referente importante en cuanto se refiere a información para mejorar la calidad de las instituciones de Educación Superior, la inserción laboral y el enfoque de la formación en competencias.

Otro estudio interesante fue el realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de España que dio a conocer los resultados parciales de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 (EILU). Este estudio se ha realizado en todo el territorio y expuso información sobre la situación laboral y el proceso de acceso al mercado de trabajo de los titulados del curso 2009-2010. Los resultados se enfocan al conocimiento de aspectos que se relacionan con el entorno demográfico y universitario, educación y aprendizaje, proceso de incorporación al empleo, adecuación de los estudios al empleo y movilidad geográfica. Este tipo de estudio fue necesario, ya que permitió aportar datos sobre la inserción laboral de los titulados universitarios, clave para la sociedad y los futuros estudiantes.

Por último, se ha presentado el Primer Informe de Resultados del Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios Españoles (EEU) (Michavila et al., 2016), dedicado a la medición y el análisis de la empleabilidad y el empleo de los egresados del curso 2009-2010. Se trató de un amplio estudio que contó con datos de 13.006 egresados de primer y segundo ciclo y de titulaciones de grado. En esta investigación han participado 45 universidades españolas en todas sus modalidades, públicas y privadas. En el EEU se empleó un Cuestionario donde se recogieron 534 variables clasificadas en cuatro grandes grupos, todas ellas relacionadas con la formación y el empleo: trayectoria laboral, situación laboral actual, ajuste estudios-empleos, satisfacción, métodos de búsqueda de empleo, criterios para la elección de un empleo, etc.

Este informe presentó múltiples resultados a la vez que, numerosas recomendaciones para todos los actores implicados en la formación y el empleo de los universitarios: egresados; futuros egresados; universidades; administraciones educativas; y empleadores.

De entre todas las recomendaciones recogidas en este estudio, las relacionadas más directamente con la empleabilidad y la inserción laboral se dirigieron, por un lado, a las universidades, centradas en proponer la apertura de vías de comunicación con los empleadores para mejorar la inserción laboral de los titulados y la puesta en valor de sus competencias, así como el desarrollo de acciones que mejoren la efectividad de los servicios de prácticas y empleo y los mecanismos establecidos para la inserción laboral de los titulados. Por otro, las dirigidas a los empleadores, donde se recomendó la necesidad de establecer una estrecha colaboración y diálogo entre las universidades del entorno, con el objetivo de lograr el ajuste necesario entre la formación y el empleo. Objetivo que también se recomendó a las administraciones educativas, como actores clave en las políticas universitarias y de empleo, a las que además indican la necesidad de atender esta realidad desde la perspectiva educativa y del mercado de trabajo.

Al comparar todos estos informes es importante destacar tres enfoques: uno que resalta los logros de los egresados; otro, la implicación de los estudiantes y la adquisición de habilidades; y, finalmente, las contribuciones de los egresados a la universidad.

Además, estos estudios centraron su atención en temas como: búsqueda de trabajo, periodo de transición entre la educación superior y el trabajo, primeras experiencias laborales, competencias de los graduados y su aplicación laboral, la medida en que los graduados consideran que su posición y tareas están relacionadas con la educación superior, así como las expectativas profesionales de los graduados y cómo estas se han cumplido. Es destacable indicar que, en Europa, los estudios de inserción laboral incluyen también el análisis de las competencias de los graduados y su utilización en el mercado laboral (García-Blanco y Sempértegui, 2018).

### 5.3. Los estudiantes dentro de la Universidad.

González López y Martín Izard (2014) concluyen dentro de este punto, que todo estudiante universitario debe ser una persona que, al concluir esta etapa de su vida, asuma un conocimiento científico de su actividad, es decir, aquella formación básica que le permita desarrollar las demandas de la profesión a ejercer. Al mismo tiempo, se espera de él o ella un comportamiento conforme con un estándar asociado, no tanto con la formación académica recibida, como con las vivencias culturales, emocionales y sociales experimentadas en la Universidad.

Para dichos autores, este pensamiento lleva a que la institución universitaria reflexione algunas referencias como citan en su artículo las cuales pueden dar lugar a las potencialidades de la formación de los alumnos:

- Participar de una experiencia educativa general, adquiriendo conocimientos y desarrollándose cognitiva y personalmente como adulto.
- Prepararse para el conocimiento creativo, su aplicación y su difusión, logrando un marco conceptual, procedimientos, metodologías, técnicas, etc.
- Prepararse para una profesión específica u ocupación profesional, integrando teoría y práctica, adquiriendo experiencias, desarrollando habilidades, competencias, actitudes y comprendiendo el contexto propio de la profesión.
- Prepararse para el empleo en general, desarrollando habilidades diversas y trabajando en contextos variados.

Dichos autores expresan, además, una serie de categorías básicas que exige el trabajo de los alumnos universitarios a lo largo de la carrera pero enfatizando en el último trayecto, tales como el autoconcepto (conocimiento de sí mismo y autoestima), las actitudes frente a los estudios (vocación, motivación e interés por el trabajo), dedicación al estudio permanente, el estilo de trabajo (responsabilidad, autonomía y adaptabilidad), habilidades para la asimilación de contenidos (habilidad natural de los sujetos para: captar la información actualizada, identificar los aspectos fundamentales, sintetizar, esquematizar, ampliar información, retener la información, resolución de dudas y buscar experiencias prácticas complementarias), las habilidades de organización (identificación de las exigencias y planificación del trabajo) y las habilidades sociales (capacidad de relación con su competitividad).

Centrándose en los objetivos que debe tener la orientación en la universidad, señalan los siguientes:

- Autoconocimiento y relaciones interpersonales, fomentando competencias que inciden en el desarrollo integral de la persona desde una perspectiva individual y social.
- Exploración y planificación de la carrera, desarrollando la capacidad de conocimiento del entorno sociolaboral, el análisis del mismo y la toma de decisiones.
- Desarrollo educativo y ocupacional, concibiendo la educación como el resultado de la interacción entre el currículum instructivo y el orientador.

### **a. Estudiantes de los últimos años.**

Una de las preguntas generadas a los actores de la universidad, es como ven a los/las estudiantes desde el punto de vista académico en los últimos años de la carrera. Si se los compara con otras universidades de Argentina y del exterior, hay información que dan cuenta de que los/las estudiantes se reciben con un muy buen nivel comparativamente. Si bien esto da tranquilidad, es relativo, ya que se entiende hay limitaciones como en las áreas clínicas donde existen debilidades en lo que es vivenciar la promoción y prevención de la atención primaria de la salud (APS) ya que está muy relegada o se ha encasillado a lo que son procedimientos de baja complejidad tecnológica pero asistenciales individuales, lo cual termina fallando,

perdiendo la posibilidad de trabajar desde la terapia mediada por el ejercicio o entrenamiento, por lo que desde las prácticas no se llega a trabajar adecuadamente. De esta forma, el futuro profesional adquiere herramientas que lo posicionan bien desde el punto técnico, pero que aún se debe seguir trabajando otros puntos marcados para poder integrar esos conocimientos.

Otra opinión, en contraposición, reflexionó desde el punto de vista del cursado académico, fundamentalmente del último año, manifestando una sensación de enojo y cierta frustración por parte del estudiantado cuando se tropiezan con materias que los condicionan en sus últimos avances. Pero parte de esta sensación transmitida por los/las estudiantes no se la adjudican necesariamente a dichas materias, sino que, en parte, involucran a profesores que están en los años anteriores y que no han terminado de formarlos para enfrentar el último año. Sería esperable que esto no ocurriera de esa forma y en realidad los estudiantes se tendrían que ir lo más enamorados posible para seguir formándose en extensión o formación, y quizás es momento de hacer un análisis reflexivo para saber qué herramientas se les da para estudiar o qué función cumplen las materias del último año y que se quiere transmitir para el futuro profesional kinesiólogo/a que está a poco de recibirse. Es importante concientizar que el avance de la profesión se hace con investigación, aunque el/la alumno/a no estudia la carrera para investigar, lo cual los que cumplen el rol de tutorear son los que deberían incentivarlos.

### **b. Orientación profesional a universitarios del último año.**

En estas últimas décadas, el mercado laboral se ha visto modificado potenciando la creación de nuevas formas de trabajo. Se demanda un nuevo tipo de empleado que cuente con habilidades interpersonales e intrapersonales y además con disposición para moverse en un mercado laboral global. En este contexto las universidades juegan un papel fundamental, no sólo promoviendo una formación que se adecue a las nuevas demandas del mercado laboral, también ofertando a sus estudiantes servicios que faciliten y apoyen a éstos en su transición hacia el mundo laboral, que les informen sobre los nuevos cambios, tanto en el ámbito académico, como sobre sus salidas y sus opciones profesionales. Es decir, se hace necesario ofertar, por parte de las

universidades, servicios de orientación profesional universitarios a sus estudiantes (Suárez Lantarón, 2013).

Para Climent Rodríguez y Navarro (2010) la orientación profesional es un proceso que admite y capacita a las personas para tomar decisiones en determinados momentos de la vida, relacionadas con su actividad productiva y laboral. Esencialmente trata de ayudar a que cada uno encuentre su lugar dentro del mercado.

Juvier Rodríguez (2015) define a la orientación profesional como: "Relación de ayuda que se establece con el estudiante para facilitar el proceso de desarrollo de la identidad profesional del mismo a través de diferentes técnicas y vías integradas al proceso educativo general según la etapa evolutiva y la situación específica en que se encuentra".

Específicamente, Suárez (2013) expresa que la orientación profesional en el aula facilita al alumnado el conocimiento de uno mismo, de sus capacidades, competencias, actitudes, valores e intereses, posibilidades formativas y su posterior inserción profesional y ocupacional, ayuda a establecer estrategias formativas orientadas a la indagación de empleo y coopera con recursos para superar y resolver convenientemente los conflictos personales que limitan la elaboración y desarrollo de un proyecto profesional y su posible ejecución.

Según Juvier Rodríguez (2015) los aspectos referidos a la orientación profesional de la personalidad no son innatos, ni hereditarios, sino que se desarrollan en el sistema complejo de actividades, influencias e interacciones en el transcurso de la vida del individuo. Si bien el sujeto puede poseer de forma hereditaria predisposiciones fisiológicas que favorecen el desarrollo de aptitudes y destrezas, vinculadas con aspectos concretos de la actividad, estas por sí solas no determinan, en modo alguno, una orientación profesional dada, pudiéndose utilizar diferentes vías y técnicas las cuales permiten la realización del trabajo docente diferenciado con fines orientadores, estableciendo una relación entre los conceptos de orientación y educación es decir, que potencia, el papel del maestro frente a la necesidad incuestionable de orientación del alumno.

En función de las características de la propia profesión, el sujeto puede realizarse creativamente en ella, superarse, plantearse nuevas metas, lo que constituye un

resorte importante para su continuo enriquecimiento y desarrollo. Otro concepto de valor para la orientación es el de "niveles de ayuda", con el cual se procura, desde una concepción dinámica y desarrolladora del diagnóstico, probar y evaluar la capacidad de aprendizaje reservado latente que tiene el sujeto, es decir, sus potencialidades.

Según Climent Rodríguez y Navarro Abal (2010), aunque el proceso docente educativo no se identifica directamente con la actividad laboral, debe ser el punto de partida y formar parte de todo diseño curricular. Por estos motivos, relacionados con la búsqueda de actividades de orientación profesional a desarrollar con el alumnado de educación superior, surgió una práctica denominada «marca personal» o «branding».

Una marca personal es una combinación de atributos, transmitidos a través de un nombre o de un símbolo que influencia el pensamiento de un público determinado y crea valor para su propietario. Por ello, es prudente plantear la aplicación transversal de acciones de orientación profesional en los planes de estudio universitarios.

De acuerdo con lo expresado por Climent Rodríguez y Navarro Abal (2010) y Suárez (2013), el área de trabajo de la Orientación Profesional es clave en la futura práctica profesional al considerarla un instrumento básico para la definición del propio proyecto profesional y vital del alumno, mejorando su empleabilidad, a la vez que la oferta de este tipo de servicios es un indicador de calidad de las propias instituciones de educación superior.

Suárez (2013), sigue expresando en su artículo que la elección del proyecto profesional es un acto de madurez personal del alumnado, de manera que una decisión apropiada es resultado de personas con unos rasgos de personalidad más estables y seguros que se han ido formando a través de la asunción de éxitos y fracasos, que deben ser apreciados como resultado del esfuerzo personal.

El autor interpela que esta tendencia a insertar acciones de orientación profesional en el aula se considera heredera del movimiento surgido en los 70 en Estados Unidos denominado «Career Education» o Educación para la carrera. Este movimiento surge en medio de una reforma educativa que pretendía erradicar insuficiencias detectadas en el sistema educativo norteamericano, tales como la inexistente relación entre la

formación recibida y el futuro desempeño laboral de los alumnos, al finalizar sus estudios reglados.

La orientación profesional, como concepto emergente, aparece adoptando un claro y renovado objetivo enunciado en términos de unificar criterios y actuaciones más complejas a fin de mejorar la calidad de la enseñanza universitaria, transformar profundamente los procedimientos centrados en el aprendizaje de los estudiantes de cara a proporcionarles, a lo largo de su paso por la institución, una formación tan completa como sea posible y, por supuesto, favorecer su inserción profesional (González, 2008).

En el mundo laboral desde la plataforma de un Modelo Organizativo de Orientación Universitaria y de Acción Tutorial formalmente institucional, la Tutoría, pues, aparece, así como uno de los miembros a tener en cuenta en el tejido de la nueva Universidad, como un elemento inherente y consustancial a la función docente, como un factor de concreción práctica de la actividad orientadora de carácter integral, en definitiva, como un elemento de calidad y excelencia. La Tutoría u orientación Profesional-Laboral tiene como finalidad orientar a los estudiantes del último curso de carrera desde la perspectiva de la transición a la vida comunitaria y su inserción laboral en conexión con su perfil profesional (González, 2008).

Siguiendo dicho análisis y relacionando las reflexiones aportadas por los referentes académicos de la UGR en relación a si perciben alguna necesidad de parte de los/las estudiantes en cuanto a la inquietud de poder visualizar cuál es su horizonte una vez alcanzado el título profesional; en su mayoría coincidieron en que los/las estudiantes, al menos una parte, no tienen un horizonte marcado salvo algunos que tienen un interés específico y que son los que durante su cursada van indagando y acercándose a sus referentes para resolver sus necesidades e inquietudes sobre su futuro laboral.

Si hubiese un plan de estudio en el cual los/las alumnos tuvieran que elegir entre un abanico de posibilidades, podrían tener un horizonte más claro, pero al no suceder esto, muchos estudiantes una vez recibidos no saben lo que desean hacer profesionalmente, saben que la área kinésica es amplia, la salud pública no es una alternativa, sí piensan la práctica profesional individual en consultorio, no piensan en otras funciones que podrían tener por ser profesionales de la salud, es decir, entran

con alguna expectativa que luego cambian o con una motivación que no sostienen. Una estructura curricular en donde a los/las alumnos/as se los oriente a acercarse por un área de especialización en el último momento de la carrera ayudaría a vislumbrar más claramente dicho horizonte. Las capacidades son aportes importantes, pero no desde la salida de grado ya que no perciben quizás, las necesidades específicas en cuanto a ejercicio profesional, al menos una gran parte de los/las estudiantes.

La universidad se ocupa de cómo el ingresante se puede adaptar a la vida universitaria, pero no en el último año en cómo se siente al terminar y quizás sería interesante pensar en cómo prepararlos para el próximo paso como profesionales y no solamente desde las competencias propias del título sino dar herramientas para la vida, poder autogestionarse como profesional y poder empezar a trabajar.

Hay aspectos que van más allá de lo formal y tiene que ver con algo real cotidiano como por ejemplo manejar los honorarios, como gestionarse en el colegio, o cómo manejarse según lo que padezca el paciente y no pensar solo en “cantidad” de atención sino en “calidad”. Estas particularidades no son una función exclusiva de la universidad sino de los profesores, por lo cual es difícil que el futuro egresado pueda visualizar, comprender y manejar su horizonte profesional.

Considerando estas premisas, la aplicación de la orientación profesional podría ser un paso a los/las futuros/as egresados/as en su incorporación al camino profesional, de manera que sean competentes para realizar una selección consciente, en relación con las necesidades de la población, postura compartida por Marsollier y Aparicio, (2014).

### **c. Perspectiva laboral.**

Según Rus (2018), el cual compara la percepción del alumnado universitario de España con relación al mercado laboral, destaca la variabilidad según el conocimiento adquirido en la universidad, pero también el área geográfica donde se desenvuelve y los requisitos implementados en el lugar optado en su desarrollo.

Además, es importante analizar, no sólo el proceso formativo sino cómo se produce la transición de los/las estudiantes desde el sistema educativo al trabajo para evaluar resultados. La relación entre la educación de los/las jóvenes y su proceso de inserción profesional –trabajar en aquello para lo que han sido formados– incide plenamente en

la utilización y aprovechamiento del capital humano, factor considerado clave en el crecimiento económico y competitividad de las naciones (Daza, Llanes & Rojas, 2021).

Las dificultades de los/las universitarios/as para encontrar un empleo los/las han convertido en un colectivo altamente vulnerable que, en ocasiones, puede verse destinado a la exclusión social. Las nuevas demandas del mercado laboral exigen a los/las estudiantes universitarios/as no sólo una adecuada formación y adaptación al puesto de trabajo, sino también una adecuada percepción que determinará, sin lugar a duda, su inserción laboral. La percepción que tienen sobre las habilidades adquiridas en la formación es clave para el logro laboral (Rus, 2018).

Se les formuló a los referentes entrevistados de la UGR, que factores desde la concepción curricular favorecen la inserción laboral profesional kinésica y cuáles la dificultan. En las respuestas los mismos marcaron similitudes y diferencias. En cuanto a la primera, la carrera de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría como otras relacionadas con la salud, son altamente profesionalizadas, pero tienen algunas diferencias si se la compara con la carrera de Medicina, en el sentido de que cuando el/la estudiante avanzado se recibe de Kinesiólogo/a, se matricula y al corto plazo está trabajando en contraposición con el médico que si o si debe generar una especialización posterior a la culminación de la carrera, con la consecuente concurrencia y/o residencia que son ciclos de aprendizaje. Pero este conocimiento teórico también se ve comparándolo con universidades de otros países (ej Colombia). Este factor se ve favorecido por el sistema de práctica pre-profesional de grado diverso y suficiente en calidad y cantidad haciendo que el/la profesional adquiera habilidades y competencias pudiendo adaptarse al trabajo real asistencial.

Dentro del marco de posgrado, si el/la profesional desarrolla una especialidad o maestría o doctorado en un área determinada, esto también acredita conocimiento que permite insertarse laboralmente, pero fundamentalmente la inserción laboral en este tipo de disciplina no está tan ligada con los títulos de grado, ni con las acreditaciones ni con las certificaciones sino con el “saber hacer”, estando relacionado con las prácticas. Es por eso su importancia.

En cuanto a dificultades, los actores manifiestan el no contar con un sistema de prácticas suficientes en cantidad, calidad y diversidad. Por lo tanto, lo que lo favorece y dificulta es lo mismo (suficiencia e insuficiencia de prácticas preprofesionales).

Otra dificultad manifestada es que la expectativa del/la estudiante es muy alta con respecto a la realidad ya que el/la alumno/a no sabe con qué se va a encontrar por desconocimiento en la realidad del profesional Kinesiólogo/a en cuanto posibilidades de oferta laboral en un espacio de trabajo donde depende más del sistema privado, de Obras Sociales, prepagas, siendo que sus prácticas fueron en mayor medida generadas en el compromiso social público lo cual lo/la involucra a conocer todo un mercado de salud que si bien se detalla en una materia puntual del último año del cursado de la carrera (Kinesiología Legal y Deontológica), la realidad es que su inserción laboral tiene muy pocas chances de generarse en el ámbito público siendo una discrepancia observable en la inserción laboral. Esta dificultad en algunas poblaciones de egresados genera mucha frustración por las proyecciones pretendidas que tienen que ver con la gestión personal como profesional generando limitaciones en sus expectativas.

Con respecto al desarrollo profesional institucionalizado, se consideran tres niveles de atención. Se define niveles de atención como una forma ordenada y estratificada de organizar los recursos para satisfacer las necesidades de la población. Las necesidades por satisfacer no pueden verse en términos de servicios prestados, sino en el de los problemas de salud que se resuelven.

Clásicamente se distinguen tres niveles de atención:

El *primer nivel* es el más cercano a la población, o sea, el nivel del primer contacto. Está dado, en consecuencia, como la organización de los recursos que permite resolver las necesidades de atención básicas y más frecuentes, que pueden ser resueltas por actividades de promoción de salud, prevención de la enfermedad y por procedimientos de recuperación y rehabilitación. Es la puerta de entrada al sistema de salud. Se caracteriza por contar con establecimientos de baja complejidad, como consultorios, policlínicos, centros de salud, etc. Se resuelven aproximadamente 85% de los problemas prevalentes. Este nivel permite una adecuada accesibilidad a la población, pudiendo realizar una atención oportuna y eficaz.

En el *segundo nivel* de atención se ubican los hospitales y establecimientos donde se prestan servicios relacionados a la atención en medicina interna, pediatría, gineco-obstetricia, cirugía general y psiquiatría. Se estima que entre el primer y el segundo nivel se pueden resolver hasta 95% de problemas de salud de la población.

El *tercer nivel* de atención se reserva para la atención de problemas poco prevalentes, se refiere a la atención de patologías complejas que requieren procedimientos especializados y de alta tecnología. Su ámbito de cobertura debe ser la totalidad de un país, o gran parte de él. En este nivel se resuelven aproximadamente 5% de los problemas de salud que se plantean. (Vignolo J., 2012).

## 5.4. Egresados universitarios.

En ocasiones, según Rus (2018), la formación con la que acceden al trabajo muchos egresados universitarios es probablemente más elevada de la que requiere el perfil competencial de esos puestos. Una adecuada percepción sobre su futura entrada en el mercado laboral les puede permitir un mejor ingreso a este mundo, para ello, es necesario que conozcan y tengan conciencia de los principales requisitos esperados por los empleadores que los contratarán. Esto en cierta forma, aumenta la ansiedad por el empleo de los titulados universitarios que no sólo tiene que ver con lo que podrían desarrollarse sino, además, cómo podrá ser su acceso al mercado laboral, o que incapacidades presentan como futuros egresados a la hora de insertarse a este nuevo mundo profesional.

### **a. Inserción y trayectoria laboral de los egresados.**

De acuerdo con Balseiro et al. (2012) y García-Blanco y Sempértegui (2018), la inserción laboral es una expresión utilizada para hacer alusión al proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica y está relacionada con la vida de las personas y su aspiración a lograr un empleo, siempre entendido como proceso, transición y trayectorias establecidas en cada mercado laboral, con una clara incidencia en el desarrollo personal. De igual modo ha sido considerado un indicador con el que una comunidad mide el nivel de bienestar social de su población.

También el proceso de inserción laboral está estrictamente ligado con el concepto de “transición”, es decir, aquel proceso que media entre dos situaciones, en este caso, desde la vida académica (la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría) a la laboral (como profesional kinesiólogo). Se observan entonces, de manera común, tres sistemas de interacción: el sujeto que quiere acceder al mercado laboral, el mercado de trabajo y la política económica que establece la legislación.

Sin embargo, según Suarez (2013) un punto que alarma es la inserción sociolaboral, pues como señala la autora, “Hay pocas cosas que tengan un impacto tan poderoso en nuestras vidas como el trabajo”.

Daza, Llanes & Rojas, (2021) analizan la inserción desde la orientación de la carrera profesional, implica que la persona desempeñe un rol en el diseño de su futuro profesional relacionado a su formación inicial. En este sentido se incluyen variadas dimensiones: objetivas, condiciones laborales –estabilidad e ingresos, categoría profesional, y subjetivas, percepción del trabajador de las condiciones laborales. Dichos autores destacan, además, la importancia de otras variables subjetivas: contenido del trabajo, oportunidades de promoción, satisfacción global, consecución de los niveles de meta y rendimiento profesional.

Se ha determinado en algunos estudios que la inserción laboral para un recién graduado es más satisfactoria y exitosa que la media del resto de individuos con menor nivel de estudios. Los determinantes de la valoración de la formación-educación recibida durante los estudios de grado se vinculan estrechamente con la satisfacción del trabajador (Solano, 2017). De acuerdo con lo señalado por Cruz-Vázquez, et al. (2019) y Paz-Rodríguez (2014), si bien tener un trabajo es la meta a la que todo/a estudiante de nivel universitario anhela, la inserción laboral es cada vez más difícil en muchos lugares del mundo, de hecho, los grados universitarios no son garantía de inserción al mercado laboral, esto depende en mayor medida de factores circunstanciales, y, por tanto, generan mayor inestabilidad e incertidumbre en el mundo laboral.

La inserción de los/las egresados/as al mercado laboral está determinada no sólo por factores académicos, sino también por factores sociales, laborales y sindicales. Entre los factores académicos están la buena aceptación de la carrera en el mercado

laboral, las competencias adquiridas y el prestigio de la institución (Cruz- Vázquez, et al. 2019).

La trayectoria laboral es el recorrido que hace una persona en un espacio sociolaboral, en el cual se describen las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo, desde su inserción en el mercado laboral. En ese sentido, la ubicación del/la egresado/a en el mercado laboral se entenderá como el sector en el cual se han insertado, como, por ejemplo, el sector salud, el educativo, entre otros mismos que corresponden al ámbito público y privado; también se considera el nivel de atención, área y servicio en el que se desempeñan (Cruz- Vázquez, et al. 2019).

Con respecto a esta premisa, y considerando a los entrevistados como miembros integrantes de la sociedad universitaria UGR se les consultó, cuál es su visión sobre la demanda del/la Kinesiólogo/a egresado/a para dar respuesta a lo que se necesita en la sociedad. La respuesta fue unánime en algunos aspectos en el sentido de considerar que dentro del perfil profesional, existen dos modelos, uno más amplio donde el/la profesional Kinesiólogo/a a través del área de especialización cubre todas las necesidades de rehabilitación generando campo de trabajo, y un modelo más fragmentado como puede ser el norteamericano y el colombiano donde se estudia un área específica (como por ejemplo la terapia kinésica respiratoria, la Quiropraxia, la Osteopatía, entre otras).

El modelo en Argentina es el/la Kinesiólogo/a que se va especializando, adecuándose a las características de una población que va envejeciendo y que demandan otras necesidades específicas de atención como también acompañamiento de personas en situación de discapacidad física y a partir de ello va cubriendo todas las áreas de demanda generando un alto grado de responsabilidad en cuanto a competencias, valores, respeto además del conocimiento técnico.

Pero aun así, algunos entrevistados reflexionaron que en estos tiempos la demanda está más relacionada en el cuestionamiento que se hace desde la parte activa profesional como también desde la perspectiva de la sociedad de la utilidad de la terapia kinésica general ya que mucho de esta práctica está relacionada con los síntomas y no tanto con cambios visibles demostrables sea a través de estudios complementarios o test sino de percepciones, aunque hay algunas áreas donde está

todo controlado o medido como puede ser terapia intensiva donde el respirador arroja valores ayudando a demostrar la eficiencia o no de la práctica Kinésica y su utilidad.

Pero hoy en día se ve que hay otras prácticas dentro de la profesión que no tienen esa posibilidad de demostrar la eficacia de una terapéutica kinésica para la resolución del problema o mejoramiento de la calidad de la vida de la persona. Desde esta perspectiva, esta situación está sufriendo un deterioro. Hace diez años atrás la percepción de los/las propios/as profesionales de la salud (incluso médicos como referentes de los equipos de salud) era una demanda de mucha utilidad, ya que derivan al profesional Kinesiólogo/a entendiendo que la práctica kinésica ayudaba a resolver. Hoy esto no es tan así, al menos con la práctica kinésica convencional, es por ello que hay otro tipo de práctica que tiene otra fundamentación, otro tipo de sostén, que se debería estar hoy proponiendo, buscando trabajar en cuestiones mensurables, objetivas y que puedan demostrar la eficacia o la utilidad de la práctica kinésica ante determinado proceso de salud- enfermedad. Desde la perspectiva social también aparece una desvalorización de la práctica kinésica por estar desactualizada y no estar sustentada en el conocimiento científico.

Es por ello importante hacerlo entender como una necesidad de la propia práctica encuadrarse en las posibilidades que brinda el conocimiento científico y la literatura sobre la experiencia de los/las profesionales de todo el mundo.

Esto se revierte con una actualización de la práctica profesional que esté fundada en el conocimiento científico y que hable al paciente en forma certera y veraz. Hoy al estar en la era de la información hay que saber aprovechar este recurso no solo para evitar desvalorizar a la profesión sino también a la disciplina.

Hay otra alternativa de modalidad de atención que se está estudiando y que a raíz de la pandemia se planteó como estrategia y es la telerehabilitación que colabora a aumentar la accesibilidad a las personas siendo una modalidad que sumaría a más.

## **b. Empleabilidad.**

Existen múltiples miradas de empleabilidad, una de ellas es asociarla al conjunto de capacidades y talentos que permiten que una persona esté en condiciones de encontrar y mantener un trabajo. En otras palabras, se trata de la capacidad de

adaptar las circunstancias de cada uno/a tanto profesionales como personales a las necesidades del mercado laboral.

Para Rus, (2018), la empleabilidad de una persona depende no sólo de los conocimientos, recursos y competencias, sino también de las actitudes asumidas por los sujetos, así como la forma de utilizar aquellos recursos y presentarlos a los empleadores y adecuándose al contexto vigente.

Dicho de otra forma, la empleabilidad depende tanto de los factores y características personales como de las características y situación objetiva del mercado laboral.

Solano, (2017) puntualiza que en la empleabilidad se evidencian tres elementos: la obtención del empleo, la habilidad de mantenerlo y la destreza para movilizarse hacia mejores empleos. Para el autor, es la capacidad de las personas para ser empleadas; integra la adecuación del conocimiento y competencias y los incentivos y oportunidades ofertadas a los/las personas para buscar un empleo que satisfaga necesidades profesionales y económicas a lo largo de su vida laboral.

Asentados en lo anterior y al relacionarlo con los universitarios, se define que la empleabilidad es uno de los principales objetivos que tienen los graduados universitarios al finalizar sus estudios; procuran encontrar trabajo que les satisfaga y en el menor tiempo posible. Por lo cual se espera que las titulaciones contribuyan al estudiante la formación necesaria para obtener y poder adaptar sus competencias a escenarios nuevos y cambiantes al enfrentar la actividad profesional.

Espinoza Díaz, (2018) revela que el abordaje de los resultados en la educación superior se ha realizado desde orientaciones de empleabilidad, pero sin tratar directamente la equidad. Estos enfoques se ajustan a los modelos europeos, centrados en diagnosticar y caracterizar la empleabilidad de los egresados de la educación superior.

En este mismo sentido, Francia, realiza encuestas anuales con el fin de estudiar, por una parte, el acceso al mercado laboral y la empleabilidad de los profesionales, dos años después del egreso de la universidad, y por otra, analizar las trayectorias laborales al cabo de cinco años de haber terminado los estudios. De igual forma, cabe acentuar la experiencia de universidades europeas como en Francia, las

Universidades de Barcelona o la Politécnica de Cataluña en España, que tienen observatorios de empleo para realizar seguimiento a sus egresados. Estas universidades realizan estudios de seguimiento a sus egresados usualmente vinculados a sus procesos de acreditación institucional. Sin embargo, desde la perspectiva de la equidad, la información provista por estos organismos es limitada y no da cuenta de los factores académicos que podrían estar incidiendo en la calidad de la empleabilidad de los graduados.

Considerando, a partir de los conceptos previamente desarrollados, que la empleabilidad incluye habilidades y características personales en conjunto con la formación técnica, de acuerdo con lo establecido por Climent Rodríguez y Navarro Abal (2010) sobre la marca personal, se podría afirmar que la misma representa un conjunto de promesas, confianza, consistencia y, sobre todo, expectativas de la persona.

El valor de las personas vendría dado por las habilidades «blandas» que desarrollan. Para las personas, la gestión de su marca personal se transforma en fundamental. Las personas tienen que incorporar una visión de marca personal para establecer una clara ventaja competitiva en el mercado laboral.

Pero ¿para qué sirve la marca personal a la hora de buscar empleo? entre otras consideraciones, para que cada uno se entienda de la mejor manera, aumentar la visibilidad propia, poder diferenciarse de posibles candidatos competidores, mejorar la posición negociadora y adentrarse en nuevas áreas de inserción laboral.

En referencia a aumentar la visibilidad en el mercado laboral a través de la «marca personal» o «branding», cuando una persona logra crearse una marca diferenciada, resulta conocida para su público objetivo, goza de capacidad de permanencia a largo plazo en su mercado y se diferencia de forma clara y significativa de sus competidores, lo anteriormente expuesto se traduce en una prima económica por su visibilidad.

Para realizar una actividad de creación de una «marca personal» o «branding», los pasos necesarios a llevar a cabo serían: identificar los valores propios, fijar metas, establecer un público objetivo, estudiar el mercado, el sector y la competencia, dibujar la estrategia de marketing personal y posicionarse dentro del mercado escogido. Para fijar el posicionamiento en la «marca personal», se deben considerar dos vertientes:

por un lado, la visión que se tiene de uno mismo y, por otro lado, la visión que los otros tienen de uno, es decir, la reputación (Climent Rodríguez & Navarro Abal, 2010).

Un término a tener presente a la hora de valorar y acompañar a la población de estudiantes en un último año de la carrera universitaria, es rescatar el concepto de “empleabilidad de los egresados universitarios” como plantea Suárez Lantarón, (2013) ya que las instituciones de educación superior juegan un papel fundamental; por constituir parte de la formación, como también, los efectos de aprendizaje logrados por los estudiantes, que deben ajustarse a las demandas del mercado laboral como además orientar, guiar, asesorar a sus estudiantes sea en la obra de su propósito de carrera o aspiración profesional, como en el proceso de transformación desde el mundo académico al mercado laboral, a través de una oferta de servicios de orientación profesional.

En referencia a este aspecto, estudios del autor Rus (2018), en cuanto al término de empleabilidad, considera que éste ha adquirido cada vez mayor relevancia en la Universidad, al existir un desequilibrio importante entre la oferta y la demanda de los universitarios, y que enfatiza en su investigación, que la empleabilidad es clave para emitir juicios globales acerca de la calidad de la formación universitaria. Él destaca que la empleabilidad tiene sus orígenes desde la mitad del siglo pasado y que su evolución fue paralela al desarrollo económico y social. Dicho término es considerado como la capacidad de ingresar al mercado laboral con la finalidad de potenciar el desarrollo personal mediante dicho empleo.

Esto tiene que ver con características de competencia, conocimientos, actitudes y aptitudes adquiridas y desarrolladas por cada individuo en su entrada y posterior permanencia en el mercado laboral, considerando el contexto el cual se encuentra. Representa en qué grado las personas poseen oportunidades para alcanzar un trabajo o mejorar el que ya poseen.

En definitiva, se puede afirmar que la empleabilidad es un concepto relevante dado que afecta a todas las personas que trabajan o que desean hacerlo. Aunque existen numerosas definiciones de empleabilidad, la gran mayoría de ellas se refieren a la misma idea, la probabilidad que tiene una persona de conseguir o mantener un empleo satisfactorio en un contexto laboral determinado.

Así, es un constructo que está centrado en factores personales referidos a las competencias de la persona, que favorece la predisposición del individuo a afrontar de forma proactiva las situaciones y a ser flexible ante las demandas del entorno, y que requiere la conjugación de dichas características personales con el mercado laboral existente (Hernández Clares, 2011).

Se podría considerar, entonces, que el concepto de empleabilidad abarca tres dimensiones interrelacionadas:

- La formación del profesional, dependiente en gran parte de lo recibido en la Universidad,
- La capacidad propia del individuo (que incluye su relación con el entorno, la propia capacidad de desarrollo y la forma en la resuelve diferentes problemáticas, entre otras), y
- Las cuestiones relacionadas con el trabajo al que quiere acceder.

### **c. Dinámica laboral.**

El nuevo paradigma de progreso que enfrenta el mundo hoy tiene un extraordinario impacto económico, productivo y humano, ya que influye en el aumento de la producción y en los conocimientos, habilidades y capacidades del trabajador para afrontar los acelerados cambios de la esfera del trabajo (Juvier Rodríguez RMN, 2015).

El mercado laboral como una relación de competencia que estimula el cambio tecnológico, la necesidad de aprendizaje y la vinculación, requiere de modelos de educación superior eficientemente orientados hacia el mercado y las diferenciaciones que genera o acentúa. (Mungaray, 2020). Esta conexión debe suministrar en los educandos, mejoras en sus oportunidades para matricularse como profesionales ante la sociedad (Mungaray Lagarda, 2021).

Como enuncia en parte Cruz Vázquez y colaboradores (2019), la intervención de los profesionales en salud encierra acciones de prevención, educación para la salud, rehabilitación, atención a pacientes hospitalizados y ambulatorios. Dichas acciones que redimen en las etapas del cuidado de la salud de la población son fundamentales para el trabajo del sistema de salud y cardinal en cada uno de los niveles de atención.

En esa línea, el mercado laboral se transforma día a día a partir de la incorporación de nuevas técnicas, tecnologías, profundización y actualización de conocimientos, en consecuencia, es inevitable que los saberes laborales contemporáneos aborden la trayectoria laboral de los egresados en salud. Un punto destacado y reiterativo de uno de los encuestados referentes de la UGR en cuanto a propuestas de la dinámica laboral es la posibilidad de la telerehabilitación a considerar como una posible estrategia virtual y a distancia que a la fecha aún no está curricularizada siendo una modalidad de atención presente con seguimiento del paciente.

Hoy más que nunca, cobra importancia la dinámica del mercado laboral, no solo por las formas de originar y ofertar servicios, sino además para distinguir la fuerza de trabajo. Esta dinámica laboral afecta a la inserción como también a la trayectoria, sobre todo en los primeros años, por lo cual, el seguimiento de los egresados aporta información esencial para las instituciones educativas pensándose como transformadoras permanentes en la formación. La poca atención a los procesos mediante los cuales se insertan los egresados al mercado laboral, genera algunos interrogantes:

- ¿Qué rumbo transitaron?
- ¿Cómo lograron insertarse?
- ¿Qué lugares de trabajo han alcanzado?
- ¿Qué situaciones les acusan?
- ¿En qué medida están satisfechos con su recorrido laboral?

#### **d. Desarrollo y motivación profesional.**

En cuanto al desarrollo profesional, es interesante destacar del artículo de Balseiro, et al. (2012) el valor de dicho término como el fruto del crecimiento de la carrera universitaria, fundamentando aspectos que a un individuo dignifica o progresa con el fin de lograr objetivos dentro de la organización. Este precepto significa crecer como persona y realizarse en su labor como una necesidad inherente a los individuos. Es un factor personal en vistas a conseguir las metas y responsabilidades que ello conlleva. Para alcanzarlo, el autor expresa que se requiere de un período de educación, acompañamiento y formación que comienza luego de la educación universitaria y que se extiende a lo largo de la vida profesional con el objetivo de

conservar, desarrollar y optimizar los conocimientos, las destrezas y cualidades en respuesta a las necesidades de los interesados. Dicho desarrollo es menester para mejorar la calidad profesional.

De esta manera, la planificación, el desarrollo y la evaluación del perfeccionamiento de los profesionales es responsabilidad de las instituciones educativas como colegiales en el cual no solamente se vuelquen las inquietudes, sino los medios y las estructuras para alcanzarlo (Balseiro, et al. 2012).

Con respecto al desempeño laboral, siguiendo con el análisis de dicho autor, la misma la define como aquellas acciones o conductas generados en los mismos profesionales y que es notable para obtener los objetivos de su organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y su nivel de contribución en el espacio donde se desarrolla.

Bajo esta premisa, se considera entonces, que el desempeño profesional comprende actitudes frente al desarrollo según elección y formación ya que los conocimientos y las habilidades son la visión exterior y visible del profesionalismo, siendo un proceso por medio del cual se mide el grado en que cada profesional mantiene su aptitud competitiva y cumple los objetivos del cargo o puesto de trabajo que desempeña (eficacia), así como la forma en que utiliza sus recursos para dichos objetivos (eficiencia).

Pero un aspecto no menor que motiva al desarrollo profesional es lo que expresa Juárez-Adauta S. (2012) sobre el clima laboral, parte fundamental de la estrategia de una organización ya que conocer el ambiente organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales como también introducir cualidades positivas tanto en las actitudes como conductas de los miembros.

En el ámbito de salud, Urquiza (2012), reflexiona que el ambiente y las condiciones de trabajo, además de permitir alcanzar el desarrollo profesional y satisfacción, son considerados piezas fundamentales para el crecimiento y motivación del profesional de la salud.

El trabajador puede ocupar una parte de su vida adulta en algún empleo y la índole de la profesión determina su nivel económico, su seguridad emocional y felicidad. El trabajo proporciona un sentido de identidad, indica lo que somos, mejora el sentido de autoestima y pertenencia.

Cuando esto no se logra, se produce un daño en la salud física y psíquica, no sólo en un actor, sino que también se puede generar en un colectivo organizacional donde todos los integrantes, o al menos, gran parte de ellos conciben insatisfacción por un inadecuado ambiente, impactando en las expectativas laborales que se traducen en un bajo rendimiento y productividad.

## 6. MARCO NORMATIVO

Se hizo una revisión íntegra y se incorporó un apartado específico del marco normativo. Dentro de las normativas que establecen el derecho a la educación y ejercicio profesional del ámbito kinésico, existen leyes. Las mismas departen sobre el derecho a la educación universitaria por un lado y por el otro lado los derechos y obligaciones en el ámbito profesional sanitario y específicamente kinésico. Dichas leyes nacionales son importantes reflexionar para el conocimiento de la población que pretendo estudiar considerando sus compromisos y responsabilidades como estudiantes y sus derechos y obligaciones como futuros profesionales. Detallo a continuación algunas de ellas:

Ley de Educación Nacional N° 26.206.

*Dicha ley fue aprobada por congreso Nacional en el 2006 donde plantea el proceso de recuperación de la educación para construir una sociedad más justa. Dicha ley orienta a resolver problemas de fragmentación y desigualdad que afectan al sistema educativo y afrontar los desafíos de una sociedad en la que el acceso universal a la educación de buena calidad es requisito para la integración social plena. Además, la Ley de Educación Nacional establece en el artículo 3 que la educación es una prioridad nacional.*

Ley de Educación Superior N° 24.521.

*Dicha ley establece disposiciones preliminares, características de la educación superior, educación superior no universitaria y universitaria, como también disposiciones complementarias y transitorias.*

Ley del Ejercicio Profesional N° 24.317.

*Esta ley manifiesta sobre el Ejercicio profesional de especialistas en kinesiología según Decreto Nacional 1.288/97. La misma establece la función del ejercicio profesional del Kinesiólogo, sus derechos y obligaciones.*

Según dicha ley: ...” será considerado ejercicio profesional a la promoción, protección, recuperación, rehabilitación, así también la docencia, investigación, planificación, dirección, administración y, auditoría...

Ley del Ejercicio Profesional N° 17.132.

*Es una ley que habla de los profesionales de la medicina en general. En cuanto a la kinesiología plantea que la misma puede ser ejercida por las personas que posean el título universitario de Kinesiólogo o título de terapeuta físico. Solo se puede atender a pacientes sanos o enfermos por prescripción médica.*

*Los Kinesiólogos pueden realizar Kinesioterapia y fisioterapia en instituciones asistenciales oficiales o privadas habilitadas, en el domicilio del paciente o en gabinete privado habilitado, en las condiciones que se reglamenten también Kinefilaxia en los clubes deportivos, casas de baños, institutos de belleza y demás establecimientos que no persigan finalidad terapéutica. Se les prohíbe a los kinesiólogos y terapeutas físicos efectuar asistencia de enfermos sin indicación y/o prescripción médica. También se prohíbe realizar exámenes fuera de la zona corporal para la que hayan recibido indicación de tratamiento. Como también Realizar indicaciones terapéuticas fuera de las específicamente autorizadas.*

La Ley 10.392 es la Ley del COKIBA.

*Sigla que identifica al Colegio de Kinesiólogos de la Provincia de Buenos Aires. El Colegio de Kinesiólogos de la Provincia de Buenos Aires, se ha constituido, desde la sanción de la Ley 10.392 en el año 1986, en una entidad de Derecho Público no Estatal que ha recibido como funciones delegadas del Estado Provincial, el otorgamiento de la matrícula oficial habilitante para el ejercicio de la Kinesiología, el poder disciplinario para la observancia del decoro profesional, la fiscalización del correcto ejercicio y la jerarquización académica científica de la profesión. El A.A.K (Asociación Argentina de Kinesiología) Es una Entidad Gremial Profesional, la única de sus características en el país, que tiene sus orígenes hacia 1909 cuando el 9 de abril de ese año egresaron los 12 primeros kinesiólogos de la carrera de kinesiterapia que constaba de un Curso que se dictaba en la Sede de la Facultad de Medicina de la U.B.A. Su función es agrupar a los colegas Kinesiólogos, Licenciados en*

*Kinesiología y Fisiatría y títulos afines, con la finalidad de la defensa de los intereses profesionales y condiciones laborales, entre otras funciones.*

Ley 17.323/20.

Ley que incorpora en la nómina del artículo 43 de la Ley N° 24.521 al título de LICENCIADO/A EN KINESIOLOGÍA Y FISIATRÍA.

La Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría ha sido reconocida en nuestro país como una carrera de interés público por parte del Estado Nacional. Ello se refleja en su incorporación al artículo 43 de la Ley de Educación Superior -24.521-, que establece estándares de acreditación de calidad ante la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria –CONEAU.

## 7. MARCO METODOLÓGICO

### 7.1. Estrategia metodológica y tipo de estudio.

Se realizó un estudio cualitativo, analítico y descriptivo, transversal, retrospectivo sobre la realidad de los/las estudiantes en el último año de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría y profesionales que hasta el momento de recibidos tengan dos años de antigüedad egresados de la UGR, cuyas identificaciones se obtuvieron de la base de datos del área de títulos de la casa universitaria y se diseñó a partir de los datos recopilados una propuesta de intervención sobre los estudiantes del último año de la carrera.

La muestra fue no intencional. Para la obtención de datos se utilizaron fuentes primarias. Se elaboró un Guión de entrevista para informante clave y una encuesta. La muestra quedó conformada por 104 estudiantes, sujetos voluntarios, del último año de la carrera de la Licenciatura de Kinesiología y Fisiatría en la UGR sede Rosario correspondiente al ciclo lectivo del año 2021 y, 87 profesionales recibidos con hasta dos años de su egreso por la universidad y a referentes académicos.

También se realizó un diagnóstico de las fortalezas, obstáculos, debilidades, amenazas (FODA) respecto a la unidad de intervención.

Para esta investigación se desarrollaron tres etapas:

### 7.2. Primera etapa de la investigación.

Se realizó una revisión de la literatura sobre artículos que expusieran aspectos relacionados con estudiantes de los últimos años universitarios, estrategias de enseñanza, inserción laboral y profesionales recién recibidos, para que, en forma conjunta con una entrevista realizada a directivos y referentes académicos dentro de la UGR (Anexo 3), permitieran confeccionar dos encuestas semiestructuradas a través de Google forms, una para estudiantes del 5° año de la carrera Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría de la Universidad del Gran Rosario, cohorte 2021 de la Sede Rosario, provincia de Santa Fe, Argentina, (Anexo 4) y otra dirigida a profesionales egresados de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría de la Universidad del Gran Rosario de la Sede Rosario, provincia de Santa Fe, Argentina, (Anexo 5) con hasta dos años de recibidos. Se solicitó el consentimiento informado a través de un botón de aceptación previa puesta en conocimiento de los motivos de la encuesta y la responsable del manejo de los datos. Las encuestas a los/as estudiantes y egresados/as se realizaron en forma anónima.

Previamente los/as participantes fueron informados de las características y alcance del estudio (anexo 1). En su formato final el cuestionario consta de 15 preguntas de opción múltiple y a desarrollar para los/as estudiantes y 8 preguntas de opción múltiple y a desarrollar para los/as egresados/as con dos años de haberse recibido.

Fuentes de consulta.

- Biblioteca Virtual en Salud (BVS)
- Biblioteca Nacional de Medicina de EEUU (NLM)
- Biblioteca de la Colaboración Cochrane
- Rep Hip UNR
- Organización Panamericana de la Salud
- Google académico

**Bases de datos:**

- Scielo
- Pubmed
- Portal Lilacs

→ Cochrane

Términos de búsqueda.

Tabla N° 1: Términos de búsqueda.

Palabra Clave	Término MeSH	Término DeCS	Término Libre
Estudiante avanzado			Estudiante avanzado
			Advanced Student
Estudiantes de Medicina	Education, Medical, Undergraduate	Educación de pregrado en Medicina	
Kinesiología	Physical Therapy Specialty	Especialidad de Fisioterapia	
Educación Superior	Education, Graduate	Educación superior	
Inserción laboral			Inserción laboral
			Labor insertion
Orientación profesional			Orientación profesional
			Professional orientation
Tutoría	Mentoring	Tutoría	
Empleabilidad			Empleabilidad
			Employability
Empleo	Employment	Empleo	

Fuente: elaboración propia

Estrategias de búsqueda.

Para las estrategias de búsqueda se combinaron términos de búsqueda con operadores lógicos.

- (Advanced student) AND (("Mentoring"[Mesh]) OR (professional orientation))
- (Advanced student) AND (((("Employment"[Mesh]) OR (employability)) OR (Labor insertion))
- ("Education, Graduate"[Mesh]) AND (("Mentoring"[Mesh]) OR (professional orientation))

- ("Education, Graduate"[Mesh]) AND (((("Employment"[Mesh]) OR (employability)) OR (Labor insertion))
- ("Education, Medical, Undergraduate"[Mesh]) AND (("Mentoring"[Mesh]) OR (professional orientation))
- ("Education, Medical, Undergraduate"[Mesh]) AND (((("Employment"[Mesh]) OR (employability)) OR (Labor insertion))
- ("Physical Therapy Specialty"[Mesh]) AND (("Mentoring"[Mesh]) OR (professional orientation))
- ("Physical Therapy Specialty"[Mesh]) AND (((("Employment"[Mesh]) OR (employability)) OR (Labor insertion))
- (Estudiante avanzado) AND ((( mh:("Tutoría"))) OR (orientación profesional))
- (Estudiante avanzado) AND ((( mh:("Empleo"))) OR (Empleabilidad) OR (Inserción laboral))
- (( mh:("Educación Superior"))) AND ((( mh:("Tutoría"))) OR (orientación profesional))
- (( mh:("Educación Superior"))) AND ((( mh:("Empleo"))) OR (Empleabilidad) OR (Inserción laboral))
- (( mh:("Educación de Pregrado en Medicina"))) AND ((( mh:("Tutoría"))) OR (orientación profesional))
- (( mh:("Educación de Pregrado en Medicina"))) AND ((( mh:("Empleo"))) OR (Empleabilidad) OR (Inserción laboral))
- (( mh:("Especialidad de Fisioterapia"))) AND ((( mh:("Tutoría"))) OR (orientación profesional))
- (( mh:("Especialidad de Fisioterapia"))) AND ((( mh:("Empleo"))) OR (Empleabilidad) OR (Inserción laboral))

Se recuperaron también artículos por búsqueda manual o asistémica.

### 7.3. Segunda etapa de la investigación.

Consistió en desarrollar un diagnóstico FODA acerca del posicionamiento de la UGR con relación a la preparación de los futuros profesionales a partir de las entrevistas realizadas a directivos y referentes académicos de la UGR, con las siguientes funciones: Ex rector de la UGR, director de espacios de salud y

rehabilitación, director de la carrera de la Lic. en kinesiología y Fisiatría (LKF) y Docente/tutor de prácticas preprofesionales.

#### 7.4. Tercera etapa de la investigación.

A partir de los resultados de las encuestas y el Diagnóstico FODA realizado en las etapas anteriores se generó una propuesta de intervención consistente en un Dispositivo de Orientación Universitaria Pre-profesional para estudiantes del 5° año de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría de la UGR.

## 8. RESULTADOS

### 8.1. Resultado Objetivo 1.

A continuación, se presentarán los principales resultados con relación al Objetivo N° 1 formulado. Es decir, se presentan las percepciones de los estudiantes del último año de la carrera de Kinesiología y Fisiatría en la UGR acerca de la perspectiva de inserción, desarrollo y desempeño profesional.

#### 8.1.1 Inserción, desarrollo y desempeño de estudiantes

Sobre un total de 233 estudiantes pertenecientes a la cohorte 2021 del 5° año de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría de la Universidad del Gran Rosario, Sede Rosario, Provincia de Santa Fe, brindaron el consentimiento para participar y contestaron la encuesta (Anexo 6) 104 estudiantes.

#### 8.1.2. Inserción profesional

Con relación a la inserción profesional el 61,8% se consideraba preparado para el comienzo de la carrera profesional. Si bien el dato es elevado, aún hay un alto porcentaje de alumnos del último año de la carrera que no se sienten preparados para su inserción profesional (38,5%).

Comentando el porqué de su elección, los que afirmaron sentirse preparados justificaron que el conocimiento curricular básico es suficiente para brindar atención a pacientes que cursan con diversas patologías, las prácticas pre-profesionales fueron acordes, el acompañamiento de los tutores en los efectores de salud fue pertinente para consolidar la toma de decisiones y afrontar diversas situaciones.

Se sienten con herramientas y han ganado seguridad para afrontar el futuro que se les aproxima, se sienten preparados para trabajar en relación de dependencia con profesionales con más experiencia.

Otros/as estudiantes manifestaron seguridad en su futura proyección ya que tuvieron la posibilidad de hacer pasantías u observaciones por otras convocatorias más allá de lo curricular de la universidad.

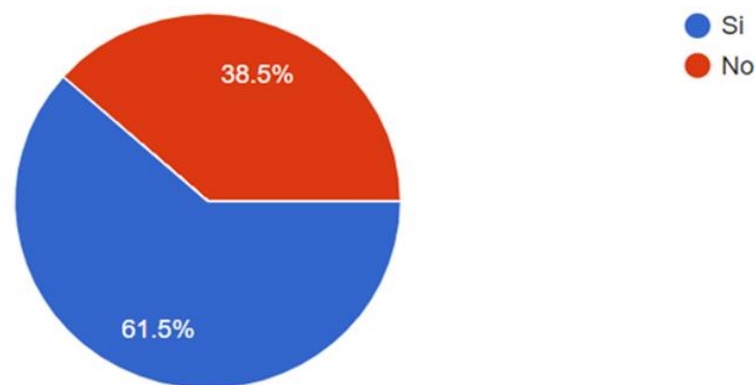
Destacaron la variabilidad de áreas de prácticas Pre-profesionales y su desenvolvimiento no solo en lo práctico sino también en lo social.

Como punto destacable un grupo de estudiantes manifestaron como positivo la posibilidad de cursos y postgrados que brinda la universidad para seguir reforzando y afianzando conocimiento.

Gráfico 1. Inserción profesional. Según como se siente preparado para el comienzo profesional. N= 104. Año 2020-2021.

¿Se siente preparado para afrontar el comienzo como profesional?

104 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Dentro de los estudiantes que respondieron no sentirse preparados para afrontar el campo profesional, manifestaron como motivo disparador la pérdida de horas o pocas horas de las prácticas pre-profesionales a raíz de las restricciones generadas por el aislamiento preventivo obligatorio debido a la pandemia generada a nivel mundial año 2020-2021.

Sienten inseguridad en enlazar los conocimientos teóricos con la práctica, hay miedos de no poder desempeñarse correctamente acorde a lo que enfrenten por falta de experiencia, inseguridades en preparación en cuanto desenvolvimiento sin supervisión de otro profesional, desconocimiento en cómo ingresar a trabajar y manejar obras sociales, sensación de falta de razonamiento clínico a la hora de atender pacientes por falta de prácticas o poca experiencia en algunas enfermedades.

Un grupo marcó además de la falta de prácticas debido a la pandemia, la falta de herramientas que usó la facultad para volver a la presencialidad. Manifestaron miedos e inseguridades, pero desde un aspecto más bien personal, por no poder relacionar los conceptos teóricos con los prácticos o por haberse atrasado en la carrera y haber quedado desfasada con la práctica.

Un pequeño porcentaje si bien resaltan aspectos positivos lo compararon con otros negativos, en el sentido de que, si bien creen haber adquirido herramientas para afrontar los diferentes casos que se les pudiese presentar, no saben cómo o dónde iniciar el camino profesional.

#### 8.1.3. Perspectiva de desarrollo profesional

Con respecto a cuál es su perspectiva acerca del desarrollo como futuros profesionales, el mayor porcentaje de las opiniones apuestan a seguir formándose y estudiando desde sus gustos en alguna rama de la profesión, pero desde lo económico, ven un horizonte no tan seguro y de largo camino.

Otros/as marcan como perspectiva educar a la población, promover y prevenir lesiones y enfermedades acompañando desde el área que más les gustaría ejercer. Una cantidad de estudiantes apunta a trabajar en alguna rama, o lugar específico sea ámbito público, privado o domicilio, en un ambiente de confort, agradable y en forma interdisciplinaria.

Algunos encuestados expresan no sentirse a gusto con la oferta laboral que se ofrece, ni con los servicios que se brindan como profesionales, ya que apuestan a una atención personalizada e individual considerando mejora y valoración no solo en la calidad al paciente sino en la remuneración profesional acorde al servicio brindado.

#### 8.1.4. Desarrollo profesional

En relación con el desarrollo profesional los datos encontrados indicarían un fuerte perfil asistencial en las elecciones de las ramas de interés de los y las alumnas, en menor proporción eligieron gestión.

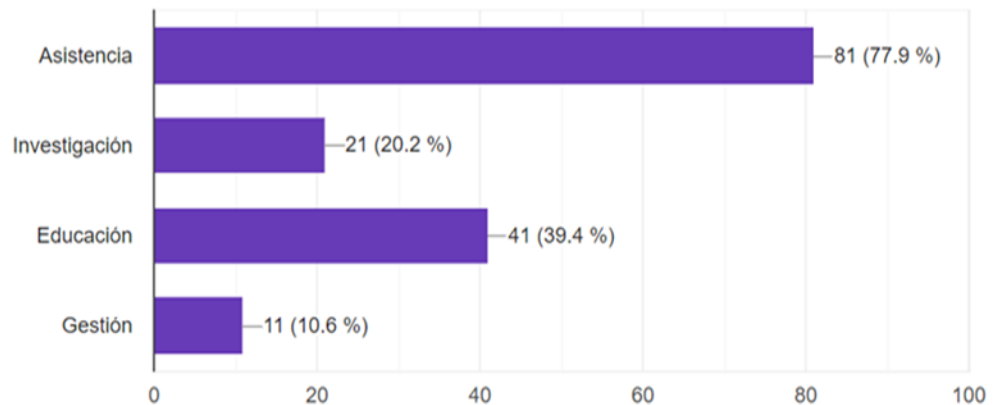
Dentro de las ramas de interés (Gráfico 2), al poder escoger más de una opción, se registraron 154 respuestas. Como mayor predilección eligen el área asistencial (81

estudiantes, 52.60%), luego la educación (41 estudiantes, 26.62%), quedando luego la investigación (21 estudiantes, 13.64%) y como última elección la gestión (11 estudiantes, 7.14%).

Gráfico 2. Desarrollo profesional. Según interés en ramas de la profesión. N=104. Año 2020-2021

¿Tiene interés en ramas cómo?: (puede elegir más de una opción)

104 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

#### 8.1.5. Formación profesional

Casi la totalidad de las/los estudiantes consideraron importante el realizar una especialización con posterioridad a recibirse. Es decir, del total de los/as encuestados/as, 86 estudiantes (82,7%) fueron los/as que respondieron en forma afirmativa, y 18 (17,3%) como respuesta negativa (Gráfico 3).

Los/as que respondieron afirmativamente dieron como argumento que al ser un número creciente de profesionales es de importancia dar cabida a diferentes áreas con formación continua y específica ya que en algunos lugares piden más formación, no alcanzando con la profesión de base.

Otros/as respondieron que es importante seguir formándose y actualizarse ya que el contenido que brinda la universidad es general y no especializado, por lo que es necesario seguir teniendo capacitaciones, y poder tener mayor criterio clínico y terapéutico. La mayoría señaló que es relevante tener un área de interés para que rinda su ejercicio profesional.

También algunos especificaron en la encuesta que tienen distintas áreas de interés: por ejemplo: suelo pélvico, salud mental, neurología, cardio-respiratorio, deporte, pediatría, terapias manuales, dermatofuncional como formaciones de elección.

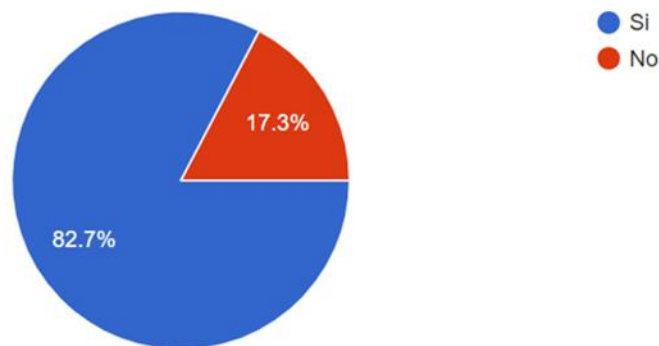
Otro aspecto que destacar dentro de las respuestas de los/as encuestados/as es que destacan la necesidad de cursos de corto plazo para acompañar en el inicio de la profesión, motivar paralelamente en la investigación y competencia profesional.

Los datos que surgen del Gráfico 4, muestran una gran necesidad de formarse y especializarse con posterioridad a la obtención del título de grado.

Gráfico 3. Según especialidad/formación a corto plazo. N= 104. Año 2020-2021

¿Considera la necesidad de dedicarse en una especialidad/ formación a corto plazo?

104 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

#### 8.1.6. Trayectoria profesional

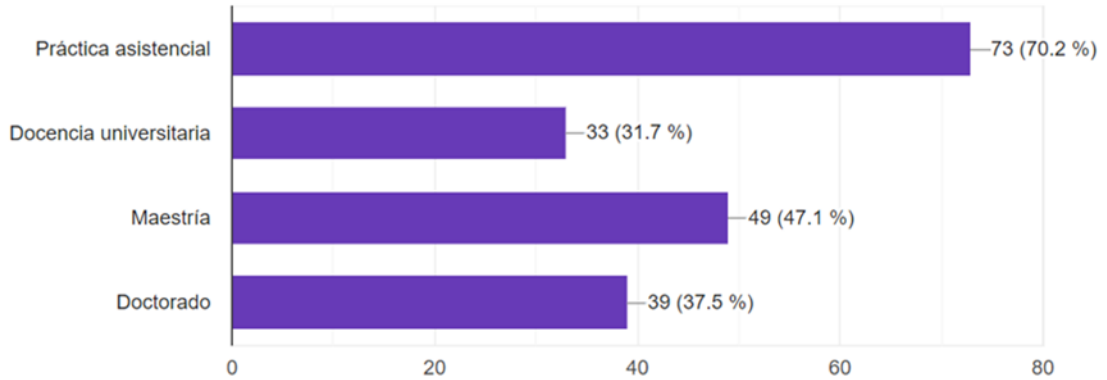
En cuanto a su trayectoria profesional (Gráfico 4), se les consultó qué tipo de formación les gustaría generar en su camino profesional, pudiendo elegir más de una opción.

De los 104 estudiantes (194 opciones marcadas), 73 estudiantes (37.63 % de las opciones) tienen como elección la práctica asistencial, siguiendo la formación de maestría con una cantidad de 49 votos (25.26 %), luego la formación del posgrado de doctorado con 39 votos (20.10 %), y como última elección la docencia universitaria con 33 estudiantes (17.01 %).

Gráfico 4. Según qué tipo de formación le gustaría generar en su desarrollo profesional. N=104. Año 2020-2021.

Cómo ambición ¿Qué tipo de formación le gustaría generar en su camino como profesional?:  
(puede elegir más de una opción)

104 respuestas



Fuente: Elaboración propia

#### 8.1.7. Inserción mercado laboral

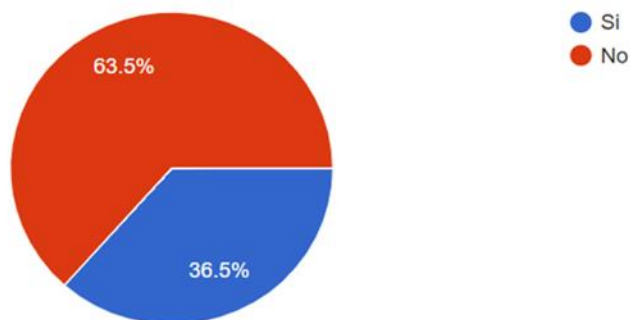
Se les consultó si tienen conocimiento en cómo insertarse en el mercado laboral una vez alcanzado su título profesional (Gráfico 5). Del total de los que participaron en la encuesta, el 63,5 % afirmaron no tener conocimiento en cómo insertarse y un 36,5 % dieron respuesta en saber cómo generarlo.

Los datos demuestran que la problemática de inserción profesional está presente en la población analizada.

Gráfico 5. Según inserción en el mercado laboral. N=104. Año 2020-2021

¿Tiene conocimiento en cómo insertarse en el mercado laboral una vez alcanzado su título profesional?

104 respuestas



Fuente: Elaboración propia

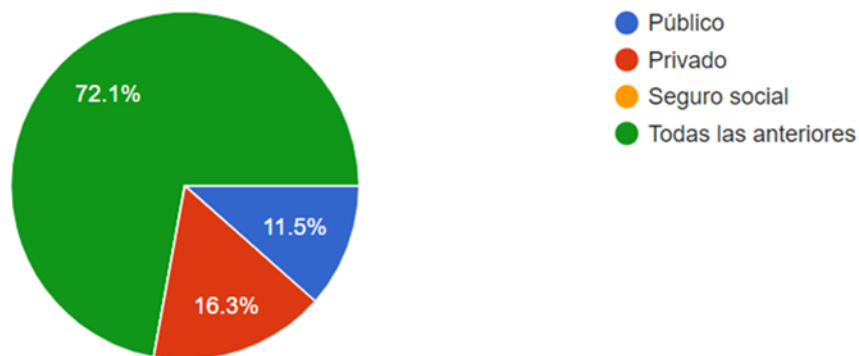
### 8.1.8. Ámbito de inserción profesional según subsector

Se encontró que la inserción profesional futura no se encuentra condicionada o sesgada por el tipo de subsector. Es decir, con respecto al ámbito donde les gustaría desarrollarse (Gráfico 6), de las 104 respuestas 75 estudiantes eligieron todos los ámbitos propuestos, 17 estudiantes sólo en el ámbito privado, 12 sólo en el ámbito público y ninguno sólo en el seguro social.

Gráfico 6. Trayectoria profesional y ámbito de inserción futura. N= 104. Año 2020-2021

¿En qué ámbito le gustaría desarrollarse?

104 respuestas



Fuente: Elaboración Propia.

Teniendo en cuenta el ámbito elegido para desarrollarse hubo variabilidad en las elecciones de los estudiantes, así eligieron con mayor frecuencia al sector público, y privado, en detrimento del sector de seguridad social

A su vez, si se considera el área o servicio elegido para desarrollar su actividad, los estudiantes contestaron de manera heterogénea: UTI, consultorio general en relación de dependencia, traumatología, atención primaria de la salud (APS), neurología, gerontología, salud mental, club de fútbol o clínica deportiva, pediatría, suelo pélvico y estética, terapia manual, cardio respiratorio, ergonomía, educación, e investigación.

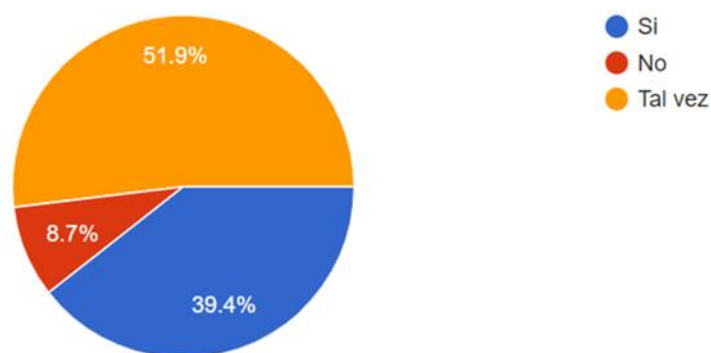
#### 8.1.9. Conocimiento marco normativo de la profesión

En relación con el conocimiento del marco normativo que regula el ejercicio de la profesión y los alcances (Gráfico 7) las respuestas fueron heterogéneas. Sólo el 39,4% dijo conocer el marco normativo que regula su profesión y los alcances, mientras que el 51,9% considera que sólo algo del marco normativo y el 8,7% optaron por la sugerencia “no”.

Gráfico 7. Conocimiento marco normativo que regula la profesión. N=104. Año 2020-2021.

¿Tiene conocimiento del marco normativo que regula el ejercicio de la profesión y sus alcances?

104 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

#### 8.1.10. Inserción profesional. Conocimiento sobre el trámite del título

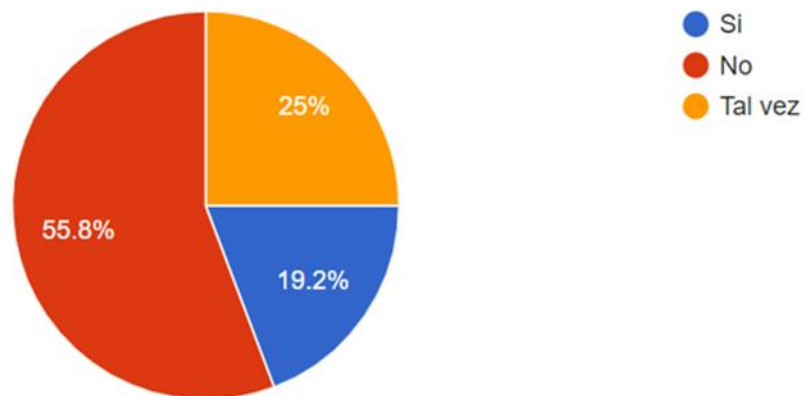
En cuanto a si tienen conocimiento en cómo realizar los trámites del título profesional una vez recibidos (Gráfico 8), del total de los/as encuestados/as, el 55,8 % no saben

cómo realizar los trámites profesionales, el 25 % tal vez saben cómo generarlos y el 19,2 % saben cómo gestionarlos.

Gráfico 8. Según conocimiento del trámite del título profesional. N=104. Año 2020-2021.

¿Sabe cómo se realizan los trámites del título profesional una vez recibido?

104 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

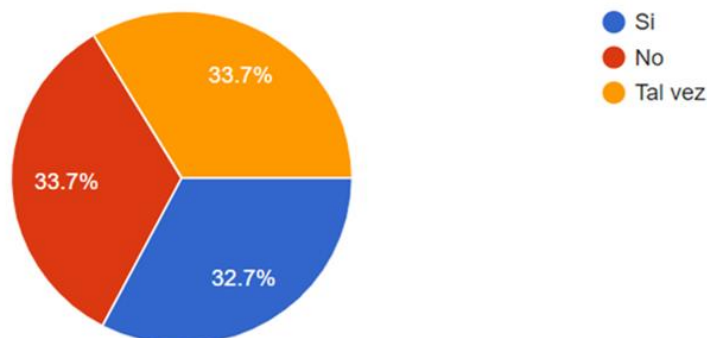
#### 8.1.11. Conocimiento del rol de Colegio profesional

Con respecto a si tienen conocimiento acerca del rol del Colegio de Kinesiólogos según la circunscripción el cual tramitan su título (Gráfico 9). De los 104 participantes de la encuesta, 35 estudiantes (33.7%) tienen conocimiento, 34 (32.7%) indicaron no tener conocimiento y 35 estudiantes (33.7%) señalaron la opción tal vez.

Gráfico 9. Según conocimiento de la historia del Colegio de Kinesiólogos. N=104. Año 2020-2021.

¿Tiene conocimiento acerca de la historia del Colegio de Kinesiólogos según la circunscripción el cual usted trámite su título?

104 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

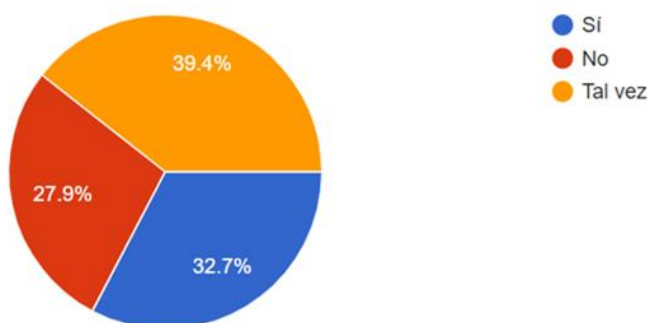
#### 8.1.12. Desarrollo académico

Con relación a si luego del paso por la universidad considera brindar aportes para fortalecer el desarrollo académico (Gráfico 10). Del 100 % de los/as participantes, el 39,4 % optó por “tal vez”, el 32,7 % optó por “sí” y el 27,9 % optó por “no”.

Gráfico 10. Aportes para el desarrollo académico. N=104. Año 2020-2021.

Luego de su paso por la universidad, ¿Considera brindar aportes para fortalecer el desarrollo académico?

104 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

### 8.1.13. Aportes de los estudiantes al desarrollo académico

En los casos donde la respuesta no fue negativa se solicitó detallar cuáles serían los aportes, donde de las 75 respuestas se destacan como más relevantes y coincidentes:

- Dar opciones sobre cómo brindar material y conocimientos desde otra mirada.
- Generar cursos de formación continua con razonamiento clínico práctico.
- Tener más enseñanza en la investigación o proyectos de investigación.
- Ofrecer estímulos para participar en proyectos de investigación
- Ampliar horas y días de prácticas pre-profesionales.
- Reforzar el acompañamiento en la etapa final de la carrera.
- Aumentar la variabilidad en las prácticas hospitalarias.
- Incluir mayor cantidad de materias electivas sobre distintas áreas que no se abordan en el cursado.
- Revisar del plan de estudio, evaluar materias de “relleno” y materias con contenido “fuera de lugar” excedido en el ámbito kinésico, adaptándolo al día a día a la realidad social actual.
- Realizar trabajos de campo.
- Propiciar que los estudiantes que hayan culminado las Prácticas Hospitalarias y aún adeuden materias, puedan presentar un pedido de alargar dichas prácticas en algún consultorio para no perder el contacto con los pacientes, a modo de prácticas y sin fines de lucro.
- Brindar instrucción sobre cómo tramitar el título o comenzar a desarrollarse una vez recibidos.
- Dar conocimiento de todas las ramas de alcance que tiene la profesión sin centrarse en algunas pocas.
- Seguimiento universitario en la última etapa.
- Instrucciones sobre gestión y tramitación como es el caso de manejo con las obras sociales.
- Ofrecer más herramientas prácticas y consejos de parte de los docentes y tutores.

- Implementar simulaciones prácticas en etapas tempranas en la universidad para no enfrentarse en la realidad con el paciente directamente como por ejemplo ventilador respiratorio, Ventilación no invasiva o como plan B cuando hay circunstancias que limita hacer la práctica como lo fue la pandemia o se necesite más entrenamiento y por cantidad de estudiantes o escasos establecimientos no se puede generar más práctica deseada.
- Darles beneficios a los estudiantes como por ejemplo el pasaje para dirigirse a los hospitales.
- Mejoras en relación con los aranceles mensuales, horarios de prácticas o dinamismo en algunas materias.
- Dar acompañamiento a estudiantes con materias que les resulten más difíciles en la última etapa de la carrera.
- Brindar apoyo a estudiantes en su última etapa para que su transitar sea más productivo, brindando además apoyo a los recién recibidos para que insertarse en el mercado laboral sea más sencillo.
- Acompañamiento opcional con carácter científico para generar una tesina.
- Dictado de inglés académico/específico como materia para la proyección de la tesina.

## 8.2. Resultados Objetivos 2

### 8.2.1. Percepciones de las y los egresados sobre inserción, desarrollo y desempeño profesional.

Sobre un total de 356 profesionales egresados de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría de la UGR en los últimos dos años de la Sede Rosario, Provincia de Santa Fe, brindaron el consentimiento para participar y contestaron la encuesta (Anexo 7) 87 profesionales.

### 8.2.2. Nivel de atención prestacional

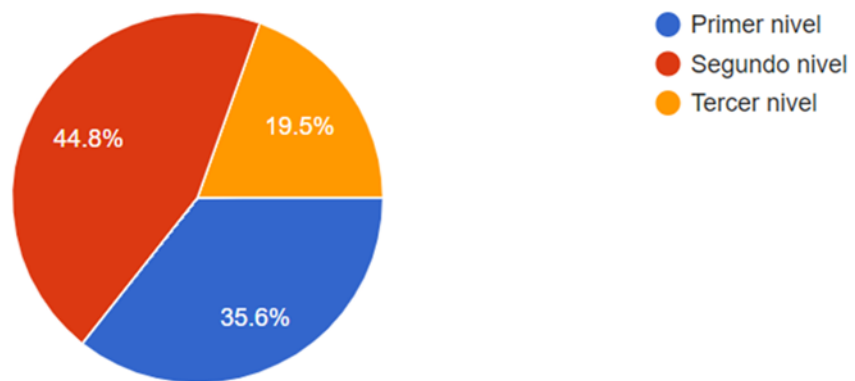
En la encuesta se les preguntó en qué nivel de atención se desarrollan (Gráfico 11). De los 87 entrevistados/as, 31 (35,6 %) trabajan en el primer nivel, 39 (44,8 %) en el

segundo nivel y 17 (19,5 %) en el tercer nivel. Se puede observar que los profesionales se insertan en el segundo nivel, por lo que tienen menos campo de acción en la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades. Esto podría deberse al poco campo de inserción real profesional en el primer nivel de atención. Futuras líneas podrían estudiar específicamente cómo y en qué condiciones se insertan en el primer nivel de atención para desarrollar programas específicos que promuevan la incorporación de profesionales de la Kinesiología en estos ámbitos.

Gráfico 11. Según nivel de atención de desarrollo profesional. N=87. Año 2020-2021.

### ¿Qué nivel de atención desarrolla?

87 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

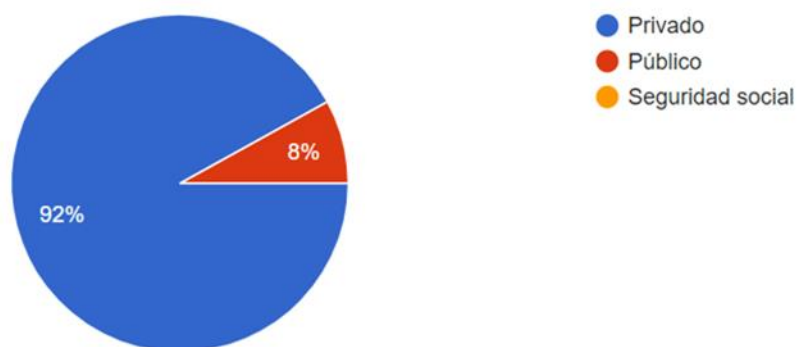
### 8.2.3. Desarrollo profesional. Subsector en el que se desarrollan

Se les consultó en qué ámbito se desarrollan (Gráfico 12). Del total, 80 (92 %) en el ámbito privado, 7 (8 %) en el público y 0 % en seguridad social.

Gráfico 12. Según desarrollo del ámbito profesional. N=87. Año 2020-2021.

¿En qué ámbito se desarrolla?

87 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

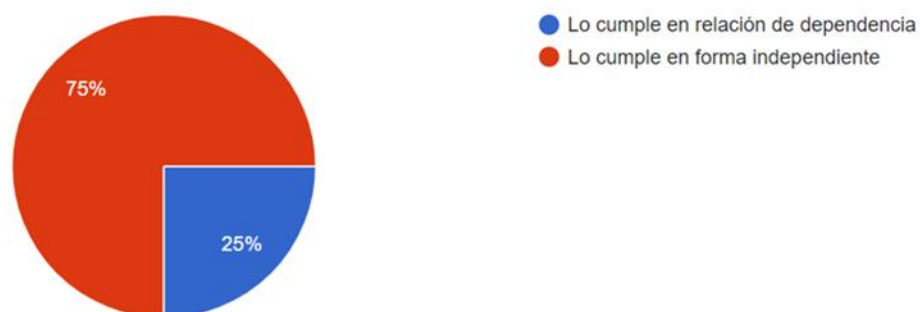
#### 8.2.4. Desarrollo profesional. Relación laboral

De los/as 80 matriculados/as que se desarrollan en el ámbito privado, el 75 % lo cumple en forma independiente y el 25 % en relación de dependencia (Gráfico 13).

Gráfico 13. Desarrollo profesional en ámbito privado. n=80. Año 2020-2021.

En caso de ser privado, responda

80 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

#### 8.2.5. Desarrollo profesional. Forma de conseguir el trabajo

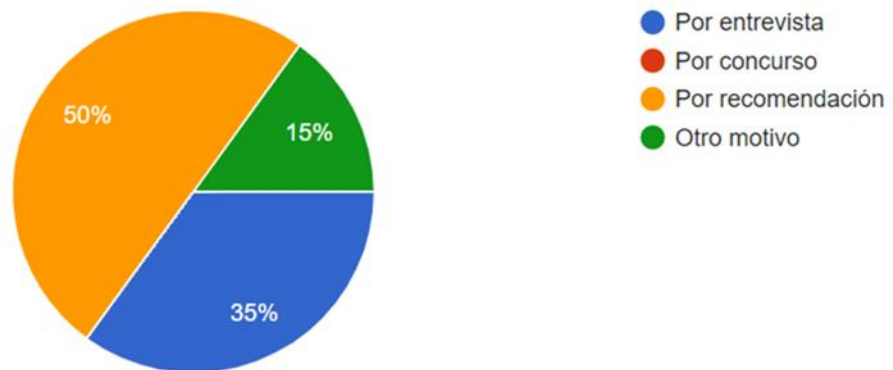
Del 25 % de los/as matriculados/as que se desarrollan en forma dependiente, se les consultó cómo consiguieron su trabajo (Gráfico 14). Los resultados arrojaron que el 50 % fue por recomendación, el 35 % por entrevista, el 15 % por otros motivos y 0 % por concurso.

Algunos informantes claves señalaron que la inserción en el ámbito privado está motivada por la falta de concursos en el ámbito público, la precarización salarial, la poca flexibilidad de horarios, entre otros.

Gráfico 14. Desarrollo profesional en relación de dependencia. n=20. Año 2020-2021.

En caso de ejercer en relación de dependencia, ¿Cómo consiguió el trabajo?

20 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

De los 60 profesionales que se desarrollan en forma independiente, 43 (el 71,7 %) ejercen asociados a otros/as profesionales y 17 (el 28,3 %) con profesionales a cargo (Gráfico 15).

Gráfico 15. Desarrollo profesional en relación independiente. n=60. Año 2020-2021.

En caso de ejercer en forma independiente responde

60 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

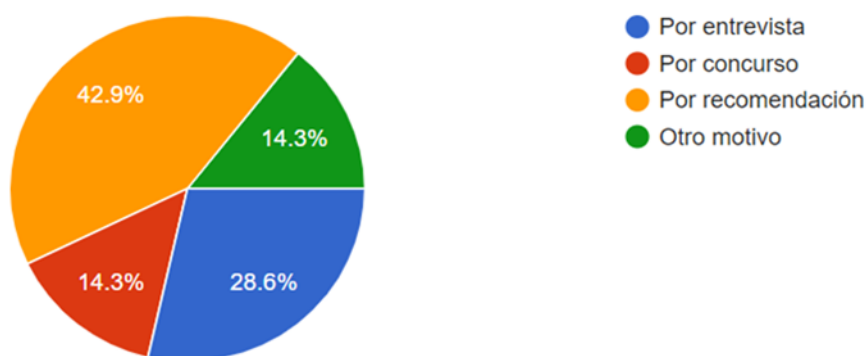
De los 7 profesionales que ejercen en el ámbito público, 3 (el 42,9 %) consiguieron su puesto por recomendación, 2 (el 28,6 %) por entrevista, 1 (el 14,3 %) por concurso y 1 (el 14,3 %) por otros motivos (Gráfico 16).

En este caso se puede observar que el ingreso al ámbito público por concurso es muy bajo, lo que limita el desarrollo profesional y oferta laboral en el mismo.

Gráfico 16. Desarrollo profesional en el ámbito público. n=07. Año 2020-2021.

En caso de ejercer en el ámbito público, ¿Cómo consiguió el trabajo?

7 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

#### 8.2.6. Área o servicio de inserción profesional

Se les solicitó a los/as 87 entrevistados/as que especifiquen según el ámbito donde detallan su trabajo profesional, en qué área, servicio o especialidad/es se desarrolla. Los resultados arrojaron las siguientes formaciones (sin distinguir mayor número de repetición):

- traumatología y ortopedia (n=33)
- neurorrehabilitación (n=19)
- cardio-respiratorio (n=6)
- unidad coronaria (n=2)
- deportiva y entrenamiento (n=7)
- Gerontología (n=2)
- kinesiología general (n=5)

- terapia intensiva (n=5)
- estética y dermato funcional (n=5)
- neurología domiciliaria (n=2)
- terapia manual (n=2)
- prevención y promoción de la salud (n=1)
- cuidados críticos pediátricos (n=2)

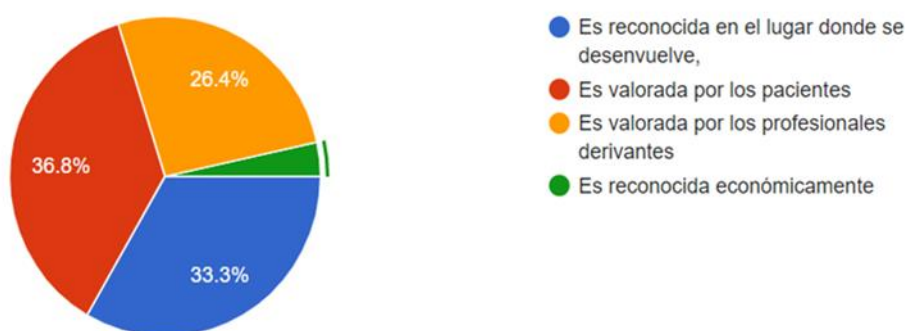
Se les preguntó a los/as profesionales si cuentan con alguna formación, especialidad o si están realizando actualmente cursos. Las respuestas fueron: 32 profesionales están en curso actual, 32 realizaron cursos, maestrías o diplomaturas sobre alguna especialidad, y 20 no cuentan con ningún tipo de formación definida al momento.

En cuanto a la especialidad realizada o que desarrolla actualmente (Gráfico 17), del total de los/as participantes en la pregunta, el 36,8 % manifestaron que es valorada por los pacientes, el 33,3 % es reconocida en el lugar donde se desenvuelve, el 26,4 % es valorada por los profesionales derivantes y solamente el 3,4 % es reconocida económicamente.

Gráfico 17. Reconocimiento del trabajo profesional según especialidad. N=87. Año 2020-2021.

La especialidad que realizó o realiza actualmente: (puede marcar más de una opción)

87 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

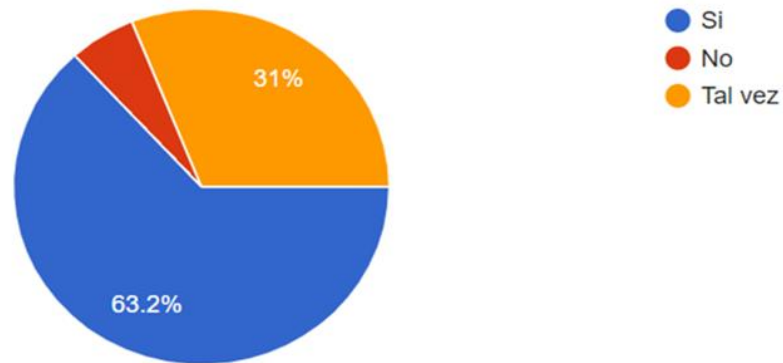
Se les consultó si en su ámbito laboral tienen posibilidad de desarrollo profesional (Gráfico 18). De los/las 87 participantes, 55 respondieron tener posibilidad de desarrollo como profesional, 27 encuestados/as respondieron que tal vez y 5

profesionales respondieron no tener posibilidad de desarrollo en su ambiente profesional.

Gráfico 18. Posibilidades del desarrollo profesional en el ámbito laboral. N=87. Año 2020-2021.

En su ámbito laboral, ¿tiene posibilidad de desarrollo profesional?

87 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Los/as que respondieron negativamente o tal vez, se les consultó el motivo. Las respuestas fueron:

- por no haber puestos elevados
- por no haber crecimiento económico
- por estar bajo un nivel de servicio subordinado por un jefe de puesto mayor
- por no tener valoración económica en las obras sociales
- por escaso conocimiento en la profesión y especialidad
- por estar desarrollándose en un pueblo donde no hay innovación
- porque no hay políticas económicas que colaboren con el sistema de salud
- por trabajar en ámbito donde se atiende en cantidad sin control y con mandatos de puestos mayores sin posibilidad de propuestas
- porque contratan estudiantes avanzados o profesores de educación física en lugar de colegas
- por el costo de las capacitaciones

Se les consultó qué factores favorecen la inserción laboral y cuáles la dificultan. En cuanto a los factores positivos las respuestas fueron: la experiencia, el estudio, las recomendaciones, la amplia franja de tareas que puede cumplir un profesional Kinesiólogo/a, posibilidad de capacitaciones, necesidad del rol kinésico en la sociedad, convenios laborales de instituciones o recomendación desde la universidad, recibirse en edad joven.

Con respecto a los que la dificultan, los resultados fueron: falta de organización, falta de derivación, dificultad de implementar nueva tecnología, el mal pago y el sistema burocrático de las Obras sociales, la falta de reconocimiento por parte de otros profesionales de la salud, el volumen de pacientes que se atiende en algunas instituciones sin posibilidad de evaluación, seguimiento y calidad de atención, mala remuneración de honorarios, la mala distribución de profesionales en el país e interior y la diferencia remuneratoria, falta de consideración y respeto a los valores de pago a los profesionales bajo dependencia, elevados costos para establecer un consultorio, pocas posibilidades de conseguir un puesto en instituciones públicas y algunas privadas, falta de contactos para poder conseguir un puesto, los altos costos para sostener los aportes previsionales y obra social en comparación a lo que se gana o valora la profesión en general, pocas o mismas especialidades, capacitaciones muy costosas, las pocas vacantes en el ámbito público, falta de concursos.

Además, se analizaron los resultados de las respuestas de estudiantes y egresados que se relacionaban en cuanto a la evolución desde un grupo hacia el otro. Se debe tener en cuenta que, si bien se confrontan ambas situaciones, no se puede establecer una relación directa o bien una observación predictiva debido a que son grupos diferentes en donde se tiene que considerar también el cambio de situación en cuanto a lo laboral a partir de la situación sanitaria del período 2020-2021.

La mayoría de los estudiantes entrevistados (63.5%) manifestó no tener conocimientos sobre cómo insertarse en el mercado laboral.

Dentro de las respuestas de los profesionales, el 49.42% se insertó a partir de la asociación con otros profesionales, el 19.54% lo hizo en forma particular, el 14.95%

en relación de dependencia por recomendación, el 10.34% en relación de dependencia por entrevista, el 4.60% en relación de dependencia no especificó y el 1.15% en relación de dependencia por concurso.

El 82.7% de los estudiantes remarcó la necesidad de continuar con la formación.

Entre los profesionales encuestados, el 20.69% realizó algún tipo de formación posterior, el 56.32% está realizando algún tipo de formación posterior y el 22.99% no realizó formación posterior. Es destacable que, en cuanto a la valoración de esta formación, se valora profesionalmente por parte de pacientes, otros profesionales y el propio ámbito laboral, pero muy pocos, el 3.4% obtiene una mejoría económica por la formación.

Entre los estudiantes, un 72.1% respondió no tener una preferencia en cuanto al ámbito de inserción, en tanto que un 16.3% eligió el ámbito privado y el 11,6% el público.

De los profesionales encuestados, un 92% se desarrolla en el ámbito privado y sólo un 8% lo hace en el ámbito público.

## 8.3. Resultados Objetivos 3

### 8.3.1. Diagnóstico FODA.

Con relación al objetivo 4, a continuación, se presentan las debilidades, fortalezas, obstáculos y debilidades del espacio de intervención.

Con respecto al plan actual vigente y expuesto, los actores entrevistados de la UGR manifiestan que presenta sus limitaciones, en tanto el nuevo plan que se proyecta hasta ser aprobado lo va a tener también. Mientras tanto, se va revisando por los actores académicos responsables que son parte de la universidad y que entienden el concepto de cuál es el mejor modo de enfrentar la práctica profesional actualizando o amoldando cuestiones que tienen que ver con la estructura curricular.

Lo ideal sería una revisión del plan de estudio para poder adaptarlo a dicho modelo donde la práctica basada en la evidencia o sustentada en el conocimiento científico, pueda estar presente y en forma transversal en todos los años y en todas las

asignaturas donde fundamentalmente las materias biomédicas puedan dar soporte a las materias del ciclo Kinésico donde sean “en función de” la práctica Kinesiológica y de las necesidades de dicha práctica. Estas cuestiones son las adecuaciones que el plan académico debería observar.

Una propuesta futura de adecuación a la demanda es la opción de la telerehabilitación (modalidad de rehabilitación que contempla el uso de tecnologías como ser medios de comunicación a distancia, videos, etc., a partir de la cual el paciente es asistido desarrollando la actividad en su domicilio o lugar de preferencia) que se está incorporando de a poco a pesar de no formar parte de la currícula de unidades docentes asistenciales.

En cuanto a las limitaciones comentadas por los entrevistados, es la realidad de que las prácticas sólo se desarrollan en el ámbito público por una cuestión que las mismas tienen un fin de extensión a la comunidad, pero también fortalecería la profesionalidad/ética y cuidado a que puedan conocer algo del ámbito privado porque es una limitante o debilidad para la inserción laboral.

Otra opinión rescatada para adecuar el plan académico a la demanda es generar más actividad de extensión con el fin de no solo formar profesionales responsables sino también con comprensión del entorno social. Lo ideal sería ampliar mucho más la extensión a la comunidad.

A partir de las entrevistas realizadas a los referentes de la UGR, del análisis del plan de estudios y de los datos publicados en la página oficial, se realizó y analizó el diagnóstico FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) donde se interpretaron cuestiones internas y externas tanto positivas como negativas de la unidad de intervención (Tabla N° 2).

Tabla N° 2: Relación de los elementos FODA con respecto a la UGR

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagen institucional reconocida</li> <li>• Recurso humano capacitado en áreas específicas en clínica y practicas pre- profesionales</li> <li>• Convenio con otras universidades</li> <li>• Adaptaciones en el plan de estudio luego de la continuidad IUGR a UGR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de estudio con mucho porcentaje biologicista y poco de investigación</li> <li>• No se generaron cambios en el plan de estudios, solo adaptaciones</li> <li>• Solo hay practicas en el ámbito público con limitante en el ámbito privado</li> <li>• La universidad se ocupa como el ingresante se puede adaptar a la vida universitaria, pero no en el último año en cómo se siente al terminar</li> </ul>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de prácticas pre profesionales de extensión a la comunidad en el sector público.</li> <li>• Concientización de los estudiantes en sus prácticas de factores que condicionan aspectos biológicos y ambientales</li> <li>• Formación de posgrado</li> <li>• El alcance curricular le permite una vez recibido, alcanzar ofertas laborales sin grado de especialización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay actualización el perfil profesional</li> <li>• No cuenta con un sistema de prácticas suficientes en cantidad, calidad y diversidad</li> <li>• Desconocimiento en la realidad del Prof. Kinesiólogo en posibilidades de oferta laboral</li> <li>• No hay inserción laboral en el ámbito público</li> <li>• Limitación en las expectativas laborales por falta de conocimiento del mercado</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

## 9. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

### 9.1. Propuesta de Intervención para la gestión educativa en salud. Dispositivo de Orientación Universitaria Pre-profesional.

Es indudable que el estudiante universitario necesita alcanzar, en primer lugar, aquellas competencias genéricas que le ayuden a conseguir y mantener una ocupación, como actitud activa en la búsqueda de trabajo, habilidades de comunicación y otras para desafiar una entrevista, o el desarrollo de un proyecto colectivo propio, como alternativa laboral, es decir, lograr la adquisición de conocimientos, técnicas y actitudes propios de la profesión para poder desarrollar las posibilidades de empleo, de obtención de un trabajo digno y de promoción profesional. Para valorar y evaluar la adquisición, el nivel de logro y el desempeño de esta empleabilidad, resultan necesarias las acciones desempeñadas por los servicios y unidades propuestas en cada universidad para tener en cuenta una formación específica dirigida a la inserción laboral e impulsar y orientar a cada egresado en este ámbito (formación para el emprendimiento, para la búsqueda del primer empleo, etc.), como también es necesario potenciar los estudios e informes de empleabilidad que ayudan a la toma de decisiones, apuntalar los puntos fuertes de la institución, mejorar los débiles y, de forma especial, estar atentos a las demandas de la sociedad en una espiral continua de evolución. La incorporación de las competencias y conocimientos detectados como clave para la carrera redundaría en la mejora de la calidad de la oferta formativa de la Universidad.

Por lo expuesto, se propone generar un instrumento en la Universidad del Gran Rosario para la orientación Pre-profesional, denominado “*Dispositivo de Orientación Universitaria Pre-profesional*” (DOUP) para aquellos/as estudiantes de quinto año de la carrera Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría que deseen o necesiten esta área para situarlos en su proyección futura.

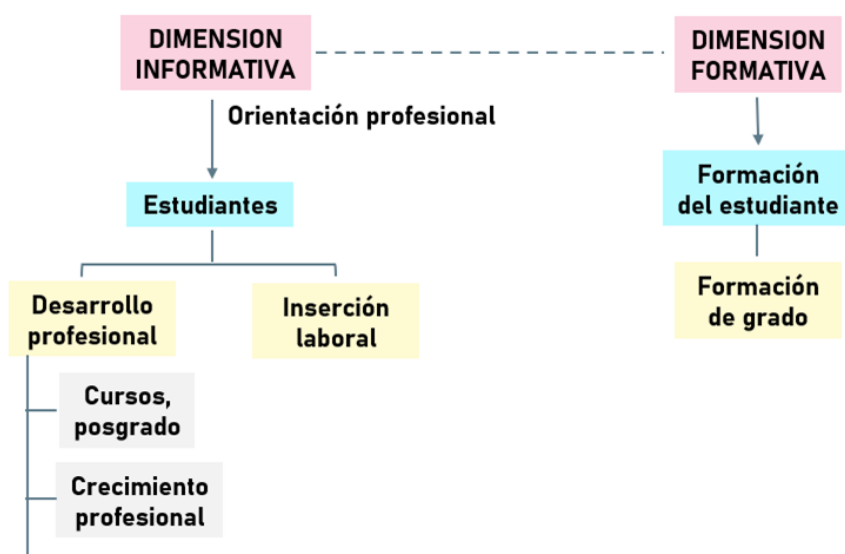
El espacio se desarrollará bajo la órbita de la Secretaría de Asuntos Estudiantiles (SAE).

La construcción de este Dispositivo supone una oportunidad óptima para reflexionar, previamente, sobre la situación actual de las políticas y mecanismos que favorezcan, sin excepción, la igualdad de oportunidades para todos los/las estudiantes, sin ignorar sus perfiles, durante su último año dentro de la Universidad e iniciar un nuevo proceso de orientación profesional para la inserción laboral y social.

Su finalidad es generar motivación y seguridad a los/as futuros/as egresados/as en cuanto a su inserción, desarrollo y desempeño en el campo profesional y en cómo generar sus primeras excursiones, y, viéndolo en perspectiva a futuro, también a los egresados en la gestión de sus propios aprendizajes y trayectorias, ofrecer asesoramiento permanente, integral, con un enfoque preventivo y de desarrollo a largo plazo y con una perspectiva comunitaria e intercultural.

El DOUP presenta características particulares que podrían favorecer la formación de profesionales competentes de acuerdo con las expectativas del mercado laboral, y dentro de su desarrollo conceptual pensando en los estudiantes del último año, se puede definir a partir de pensar una dimensión informativa en la cual se integren la inserción laboral y el desarrollo profesional (Gráfico 19).

Gráfico 19. Desarrollo conceptual del SOU



Fuente: Elaboración propia.

Dichos elementos contemplan información referente a la calidad, pertinencia y actualización del proceso académico de la Universidad que se va a integrar con el

conocimiento expuesto con relación al futuro a corto y mediano plazo. Con esta dimensión, se puede determinar cómo podría ser el desarrollo profesional de los futuros egresados, es decir, qué camino tomar para iniciarse en el campo profesional o qué tipo de actualización podrían comenzar a requerir según la rama en la que les gustaría focalizarse, con proyección a una inversión en formación para el crecimiento en su labor profesional.

Este proyecto tiene una mirada de “calidad en la gestión acerca de cómo organizar o darle cuerpo a los primeros comienzos como profesionales”. Se proponen tres pasos para dicha organización:

A. Exposición de contenidos. La exposición de los contenidos se desarrollará a partir de tres tipos de actores.

A.1. Un responsable del espacio será el encargado de poner en conocimiento de los estudiantes los numerosos perfiles profesionales relacionados con la formación profesional, utilizando información actualizada sobre las salidas laborales de esta titulación, como así también cuestiones relacionadas con gestión de los primeros pasos profesionales y posibilidades de capacitación, y realizará una presentación de estos contenidos. Se valdrá del uso de presentación tipo Power Point, esquemas o glosarios sobre el tema.

A.2. Egresados con amplio recorrido y que desarrollen su profesión en espacios públicos, privados u otras entidades, y presenten alguna característica particular ya sea por especialización, experiencias en ámbitos particulares, trayectoria o capacitación en otros países (las cuáles se pueden desarrollar como videoconferencias), etc., y de formación desde otras proyecciones como investigación o docencia.

A.3. Egresados recientes, quienes, por sus experiencias, pueden dialogar con el alumnado para compartir los retos que podrían enfrentar al egresar de la universidad. La comunicación entre egresados y estudiantes puede ser a través de conferencias o talleres. Al conocer el desarrollo profesional de los egresados, es decir, las actividades que realizan, como regular sus honorarios, el conocimiento del manejo de las obras sociales o sistemas prepagos y la capacitación que han recibido, los aspirantes pueden visualizar el campo laboral de la carrera de

Kinesiología y recibir, con ello, una orientación profesional para la elección de alguna especialidad si lo desean en el momento que consideren. Mediante el diálogo con los egresados, los estudiantes pueden ir perfeccionando su perfil para lograr un mejor desarrollo profesional.

B. Guía metodológica. Cuyo fin apunta a orientar tipos de modelos y técnicas de toma de decisiones y solución de problemas que los mismos alumnos planteen como inquietudes en cuanto su futuro profesional. El guía tutor propone las dinámicas y técnicas que ayuden al desarrollo del trabajo colectivo e individual. Algunas herramientas técnicas para acompañar se *las puede clasificar como adquisición de competencias en tres aspectos:*

B.1. Para las competencias transversales instrumentales (capacidad y formación del futuro graduado):

- Capacidad para organizar y planificar.
- Resolución de problemas.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Habilidades para la gestión de la información de atención.
- Experiencia profesional.

B.2. *Para considerar las competencias transversales interpersonales (relación social e integración):*

- Capacidad de crítica y autocrítica.
- Trabajo en equipos uni o multidisciplinares.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.
- Apreciación de la diversidad y de la multiculturalidad.
- Habilidad para trabajar en un contexto internacional, incluyendo conocimiento de culturas y costumbres de otros países si fuese necesario.
- Capacidad para adquirir un compromiso ético.

*B.3. Para medir las competencias transversales sistémicas (calidad individual como motivación laboral):*

- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Habilidades de investigación.
- Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones.
- Creatividad o capacidad de generar nuevas ideas.
- Capacidad de liderazgo.
- Capacidad de trabajar de forma autónoma
- Capacidad para el diseño y gestión de proyectos
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Contenidos del perfil emprendedor.
- Preocupación por la calidad.
- Motivación por alcanzar metas (motivación de logro).
- Responsabilidad en el trabajo.
- Motivación por el trabajo.
- Seguridad en sí mismo.

C. Desarrollo de acciones de acompañamiento y apoyo. Tanto al grupo como al/a la alumno/a individualmente. En este punto, se refiere a las acciones de aclarar dudas que puedan surgir a lo largo del proceso para así posteriormente continuar con la siguiente propuesta de intervención.

### **a- Requerimientos para el desarrollo del DOUP**

Para el desarrollo del DOUP dentro del espacio de la UGR se van a requerir de recursos en infraestructura, materiales y personal, como así también recurso humano extraordinario para las diferentes instancias de disertación propuestas.

El detalle de los requerimientos para la puesta en funcionamiento del DUOP se encuentra en el Anexo 3.

## 10. CONCLUSIÓN

En esta tesis se cumplieron los objetivos de investigación y a partir de los datos obtenidos se generaron propuestas para las mejoras. La metodología utilizada fue pertinente y permitió obtener información valiosa contextualizada en el ámbito universitario. Este estudio es relevante ya que permite comprender desde la perspectiva de los informantes clave los principales problemas que atraviesan en su trayectoria e inserción laboral los estudiantes y profesionales de reciente graduación o que están a punto de culminar su grado.

Muchos autores afirman que existe un salto importante entre lo que vive un/una estudiante durante su carrera y lo que debe afrontar una vez recibido.

Entre los posibles motivos se enumeran factores dependientes de la formación (formación de grado, falta de práctica real, diferentes exigencias de un mercado laboral dinámico en contraposición con sistemas educativos poco dinámicos, poca oferta de capacitación de posgrado, etc.), factores que son propios de los estudiantes (factores actitudinales, inseguridad, falta de habilidades para resolver problemas reales, poca capacidad de vincular teoría con práctica, nivel de maduración, etc.) y factores externos (condiciones laborales, factores sociales, económicos y políticos, presiones del medio, etc.).

La Universidad del Gran Rosario presenta un plan de estudios que contempla un desarrollo basado en un ciclo básico de formación general y un ciclo avanzado, con formación más específica desde los diferentes enfoques de los problemas de salud y su resolución, también presenta, dentro de este ciclo específico, asignaturas que involucran áreas menos tradicionales dentro del desarrollo profesional (como la investigación) y una cantidad de materias electivas, que otorgan cierta flexibilidad a la formación de los/las estudiantes.

Paralelamente se tiene un fuerte desarrollo de prácticas preprofesionales obligatorias en los últimos tres años, guiadas por tutores docentes, con muchas horas de contacto directo con pacientes en los tres niveles de complejidad de los efectores públicos mayormente, y en menor medida en privados, permitiendo que los/las estudiantes transfieran el conocimiento áulico a situaciones reales en forma continua. También, y

a través de convenios con instituciones públicas y privadas de salud, y otras casas de estudios universitarios tanto a nivel local como nacional e internacional, se pueden establecer prácticas no formales (en forma de pasantías), y tramos de cursado formal, permitiendo a los/las estudiantes visualizar otros contextos, tanto de funcionamiento del sector de la salud como de educación.

En cuanto a las posibilidades de formaciones no directamente relacionadas con la práctica habitual, las cátedras brindan un espacio de formación tanto pensando en el desarrollo como docentes como en el desarrollo en investigación, pudiendo los estudiantes formar parte de proyectos acreditados por la Universidad.

En el área de investigación, la Universidad otorga becas a estudiantes que participen de proyectos acreditados. También se proponen intervenciones en tareas de extensión hacia la comunidad, tanto para actividades periódicas como para eventos en particular.

La oferta académica se completa con formaciones de posgrado, que incluyen cursos, diplomaturas, especialidades y maestrías, cubriendo un amplio espectro de formación. Mucha de esta información se encuentra en la página de la Universidad.

Contraponiendo esto con los resultados de las encuestas, tanto alumnos/as como egresados/as observan ciertas carencias (también observadas en la literatura) que, paradójicamente, la Universidad ofrece como parte obligatoria o complementaria dentro de la formación y está debidamente desarrollada en espacios accesibles para los/las estudiantes (por ejemplo, la página de la Universidad), esto hace pensar en que tal vez los/las estudiantes están enfocados muy firmemente en cuestiones académicas relacionadas al cursado actual, sin estar atentos a poder satisfacer algunas inquietudes, o bien a ampliar su panorama.

Si bien la propuesta desde la UGR propone un camino formativo con una idea de transición hacia el desarrollo y desempeño profesional bastante ordenada a partir de las prácticas preprofesionales, este paso que podría darse en forma natural, no se termina de concretar de esta forma, ya los espacios de prácticas no ofrecen la continuidad para los/las egresados/as, por lo cual estos deben construir su propio camino.

El concepto de empleabilidad, aplicado específicamente a los/las egresados/as, en este caso, pensado como el conjunto de cualidades que presenta el/la egresado/a para iniciar este camino, muestra a las claras que la posibilidad de emprender el camino profesional no depende en la actualidad de aptitudes técnicas solamente, sino que el mercado demanda ya capacidades extras, dependiendo del área de desempeño.

En el contexto del desempeño laboral en la kinesiología, existe una gran variabilidad de especialidades con niveles de exigencia diferentes como en todas las profesiones, pero con componentes distintivos: el vínculo con personas que tienen su calidad de vida condicionada, el tiempo de relación con estas personas, y muchas veces con su entorno, y la necesidad de evaluación y resolución de situaciones problemáticas en tiempo real para estas personas. También le agrega componentes de gestión que son necesarios para el desarrollo profesional y que no forman parte del quehacer profesional desde el punto de vista de la formación técnica.

Esto se pone de manifiesto en los resultados obtenidos en las encuestas: se observa una directriz común entre la percepción de los/as estudiantes de la Universidad, y la de los/as profesionales con poco tiempo de haberse recibido en cuanto al temor y trabas del mercado laboral con el agregado personal de inseguridad, y tanto de los/as estudiantes como profesionales con poco tiempo de haber egresado, revelan que fueron variados los factores que inciden en la percepción de la proyección del futuro profesional, incluso con la realidad en los/las recibidos/as en su camino ya emprendido.

A partir de estos resultados se vio reflejada la importancia de hacer entender la necesidad de la orientación profesional, no sólo como un ámbito de especialización, en donde los/las profesionales expertos/as se forman en profundidad en este campo, sino también como un área que debe ser introducida como parte de la educación transversal que promueva el desarrollo de competencias profesionales necesarias para la incorporación del alumnado en el mundo laboral. Como muestran los resultados, es una demanda que manifiesta el alumnado, sobre todo, cuando conocen su aplicabilidad en el desarrollo de su futuro desempeño profesional. La orientación profesional, entendida como una faceta de especial relevancia para el autoconocimiento y el desarrollo de habilidades y destrezas, debe ser incluida en el

nuevo proceso de enseñanza aprendizaje y por ello, en primer lugar, serán los/las tutores/as y docentes de prácticas preprofesionales como docentes sobre todo de las últimas materias de cursado, los/las que deberán tomar conciencia de la necesidad del conocimiento de la misma para poder ayudar al alumnado en su futura empleabilidad sirviendo de puente facilitador en su incorporación al mercado de trabajo. Así mismo, los datos exploratorios obtenidos hacen reflexionar sobre el valor atribuido al trabajo por parte de egresados en el acompañamiento con sus experiencias al alumnado.

En su mayor parte, son aquellos/as alumnos/as que consideran la orientación profesional como un área de interés los que también entienden el trabajo como una de las dimensiones centrales de nuestra vida (valor del trabajo). Con respecto a la actividad práctica, llama la atención que la opinión más generalizada fue considerada como una actividad práctica que, más que hacerles adquirir conocimientos teóricos sobre orientación laboral, les había servido para analizarse a ellos/ellas mismos/as y reflexionar sobre aquellas competencias que ellos/ellas consideraban tenían más desarrolladas y aquellas otras que requerían de un mayor entrenamiento o aprendizaje.

Nuevamente hace reflexionar sobre la necesidad de trabajar con actividades prácticas que puedan servir al alumnado a llevar a cabo un aprendizaje constructivista, significativo y, evidentemente, que permita la transferencia del aula a la vida diaria. De la misma forma, este estudio lleva a la reflexión de la importancia de la interacción entre la Universidad y las instituciones externas.

Diferentes estudios han demostrado que muchas universidades de Europa como América Latina donde han forjado este sistema de acompañamiento tutorial a futuros/as egresados/as, han puesto de manifiesto la relación que existe entre la información que recibe el alumnado sobre aspectos académico-profesionales de las titulaciones y la percepción más positiva ante la inserción laboral apuntando a la información y orientación que recibe el alumnado universitario, como el componente cardinal de compromiso y comprensión entre el aprendizaje académico y su empleabilidad, tanto la relación entre las decisiones y las estrategias que utilizan los/las universitarios/as de cara a su inserción, como la preeminencia de que el/la estudiante cuente con una información de calidad sobre las principales tipologías del

mercado laboral en general, y de su ámbito profesional, en particular logrando de esta manera, una mejor adaptación y desempeño laboral en la sociedad. Necesariamente, es el nivel de desarrollo de estas competencias transversales y la relevancia que le confiere el/la estudiante para su futuro profesional, lo que hace que la satisfacción con su formación universitaria varíe y, en función de esto, cambia también su percepción de cara a la inserción laboral.

La implementación de un Dispositivo de Orientación Universitaria Pre-profesional, basado en parte en las respuestas generadas por estudiantes del último año y profesionales con hasta dos años de egresados (abarcando tanto la satisfacción con la formación recibida durante el Grado, como la información y el conocimiento que el alumnado tiene acerca de las diferentes opciones y oportunidades laborales de sus respectivas titulaciones), podría complementar la formación académica de los/las estudiantes del último año, brindando a través de las distintas modalidades de asistencia, lograr que los/las estudiantes adquieran competencias por fuera de la formación meramente técnica, que les permita abordar de la mejor forma la transición necesaria entre el/la estudiante y el/la profesional.

La dinámica propia de este Dispositivo permitiría terminar de moldear a los/las estudiantes a partir de la retroalimentación generada entre estudiantes del último año, tutores y profesionales.

Como aporte extra desde la gestión académica de este servicio, el espacio tiene la potencialidad de poder detectar algunas cuestiones que podrían retomarse en el ámbito netamente académico. Como línea de investigación futura, se contempla el seguimiento a egresados, considerando lo que proponen Espinoza Díaz, (2018) y Balseiro et al. (2012) pensándolo como una fuente de información que permitiría potenciar el funcionamiento del servicio, ya que se podría evaluar si los objetivos propuestos se pueden cumplir, cuáles son los aspectos a mejorar en el servicio, y también permitirían a la Universidad adaptar la oferta en la formación de grado y posgrado, pensándolo entonces como una importante herramienta de gestión académica, vital para la toma de decisiones de política universitaria. De esta forma el Dispositivo podría convertirse en un nexo ya no sólo entre estudiantes y su futuro profesional, sino también entre la Universidad y los/las profesionales.

Análisis crítico: la maestría brindó herramientas a la maestranda para poder diseñar y formular un Dispositivo de Orientación Universitaria Pre-profesional para ser propuesto y aplicado en el espacio de intervención (Universidad del Gran Rosario).

## 11. APORTES PARA LA GESTIÓN/ RECOMENDACIONES

En el trabajo de tesis, no se tuvo en cuenta el factor “género” en las encuestas realizadas tanto a estudiantes del último año de la carrera como a los egresados, si bien se puede suponer la existencia de estereotipos en el proceso de incorporación al trabajo asistencial pero que en el caso de la carrera de Kinesiología se pueden dar tanto en mujeres como varones por no solo la elección de profesionales según la especialización sino también por los propios pacientes a la hora de ser evaluados y atendidos fundamentalmente cuando la técnica kinésica requiera de un trabajo manual sintiéndose condicionados/as por el sexo. De todas formas, se podrían generar futuras líneas de investigación desde una perspectiva de género para saber si a la hora de ingresar a un establecimiento o atender cierta patología tanto el que contrata como los mismos pacientes generan dicho condicionante.

## 12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Balseiro Almario, C. L., Zárate Grajales, R. A., Reyna Matus, M., Balan Gleaves, C., Ruiz, F. S., García Cardona, M., & Pérez Ruiz, A. (enero-marzo de 2012). Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO- UNAM: una experiencia de doce años. *Enfermería Universitaria*, 9(1).

Benites Cañizares, R., & Chica Hidrobo, J. G. (2017). Graduación y Empleabilidad: Percepción de los Estudiantes sobre su Educación Universitaria en Administración de Empresas. *Revista Científica Hallazgos* 21, (2). Recuperado a partir de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/157>

Bont P., Maribel (2005). Orden Medieval: Origen de la Universidad y Medicina del Medioevo. *Comunidad y Salud*, 3(1),37-51. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375740824006>

Chuaqui J., Benedicto. (2002). Acerca de la historia de las universidades. *Revista chilena de pediatría*, 73(6), 583-585. Obtenido de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0370-41062002000600001>

Clemente-Ricolfe, J. E.-P. (2013). Análisis de la percepción de las competencias genéricas adquiridas en la universidad. *Revista de Educación*, 362, 535- 561. Obtenido de: <https://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-antteriores/2013/re362/re362-20.html>

Climent Rodríguez, J. A., & Navarro Abal, Y. (2010). Importancia de la orientación profesional en el desempeño de competencias profesionales y aumento de la empleabilidad dentro del marco del espacio europeo de Educación Superior. Obtenido de <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/13350>

Daza, L., Llanes, J., & Rojas, D. (2021). La equidad en la calidad de la inserción: un análisis de los indicadores subjetivos. *Revista de Investigación Educativa*, 39(2), 351–371. <https://doi.org/10.6018/rie.394731>

Delor, R. E., & Cudas, Manuel Esteban. (03 de noviembre de 2020). Encuesta de satisfacción con la enseñanza de egresados del postgrado de Medicina Interna. *Revista del Nacional* (Itauguá), 12(2):047-060. <http://dx.doi.org/10.18004/rdn2020.dic.02.047.060>

Donabedian, D. A. (MAYO-JUNIO de 1993). Continuidad y cambio en la búsqueda de la calidad. *Escuela de Salud Pública de la Universidad de Michigan.*, VOL 35, No. 3.

Espinoza Díaz, Ó. G. (septiembre- diciembre de 2018). Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones profesionales en Psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad. *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(3). Recuperado el 21 de 12 de 2021. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-47032018000300575](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032018000300575)

García Ancira, C., Castillo E., Jaime A., & Salinas Reyna, I. M. (2017). El seguimiento a egresados como orientación profesional para estudiantes y aspirantes a las carreras de ingeniería. *Revista Cubana de Educación Superior*, 36(3), 63-73. Recuperado el 28 de diciembre de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142017000300006&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142017000300006&lng=es&tlng=es).

García-Blanco, M. & Cárdenas-Sempértegui, E.B. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XX1*, 21(2), 323-347, Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/16209>

Garrido, M. F. (2006). El reto del cambio educativo: nuevos escenarios y modalidades de formación. *Educación*, 243-258.

Gil Flores, J. & Besa Gutiérrez, M.R.d. (2018). Expectativas del alumnado universitario sobre el logro de una formación de calidad para el empleo. En *INNOVAGOGÍA 2018. IV Congreso Internacional sobre Innovación Pedagógica y Praxis Educativa* Sevilla: AFOE. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/80716/EXPECTATIVAS%20DEL%20ALUMNADO%20UNIVERSITARIO%20SOBRE%20EL%20LOGRO%20DE%20UNA%20FORMACION%20DE%20CALIDAD%20PARA%20EL%20EMPLEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González López, I., & Martín Izard, J. F. (2014). La orientación profesional en la universidad, un factor de calidad según los alumnos. *REOP - Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 15(2), 299–315. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.15.num.2.2004.11635>

González, R.C. (2008). Modelo organizativo para la planificación y desarrollo de la tutoría universitaria en el marco del proceso de convergencia europea en Educación Superior. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 22, 185-206. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27413170009.pdf>

Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C. I., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a5.pdf>

Iglesias O., M., Rodrigo Cano, D., & Valiente M., J. (2014). Universidad y empleo: Orientación profesional para los graduados en relaciones laborales y recursos humanos. *Trabajo*, 0(30). <http://dx.doi.org/10.33776/trabajo.v0i30.2247>

Jiménez Vivas, A. (2009). Un modelo creativo para la toma de decisiones en orientación profesional universitaria. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 17 (1,2), 49-57. Obtenido de <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/7620>

Juvier Rodríguez, M., Trujillo Juvier, P., Cobas Bolaños, P., & Marchena Leyva, G. (2015). La orientación profesional: indicador de eficiencia en la formación de profesionales. *EDUMECENTRO*, 7(4), 178-195. Recuperado de <http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/449>

Marsollier, R., & Aparicio, M. (2014). Universidad, empleo y expectativas de logro en el mundo del trabajo. *Enfoques*, 26(2), 87-98. Obtenido de <https://publicaciones.uap.edu.ar/index.php/revistaenfoques/article/view/88>

Martínez Clares, P., & González Lorente, C. (2018). Orientación, empleabilidad e inserción laboral en la universidad a través de un Modelo de Ecuaciones Estructurales / Career guidance, employability and entering the workforce at University through a Structural Equation Model. *Revista Española de Pedagogía*, 76(269), 119–139. Consultado de <http://www.jstor.org/stable/26451544>

Martínez Clares, P., González Lorente, C., & Rebollo Quintela, N. (2018). Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 57–73. <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.343891>

Mintzberg, H. (2001). Fundamentos del diseño de las estructuras organizativas. En *Diseño de las organizaciones eficientes* (págs. 1-5). Buenos Aires: Editorial Ariel S. A.

Mungaray Largada, A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista Electrónica de investigación Educativa*, 3(1). <http://redie.uabc.mx/>

Paz-Rodríguez, F. B.-D.-B. (marzo de 2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. 14(Nº 1), 67-78. Recuperado el 22 de 12 de 2021. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972014000100007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972014000100007)

Ronzio, O. (2019). La kinesiología en Argentina. *Fisioterapia e Pesquisa*, 26, 110-111. Disponible en <https://doi.org/10.1590/1809-2950/00000026022019>

Rubio, L. M. G., Brito, O. S., & Abellé, A. H. (2010). La orientación profesional hacia las Carreras de Educación Superior: Alternativas metodológicas. *Revista Centro Azúcar*, 37(1). <https://biblat.unam.mx/hevila/Centroazucar/2010/vol37/no1/10.pdf>

Rus, T. I. (2018). Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 29-40. Recuperado el 15 de 12 de 2021. [https://www.researchgate.net/profile/Tomas-Rus/publication/329562554\\_Empleabilidad\\_y\\_expectativa\\_de\\_logro\\_en\\_la\\_insercion\\_laboral\\_de\\_los\\_estudiantes\\_universitarios/Employability\\_and\\_achievement\\_expectation\\_on\\_job\\_placement\\_of\\_the\\_university\\_students/links/5c2a052ba6fdccfc707367a9/Empleabilidad-y-expectativa-de-logro-en-la-insercion-laboral-de-los-estudiantes-universitarios-Employability-and-achievement-expectation-on-job-placement-of-the-university-students.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Tomas-Rus/publication/329562554_Empleabilidad_y_expectativa_de_logro_en_la_insercion_laboral_de_los_estudiantes_universitarios/Employability_and_achievement_expectation_on_job_placement_of_the_university_students/links/5c2a052ba6fdccfc707367a9/Empleabilidad-y-expectativa-de-logro-en-la-insercion-laboral-de-los-estudiantes-universitarios-Employability-and-achievement-expectation-on-job-placement-of-the-university-students.pdf)

Salas Perea R. S, Díaz Hernández L., Pérez Hoz G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema. *Educación Médica Superior*, 26(4):604-617. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v26n4/ems13412.pdf>

Salmerón Pérez, H. (1996). Los Servicios de Orientación en la Universidad: procesos de creación y desarrollo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10272/3453>

Solanes Puchol, Ángel, Nuñez Núñez, R., & Rodríguez Marín, J. (2012). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 26(1), 35–49. Recuperado a partir de <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/250>

Solano, J. García Vences, D. & Uzcátegui Sánchez, C. (2017). empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la carrera gestión empresarial en la universidad metropolitana. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 90-96. Recuperado en 27 de diciembre de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000400012&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400012&lng=es&tlng=pt).

Suárez Lantarón, B. (2013). Servicios de Orientación profesional universitarios: estudio descriptivo. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 11(2), 27-42. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/140304/Su%C3%A1rez%20-%20Servicios%20de%20Orientaci%C3%B3n%20profesional%20universitarios%3A%20estudio%20descriptivo.pdf?sequence=1>

Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista De Investigación En Educación*, 14(1), 67-84. Consultado de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>

Suárez, L. B. (mayo-agosto de 2013). Servicios de Orientación profesional universitarios: estudio descriptivo. *Revista de Docencia Universitaria*, 11 (2), 27-42. Recuperado el 14 de 12 de 2021. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/140304/Su%c3%a1rez%20-%20Servicios%20de%20Orientaci%c3%b3n%20profesional%20universitarios%3a%20estudio%20descriptivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vázquez, F. C., & Bellido Castaños, M. (16 de enero de 2019). Trayectoria laboral y satisfacción de los egresados de Licenciatura en Enfermería de la facultad de estudios superiores Zaragoza. *Revista Enfermería Inst Mex seguro Soc.*, 27(1):44-51. [http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_enfermeria/article/view/753/1010](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/753/1010)

Vignolo J., Vacarezza M., Álvarez C., Sosa A. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. *Archivos de Medicina Interna*, 33(1), 7-11. Recuperado en 01 de

mayo de 2022, de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-423X2011000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-423X2011000100003&lng=es&tlng=es).

# 13.ANEXOS

## 13.1 Anexo 1. Aula virtual de la UGR

The screenshot shows the UGR Virtual website interface. At the top, there is a blue header with the UGR VIRTUAL logo on the left and social media icons (Facebook, Twitter, YouTube, Instagram, and a globe) on the right. Below the header is a navigation bar with links for Inicio, Área personal, Eventos, Mis Cursos, and Asistencia a docentes. On the right side of the navigation bar, there are options for 'Ocultar bloques' and 'Vista estándar'.

The main content area is divided into several sections:

- AULAS VIRTUALES <>**: A list of links for various educational levels: [Licenciaturas](#), [Ciclos de Licenciatura](#), [Profesorados](#), [Tecnicaturas](#), [Diplomaturas](#), [Especializaciones](#), [Maestría](#), and [Exámenes Finales](#).
- Encuesta a docentes clic aquí**: A circular button with a downward arrow.
- Instructivos <>**: A list of links: [Dudas sobre la modalidad de Examen Final Virtual](#), [Acceder por primera vez](#), [Revisa el correo configurado en tu usuario](#), and [Más instructivos](#).
- Colaboración activa en proyectos de investigación**: A text box stating: 'Colaborará con tu participación en proyectos de investigación. Los/as autores/as te invitan a interiorizarte sobre los proyectos y colaborar en sus investigaciones.'
- Burnout Académico: la importancia del entrenamiento durante la vigencia del aislamiento social obligatorio en la pandemia por COVID-19**: A text box with a horizontal line below it.
- Tutorías y apoyo al aprendizaje**: An image showing a group of students in a study session.
- Acceso al catálogo de Bibliotecas UGR**: A button with a red arrow icon.
- Calendario**: A calendar for January 2022, showing days from 1 to 31.

At the bottom of the page, there is a dark grey footer with four columns of contact information:

- La Universidad**: La Universidad, Gobierno, Graduados, Comunicación, Biblioteca.
- Sedes - Argentina**: Rosario / Corrientes 1254 (tel. +54 341) 4838100 / info@ugr.edu.ar; Funes H. Yrigoyen S/N (entre A. Bils -ex Fuerza Aérea- y Colectora) (+54 9 341) 23107 21/22 / infoescuela@ugr.edu.ar; Venado Tuerto / Delgrano 202 (tel. +54 3462) 462525 / infovt@ugr.edu.ar; Marcos Juárez / Avellaneda 1164 (tel. +54 3472) 456400 / infoj@ugr.edu.ar; Santa Fe / San Luis 2772 (tel. +54 342) 4562445 / infosf@ugr.edu.ar.
- Sedes - Exterior**: Ecuador / Av. República del Salvador N° 35-126 y Av. Portugal, Edificio Zanité, piso 2, oficina 201 - Quito (tel. +59) 3983779454 / ugrecuador@ugr.edu.ar.
- Whatsapp UGR**: De 9 a 18:00 (+54 9 3413) 893585 / (+54 9 3415) 865574.

At the bottom left of the footer, there are social media icons for Facebook, Twitter, YouTube, Instagram, and a globe. Below these icons, it says 'Reiniciar login para usuario en esta página' and 'Área Virtual - UGR'.

## 13.2 Anexo 2. Plan de estudios Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría. UGR 2021

### PLAN DE ESTUDIOS

<i>COD.</i>	<i>ESPACIO CURRICULAR</i>	<i>DEDIC.</i>	<i>CARGA HORARIA SERMANAL</i>	<i>CARGA HORARIA TOTAL</i>	<i>CORRELA-TIVIDAD</i>	<i>CRÉDI-TOS</i>
-------------	---------------------------	---------------	-------------------------------	----------------------------	------------------------	------------------

#### 1er. AÑO - PRIMER CUATRIMESTRE - Ciclo General de Conocimientos Básicos (CGB)

1.1.1	<i>ANATOMÍA I</i>	<i>C</i>	<i>4</i>	<i>64</i>	<i>-</i>	<i>4</i>
1.2.1	<i>SOCIOLOGÍA</i>	<i>C</i>	<i>3</i>	<i>48</i>	<i>-</i>	<i>3</i>
1.3.1	<i>PSICOLOGÍA GENERAL</i>	<i>C</i>	<i>4</i>	<i>64</i>	<i>-</i>	<i>4</i>
1.4.1	<i>FÍSICA BIOLÓGICA I</i>	<i>C</i>	<i>3</i>	<i>48</i>	<i>-</i>	<i>3</i>
1.5.1	<i>QUÍMICA BIOLÓGICA I</i>	<i>C</i>	<i>2</i>	<i>32</i>	<i>-</i>	<i>2</i>
	<b>Total</b>	<i>-</i>	<i>16</i>	<i>256</i>	<i>-</i>	<i>16</i>

#### 1er. AÑO - SEGUNDO CUATRIMESTRE - Ciclo Disciplinar Específico (CDE)

1.6.2	<i>ANATOMIA II</i>	<i>C</i>	<i>4</i>	<i>64</i>	<i>1.1.1</i>	<i>4</i>
1.7.2	<i>QUÍMICA BIOLÓGICA II</i>	<i>C</i>	<i>3</i>	<i>48</i>	<i>1.5.1</i>	<i>2</i>
1.8.2	<i>FÍSICA BIOLÓGICA II</i>	<i>C</i>	<i>4</i>	<i>64</i>	<i>1.4.1</i>	<i>3</i>
1.9.2	<i>HISTOLOGÍA I</i>	<i>C</i>	<i>4</i>	<i>64</i>	<i>1.5.1</i>	<i>4</i>
1.10.2	<i>EPISTEMOLOGÍA</i>	<i>C</i>	<i>2</i>	<i>32</i>	<i>1.2.1</i>	<i>2</i>
	<b>Total</b>	<i>-</i>	<i>17</i>	<i>272</i>	<i>-</i>	<i>17</i>

#### 2º AÑO - Ciclo Disciplinar Específico (CDE)

2.11.1	<i>HISTOLOGÍA II</i>	<i>C</i>	<i>4</i>	<i>64</i>	<i>1.9.2</i>	<i>4</i>
2.12.1	<i>BIOMECÁNICA I</i>	<i>C</i>	<i>4</i>	<i>64</i>	<i>1.6.2</i>	<i>4</i>
2.13.1	<i>FISIOLOGÍA I</i>	<i>C</i>	<i>4</i>	<i>64</i>	<i>1.7.2</i>	<i>4</i>
2.14.1	<i>TÉCNICAS KINESICAS I</i>	<i>A</i>	<i>4</i>	<i>128</i>	<i>1.6.2</i>	<i>8</i>
2.15.2	<i>EVALUACIONES FUNCIONALES Y MOTRICES</i>	<i>C</i>	<i>4</i>	<i>64</i>	<i>2.12.1</i>	<i>4</i>
2.16.2	<i>BIOMECÁNICA II</i>	<i>C</i>	<i>4</i>	<i>64</i>	<i>2.12.1</i>	<i>4</i>
2.17.2	<i>FISIOLOGÍA II</i>	<i>C</i>	<i>4</i>	<i>64</i>	<i>2.13.1</i>	<i>4</i>
2.18.2	<i>SEMIOPATOLOGÍA CLINICA I</i>	<i>C</i>	<i>4</i>	<i>64</i>	<i>2.13.1</i>	<i>4</i>
	<b>Total</b>	<i>-</i>	<i>32</i>	<i>576</i>		<i>36</i>

<b>3er. AÑO – Ciclo Disciplinar Específico (CDE)</b>						
3.19.1	SEMIOPATOLOGIA CLINICA II	C	4	64	2.18.2	4
3.20.1	TÉCNICAS KINÉSICAS II	A	4	128	2.14.1	8
3.21.1	FARMACOLOGÍA	C	3	48	2.17.2	3
3.22.1	KINEFILAXIA Y ATENCIÓN PRIMARIA	A	3	96	2.15.2	6
3.23.1	PRÁCTICA HOSPITALARIA I	A	11	352	2.14.1	22
3.24.1	FISIOTERAPIA I	C	3	48	2.17.2	3
3.25.2	SEMIOPATOLOGÍA QUIRÚRGICA I	C	4	64	3.19.1	4
3.26.2	INTRODUCCIÓN A LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	C	2	32	3.24.1	2
3.27.2	FISIOTERAPIA II	C	3	48	3.24.1	3
3.28.2	MATERIA ELECTIVA "A"	C	2	32	(*1)	2
<b>Total</b>		-	<b>39</b>	<b>912</b>	-	<b>57</b>

<b>4º AÑO - Ciclo Disciplinar Específico (CDE)</b>						
4.29.1	CLÍNICA KINEFISIÁTRICA MÉDICA	A	4	128	3.23.1	8
4.30.1	PSICOMOTRICIDAD Y NEURODESARROLLO	A	3	96	3.20.1	6
4.31.1	TÉCNICAS KINÉSICAS III	A	4	128	3.20.1	8
4.32.1	PRÁCTICA HOSPITALARIA II	A	14	448	3.23.1	28
4.33.1	ORTESIS Y PRÓTESIS	C	3	48	3.25.2	3
4.34.1	SEMIOPATOLOGÍA QUIRÚRGICA II	C	4	64	3.25.2	4
4.35.2	KINESIOLOGÍA DEPORTIVA	C	4	64	4.34.1	4
4.36.2	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA SALUD	C	4	64	3.26.2	4
4.37.2	MATERIA ELECTIVA "B"	C	2	32	(*1)	2
<b>Total</b>		-	<b>42</b>	<b>1072</b>	-	<b>67</b>

<b>5º AÑO – Ciclo Disciplinar Específico (CDE)</b>						
5.38.1	CLÍNICA KINEFISIÁTRICA QUIRÚRGICA	A	4	128	4.29.1	8
5.39.1	PRÁCTICA HOSPITALARIA III	A	15	480	4.32.1	30
5.40.1	SEMINARIO DE TESINA	C	3	48	(*2)	3
5.41.1	KINEFISIATRÍA COSMIÁTRICA	C	4	64	4.29.1	4
5.42.1	KINEFISIATRÍA LEGAL Y DEONTOLOGÍA	C	3	48	4.32.1	3
5.43.2	KINEFISIATRÍA OCUPACIONAL Y	C	4	64	4.29.1	4

	<i>LABORAL</i>					
5.44.2	<i>GESTIÓN DE SERVICIOS EN SALUD</i>	<i>C</i>	<i>4</i>	<i>64</i>	<i>4.32.1</i>	<i>4</i>
5.45.2	<i>MATERIA ELECTIVA "C"</i>	<i>C</i>	<i>2</i>	<i>32</i>	<i>(*1)</i>	<i>2</i>
	<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>39</b>	<b>928</b>	<b>-</b>	<b>58</b>

<i>Duración de la carrera</i>	<b>5</b>	<b>Años</b>
<i>Duración de la carrera</i>	<b>4016</b>	<b>Horas – reloj</b>
<b>Total de créditos</b>	<b>251</b>	<b>Créditos</b>

(\*1) La Dirección de la Carrera de Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría pondrá a consideración del Consejo Académico del Instituto Universitario la propuesta de los Espacios Curriculares y Correlatividades de los Espacios Curriculares Electivos.

(\*2) Para cursar el Seminario de Tesina el alumno deberá tener regularizado el 4º Año de la Carrera en forma completa.

- El valor del crédito en término de cargas horarias (16 hs =1 crédito)

### 13.3 Anexo 3. Requerimientos para la puesta en funcionamiento del DUOP

La propuesta de generar un Dispositivo en la casa universitaria de orientación pre-profesional (DOUP) para estudiantes de quinto año de la carrera Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría que deseen o necesiten esta área para situarlos es su proyección futura, tiene como intención que el mismo sea coordinado por una o dos personas profesionales responsables en brindar asesoramiento y ofrecimiento a los estudiantes interesados de dicho año las propuestas presentadas. Para ello se divulgará el espacio mediante folletos o divulgación electrónica y de espacio virtual con el que cuenta la universidad para hacer el reconocimiento de este.

Como se intentará realizar diferentes charlas de profesionales kinesiólogos invitados que formen parte y desarrollo de su profesión en espacios públicos, privados u otras entidades donde se pueda ejercer la profesión según ley nacional y desarrollar alguna característica específica según su formación o especialización como además, charlas orientativas y de formación desde otras proyecciones como investigación, docencia y experiencias de formaciones en otros países al igual que seminarios técnicos. Se proponen dichos encuentros intercalados a lo largo del último año con el fin de abrir horizontes no pensados por ellos y acompañarlos en sus elecciones o deseos.

A continuación, se pretende presentar el posible organigrama universitario el cual se someterá al análisis y aprobación en el consejo superior según lo planteado y que será solventado por la universidad.

<p><b>Plan de trabajo = actividades:</b></p>	<p>Se pretende un espacio físico de asesoría académica dirigida a los estudiantes del último año de la carrera Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría con la coordinación de dos profesionales formados en dicha función.</p> <p>Se proponen complementariamente, charlas con invitados profesionales kinesiólogos sobre sus proyecciones en diferentes ámbitos y especialidades en 4 encuentros a lo largo de dicho año académico.</p> <p>-Para ello los requerimientos son:</p> <p><b>Como recurso humano:</b> responsable en función permanente del espacio, y profesionales invitados de trayectoria profesional y graduados con poco tiempo de haberse recibidos (número tentativo de entre 6 y 8 profesionales)</p> <p><b>Como construcción física:</b> un espacio físico en la casa universitaria tipo oficina para el ofrecimiento al estudiante y un espacio físico amplio para ofrecer los encuentros de charlas con los docentes o mediante un aula híbrida para la alternativa virtual/ presencial.</p> <p><b>Como insumos materiales:</b> un escritorio, dos o tres sillas, una computadora, un armario, una impresora pensado en el espacio físico permanente.</p> <p>Para las charlas, un retroproyector, computadora, micrófono, sillas según la concurrencia de los estudiantes</p>
<p><b>Cronograma:</b></p>	<p>El tiempo estimado de ejecución de actividades es a lo largo del último año de su carrera comenzando aproximadamente en abril haciendo la difusión desde enero hasta marzo (inclusive) por los diferentes medios de divulgación con que cuenta la universidad (folletos, red social, página universitaria, aula virtual), culminando en el mes de noviembre.</p>
<p><b>Presupuesto:</b></p>	<p>El costo estimado por actividad y según rubros, se plantea a través de bases de cálculo actuales según inflación actual.</p>
<p><b>Flujo financiero:</b></p>	<p>Oportunidad del gasto= plan de desembolso.</p>

**A continuación, la distribución de cómo se proyectará el presupuesto estimativo.** (sin agregar costos estimados por actividad y rubros) \*

<b>Personal:</b>	Salario de 1 persona para la conducción y administración del área por hora (se estima de lunes, miércoles y viernes de 10 a 13 hs / martes y jueves de 17 a 20 hs). Estimando un total de 15 horas semanales.
<b>Consultores:</b>	Honorarios por asesoramiento o costos consultorías de soporte técnico para el diseño de una página web o espacio virtual exclusivo de consulta para los estudiantes de 5 <sup>to</sup> año de la Lic en KyF.
<b>Actividades educativas:</b>	Gastos por la realización de talleres y/o seminarios por parte de los profesionales kinesiólogos invitados para las charlas orientativas:  -honorario para profesionales invitados (3 invitados de Rosario y un invitado de otra plaza)  -pasajes ida y vuelta (si no son de la ciudad de Rosario para los invitados fuera de Rosario) + viáticos (traslado hacia el destino)
<b>Materiales educativos</b>	Gastos por la elaboración y edición de cartillas, videos y otros materiales didácticos para los estudiantes.
<b>Materiales para la difusión:</b>	Gastos de elaboración de la campaña de difusión, videos, folletos, documentación.
<b>Refrigerios:</b>	Gastos Break para los invitados profesionales de las intervenciones informativas.
<b>Otros insumos:</b>	Gasto de Limpieza por hora (tiempo estimativo de 3 horas).  Gasto por el uso de aula e instalaciones.
<b>Equipamiento:</b>	Gastos por equipo de computación, mobiliario (escritorio, 2 sillas, biblioteca).
<b>Auspiciantes</b>	Ingresos por auspiciantes. (con los que cuenta la universidad)

## 13.4 Anexo 4. Reparo ético de las encuestas y entrevistas.

El desarrollo del trabajo de investigación generado por la Prof. Lic. Mariela A. Perugini para alcanzar el título de Magíster en Gestión de Sistemas y Servicios de Salud, cuenta por la producción de entrevistas y encuestas.

La producción de encuestas a estudiantes del último año de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría de la sede Rosario y egresados de la casa universitaria con dos años de haberse recibido será anónima. La misma se realizará usando la plataforma informática Google Forms.

La participación en este estudio será estrictamente voluntaria. Se solicitará el consentimiento informado a través de un botón de aceptación previa puesta en conocimiento de los motivos de la encuesta y los responsables del manejo de los datos. La aceptación en la participación implica también la conformidad para publicar los resultados. Las encuestas a los estudiantes y egresados serán anónimas.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, no traerá aparejado ningún beneficio material ni económico. La participación o su cese en cualquier momento de la misma no afectará de ninguna manera su proceso de trabajo.

Por último, al ser una investigación del tipo cualitativa y no experimental, los riesgos son nulos. La investigación se regirá por los principios de la bioética: autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. No se utilizarán preguntas que atenten a la dignidad humana ni a la diversidad cultural. El protocolo se generará una vez aprobado por el área de Secretaría General de la Universidad del Gran Rosario. No existen conflictos de interés ético.

Como parte de los antecedentes para construir el marco teórico, se realizaron entrevistas a referentes y directivos de la casa universitaria.

Si el participante postulado tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo/la perjudique en ninguna

forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas.

## 13.5 Anexo 5. Entrevista a directivos y/o referentes de la UGR.

**Para obtener datos en cuanto a la historia, realidad y proyección académica de la Universidad del Gran Rosario, se entrevistaron a cuatro representantes con historia en la casa universitaria.**

1. ¿Cuáles serían los principales hitos del programa de la carrera en relación con el perfil profesional?
2. Desde su gestión, ¿cómo se fue modificando el plan de estudios según el perfil académico? ¿Qué cambios hubo con relación al perfil académico de los estudiantes? ¿participó en dicha modificación?
3. ¿Qué factores desde la concepción curricular favorecen para usted la inserción laboral y cuáles la dificultan?
4. Como miembro integrante de la sociedad, ¿Cuál es su visión sobre la demanda del Kinesiólogo egresado para dar respuesta a lo que se necesita en la sociedad?
5. Volviendo a su rol dentro de la Universidad, ¿Considera que el plan académico se adecúa a dicha demanda? ¿De qué manera?
6. Mirando a futuro, ¿Cómo piensa la oferta académica en función de la dinámica del desarrollo profesional?
7. ¿Cómo ve a los estudiantes desde el punto de vista académico en los últimos años de la universidad?
8. ¿Percibe alguna necesidad de parte de los estudiantes en cuanto a la inquietud de poder visualizar cuál es su horizonte una vez alcanzado el título?

## 13.6 Anexo 6. Encuesta a estudiantes del último año de la carrera de la Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría.

1- ¿Se siente preparado para afrontar el comienzo como profesional?

- Si
- No

Comente el porqué de su elección:

.....

2- ¿Cuál es su perspectiva acerca del desarrollo como futuro profesional?

.....

3- ¿Tiene interés en ramas cómo?: (puede elegir más de una opción)

- Asistencia
- Investigación
- Educación
- Gestión

4- ¿Considera la necesidad de dedicarse en una especialidad/ formación a corto plazo?

- Si (\* si responde esta opción, se desprende la pregunta 4a)
- No

4a-En caso de ser afirmativa su respuesta, responda su parecer:

.....

5- Cómo ambición ¿Qué tipo de formación le gustaría generar en su camino como profesional?: (puede elegir más de una opción)

- Práctica asistencial (\*si responde esta opción, se desprende la pregunta 5a)
- Docencia universitaria
- Maestría
- Doctorado

5a- ¿Qué especialidad o especialidades es o son de su interés?:

.....

6- Según su respuesta en el apartado N<sup>o</sup>, comente el motivo de su respuesta:

.....

7- ¿Tiene conocimiento en cómo insertarse en el mercado laboral una vez alcanzado su título profesional?

- Si
- No

8- ¿En qué ámbito le gustaría desarrollarse?

- Público
- Privado
- Seguro social

¿En qué espacio dentro del ámbito elegido en la pregunta anterior le gustaría desarrollarse?

.....

9- ¿Tiene conocimiento del marco normativo que regula el ejercicio de la profesión y sus alcances?:

- Si
- No

10- ¿Sabe cómo se realizan los trámites del título profesional una vez recibido?:

- Si
- No

11- ¿Tiene conocimiento acerca de la historia del Colegio de Kinesiólogos según la circunscripción el cual usted trámite su título?:

- Si
- No

12- Luego de su paso por la universidad, ¿Considera brindar aportes para fortalecer el desarrollo académico?:

- Si
- No

En caso de que su respuesta sea afirmativa, detalle cuáles:

.....

## 13.7 Anexo 7. Encuestas a profesionales como máximo 2 años de recibido.

1- ¿Qué nivel de atención desarrolla?

- Primer nivel
- Segundo nivel
- Tercer nivel

2- ¿En qué ámbito se desarrolla?

- Privado (\*1 si responde esta opción, se desprende la pregunta 2-\*1)
- Público (\*2 si responde esta opción, se desprende la pregunta 2-\*2)
- Seguridad social (\*3 si responde esta opción, se desprende la pregunta 2-\*3)

2-\*1 En caso de ser privado, responda:

- Lo cumple en relación de dependencia (si responde esta opción, se desprende la pregunta \*1 \*\*)
- Lo cumple en forma independiente (si responde esta opción, se desprende la pregunta \*1 \*\*\*)

\*1 \*\*En caso de ejercer en relación de dependencia, ¿cómo consiguió el trabajo?

- Por entrevista
- Por concurso
- Por recomendación
- Otro motivo

\*1 \*\*\*En caso de ejercer en forma independiente responda:

- Es asociados a otros prof
- Es realizado con profesionales a cargo

2-\*2 En caso de ejercer en el ámbito público, ¿cómo consiguió el trabajo?

- Por entrevista
- Por concurso
- Por recomendación
- Otro motivo

2-\*3 En caso de ejercer en el ámbito de seguridad social, ¿cómo consiguió el trabajo?

- Por entrevista
- Por concurso
- Por recomendación
- Otro motivo

3-Según en el ámbito donde detalló su trabajo, ¿en qué área, servicio o especialidad/es se desarrolla?

.....

4-Especificar si cuenta con alguna formación o especialidad o si está en curso

.....

5-La especialidad que realizó o realiza actualmente: (puede marcar más de una opción):

- Es reconocida en el lugar donde se desenvuelve,
- Es valorada por los pacientes
- Es valorada por los profesionales derivantes
- Es reconocida económicamente

6- En su ámbito laboral, ¿tiene posibilidad de desarrollo profesional?

- Si
- No

En caso de que su respuesta sea negativa, comente porque:

.....

7- ¿Qué factores favorecen para usted la inserción laboral y cuáles la dificultan?:

.....