

# “Competencias y situación laboral de los kinesiólogos titulados en Universidad Austral de Chile en el periodo 2011-2014: Un estudio mixto”

“Competence and employment situation of kinesiologists graduated of the Austral University of Chile in the 2011 – 2014 period: A mixed study”

<sup>1</sup>Ruth Martínez Fuentes, <sup>1</sup>Macarena Guzmán Subiabre, <sup>1</sup>María de los Ángeles Cárdenas González, <sup>2</sup>Ricardo Arteaga San Martín.  
<sup>1</sup>Kinesióloga, Egresadas Universidad Austral de Chile.  
<sup>2</sup>Magister, Kinesiólogo, Académico del Instituto de Aparato Locomotor y Rehabilitación, Facultad de Medicina Universidad Austral de Chile.

**Título Abreviado: Competencias y situación laboral de los kinesiólogos titulados UACH**  
**Información del Artículo**  
**Recepción: 9 de Julio de 2017**  
**Aceptación: 8 de Agosto de 2017**

## RESUMEN

**Introducción:** El aumento de universidades en Chile, provocó un crecimiento explosivo de kinesiólogos, desregulando el mercado laboral y la formación de capital humano. Ante esto, las competencias se volvieron determinantes en su empleabilidad. Por lo anterior, es esencial realizar investigaciones que identifiquen dichas competencias en los profesionales.

**Objetivo:** Conocer la percepción de los Kinesiólogos titulados de la Universidad Austral de Chile (UACH) titulados desde el año 2011 hasta 2014, respecto a su formación profesional y situación laboral.

**Metodología:** Diseño: mixto secuencial, con dominancia cuantitativa. Se llevó a cabo mediante una encuesta (PROFLEX) que se complementó a través de una entrevista semi-estructurada. Población: titulados entre el 2011-2014 de kinesiólogía de la UACH. El análisis de los resultados se realizó con estadística descriptiva complementada con la técnica de análisis del contenido.

**Resultados:** El 87.5% se encuentra trabajando y el 15,4 % cuenta con contrato indefinido lo que indican como “inestabilidad laboral”. Están satisfechos con su trabajo actual ( $4,07 \pm 1,11$  de 5). Las competencias más débiles se encuentran la capacidad para negociar, para coordinar actividades, para manejar idiomas extranjeros, emprender y el conocimiento de otras áreas o disciplinas. Indican que el razonamiento clínico y la visión integral es lo que los distingue de otras universidades y que el “compromiso con la calidad y la excelencia” es la competencia sello más relevante.

**Conclusión:** Los kinesiólogos titulados de la Universidad Austral de Chile en general califican de forma positiva su situación laboral actual y respecto a su formación profesional, coinciden en que los puntos fuertes desarrollados en la universidad tienen relación con las competencias específicas, y los puntos débiles se relacionan con las competencias genéricas.

**Palabras clave:** Capital humano, competencias, empleabilidad, Kinesiólogos, situación laboral

## ABSTRACT

**Introduction:** Increase of universities in Chile caused an explosive growth of the number of Kinesiologist, deregulating the Employment market and human capital formation. Thus, Competence became decisive in their employability. For this reason, it is essential to implement research to identify these competencies in professionals

**Objective:** Identify the perception of physiotherapists graduates of the Austral University of Chile (AUCh) from the year 2011 to 2014, regarding to their professional formation and employment status.

**Methods:** Design: sequential mixed type, with quantitative dominance. It was carry out through a survey (PROFLEX) which was complemented by a semi-structured interview. Population: physiotherapists graduates of AUCh between 2011-2014. The analysis of the results was performed using descriptive statistics complemented with content analysis technique.

**Results:** The 87.5% are working and only 15.4% have permanent contract what they indicated like as “job instability”. They are satisfied with their current job ( $4.07 \pm 1.11$  of 5). In the weaker skills are the ability to negotiate, to coordinate activities, to use foreign languages, ability to negotiate and knowledge of other areas or disciplines. They indicate that the clinical reasoning and holistic view is what distinguishes them from other universities and the “commitment to quality and excellence” is the most important stamp skills.

**Conclusión:** Physiotherapists graduated from the Austral University of Chile, in general evaluate positively their current employment status and about their professional formation they are agree that strengths developed in college are related to specific competence, and weaknesses related to generic competence.

**Keywords:** Human Capital, competence, employability, Physiotherapists, employment status.

## Introducción

En Chile, en las últimas décadas, la oferta educativa en kinesiología sufrió un aumento sustancial del 2133%, entre el periodo 1990 y 2006, generando una desregulación en el mercado laboral y los niveles de producción de capital humano<sup>1,2</sup>, siendo este considerado como generador de nuevos conocimientos y competencias para la solución de problemas en el empleo. De hecho, la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo reconoce como un elemento clave para la organización, administración y desempeño en el área<sup>3,4</sup>.

Finalizada la formación, el egresado debe enfrentar dos procesos que subyacen a su situación laboral: inserción laboral y empleabilidad. La primera se define como un momento de tránsito crítico entre el período de formación y el acceso al mundo laboral<sup>5</sup>. La segunda se relaciona con actitudes, cualidades y competencias propicias para obtener, conservar o elegir otro empleo cuando se desee, más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera<sup>6</sup>.

En este contexto, las competencias asociadas a la formación del capital humano influyen directamente en el mercado laboral y su selección, convirtiéndolas en un importante indicador acerca de la situación laboral y formación profesional<sup>7</sup>. Ante esto, las universidades han creado “competencias sello” que pretenden caracterizar a sus estudiantes distinguiéndose de otras entidades. En este proceso, cobran relevancia los estudios de seguimiento de graduados fomentando la investigación y la sistematización de la información para entender la versatilidad que la educación superior ejercerá en el mundo laboral<sup>8</sup>.

Para esto, existen investigaciones que evalúan la interacción de los conceptos anteriormente mencionados, obteniéndose principalmente, a partir de la percepción los sujetos. Una de estas es “The Flexible Professional in the Knowledge Society” (REFLEX), la cual fue aplicada en América Latina en su versión validada para Chile “Encuesta del Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento” (PROFLEX)<sup>9-11</sup>.

Finalmente, el propósito de la siguiente investigación pretende identificar la percepción sobre la situación laboral y de la formación profesional que recibieron todos los kinesiólogos titulados en la Universidad Austral de Chile (UACH) hasta el año 2014.

## Método

Estudio de tipo mixto dominante cuantitativo<sup>12,13</sup>. Estos encajan entre sí para mejorar la descripción y comprensión, se llevaron a cabo secuencialmente.

- Componente cuantitativo: Descriptivo de corte transversal. La población correspondió a todos los titulados de la Escuela de Kinesiología de la UACH hasta el año 2014. Para conocer las variables se utilizó la encuesta PROFLEX, en su versión validada para Chile y dirigida a profesionales egresados de universidades, que busca variables asociadas a las competencias que requieren los egresados, la función de las universidades y la formación de estos y su consecuencia en las características y expectativas en el empleo<sup>14</sup>.

Posteriormente, se realizó un proceso de seguimiento vía telefónica hasta completar la mayor cantidad de encuestados.

El análisis de los datos consideró: Fase exploratoria para detectar posibles datos inconsistentes o faltantes y una fase descriptiva para caracterizar la muestra en estudio. De acuerdo con el tipo de dato se utilizaron medidas de tendencia central y dispersión para variables continuas o discretas. Dependiendo de la distribución se utilizó la media y su desviación estándar o la mediana y rango o rango intercuartil. Los datos categóricos se analizaron en función de distribución de frecuencias absolutas y relativas (sexo, estado civil, procedencia, etc.).

- Componente cualitativo: Descriptivo y exploratorio<sup>15</sup>. Se seleccionó una muestra cualitativa por conveniencia<sup>16</sup> de los kinesiólogos que contestaron la encuesta, pero con la condición de que se desempeñaran como kinesiólogos en la Región de Los Ríos durante el segundo semestre del año 2015. Se definió como aquellos profesionales que realicen labores directivas, de coordinación, pedagógicas o clínicas relacionadas con el campo de la kinesiología. Además, debían contar con al menos una experiencia laboral en el área y no necesariamente encontrarse trabajando al momento de la entrevista.

Como técnica de recolección de la información se utilizó la entrevista semi-estructurada individual en profundidad, que consistió en diseñar una pauta de entrevista corta y con preguntas abiertas (Tabla 1)<sup>17</sup>. El guión de la entrevista abordó los 2 ejes principales de la pregunta de investigación: percepción sobre la situación laboral y formativa de la carrera de

Tabla 1: Entrevista cualitativa aplicada a profesionales Kinesiólogos(as) titulados de la UACH, de la comuna de Valdivia, Región de los Ríos.

Tópicos	Preguntas
Situación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>En tu actual lugar de trabajo, ¿Este cumple con tus expectativas y necesidades? ¿Por qué?</li> <li>¿Has buscado otro empleo? ¿Por qué?</li> </ul>
Caracterización profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo crees que se caracteriza un profesional titulado de la UACH?</li> </ul>
Competencias profesionales	<p>De las 6 competencias denominadas sello UACH, encontramos:  <i>Compromiso con el conocimiento, la naturaleza y el desarrollo sustentable.</i>  <i>Compromiso con la calidad y la excelencia</i>  <i>Compromiso con la libertad y el respeto a la diversidad</i>  <i>Habilidad para trabajar en forma autónoma</i>  <i>Responsabilidad social</i>  <i>Compromiso con su medio socio cultural</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál crees más relevante en tú desempeño clínico? ¿Por qué?</li> <li>¿La aplicas en tu desempeño laboral diario?</li> </ul> <p>Respecto a los resultados de la encuesta PROFLEX, se obtuvo que las competencias de la carrera de kinesiólogía de la UACH consideradas como puntos débiles son: habilidades de gestión, capacidad para negociar de forma eficaz, capacidad para coordinar actividades, capacidad como emprendedor y conocimiento de otras áreas o disciplinas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué importancia les atribuyes en tú desempeño profesional? ¿Por qué?</li> <li>¿Cómo son requeridas en tu trabajo?</li> </ul>

kinesiólogía. Las entrevistas fueron conducidas por tres entrevistadoras entrenadas y grabadas en audio digital. Posteriormente, como criterio de calidad en el reporte de investigaciones cualitativas<sup>18</sup>, fueron enviadas a los entrevistados para obtener comentarios y correcciones. El análisis de los datos se realizó utilizando la técnica de análisis del contenido en su aproximación inductiva<sup>19,20</sup>. Para la reducción de la información, se definieron unidades de análisis y esquemas de codificación. Posteriormente, se seleccionaron citas literales de las entrevistas codificadas.

La calidad de la investigación cualitativa se cauteló a través de los criterios de rigor científico de credibilidad, dependencia y confirmabilidad<sup>21,22</sup>: la credibilidad a través de la confirmación de las transcripciones con los profesionales entrevistados; la dependencia y confirmabilidad, en base a la descripción sistemática de la metodología utilizada y la reflexividad en la conducción del análisis.

- Aspectos éticos

Se cuenta con la aprobación del comité de ética de la Facultad de Medicina de la UACH para poder acceder a la base de datos de los titulados.

A su vez se presentó un consentimiento informado a los participantes, tanto de la encuesta como de la entrevista, donde se les explicó los objetivos de la investigación y se les garantizó confidencialidad, anonimato en el trato de la información y la libertad para dejar el estudio cuando así lo estimaran pertinente.

## Resultados

Tabla 2: Muestras fase cuantitativa y fase cualitativa.

A - Muestra Estudio Cuantitativo		
<b>Población de estudio</b>	126 titulados	
<b>N° de encuestados*</b>	84% (n =106)	
<b>N° Mujeres **</b>	57% (n = 60)	
<b>N° Hombres **</b>	43% (n = 46)	
*% del total de individuos que respondieron la encuesta (p>0.05)		
** % respecto del total de encuestados		
B - Muestra Estudio Cualitativo		
Kinesiólogo	Género	Edad
K-01	Mujer	26
K-02	Mujer	28
K-03	Mujer	28
K-04	Hombre	25
K-05	Mujer	27
K-06	Mujer	25
K-07	Mujer	26
K-08	Hombre	27
K-09	Mujer	26
<b>K = Kinesiólogo</b>		

A Corresponde al número total de individuos que aceptaron participar en la encuesta logrando un 84% del censo propuesto y su participación según género.

B descripción según género y edad de individuos que aceptaron participar de la fase cualitativa del estudio.

En la Tabla 2 se observa la descripción de la muestra para ambas fases del estudio. El 87.5% de los encuestados cuenta con un trabajo remunerado (figura 1), recibiendo un sueldo bruto promedio es de \$ 741.697, estando el 48% satisfecho con su trabajo actual. De ellos el 41.67% trabaja con contrato a honorarios. El 8,33% solo a honorarios. El 34.52% tiene contrato de duración limitada mientras que

Figura 1: Porcentaje de kinesiólogos con trabajo al momento de responder la encuesta.

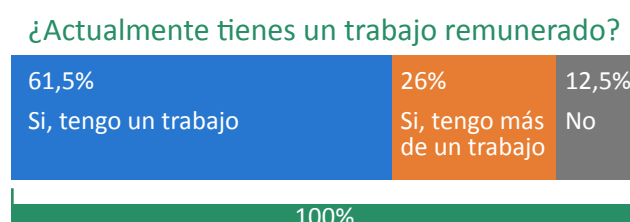


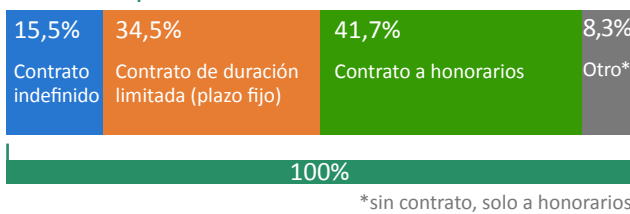
Tabla 3: ¿En qué medida tu carrera fue una buena base para:

	Nada > 1		2		3		4		5 < Mucho		∅ Media aritmética	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	∅	±
empezar a trabajar?	5x	5,49	11x	12,09	12x	13,19	28x	30,77	35x	38,46	3,85	1,22
aprender en el trabajo?	4x	4,40	5x	5,49	15x	16,48	36x	39,56	31x	34,07	3,93	1,06
realizar las tareas de tu trabajo actual?	5x	5,49	4x	4,40	18x	19,78	32x	35,16	32x	35,16	3,90	1,11
mejorar tus perspectivas profesionales?	6x	6,59	6x	6,59	18x	19,78	36x	27,47	25x	27,47	3,75	1,13
mejorar tu desarrollo personal?	2x	2,20	8x	8,79	15x	16,48	38x	30,77	28x	30,77	3,90	1,01
desarrollar tu capacidad como emprendedor?	14x	15,38	25x	27,47	23x	25,27	13x	14,29	13x	14,29	2,88	1,28

Evaluación de la carrera respecto a diferentes aspectos de la inserción laboral. Se les consultó a los kinesiólogos(as) en qué medida su carrera fue buena base en diferentes aspectos evaluándolos con una escala del 1 al 5.

Figura 2: Tipo de acuerdo laboral de los kinesiólogos con sus empleadores.

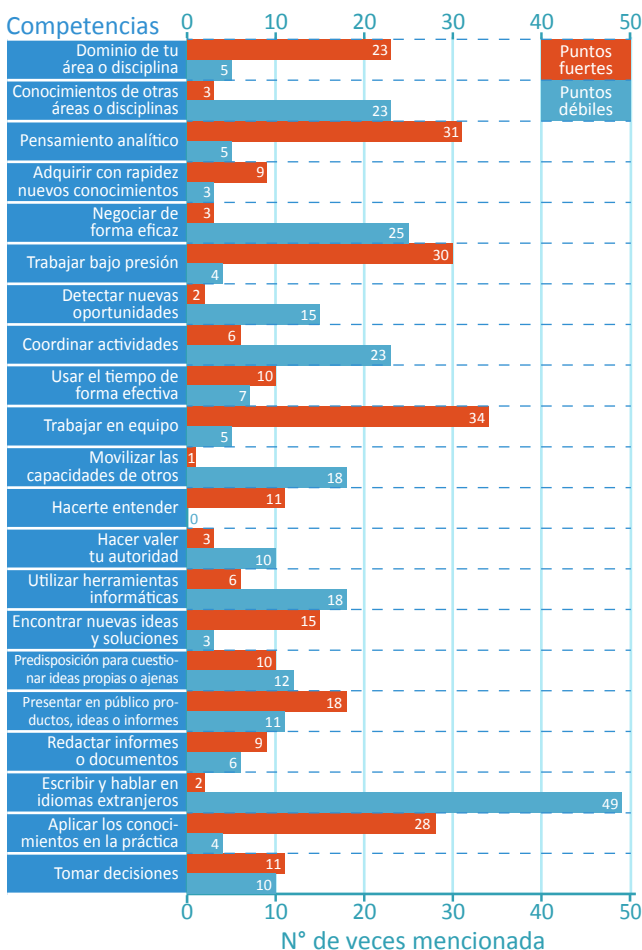
¿Qué tipo de contrato tienes actualmente?



el 15.48 % cuenta con contrato indefinido (figura 2). En general están satisfechos con su trabajo actual evaluándolo (del 0 al 5) con una nota  $4.07 \pm 1.11$ .

En la Tabla 3, se presentan los promedios y desviación estándar, acerca de cuánto contribuyó la carrera de kinesiología en ciertos ámbitos del mundo laboral, destacándose una baja media en la capacidad como emprendedor con un  $2.88 \pm 1.28$ .

Figura 3: Número de veces que una competencia fue mencionada como punto fuerte o punto débil dentro de su formación académica (se solicitaron 3 respectivamente a cada encuestado).



En la figura 3 se presentan competencias que se consideran puntos fuertes y débiles en su carrera, siendo las de gestión, negociación, coordinación y emprendimiento, el conocimiento de otras áreas o disciplinas y la capacidad para hablar y escribir idiomas extranjeros las competencias más débiles entregadas. Además, los encuestados indican que su carrera tenía poco énfasis en la participación en proyectos de investigación (calificado con una nota  $3.21 \pm 1,1$  de un máximo 5) y en el aprendizaje basado en proyectos o problemas (calificado con  $3.19 \pm 1,02$  de 5).

En la Tabla 4, se muestra la media aritmética y desviación estándar de cada una de las competencias, en qué medida son requeridas en el trabajo y cuanto contribuyó la carrera de kinesiología a ellas.

Por otro lado, las competencias que obtuvieron una media más baja, son requeridas en mayor medida en sus trabajos actuales, no así la “capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros” (figura 4).

En lo que respecta a los resultados del **componente cualitativo**, encontramos:

En la Tabla 5 se presentan los códigos, a través de los cuales se construyeron las categorías y subcategorías. En la Tabla 6 se muestran las categorías con sus respectivas

Tabla 4: Media y desviación estándar de las competencias individuales, requeridas en el trabajo y contribución de la carrera, de los profesionales kinesiólogos titulados de la UACH, Valdivia.

Competencia	A. Nivel propio		B. Nivel necesario en el trabajo actual		C. Contribución de la carrera	
	Muy bajo > 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 < Muy alto					
	Media	DE (±)	Media	DE (±)	Media	DE (±)
a. Dominio de tu área o disciplina	5,52	0,82	5,81	1,49	5,01	1,35
b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4,98	1,02	4,99	1,60	4,05	1,61
c. Pensamiento analítico	5,76	1,03	5,68	1,49	5,47	1,42
d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	6,03	0,92	5,79	1,34	5,29	1,23
e. Capacidad para negociar de forma eficaz	5,23	1,27	5,10	1,66	3,78	1,54
f. Capacidad para trabajar bajo presión	6,13	0,86	5,85	1,50	5,29	1,49
g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	5,62	1,24	5,36	1,61	4,35	1,69
h. Capacidad para coordinar actividades	5,73	1,17	5,36	1,50	4,56	1,72
i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,64	1,18	5,92	1,17	4,85	1,65
j. Capacidad para trabajar en equipo	6,29	1,00	6,14	1,36	5,46	1,52
k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	5,42	1,25	5,37	1,48	4,35	1,57
l. Capacidad para hacerte entender	6,04	0,97	6,01	1,22	5,30	1,42
m. Capacidad para hacer valer tu autoridad	5,63	1,08	5,79	1,33	4,58	1,64
n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5,84	0,99	5,31	1,53	4,94	1,55
o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5,89	0,97	5,83	1,24	5,09	1,48
p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	5,87	1,11	5,36	1,56	5,15	1,56
q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	5,70	1,18	5,19	1,80	5,54	1,37
r. Capacidad para redactar informes o documentos	5,91	0,94	5,46	1,30	5,64	1,25
s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	4,48	1,72	3,28	2,02	3,56	1,69
t. Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica	6,14	0,91	5,99	1,38	5,73	1,29
u. Capacidad para tomar decisiones	6,00	0,96	6,04	1,24	5,28	1,38

subcategorías, las cuales dieron origen a la organización de las descripciones de los resultados.

**Categoría “Situación laboral”**

a) **Realización profesional**, donde indican:

[K-01]: “...te permite realizarte mucho más como profesional en el sentido de que te vas perfeccionando día a día, porque lo debes hacer para entregar lo mejor a los estudiantes, y los estudiantes también que te exigen en el fondo que tu vayas incrementando tu conocimiento día a día.”

b) **Inestabilidad laboral**, donde destacan tipo de contrato que poseen:

[K-08]: “Lo que si no cumple es la estabilidad, y eso no lo cumpla por ningún lado porque en la Austral no tengo y en la otra universidad tampoco entonces no hay un contrato de

por medio que diga que tienes un trabajo estable, porque yo trabajo con boleta de honorarios...”

c) **Remuneración**, comentan que si bien trabajan pocas horas al día, la retribución económica que reciben los deja conformes.

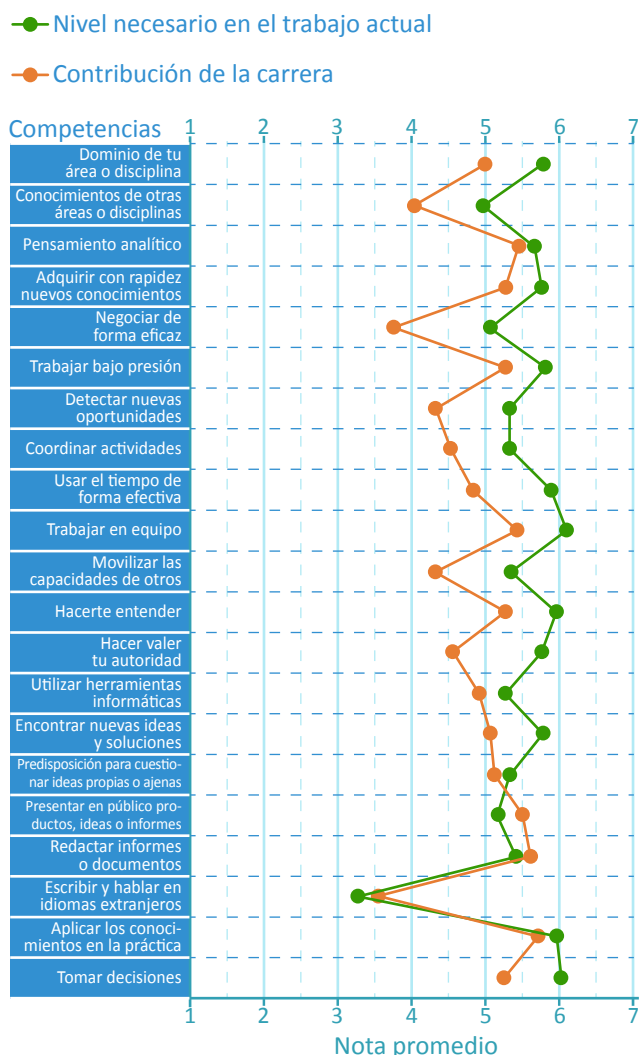
[K-02]: “...yo estoy trabajando poquitas horas y a pesar de eso, gano bien, las pocas horas que trabajo gano bien...”

d) **Jornada laboral**: indican disconformidad respecto a la jornada laboral que poseen.

[K-04]: “...tengo una jornada que no es completa, tengo media jornada en el servicio de salud, un par de jornadas acá y un par de horitas en un hogar en Corral... y no estoy conforme con eso aún, más que nada por la cantidad de horas, ya, porque no he logrado aún completar una jornada pese a tener la disponibilidad...”



Figura 4: En la gráfica se muestra la nota promedio (escala 1-7) que entregaron los kinesiólogos(as) a diferentes competencias respecto al nivel necesario en sus trabajos actuales y la respectiva contribución de la carrera a dicha competencia.



e) Expectativas profesionales.

[K-05]: "...yo siempre me quise desarrollar en el área de pediatría ya, actualmente me desempeño como kinesióloga a cuarto turno de la UPC pediatría, que es decir que abarca el servicio de pediatría en general... cumple perfectamente mis expectativas..."

Categoría "Caracterización profesional"

a) **Formación de pregrado**, todos los entrevistados coinciden en que se diferencian de otras escuelas de kinesiología, por poseer una "visión integral". Asimismo, consideran un punto fuerte en su formación, el énfasis que le otorgaron al razonamiento clínico.

[K-04]: "...en la carrera de kine esta como bien centrado

Tabla 5: Árbol de codificación de los discurso de los profesionales kinesiólogos(as) titulados de la UACH de Valdivia.

Categorías	Códigos
Situación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Crecimiento intelectual.</li> <li>● Situación económica.</li> <li>● Satisfacción profesional.</li> <li>● Inestabilidad laboral.</li> <li>● Cantidad de horas laborales.</li> <li>● Preferencia laboral.</li> </ul>
Caracterización profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Razonamiento clínico.</li> <li>● Investigación.</li> <li>● Atención integral.</li> <li>● Formación profesional.</li> </ul>
Competencias profesionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Compromiso con el conocimiento, la naturaleza y el desarrollo sustentable.</li> <li>● Compromiso con la calidad y la excelencia.</li> <li>● Responsabilidad social.</li> <li>● Habilidad para trabajar en forma autónoma.</li> <li>● Compromiso con la libertad y el respeto a la diversidad.</li> <li>● Habilidades de gestión.</li> <li>● Capacidad de emprendimiento.</li> <li>● Capacidad para negociar.</li> <li>● Conocimiento de otras áreas.</li> <li>● Capacidad para coordinar actividades.</li> </ul>

Tabla 6: Categorías y subcategorías que emergieron de las entrevistas a los profesionales kinesiólogos(as) titulados de la UACH, Valdivia.

Categorías	Subcategorías
Situación laboral	Realización profesional Falta de estabilidad laboral Remuneración Jornada laboral Expectativas profesionales
Caracterización profesional	Formación de pregrado Fomento de la investigación
Competencias profesionales	Competencias Sello Debilidades en la formación de pregrado

en que no sea un proceso protocolar de atención, ya, si no que sea más como un proceso de razonamiento y en base a eso uno entrega la prestación o los servicios que necesite cada uno de los pacientes...en comparación a otros colegas egresados de otras universidades, que es como mucho más seguir un protocolo, hay más análisis encuentro yo de nuestra parte."

b) **Fomento de la investigación**, destacan la importancia que se le otorga a la investigación en pregrado.

[K-07]: "...tiene buena base en investigación científica, que está actualizada, información de artículos científicos actualizados, nos entregan eso y también nos hacen investigar..."

## Categoría “Competencias profesionales”

a) **Competencias sello**, consideraron como más importante en su desempeño profesional “el compromiso con la calidad y la excelencia” y la “responsabilidad social”:

[K-05]: “...porque hay que ser muy responsable... en el trabajo que se desempeña acá, no solamente en una unidad de paciente crítico, sino que en todas las unidades... pero en el desempeño clínico es por el constante estar estudiando, adquiriendo conocimientos... tratando siempre de ser mejor todos los días, para en pro de que los pacientes también estén en buenas manos...”

b) **Debilidades en la formación de pregrado**, todos los kinesiólogos concordaron que el punto más débil son las habilidades de gestión:

[K-02] “...uno llega al trabajo y te piden que organices cosas o que gestiones cosas o que hables con cierto otro jefe o lo que sea y en realidad uno tiene que aplicar personalidad no más o ingeniárselas o buscar por su cuenta...”

[K-01]: “...dentro del quehacer profesional, el tema de la gestión es súper importante, incluso cuando uno busca trabajo, el gestionar algo, uno puede gestionarse su propio trabajo, entonces, en ese sentido es algo que hay que trabajar y que es súper importante desarrollar...”

## Discusión

La complejidad existente en relación a la falta de estudios publicados que pudiesen comparar los resultados obtenidos de la situación laboral de los Kinesiólogos en Chile, impide contrastar con profesionales de otras universidades.

Los resultados de empleabilidad se encuentran por debajo de lo obtenido en otro estudio aplicado a kinesiólogos de otra casa de estudios de nuestro país que poseía una empleabilidad del 97% en el año 2007<sup>23</sup>; sin embargo se encuentra por sobre el promedio nacional, tanto al primer (70,9%) y segundo año post titulación (84,9%)<sup>24</sup>, considerándose un dato importante dado el gran número de titulados que egresan cada año.

En otro aspecto, si bien los participantes calificaron positivamente su satisfacción con su trabajo actual, el 50% de ellos trabaja a honorarios, lo que, para ellos, es sinónimo de inestabilidad laboral y pese a estar

conformes con su remuneración, prefieren un trabajo con contrato indefinido, lo que les brindaría estabilidad laboral y diversos beneficios.

Los participantes consideraron que las competencias más débiles entregadas por la carrera (gestión, negociación, coordinación de actividades, emprendimiento), son aptitudes que consideran fundamentales a la hora de enfrentarse al mundo laboral, ya que no solo se desempeñan como clínicos. No obstante, no sucede lo mismo con la capacidad de comunicarse en el idioma inglés, dado que no lo perciben como una competencia estratégica en su desempeño laboral, coincidiendo con las mismas percepciones obtenidas en otro estudio PROFLEX desarrollado en nuestro país<sup>10</sup>, siendo divergente esta posición a lo que demuestra las competencias y habilidades asociadas a la globalización y movilidad social.

Cabe mencionar, que los participantes también destacaron los puntos fuertes desarrollados en la carrera, como la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad para trabajar bajo presión y el pensamiento analítico, esta última competencia, según los relatos de los entrevistados, caracteriza a un profesional titulado de la UACH. En otro estudio<sup>14</sup>, en donde a pesar de las diferentes realidades educativas, titulados del área de la salud, concuerdan en que una de las competencias fuertes de su formación, es el trabajo en equipo.

Por otro lado, en cuanto a las competencias sello de la UACH, los entrevistados coinciden en que la más utilizada es el compromiso con la calidad y la excelencia, en conjunto con la responsabilidad social, siendo relevante en el compromiso con la comunidad. Lo que las contrasta con los resultados de otros estudios en Latinoamérica<sup>25</sup>, en donde llama la atención que la responsabilidad social, fue considerada dentro de las menos importantes.

El estudio presenta limitaciones metodológicas, como la limitación de procedencia de la muestra cualitativa reducida a la Región de los Ríos.

Por otra parte, se debe tener cautela al momento de generalizar los hallazgos obtenidos, ya que responden a necesidades específicas de una determinada población, y estas pueden cambiar de acuerdo al contexto donde se desempeñe cada profesional. No obstante, estos resultados pueden ser comparados con futuros estudios de profesionales universitarios.

## Conclusión

Los kinesiólogos egresados de la UACh en general califican de forma positiva su situación laboral actual, respecto a su formación profesional, coinciden en que los puntos fuertes desarrollados en la universidad tienen relación con las competencias específicas, y los puntos débiles se relacionan con las competencias genéricas.

Si bien la presente investigación, entrega antecedentes netamente locales, abre las puertas a que otras instituciones de la región y del país repliquen estudios de este tipo, para obtener un mejor conocimiento de las competencias que requieren sus futuros profesionales en base a las necesidades verdaderas del mundo laboral y la comunidad.

## Conflicto de intereses

Los autores declaran no presentar conflictos de intereses.

## Referencias

- Torres, D. Consejo Nacional de Educación: Perspectivas en educación. (2011). *Revista calidad en la educación*, (5).
- González, D. Formación de recursos humanos profesionales en salud. (2006). *Revista Chilena Salud Pública*, 10(1).
- Keenly B. Insight Human Capital: How what you know shapes your lifes. OECD; 2007:104- 11.
- World Health Organization. (2006). Health human resources trends in the Americas: Evidence for action. Informe de un Grupo Científico de la WHO.
- Martínez, R. Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. (2000). *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (26), 65-92.
- Vargas, M. (2008). Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional. Obtenido del IX Congreso Nacional de Investigación Educativa, México.
- Vidal, J. (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios, consejo de coordinación universitaria. Seminario llevado a cabo en Universidad de León, España.
- González, D. Formación de recursos humanos profesionales en salud. (2006). *Revista Chilena de Salud Pública*, 10(1).
- Instituto Tecnológico y de estudios superiores de Monterrey, Red GRADUA2 Asociación Columbus. (2006). Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados.
- Pontificia Universidad Católica de Chile, Centro de medición UC, Escuela de Psicología. (2008). Percepción de la Calidad Actual de los Titulados y Graduados de la Educación Superior Chilena, Santiago.
- Corvalán, O. Estudio comparado de competencias desarrolladas en y fuera de la universidad. (2009) *Revista REDEC*, 2(4).
- Curry, LA., Krumholz, HM., O’Cathain, A., et al Mixed methods in biomedical and health services research (2013). *Journal Circulation Cardiovascular Quality Outcomes*, 6, 119-123.
- Burke, R., Onwuegbuzie, A., & Turner, L. Toward a definition of mixed methods research. (2007). *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2).
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2008). Titulados universitarios y mercado laboral: Proyecto REFLEX. Madrid.
- Marshall, C., y Rossman, GB. (2011). Designing qualitative research. 5a. ed. United States of America: Sage Publications.
- Onwuegbuzie, AJ., & Leech, NL. A call for qualitative power analyses (2007). *Journal Quality & Quantity*, 41, 105-21.
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, BF. The qualitative research interview. (2006). *Journal Medical Education*, 40, 314-21.
- Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. (2007). *International Journal for Quality in Health Care*,



19(6), 349-357.

19. Hsieh, H., y Shannon, SE. Three approaches to qualitative content analysis. (2005). *Journal Quality Health Research*, 15(9), 1277-88.

20. Elo, S., & Kyngäs, H. The qualitative content analysis process. (2008). *Journal Advanced Nursing*, 62(1), 107-15.

21. Onwegbuzie, AJ., & Leech, NL. Validity and qualitative research: an oxymoron?. (2007). *Journal Quality Quantity*, 41, 233-49.

22. Tobin, GA., & Begley, CM. Methodological rigour within a qualitative framework. (2004). *Journal Advanced Nursing*, 48(4), 388-96.

23. Herrera, F., Victoriano, JM., & Lagos, C. Caracterización de la formación y el empleo de los kinesiólogos titulados de la Universidad de Chile en el periodo 2004 – 2006. Una aplicación de la encuesta CHEERS. (2008) *Revista de Kinesiología*, 27(1).

24. Ministerio de educación. Gobierno de Chile. Mifuturo. (2015). Empleabilidad e ingresos, estadísticas por carrera. Recuperado de: <http://www.mifuturo.cl/index.php/futuro-laboral/buscador-por-carrera?tecnico=false&cmbareas=9&cmbinstituciones=3>.

25. Beitone, P., Esquitini, C., González, J., et al (2007). Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe final-Proyecto Tuning-América Latina 2004-2007, España.

## Correspondencia

Ricardo Arteaga San Martín

Dirección de Escuela de Kinesiología, Escuela de Kinesiología, Instituto de Aparato Locomotor y Rehabilitación, Facultad de Medicina, Universidad Austral de Chile.

Rudloff N° 1650, Valdivia, Chile

Celular: 996423842

E-mail: [ricardo.arteaga@uach.cl](mailto:ricardo.arteaga@uach.cl)