

# INSERCIÓN LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN LA CARRERA DE FISIOTERAPIA



## Job placement and professional development of university graduates in physiotherapy career

Sierra, Víctor; Velázquez, Renée

Víctor Sierra

victor.sierra@cu.ucsg.edu.ec

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador

Renée Velázquez

Universidad de La Habana, Cuba

**Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas**

Universidad de Panamá, Panamá

ISSN: 1560-0408

Periodicidad: Semestral

vol. 25, núm. 1, 2023

[revista.societas@up.pa.ac](mailto:revista.societas@up.pa.ac)

Recepción: 20 Julio 2022

Aprobación: 03 Octubre 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3413478004/>

**Resumen:** La inserción laboral y el desarrollo profesional son conceptos fundamentales, y ampliamente estudiados, que describen el proceso a través del cual los individuos acceden y se desarrollan en mercado laboral. Caracterizar la población de interés, de acuerdo con estos parámetros, es vital para mejorar dicho proceso, por lo que se propuso como objetivo, caracterizar la inserción laboral y el desarrollo profesional de los graduados de la carrera de Fisioterapia. Se realiza un estudio observacional, transversal a partir de la aplicación de la técnica documental y la encuesta en una población constituida por 333 graduados universitarios, donde 180 representan la muestra de tipo no probabilístico, por conveniencia. En el estudio se identifican la formación académica, inserción y situación laboral y el desarrollo profesional como las variables principales sobre las que se implementa el estudio, y cuyos resultados muestran el estado actual de la inserción laboral en la sociedad, y la necesidad de trabajar en pos de que las autoridades de conjuntos con el sistema de educación se ocupe más de establecer mejores garantías para la consecución de un empleo y un salario adecuados.

**Palabras clave:** Inserción laboral, formación, desarrollo profesional, graduados, empleo.

**Abstract:** Labor insertion and professional development are fundamental concepts, and widely studied, that describe the process through which individuals access and develop in the labor market. Characterizing the population of interest, according to these parameters, is vital to improve said process, for which the objective was to characterize the labor insertion and professional development of the graduates of the Physiotherapy career. An observational, cross-sectional study is carried out from the application of the documentary technique and the survey in a population made up of 333 university graduates, where 180 represent the non-probabilistic sample, for convenience. The study identifies academic training, insertion and employment situation and professional development as the main variables on which the study is implemented, and whose results show the current state of labor insertion in society, and the need to work in order for the authorities in conjunction with the education system to be more concerned with establishing better guarantees for obtaining an adequate job and salary.

**Keywords:** Labor insertion, training, professional development, graduates, job.

## INTRODUCCIÓN

A través de la historia la economía y la educación han sido dos áreas independientes de estudio con intereses propios. Aunque en la actualidad los economistas han centrado su atención en el campo educativo, éste se ha visto particularmente influenciado por el interés de los gobiernos en la relación entre la formación académica de los individuos y el desarrollo económico de los países. Las relaciones entre economía y educación se presentan en múltiples situaciones; Coraggio (1992) establece que “a través de los procesos de enseñanza-aprendizaje, los agentes educativos producen, reciclan o transforman recursos humanos específicos, que pueden ser utilizados en las actividades económicas de producción o reproducción”. (p.3).

Uno de los principales aspectos sobre los que la llamada economía de la educación ha concentrado su interés es la vinculación entre la educación, la ocupación y el mercado laboral. Sin duda, mucho ha cambiado el panorama mundial desde mediados del siglo pasado, tiempos en los cuales era más sencillo demostrar que la educación podía garantizar la consecución de un empleo y un salario adecuados (Sierra & Velázquez, 2022).

La universidad como agente de cambio ejerce una función social formando a los individuos como agentes productivos los cuales desarrollarán sus capacidades y, a través del trabajo realizado, participarán en el desarrollo de las naciones. Es básicamente la formación recibida en la universidad la que debería permitir completar el proceso de inserción laboral en el mercado. Si bien, históricamente se ha aceptado que la educación es un factor importante en el acceso al mercado laboral y a mejores oportunidades de empleo, lo que no está del todo claro es que constituya un factor imprescindible respecto al acceso a mejores retribuciones salariales.

El término inserción laboral se utiliza habitualmente para referirse al proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica de un país. “Dentro del complejo proceso de inserción laboral, las cualidades y factores socio-personales como la autonomía, la responsabilidad, la creatividad, la cooperación y apoyo para el bien común, la empatía, la motivación, etc., adquieren cada día más peso” (Martínez-Rodríguez & Carmona, 2010, p. 115).

Pelayo (2012), citando a Bisquerra (1992), define la inserción laboral como “un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (p. 18). Pelayo también hace referencia a los términos de empleabilidad y ocupabilidad. Refiriéndose al primero, y citando a Orgemer (2002) indica que se trata de “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”; mientras que la ocupabilidad se refiere a “la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral” (p.18). Es importante señalar que el llamado proceso de inserción laboral no hace referencia únicamente al acceso del individuo al mercado de trabajo, en términos de “conseguir un empleo”, sino también a la capacidad de poder adaptarse y desarrollarse en el puesto de trabajo. Es justamente en este punto, cuando la figura de la universidad y particularmente su función como agente formador y educativo se vuelve más relevante. Es justamente esa formación y también los conocimientos adquiridos, los que deberán facilitar el proceso de adaptación y desarrollo del joven salido de las aulas universitarias al mercado laboral. De acuerdo con Martínez-Rodríguez & Carmona (2010) la inserción laboral es una tarea novedosa, propia del campo educativo, del social y del empleo; su complejidad requiere conocimiento del mercado laboral, conocimiento del tejido productivo, adecuación del sistema educativo y conocimiento del tejido social que

rodea a las personas susceptibles de insertarse, conocimientos pedagógicos para el diseño de planes y acciones de intervención socioeducativos. (p. 119).

Aristegui (2013) establece la necesidad de adecuar la educación y formación a las demandas del mercado, a través de las competencias transversales y las específicas de cada profesión. Entre las competencias transversales incluye la competencia digital, la capacidad de trabajo en equipo y el manejo de idiomas. “La colaboración entre el mundo laboral y el formativo puede tomar como eje de colaboración las competencias profesionales. Estas centran el diseño de la formación y son consideradas centrales en los procesos de selección del personal trabajador” (p.46). Según García-Blanco & Cárdenas-Sempértegui, (2017) durante la última década del siglo pasado y la primera del presente, varios autores (Rose, 1991; Figuera, 1996; Álvarez, 1999; Gallardo, 2003; Romero et al., 2004; Campos, 2010; Rodríguez, 2013, García-Blanco & Sempértegui, 2018; López, 2021) han realizado contribuciones a la definición de “inserción laboral”. En este sentido, se puede entender la “inserción laboral” como un proceso que implica el trayecto del individuo a la vida productiva, pero que lejos de terminar con la ocupación de una plaza de trabajo resalta la importancia de buscar la estabilidad laboral, para lo cual cobra importancia la capacidad de las personas para adaptarse a los requerimientos del entorno en el que se desarrollará su trabajo.

Respecto al desarrollo profesional, Fernández (2002) dice que se trata de “un proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones” (p. 67). Además, añade que existen varios modelos de desarrollo profesional descritos en la literatura, sin concluir cuál de ellos es mejor. Por su parte, Madero (2010) reconoce que “si las personas encuentran dentro de la empresa posibilidades de promoción en su carrera y crecimiento profesional se sentirán más satisfechas y permanecerán colaborando más tiempo, lo que originará que contribuyan indudablemente con los resultados de la organización” (p. 111). Así entonces, se puede decir que existe una relación directa entre el nivel de satisfacción de los empleados respecto al tiempo de permanencia en la empresa y su nivel de colaboración en la misma. Por tanto, se pudiera entender el desarrollo profesional como un proceso en el cual las personas se van formando, adaptando y creciendo en el entorno laboral en el cual se desempeñan, gracias a los conocimientos adquiridos en sus estudios formales e informales, así como también a la experiencia acumulada en el propio entorno laboral. En este contexto, la satisfacción del trabajador se verá condicionada por las retribuciones recibidas, las cuales, a criterio de diversos autores, pueden ser de dos tipos: económicas y no económicas.

En el estudio desarrollado por Madero (2010), éste hace una identificación de lo que constituye la diferencia entre las recompensas financieras y no financieras. Al respecto, define las recompensas financieras o monetarias como aquellas que incluyen el sueldo base, pagos por desempeño, pagos de variables o bonos y otros incentivos financieros. Estas recompensas se clasifican como recompensas transaccionales porque se otorgan con base en los resultados entre el empleado y el empleador. Respecto a las recompensas no financieras o no monetarias, estas incluyen el reconocimiento, la responsabilidad, la autonomía, la oportunidad para el desarrollo de habilidades, oportunidades de carrera, calidad de vida y equilibrio de trabajo y vida. Estas recompensas se clasifican como recompensas relacionales porque están relacionadas con el aprendizaje, la experiencia laboral y el desarrollo de los trabajadores. Normalmente, se considera que las recompensas no financieras complementan las recompensas financieras, pero éstas también tienen importancia en la motivación y productividad de los trabajadores. (p. 112)

Así entonces, el desarrollo profesional es un proceso de evolución y enriquecimiento que experimenta el trabajador en la empresa en la cual desempeña sus labores. No puede ser objeto de análisis independientemente de la formación adquirida en su etapa universitaria, además se debe considerar la experiencia que adquiere en su lugar de trabajo y el reconocimiento que ello le puede reportar. Balseiro et al. (2012) señalan que “comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vistas a lograr objetivos dentro de la organización. Implica crecer como persona y realizarse en su trabajo como una necesidad inherente a los individuos” (p.18).

Por su parte, el mercado y la economía no son constantes y suelen verse afectados de forma periódica por diversos factores. Esto provoca desequilibrios y problemas sociales, como pueden ser el desempleo o subempleo, la inestabilidad laboral, niveles inadecuados de inserción laboral, polarización de la riqueza y por supuesto el insuficiente desarrollo profesional.

Varios autores, entre los que destacan Dalmau, Llinares, & Sala (2013), Fachelli & Planas (2014), Gómez (2012), González & Martínez (2015), Larrañaga, Cabezas, & Dussaillant (2014), Pastor & Peraita (2014), entre otros, han desarrollado trabajos destinados a analizar la relación entre la educación y el proceso de inserción laboral de los graduados universitarios. En parte, porque todavía se sienten los efectos de la última crisis financiera mundial, en parte porque las necesidades del mercado laboral se han modificado y se han adaptado al contexto actual, el panorama mundial respecto a los niveles de ocupación y empleo no se puede considerar el más deseable.

En su informe “World Employment and Social Outlook: Trends 2017”, la Organización Internacional del Trabajo (2017) establecía que el crecimiento económico a nivel mundial, el año 2016, sería el más bajo en los últimos seis años, y las perspectivas de crecimiento para los años 2017 y 2018 serían más bien moderadas. Debido a ello se genera una especial preocupación sobre la capacidad de la economía para proveer empleos suficientes, mejorar la calidad de los empleos existentes y democratizar los beneficios del crecimiento. En el mismo informe se indica que los niveles de desempleo se mantendrían elevados en el corto plazo, motivado además por el incremento de la oferta de trabajo.

Las previsiones del crecimiento del desempleo supondrían que el número de personas afectadas superen los 200 millones en el 2017. En el caso de América Latina y el Caribe, esta proyección alcanzaría una tasa del 8,4 por ciento. A esto habría que añadir: las diferencias en cuanto a las oportunidades de trabajo, según el género; la decisión de emigrar en busca de mejores oportunidades, debido a la escasez de empleo y los problemas sociales derivados. En este último aspecto, en América Latina y el Caribe, en el período 2009-2016, la proporción de personas dispuestas a buscar mejor fortuna en el extranjero rondaba el 30 por ciento. Tampoco los niveles de retribución salarial se ven exentos de malas perspectivas. En su “Informe mundial sobre Salarios”, la Organización Internacional del Trabajo (2016) ponía de manifiesto que la inequidad salarial no se define sólo por las competencias y el perfil del individuo (como el nivel de instrucción, la edad o la antigüedad en el puesto), también hay otra serie de factores, como el género, el tamaño de la empresa, el tipo de contrato y los sectores a los que pertenecen los trabajadores. Las estadísticas de una muestra de países desarrollados y en desarrollo dan cuenta de que un título universitario no garantiza un empleo bien remunerado.

La crisis económica mundial, que afecta también a la región, ha dejado constancia de su peso en los indicadores relacionados con el empleo y los niveles salariales de la población también el en Ecuador, cuya realidad económica y social no ofrece buenas perspectivas. El Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador (2016) en la presentación de los indicadores laborales, actualizados al mes de marzo del año 2016, presenta la composición de la población económicamente activa según la condición de actividad. Según esos indicadores, el empleo adecuado representa el 41,0%, el empleo inadecuado el 53,7% y el desempleo el 5,3%. Con relación al mismo período en el año anterior, se observa un crecimiento importante del nivel de desempleo, en detrimento del empleo adecuado.

Según las cifras del estudio citado el ingreso laboral promedio de una persona con empleo es de 473,54 USD. Existe una diferencia en el nivel de ingresos, en función del sexo, siendo más elevado en el caso de los hombres de (588,88 USD) que en las mujeres (415,54 USD). Por otra parte, en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), el Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador, Comisión de Transición hacia el Consejo de Igualdad de Género, & ONU Mujeres (2013) señalan que los ingresos promedio a nivel nacional de la población ocupada, según su nivel de instrucción son: primaria (280 USD), secundaria (407 USD), superior/posgrado (708 USD).

En el caso de la carrera de Fisioterapia de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la información referente a la inserción laboral y el desarrollo profesional de sus graduados es todavía muy escasa y requiere un seguimiento más detallado y profundo. En este contexto, el objetivo del presente trabajo es caracterizar la inserción laboral y el desarrollo profesional de los graduados de la carrera de Fisioterapia, con la finalidad de que dicha información contribuya a definir acciones relacionadas con la demanda real del mercado laboral su consecuente oferta académica curricular.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología utilizada en el presente trabajo se desarrolló buscando alcanzar el objetivo propuesto, para lo cual se tomó en cuenta los siguientes aspectos:

### Diseño

El diseño del trabajo corresponde a un estudio observacional, de corte transversal. La recolección de datos se realizó en diversas etapas, desde finales de 2019 a inicios de 2020, para lo cual se utilizaron diversos mecanismos para el desarrollo de las encuestas generadas, siendo presencial en unos casos y también a través de medios virtuales cuando existían limitaciones geográficas e incluso limitaciones generadas por el confinamiento al inicio de la pandemia mundial.

### Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo constituida por los trescientos treinta y tres graduados de la carrera de Terapia Física, titulados a lo largo de toda su historia desde la primera promoción en el año 2012 hasta la promoción del año 2019. La muestra se determinó utilizando la fórmula para el cálculo del tamaño muestral para poblaciones conocidas y el tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico, por conveniencia; estuvo conformada por 180 graduados, de los cuales 119 pertenecían al sexo femenino y 61 al masculino. A los individuos que conformaron la muestra se les solicitó llenar la encuesta dirigida a los graduados de la carrera, preparada específicamente para el estudio.

### Técnicas e instrumentos utilizados

Las técnicas de recolección de información utilizadas fueron la documental y la encuesta. Para el efecto, se diseñaron los instrumentos respectivos de acuerdo con las necesidades y objetivo del presente trabajo. Para la concepción y diseño de los instrumentos utilizados se tomó en consideración el formato oficial utilizado por la universidad y se lo adaptó a las necesidades y requerimientos particulares de la carrera de Fisioterapia; para ello se consideró la participación de la Comisión Académica de la carrera y los miembros vinculados con las actividades de seguimiento a graduados, asegurando así la pertinencia y calidad del instrumento final resultante. Así, se realizó un levantamiento de información mediante el cuestionario diseñado, realizando la encuesta al grupo de graduados seleccionados.

### Variables

La información recolectada, además de los datos generales, para el diagnóstico se organizó en función de las siguientes variables:

- Ø Formación académica
- Ø Inserción y situación laboral
- Ø Desarrollo profesional y competencias

### Análisis estadístico

Para el análisis estadístico se utilizó el paquete IBM SPSS versión 25, aplicando métodos descriptivos para las variables de estudio, presentando sus resultados en formatos de tablas o figuras de acuerdo con cada caso. Para la comparación de grupos se utilizó la prueba no paramétrica chi cuadrado cuando las variables eran categóricas; en el caso de las variables ordinales se utilizó la prueba no paramétrica U-Mann Whitney. Además, para la validación y análisis de fiabilidad de los instrumentos utilizados se utilizó la prueba de fiabilidad alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,827$ ).

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados del trabajo se clasificaron y se presentan siguiendo el orden de las variables indicadas en el apartado anterior.

**TABLA 1**  
Formación Académica

Tabla 1  
Formación Académica

|                              |           | Hombres<br>(n=61) |       | Mujeres<br>(n=119) |       | Total (n=180) |       | p-valor |
|------------------------------|-----------|-------------------|-------|--------------------|-------|---------------|-------|---------|
|                              |           | n                 | %     | n                  | %     | n             | %     |         |
| Título de 4to nivel          | Si        | 2                 | 3,3%  | 4                  | 3,4%  | 6             | 3,3%  | 0,976   |
|                              | No        | 59                | 96,7% | 115                | 96,6% | 174           | 96,7% |         |
| Otro título relevante        | Diplomado | 5                 | 8,2%  | 6                  | 5,0%  | 11            | 6,1%  | 0,413   |
|                              | Otro      | 6                 | 9,8%  | 7                  | 5,9%  | 13            | 7,2%  |         |
|                              | N/A       | 50                | 82,0% | 106                | 89,1% | 156           | 86,7% |         |
| Estudios superiores en curso | Diplomado | 5                 | 8,2%  | 1                  | 0,8%  | 6             | 3,3%  | 0,023*  |
|                              | Maestría  | 10                | 16,4% | 11                 | 9,2%  | 21            | 11,7% |         |
|                              | Otro      | 2                 | 3,3%  | 3                  | 2,5%  | 5             | 2,8%  |         |
|                              | N/A       | 44                | 72,1% | 104                | 87,4% | 148           | 82,2% |         |

En la Tabla 1, respecto a la formación académica de los graduados, se puede observar un reducido grupo (3,3%) que cuenta con título de cuarto nivel; por otro lado, también se aprecia un grupo minoritario que tiene otro título relevante relacionado con su formación académica (13,3%). Finalmente, en cuanto a los estudios superiores en curso, destaca un 11,7% que cursa una maestría y un 6,1% que realiza un diplomado u otro estudio superior. Cabe señalar que en los estudios superiores en curso se encontraron diferencias estadísticamente significativas ( $p < 0,05$ ) entre los grupos conformados por hombres y mujeres; 27,9% de varones realizan algún estudio superior en la actualidad, mientras que sólo un 12,6% de las mujeres lo hacen también.

**TABLA 2**  
Inserción Laboral

Tabla 2  
Inserción Laboral

|                             |             | Hombres<br>(n=61) |       | Mujeres (n=119) |       | Total (n=180) |       | p-valor |
|-----------------------------|-------------|-------------------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|---------|
|                             |             | n                 | %     | n               | %     | n             | %     |         |
| Situación laboral actual    | Trabajando  | 52                | 85,2% | 101             | 84,9% | 153           | 85,0% | 0,947   |
|                             | Desempleado | 9                 | 14,8% | 18              | 15,1% | 27            | 15,0% |         |
| Número de trabajos actuales | uno         | 37                | 60,7% | 78              | 65,5% | 115           | 63,9% | 0,595   |
|                             | dos         | 14                | 23,0% | 22              | 18,5% | 36            | 20,0% |         |
|                             | tres        | 1                 | 1,6%  | 1               | 0,8%  | 2             | 1,1%  |         |

En cuanto a la situación laboral, en la Tabla 2, se puede observar que una gran mayoría de los graduados se encuentra laborando (85,0%) frente a un grupo minoritario que no lo está haciendo (15,0%). también destaca que exista un 63,9% del grupo de graduados que tienen un sólo trabajo, mientras un 20% de ellos tiene dos trabajos y un 1,1% hasta tres trabajos. No se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos ( $p > 0,05$ ).

**TABLA 3**  
Situación de empleo Trabajo principal

Tabla 3  
Situación de empleo Trabajo principal

|                                                                 |               | Hombres (n=52) |       | Mujeres (n=101) |        | Total (n=153) |       | p-valor |
|-----------------------------------------------------------------|---------------|----------------|-------|-----------------|--------|---------------|-------|---------|
|                                                                 |               | n              | %     | n               | %      | n             | %     |         |
| Relación laboral                                                | Empresario    | 5              | 9,6%  | 4               | 4,0%   | 9             | 5,9%  | 0,129   |
|                                                                 | Cuenta propia | 13             | 25,0% | 39              | 38,6%  | 52            | 34,0% |         |
|                                                                 | Dependencia   | 34             | 65,4% | 58              | 57,4%  | 92            | 60,1% |         |
| Relación entre el trabajo desempeñado y los estudios realizados | No            | 1              | 1,9%  | 0               | 0,0%   | 1             | 0,7%  | 0,340   |
|                                                                 | Si            | 51             | 98,1% | 101             | 100,0% | 152           | 99,3% |         |

La Tabla 3 muestra la relación laboral que tienen los graduados que se encuentran vinculados al mercado laboral a través de su trabajo principal. En ella se aprecia un grupo mayoritariamente importante (60,1%) que desarrolla sus actividades en relación de dependencia, frente a un 34,0% que labora por cuenta propia. También se aprecia una mayoría amplia en lo que respecta a la relación entre el trabajo desempeñado y los estudios realizados (99,3%). En cuanto a los grupos conformados de acuerdo con el sexo, no se encontraron diferencias significativas ( $p > 0,05$ ).

Además, hay treinta y seis graduados que tienen un segundo trabajo de los cuales treinta (78,9%) laboran por cuenta propia y seis de ellos (15,8%) lo hacen en relación de dependencia. Finalmente, sólo dos graduados tienen hasta un tercer trabajo, por cuenta propia.

**TABLA 4**  
Situación de empleo en empresa Trabajo principal

Tabla 4  
Situación de empleo en empresa Trabajo principal

|                          |                 | Hombres (n=39) |       | Mujeres (n=62) |       | Total (n=101) |       | p-valor |
|--------------------------|-----------------|----------------|-------|----------------|-------|---------------|-------|---------|
|                          |                 | n              | %     | n              | %     | n             | %     |         |
| Tipo de contrato         | Indefinido      | 26             | 66,7% | 34             | 54,8% | 60            | 59,4% | 0,239   |
|                          | Temporal        | 13             | 33,3% | 28             | 45,2% | 41            | 40,6% |         |
| Tipo de empresa          | Privada         | 29             | 74,4% | 52             | 83,9% | 81            | 80,2% | 0,439   |
|                          | Pública         | 7              | 17,9% | 8              | 12,9% | 15            | 14,9% |         |
|                          | Mixta           | 3              | 7,7%  | 2              | 3,2%  | 5             | 5,0%  |         |
| Actividad de la empresa  | Salud           | 33             | 84,6% | 44             | 71,0% | 77            | 76,2% | 0,137   |
|                          | Servicios       | 5              | 12,8% | 7              | 11,3% | 12            | 11,9% |         |
|                          | Educación       | 0              | 0,0%  | 5              | 8,1%  | 5             | 5,0%  |         |
|                          | Deportes        | 1              | 2,6%  | 6              | 9,7%  | 7             | 6,9%  |         |
| Nivel o cargo ocupado    | Directivo       | 5              | 12,8% | 5              | 8,1%  | 10            | 9,9%  | 0,689   |
|                          | Administrativo  | 1              | 2,6%  | 1              | 1,6%  | 2             | 2,0%  |         |
|                          | Operativo       | 33             | 84,6% | 56             | 90,3% | 89            | 88,1% |         |
| Antigüedad en la empresa | 1 a 12 meses    | 19             | 48,7% | 37             | 59,7% | 56            | 55,4% | 0,360   |
|                          | 13 a 24 meses   | 10             | 25,6% | 12             | 19,4% | 22            | 21,8% |         |
|                          | 25 a 36 meses   | 6              | 15,4% | 6              | 9,7%  | 12            | 11,9% |         |
|                          | más de 36 meses | 4              | 10,3% | 7              | 11,3% | 11            | 10,9% |         |

En la Tabla 4 se presenta la información de la situación de empleo de aquellos graduados que están vinculados al mercado laboral a través de su trabajo principal en una empresa. En cuanto al tipo de empresa, destaca la participación mayoritariamente en el sector privado (80,2%); en cuanto a la actividad de la empresa, el sector salud es el que demanda mayormente el concurso de los graduados (76,2%); con respecto al cargo ocupado, una amplia mayoría lo hace en un nivel operativo (88,1%); finalmente, un 77,2% del grupo se

encuentra en el rango de uno a veinticuatro meses de antigüedad en la empresa. No se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos ( $p > 0,05$ ). Existen seis graduados que tienen un segundo trabajo en la empresa privada, vinculadas con el sector salud; ninguno tiene un tercer trabajo en la empresa privada.

En la Figura 1 se observan los niveles de ingresos mensuales de los graduados en su trabajo principal. Destaca el nivel de 400 USD a 799 USD con un 52,9% del grupo, seguido de los niveles de 800 USD a 1.199 USD (19,6%) y de menos de 400 USD (19,6%); apenas un 7,9% el grupo recibe ingresos superiores a los 1.200 USD. Es importante señalar que se encontraron diferencias estadísticamente significativas ( $p < 0,05$ ) entre los grupos conformados por los hombres y las mujeres; el 88,5% de los varones perciben un ingreso menor o igual a 1.200 USD, mientras que en el caso de las mujeres este grupo representa un 94,1%.

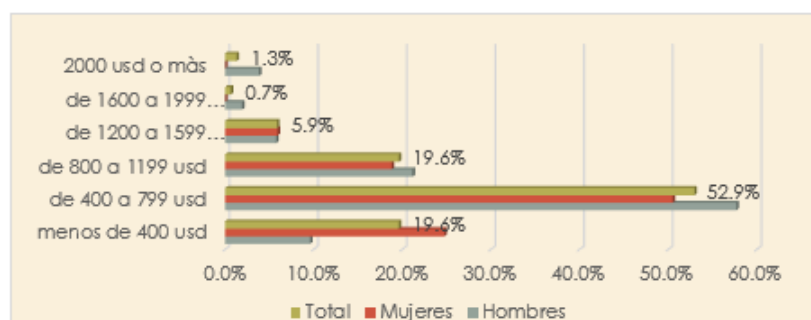


FIGURA 1:  
Ingreso mensual de los graduados en su trabajo principal

TABLA 5  
Situación de desempleo

Tabla 5  
Situación de desempleo

|                                             |                      | Hombres (n=9) |       | Mujeres (n=18) |       | Total (n=27) |       | p-valor |
|---------------------------------------------|----------------------|---------------|-------|----------------|-------|--------------|-------|---------|
|                                             |                      | n             | %     | n              | %     | n            | %     |         |
| Motivo de desempleo                         | Decisión personal    | 0             | 0,0%  | 3              | 16,7% | 3            | 11,1% | 0,569   |
|                                             | Estudios             | 3             | 33,3% | 6              | 33,3% | 9            | 33,3% |         |
|                                             | No encuentra         | 3             | 33,3% | 7              | 38,9% | 10           | 37,0% |         |
|                                             | Viajes               | 1             | 11,1% | 1              | 5,6%  | 2            | 7,4%  |         |
|                                             | Otros                | 2             | 22,2% | 1              | 5,6%  | 3            | 11,1% |         |
| Buscando trabajo                            | No                   | 6             | 66,7% | 11             | 61,1% | 17           | 63,0% | 0,778   |
|                                             | Si                   | 3             | 33,3% | 7              | 38,9% | 10           | 37,0% |         |
| Tiempo transcurrido desde el último trabajo | 1 a 12 meses         | 7             | 77,8% | 11             | 61,1% | 18           | 66,7% | 0,495   |
|                                             | 13 a 24 meses        | 2             | 22,2% | 7              | 38,9% | 9            | 33,3% |         |
| Principal dificultad para conseguir trabajo | Escasez de oferta    | 7             | 77,8% | 14             | 77,8% | 21           | 77,8% | 0,677   |
|                                             | Falta de experiencia | 2             | 22,2% | 4              | 22,2% | 6            | 22,2% |         |

En referencia a la situación de desempleo, la cual se muestra en la Tabla 5, se pueden apreciar varios indicadores que describen esta realidad. Así, los principales motivos de desempleo son los estudios en curso (37,0%) y el no encontrar un trabajo a pesar de estar buscándolo (33,3%). Un 63,0% del grupo declara que no está buscando trabajo, por diversos motivos. Respecto al tiempo transcurrido desde su último trabajo, el 66,7% declaró estar en el intervalo de un año. Finalmente, casi un 78% del grupo señala la escasez de oferta como la principal dificultad para conseguir trabajo. No se encontraron diferencias significativas ( $p > 0,05$ ) entre los varones y las mujeres.

La Figura 2 presenta una visión del desarrollo profesional, a través de diferentes indicadores que dan cuenta de los reconocimientos y oportunidades recibidos por los graduados en las empresas en las que laboran. Al menos un 67% de ellos han recibido al menos un curso de capacitación al año. Un amplio porcentaje

de los graduados ha tenido la oportunidad de poner en práctica sus ideas o planes de innovación en la empresa (77,2%), exponer sus conocimientos en la práctica diaria (94,6%) y fundamentalmente el 100% de ellos declaró que se encuentra desarrollando la actividad para la que fue contratado. Por el contrario, un grupo mayoritario reconoce que no ha recibido algún tipo de promoción (80,4%), no existen planes de promoción o ascenso en la empresa (58,7%) y tampoco ha sido reconocido con un incentivo económica por su trabajo (66,3%); sin embargo, un 58,7% del grupo indica que sí han sido reconocidos con algún incentivo no económico. No se encontraron diferencias significativas ( $p > 0,05$ ) entre los varones y las mujeres.

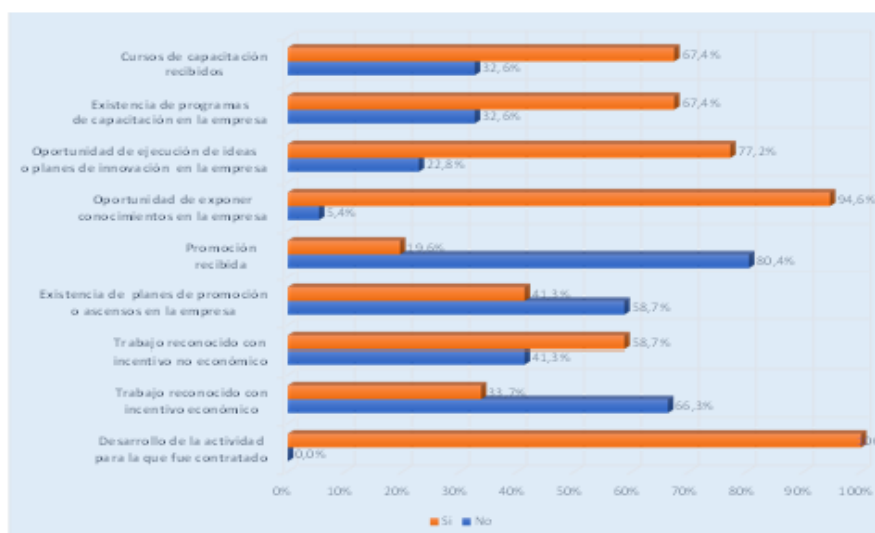
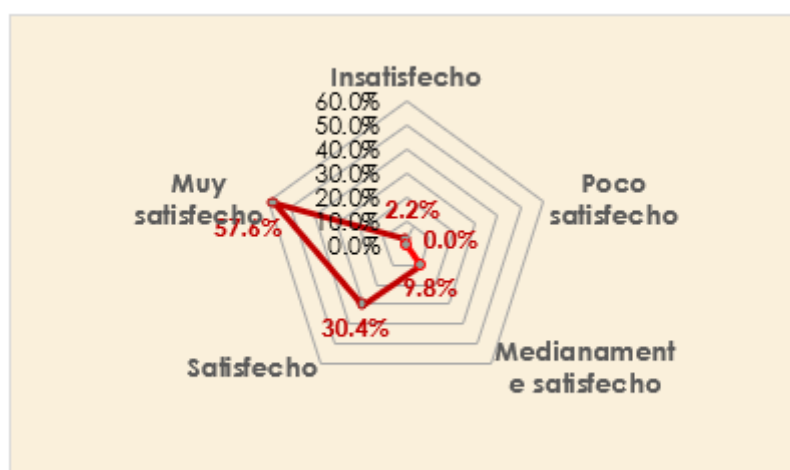


Figura 2: Oportunidades y reconocimientos en la empresa en la que labora

Respecto al grado de satisfacción con el puesto de trabajo realizado en la empresa en la que prestan sus servicios, como se aprecia en la Figura 3, un 57,6% de este grupo afirma sentirse muy satisfecho, mientras que el 30,4% se siente satisfecho; sólo el 12% se siente medianamente satisfecho o insatisfecho. No se encontraron diferencias significativas ( $p > 0,05$ ) entre el grupo de hombres y el de mujeres.

Figura 3: Grado de satisfacción con el puesto de trabajo desempeñado



La Figura 4 muestra una relación de distintos indicadores considerados en mayor o menor medida al momento de conceder una promoción o mejora salarial en las empresas, de acuerdo con lo indicado por los graduados. Así, se consideran muy importantes o importantes de forma mayoritaria la formación académica

(87,0%), el nivel de desempeño (88,0%), experiencia (83,7%), manejo de las relaciones humanas (87,0%). Sólo la antigüedad en la empresa escapa de esta tendencia, situándose en un discreto 54,3%. Tampoco se encontraron diferencias significativas ( $p > 0,05$ ) entre el grupo de varones y el de mujeres.

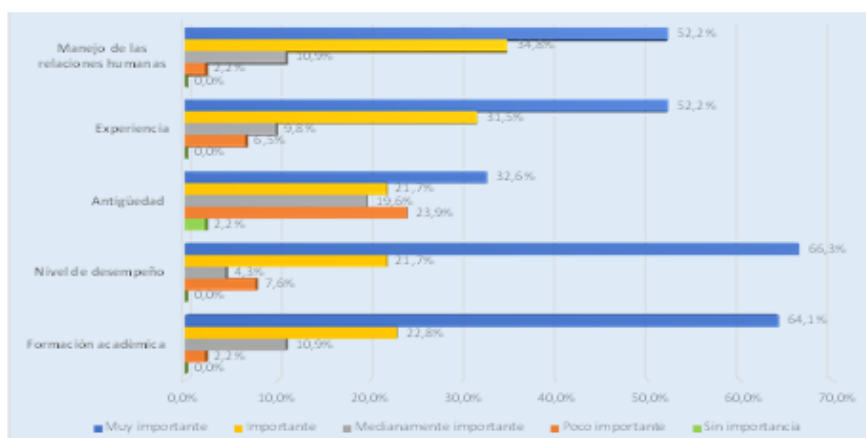


FIGURA 4:  
Importancia de atributos y valores para la promoción o mejora salarial

La Figura 5 muestra las limitaciones en el desarrollo profesional a las que deben hacer frente los graduados que se encuentran laborando. Destacan por presentarse regularmente, con frecuencia o siempre: la deficiencia en la formación académica (34,0%), el desconocimiento de idiomas (28,8%), la falta de conocimiento actualizado (27,5%). Cabe resaltar que solamente en el caso de las limitaciones por falta de motivación se encontraron diferencias estadísticamente significativas ( $p < 0,05$ ) entre el grupo conformado por los varones y el grupo conformado por las mujeres.

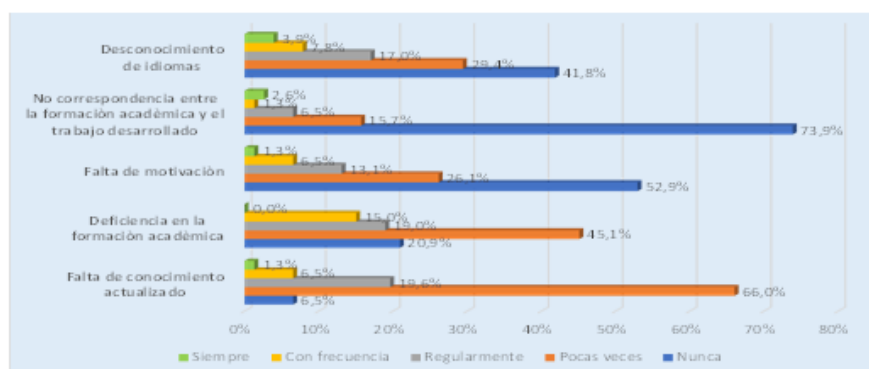


FIGURA 5:  
Limitaciones en el Desarrollo Profesional

inalmente, con respecto al uso de las distintas competencias, por parte de los graduados en su actividad laboral, destacan por presentarse con frecuencia o siempre: las habilidades de comunicación y relaciones interpersonales (96,7%), la capacidad de adaptación (92,8%), la planificación y organización (91,5%), la toma de decisiones y resolución de conflictos (86,9%), la capacidad de trabajo en equipo (85,6%), la creatividad e innovación (84,3%), el liderazgo y la capacidad de persuasión (79,1%). Las competencias menos frecuentes en su utilización son: el análisis de datos (54,9%) y las herramientas informáticas y otros idiomas (49,7%). En este apartado no se encontraron diferencias significativas ( $p > 0,05$ ) entre el grupo de hombres y el de mujeres.

Finalmente, con respecto al uso de las distintas competencias, por parte de los graduados en su actividad laboral, destacan por presentarse con frecuencia o siempre: las habilidades de comunicación y relaciones

interpersonales (96,7%), la capacidad de adaptación (92,8%), la planificación y organización (91,5%), la toma de decisiones y resolución de conflictos (86,9%), la capacidad de trabajo en equipo (85,6%), la creatividad e innovación (84,3%), el liderazgo y la capacidad de persuasión (79,1%). Las competencias menos frecuentes en su utilización son: el análisis de datos (54,9%) y las herramientas informáticas y otros idiomas (49,7%). En este apartado no se encontraron diferencias significativas ( $p > 0,05$ ) entre el grupo de hombres y el de mujeres.

El estudio presente caracteriza la inserción laboral y el desarrollo profesional de los graduados universitarios de la carrera de fisioterapia, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. A juicio de los autores, constituye uno de los primeros trabajos de este tipo en el área de la fisioterapia, en la localidad.

Se observa una proporción mayoritaria (85%) que se encuentra laborando, de ese grupo el 20% tiene al menos dos trabajos. También es interesante destacar que un 60,1% de aquellos que están trabajando lo están haciendo en relación de dependencia y una amplia mayoría (99,3%) que manifiesta que el trabajo que desempeñan guarda relación con los estudios realizados. Del 15% del grupo que conforman los profesionales desempleados, el 37% señala que no encuentra trabajo a pesar de buscarlo y subraya que la causa principal es la escasez de oferta laboral. Estas cifras difieren respecto a los valores reconocidos por el INEC en sus indicadores laborales del año 2016, que señalan un desempleo del 5,3% y un empleo adecuado del 41%; también difieren respecto al informe de la OIT, del año 2017, en el cual se había previsto que la cifra de desempleo para América Latina y El Caribe alcanzaría el 8,4%.

En cuanto a los niveles salariales, casi el 53% de quienes están trabajando perciben un salario cuyo nivel va de 400 USD a 799 USD, mientras que aproximadamente un 20% percibe un salario cuyo nivel va de 800 USD a 1.199 USD. La diferencia es estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ) al comparar el grupo de hombres y mujeres. En el caso de quienes tienen un segundo trabajo, estos representan el 42,1% para aquellos que perciben un salario cuyo nivel va de 400 USD a 799 USD y un 10,5% para aquellos que perciben un salario cuyo nivel va de 800 USD a 1.199 USD. Por su parte, el citado estudio del INEC, 2016 establece que el ingreso laboral promedio de una persona con empleo es de 473,54 USD, mientras que en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), del año 2013, se señala que los ingresos promedio a nivel nacional de la población ocupada, según su nivel de instrucción son: primaria (280 USD), secundaria (407 USD), superior/posgrado (708 USD), existiendo diferencias importantes en los ingresos dependiendo del género.

Respecto al desarrollo profesional, si bien es cierto que se destaca el haber recibido capacitación y la posibilidad de contribuir con ideas propias en las empresas en las que laboran, un 80,4% reconoce no haber recibido ningún tipo de promoción y casi un 60% señala que en las empresas no existen planes de promoción o ascenso. También se destaca la poca existencia de reconocimientos económicos, pero en cambio se reconocen los reconocimientos no económicos. Alrededor del 58% se siente muy satisfecho con el puesto de trabajo en la empresa para la cual labora. Por su parte, respecto a las limitaciones en el desarrollo profesional, destacan la deficiencia en la formación académica, el desconocimiento de idiomas, la falta de conocimiento actualizado.

## CONCLUSIONES

Existe un porcentaje de profesionales del área de fisioterapia en situación de desempleo superior al señalado en las estadísticas locales e internacionales; en cuanto a su remuneración salarial casi un 30% percibe niveles superiores a los 800 USD. Las limitaciones existentes, reveladas en el presente estudio se pueden sintetizar en la escasa información de estudios similares que permitan comparar adecuadamente los resultados de esta investigación. Por otro lado, en el aspecto metodológico también debe mencionarse las relacionadas con el tamaño muestral y el tipo de muestreo utilizado; si bien es cierto se cumple con el cálculo y el proceso de selección de forma correcta, la intención original era incluir al total de la población objeto de estudio, lo cual no fue posible debido al comienzo de la pandemia.

El presente trabajo se destaca por estar entre los primeros que centran su interés en los graduados de la carrera de fisioterapia a nivel local, lo que lo convierte en un referente importante para el análisis de la situación laboral de estos profesionales. Por ello, se recomienda realizar otros estudios similares que permitan ampliar el tamaño de la población estudiada y tener así un panorama más claro de la situación real de estos profesionales. Además, también sería idóneo y así se sugiere, el desarrollo de un estudio complementario que muestre el seguimiento y complemente la información del presente trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aristegui, I. (2013). La inserción laboral en el siglo XXI: los futuros perfiles profesionales. *Revista Latina de Sociología*, 3, 43-53.
- Balseiro, C., Zarate, R., Matus, R., Balan, C., Sacristán, F., García, M., & Pérez, A. (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 ENEO-UNAM*, 9(1).
- Coraggio, J. L. (1992). Economía y educación en América Latina: Notas para una agenda de los 90. *Ponencias*, 6, 3-4.
- Dalmau, M., Llinares, M., & Sala, I. (2013). Formación universitaria e inserción laboral. Titulados españoles con discapacidad y competencias profesionalizadoras. *REVISTA ESPAÑOLA DE DISCAPACIDAD*, 1(2), 95-118.
- Fachelli, S., & Planas, J. (2014). Inserción profesional de los universitarios: De la expansión a la crisis. *Revista Española de Sociología*, 0(21). <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/65360>
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de gestión*, 2(1), 65-92.
- García-Blanco, M., & Cárdenas-Sempértegui, E. B. C. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XX1*, 0(0). <https://doi.org/10.5944/educxx1.16209>
- Gómez, M. (2012). La noción de empleabilidad: Una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, 0(13), 63-84.
- González, C., & Martínez, P. (2015). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: Un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 167-183. <https://doi.org/10.6018/rie.34.1.232071>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador. (2016). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Indicadores Laborales Junio 2016. [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLERO/2016/Diciembre-2016/122016\\_Presentacion\\_Laboral.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLERO/2016/Diciembre-2016/122016_Presentacion_Laboral.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador, Comisión de Transición hacia el Consejo de Igualdad de Género, & ONU Mujeres. (2013). *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras III: Serie información estratégica*. Editorial Ecuador. [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres\\_y\\_Hombres\\_del\\_Ecuador\\_en\\_Cifras\\_III.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf)
- Larrañaga, O., Cabezas, G., & Dussailant, F. (2014). Trayectorias educacionales e inserción laboral en la enseñanza media técnico profesional. *Estudios Públicos*, 134, 7-58.
- López Ledesma, S. (2021). INSERCIÓN LABORAL Y DESIGUALDAD EXISTENTE EN EL MERCADO LABORAL.
- Madero, S. M. M. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración*, 232, 109-130.
- Martínez-Rodríguez, F., & Carmona, G. (2010). Test de factores socio personales para la inserción laboral de los jóvenes: Un instrumento para la evaluación y la formación. *Estudios sobre Educación*, 18(0), 115-138. [https://doi.org/-DOI\\_NO\\_DISPONIBLE\\_-\\_DOI\\_NOT\\_AVAILABLE-](https://doi.org/-DOI_NO_DISPONIBLE_-_DOI_NOT_AVAILABLE-)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016, 2017). Informe Mundial Sobre Salarios. <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/lang-es/index.htm>

- Organización Internacional del Trabajo. (2017, enero 12). World Employment and Social Outlook: Trends 2017. [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/WCMS\\_541211/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/WCMS_541211/lang-es/index.htm)
- Pastor, J. M., & Peraita, C. (2014). La inserción laboral de los universitarios españoles. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación ( RASE )*, 7(1), 252-266.
- Pelayo, M. (2012). Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. [http://www.academia.edu/download/36190951/CAPITAL\\_SOCIAL\\_Y\\_COMPETENCIAS\\_MARIANA\\_-\\_copia.pdf](http://www.academia.edu/download/36190951/CAPITAL_SOCIAL_Y_COMPETENCIAS_MARIANA_-_copia.pdf)
- Pérez Yacelga, M. F., & Ormaza Vega, G. M. (2015). Estudio de empleabilidad de los graduados de la carrera de Terapia Física de la Universidad Técnica del Norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/5924>
- Pineda, R. del C., Moreno, A., & Manciat, R. X. (2021). Inserción laboral de los graduados de ingeniería comercial / administración de empresas de las universidades categorías A y B de la provincia de pichincha – Ecuador. *Economía y Negocios*, 12(1), 96-106.
- Sierra, V., & Velázquez, R. (2022). El seguimiento a graduados: Un vínculo entre las instituciones de educación superior y la sociedad. *Revista Cubana de Educación Superior*, 41(1). [www.rces.uh.cu](http://www.rces.uh.cu)
- UCSG. 2018. «Informe Ejecutivo del Seguimiento y Atención a Graduados de la UCSG».
- Vega, Amando. 2016. «La inserción laboral de los jóvenes: a propósito de la PCPI». *Revista de Educación Social* 23:75-99.
- Vega, Juan Francisco Vega, y Enrique Iñigo. 2011. «El desarrollo laboral de los jóvenes profesionales: 20 años de estudios de seguimiento de los egresados de las universidades cubanas». *Revista Educación y Ciencia* (ISSN 2448-525X) 7(27).
- Vicerrectorado Académico. 2012. «Estudio de Empleabilidad de los Graduados (UCSG)».
- Weller, Jürgen. 2007. «La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos». *Revista de la CEPAL*.