

**EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LOS FISIOTERAPEUTAS DE LA
UNIVERSIDAD DE SANTANDER Y DE SUS RESULTADOS EN
LA PRUEBA ECAES DESDE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA
ASISTENCIAL**

LIGIA SOLANO GUTIÉRREZ

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
BUCARAMANGA
2007**

**EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LOS FISIOTERAPEUTAS DE LA
UNIVERSIDAD DE SANTANDER Y DE SUS RESULTADOS EN
LA PRUEBA ECAES DESDE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA
ASISTENCIAL**

LIGIA SOLANO GUTIÉRREZ

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO
PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAGISTER EN PEDAGOGIA**

**DIRECTORA
DOCTORA YOLIMA IVONNE BELTRÁN VILLAMIZAR**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
BUCARAMANGA
2007**

CONTENIDO

	Página
INTRODUCCIÓN	10
1. ANÁLISIS Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.2 JUSTIFICACIÓN	13
1.3 OBJETIVOS	16
1.3.1 Objetivo General	16
1.3.2 Objetivos Específicos	16
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1 NECESIDAD DE EDUCACIÓN PERTINENTE PARA EL MUNDO DEL TRABAJO	17
2.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONCEPTO DE COMPETENCIA	20
2.2.1 Concepto de Competencia	23
2.3 HISTORIA DE LA FISIOTERAPIA EN COLOMBIA	28
2.4 ÁREAS, PROCESOS Y ESPECIALIDADES DE LA FISIOTERAPIA	30
2.5 HISTORIA DE LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN FISIOTERAPIA EN COLOMBIA	33
2.6 REFERENTES LEGALES QUE SOPORTAN LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN FISIOTERAPIA	37
2.7 ANTECEDENTES DE ESTUDIOS SIMILARES EN COLOMBIA	38
3. METODOLOGIA	42
3.1 CONTEXTUALIZACIÓN	42
3.2 TIPO DE ESTUDIO	43
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA, TIPO DE MUESTREO	43
3.4 PARÁMETROS DE LA EVALUACIÓN	44
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN	45
3.6 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	45
3.7 DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	46
3.8 PLAN DE TRABAJO	49
3.9 PLAN DE ANÁLISIS	49
3.10 PROCEDIMIENTO	50
4. RESULTADOS	55
4.1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ACTITUDINALES	55
4.2 EVALUACIÓN DE FUNCIONES	57
4.3 EVALUACIÓN DE ASPECTOS DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER	61

4.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS USUARIOS DEL SERVICIO	62
4.5 PUNTAJE OBTENIDO EN LOS ECAES POR LOS EGRESADOS	64
4.6 COMPARACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y/O DE GESTIÓN Y LAS FUNCIONES DEL FISIOTERAPEUTA CON LOS PUNTAJES DE LA PRUEBA ECAES	65
4.7 EVALUACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE FISIOTERAPIA	66
5. DISCUSIÓN	69
6. CONCLUSIONES	76
7. RECOMENDACIONES	78
BIBLIOGRAFÍA	80
ANEXOS	84

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Promedios de Puntajes Asignados a la Competencia de Destrezas por Jefe Inmediato y Egresados de Fisioterapia de la UDES. Bucaramanga 2004 - 2005	55
Tabla 2. Promedio de Puntajes Asignados a la Competencia de Actitudes por Jefes Inmediatos y Egresados de Fisioterapia de la UDES. Bucaramanga, 2004 - 2005	56
Tabla 3. Promedios de Puntajes Asignados a la Competencia de Habilidades por Jefes Inmediatos y Egresados de Fisioterapia de la UDES. Bucaramanga 2004 - 2005	57
Tabla 4. Promedios de Puntajes Asignados a las Funciones de Valoración por los Egresados de Fisioterapia de la UDES. Bucaramanga, 2004 - 2005	58
Tabla 5. Promedios de Puntajes Asignados a las Funciones de Evaluación por los Egresados de Fisioterapia de la UDES. Bucaramanga 2004 - 2005	58
Tabla 6. Promedios de Puntajes Asignados a las Funciones de Diagnóstico por los Egresados de Fisioterapia de la UDES. Bucaramanga 2004 - 2005	59
Tabla 7. Promedios de Puntajes Asignados a la Función de Pronóstico por los Egresados de Fisioterapia de la UDES. Bucaramanga, 2004 – 2005.	59
Tabla 8. Promedio de Puntajes Asignados a las Funciones del Plan de Intervención por los Egresados de Fisioterapia de la UDES. Bucaramanga, 2004 – 2005.	60
Tabla 9. Promedios de Puntajes Asignados a las Funciones de Intervención por los Egresados de Fisioterapia de la UDES. Bucaramanga, 2004 - 2005	60
Tabla 10. Promedios Asignados a los Aspectos de la Universidad por los Egresados de Fisioterapia de la UDES. Bucaramanga, 2004 – 2005.	62
Tabla 11. Percepción de los Pacientes sobre la Atención al Usuario, Calidad Humana y Orientación hacia el Servicio de los Fisioterapeutas de la UDES. Bucaramanga, 2004 – 2005.	63
Tabla 12. Puntaje de la Prueba ECAES presentada en el año 2003 por los Fisioterapeutas de la UDES. Bucaramanga.	64
Tabla 13. Puntajes de la Prueba ECAES presentada en el año 2004 por los Fisioterapeutas de la UDES. Bucaramanga.	65

ANEXOS

- Anexo 1. Evaluación del Desempeño por Competencias para Profesionales en Fisioterapia, Facultad de Salud UDES
- Anexo 2. Perfil por Competencias del Fisioterapeuta Egresado de la Universidad de Santander
- Anexo 3. Evaluación del Reempeño por Competencias para Profesionales en Fisioterapia Facultad de Salud (Prueba piloto)
- Anexo 4. Formato Cargo Fisioterapeuta (versión inicial)
- Anexo 5. Formato Evaluación del Desempeño Auto evaluación del Fisioterapeuta indicar versión en cada formato ej versión 1
- Anexo 6. Formato Evaluación del Desempeño, Auto evaluación del Fisioterapeuta versión 2 etc..
- Anexo 7. Formato de Evaluación del Desempeño, Auto evaluación del Fisioterapeuta
- Anexo 8. Formato de Evaluación del Desempeño, Auto evaluación del Fisioterapeuta
- Anexo 9. Formato de Evaluación del Desempeño, Auto evaluación del Fisioterapeuta
- Anexo 10. Formato Cargo Fisioterapeuta (versión final)
- Anexo 11. Formato Evaluación del Desempeño, Evaluación del Jefe del Servicio (versión final)
- Anexo 12. Formato de Evaluación del Desempeño, Auto evaluación del Fisioterapeuta
- Anexo 13. Formato de Evaluación del Desempeño, Encuesta a Usuarios (versión final)
- Anexo 14. Formato Guía para la Totalización de Puntajes de la Evaluación del Desempeño del Fisioterapeuta

TITULO. *¹ EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LOS FISIOTERAPEUTAS DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER Y DE SUS RESULTADOS EN LA PRUEBA ECAES DESDE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA ASISTENCIAL

²M.D. Solano Gutiérrez Ligia **

Palabras claves: Evaluación del desempeño, Competencias Actitudinales y/ o de Gestión, Competencias Técnicas o funciones.

RESUMEN

La presente investigación es un estudio pionero en el país en la modalidad de evaluación del desempeño laboral de los egresados a partir de competencias. Se planteó como objetivo del estudio evaluar la formación de los Fisioterapeutas de la Universidad de Santander y los resultados del Examen de Calidad del Estado desde el desempeño laboral en el área asistencial, con el fin de proponer acciones de mejoramiento en el Programa Académico.

La evaluación del desempeño se realizó mediante una Autoevaluación aplicada a los egresados, una evaluación del Jefe inmediato y de los usuarios atendidos por los Fisioterapeutas. De manera general, se reportó que las competencias Actitudinales y/o de Gestión fueron ubicadas en un nivel Alto y Medio de desempeño, a diferencia de las Competencias Técnicas, donde el nivel alcanzado respecto a las funciones de Evaluación, Diagnóstico y Plan de Intervención e Intervención fueron aceptables, excepto las funciones de Pruebas de Valoración y Pronóstico, ponderadas en un nivel bueno. Así mismo la totalidad de los pacientes encuestados manifestaron estar satisfechos con el servicio brindado por los egresados ubicándolos en un nivel alto. El puntaje obtenido por los egresados en los ECAES los ubicó en nivel medio y alto en los componentes de segundo y tercer nivel, lo cual coincide con los puntajes obtenidos en la auto evaluación y la evaluación de los jefes. Sin embargo no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre los promedios ponderados en la evaluación de las competencias y funciones del área asistencial con el puntaje del ECAES.

En conjunto los resultados muestran que los egresados tienen un buen nivel de formación y de desempeño laboral, sin embargo, es importante continuar fortaleciendo el plan de estudios, particularmente en algunas áreas de profundización disciplinar.

*¹ Trabajo de Grado

² Médico Especialista en Salud Ocupacional, Seguridad Social, Auditoria en Servicios de Salud, candidata a Magíster en Pedagogía, Decana Facultad de Salud, Universidad de Santander

** Facultad de Ciencias Humanas, Maestría en Pedagogía, Directora del Trabajo de Grado Dra. Yolima Beltran Villamizar

TITLE. * ASSESSMENT OF UNIVERSIDAD DE SANTANDER PHYSICAL THERAPIST PROGRAM AND THEIR RESULTS ON THE ECAES TEST BASED ON THEIR WORK PERFORMANCE IN THE AREA OF HEALTH CARE

****M.D. Solano Gutiérrez Ligia *****

Key words: Performance evaluation, Attitude and/or Mission capacities, Technical or Functional Competitions

The following investigation is the first study in the country in the modality of evaluation of the labor performance of the alumni based on their competitions. One considered as objective of the program the evaluation of the formation of the Physical therapists of the University of Santander and the results obtained in the Quality of the State Exam from the labor performance in the welfare area, with the purpose of proposing actions of improvement in the Academic Program.

The evaluation of the performance was made by means of an auto evaluation applied to the alumni, an evaluation of the person above them and the users taken care of by the Physical therapists. Generally speaking, it was reported that the attitude and/or mission capacities were placed in a High and Medium performance level, unlike the Ability capacities, were the level reached compared to the functions of Evaluation, Diagnostics and Intervention Plan was acceptable, with the exception of the function of the Value and Prognostic Tests which acquired a good level. Likewise the totality of the interviewed patients declared to be satisfied with the service offered by the alumni locating them in a high level. The scores obtained by the alumni in the ECAES located them in the medium-high level in the components of the second and third level, which coincides with the scores obtained in the auto evaluations and the evaluation of their superiors. Nevertheless a statistically significant correlation between the averages weighed in the evaluation of the competitions and functions of the welfare area with the scores of the ECAES was not found.

Altogether the results show that the alumni have a good level of formation and labor performance, nevertheless, it is important to continue fortifying the curriculum, particularly in some areas of discipline.

* Dissertation

** Physician Specialized in Occupational Health, Social Security, Health Service Auditing, Candidate for a Master's Degree in Pedagogy, Dean of the Faculty of Health, Universidad de Santander

*** Faculty of Human Sciences, Master's Degree in Pedagogy, Graduation Project Director, Dra. Yolima Beltran Villamizar

INTRODUCCIÓN

Las universidades son las responsables de la formación de los futuros profesionales, de quienes dependerá el avance y desarrollo de su campo de estudio; por tal razón, es necesario que dichas instituciones ofrezcan programas de calidad que permitan a los estudiantes adquirir las habilidades y destrezas necesarias para un buen ejercicio de su profesión. A su vez, la formación debe ser pertinente para que el egresado de la educación superior pueda contribuir a mejorar los problemas en su comunidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se deben establecer mecanismos que permitan evaluar los diferentes aspectos que intervienen en el proceso de formación, así como también los resultados del mismo, de tal manera que las instituciones puedan rendir cuentas a la sociedad garantizando una educación con calidad.

En cumplimiento de lo anterior, en Colombia el Ministerio de Educación Nacional (MEN), ha definido unas estrategias que han sido aplicadas en el Sistema de Calidad de la Educación Superior, siendo éstas, el Decreto de Condiciones Mínimas de Calidad (2566 de 2003) y las Resoluciones de características específicas para los programas de formación profesional en diferentes áreas, el Observatorio del Mercado Laboral y el Fortalecimiento del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). También en cumplimiento de las políticas de calidad, se ha venido estimulando la Acreditación de las Instituciones, y para los estudiantes de los dos últimos semestres de diferentes Programas Académicos, se implementaron los Exámenes de Calidad de la Educación Superior (ECAES).

Dentro de las estrategias en mención, específicamente en el Decreto 2566 de condiciones mínimas de calidad y los lineamientos para la Acreditación, se tiene en cuenta a los egresados como uno de los indicadores que reflejan la calidad de los Programas Académicos. Por tal razón, el presente estudio pretende realizar una evaluación de la formación de los egresados del programa de Fisioterapia, y de sus resultados en la prueba ECAES a partir del desempeño laboral en el área asistencial, y con estos dos elementos poder retroalimentar los procesos de formación en el Programa Académico buscando su mejoramiento.

1. ANÁLISIS Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

“El Decreto 2566 de 2003 fue expedido con el propósito fundamental de unificar la normatividad respecto a los requisitos, condiciones y procedimientos que deben cumplirse para ofrecer y desarrollar programas académicos y fijó previo trabajo con la comunidad académica, las condiciones básicas de mínima calidad, con lo cual se establece como meta la obtención de un registro calificado, indispensable para ofertar cada programa académico”³. De igual manera, en la Resolución 2772 del mismo año se definen las características específicas para los programas de pregrado en Ciencias de la Salud; como parte del mismo sistema, se encuentra la Acreditación de Alta Calidad en la cual se han definido unos lineamientos dados por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) en los que se recogen 8 factores que a su vez contienen características, aspectos a evaluar e indicadores. En las dos evaluaciones mencionadas se contempla como uno de los ítems a los egresados.

Adicionalmente a partir del año 2003, se reglamentan los ECAES mediante el Decreto 1781 del 26 de Junio, el cual, en su artículo 1º, los define como pruebas académicas de carácter oficial y obligatorio, que forman parte con otros procesos y acciones de un conjunto de instrumentos que el Gobierno Nacional dispone para evaluar la calidad del servicio público educativo, cuyos objetivos son los siguientes:

- Comprobar el grado de desarrollo de las competencias de los estudiantes que cursan el último año de los programas académicos de pregrado que ofrecen las Instituciones de Educación Superior (IES).
- Servir de fuente de información para la construcción de indicadores de evaluación del servicio público educativo que fomenten la calificación de los procesos institucionales, la formulación de políticas y faciliten el proceso de toma de decisiones en todos los órdenes y componentes del sistema educativo.

El Decreto 1781 determina en su artículo 2º y 3º que los ECAES deben comprender aquellas áreas y componentes fundamentales del saber que identifican la formación de cada profesión, disciplina u ocupación. Con la asesoría técnica del ICFES, tanto el marco conceptual como las preguntas son el resultado de los aportes que docentes de cada programa hacen en talleres que se

³ Ministerio de Educación Nacional, Republica de Colombia. Criterios y Procedimientos para la Evaluación de Programas Académicos de Educación Superior. Bogotá 2003. Pág. 14.

desarrollan a nivel regional y nacional. Las entidades responsables de la elaboración de las pruebas definen las áreas a evaluar teniendo en cuenta aspectos básicos de formación de los estudiantes y competencias requeridas para su ejercicio profesional (Ministerio de Educación Superior, 2003).

De acuerdo con el Decreto 1781 de 2003 que reglamenta los ECAES, éstos deben ser presentados de forma obligatoria por parte de los estudiantes que cursen y estén matriculados en último año de los programas académicos de pregrado, para lo cual las instituciones de educación superior deben adoptar las medidas internas que permitan la participación de la totalidad de sus estudiantes. Se entiende por estudiantes de último año aquellos que cursen IX o X semestre en carreras de cinco años, o VII y VIII semestre en carreras de cuatro años. Para algunas carreras de carácter nocturno, los estudiantes de último año serán aquellos que cursen XI y XII semestre según sea el caso. Los estudiantes que se encuentren matriculados en la universidad después de haber terminado materias o estén desarrollando su proyecto de grado deben presentar el ECAES; sin embargo, para aquellos que no se encuentren matriculados en la institución, la universidad no tiene la obligación de inscribirlos. Adicionalmente, podrán presentar el examen, los egresados que deseen autoevaluarse, siempre y cuando realicen los procedimientos necesarios para efectuar dicha evaluación.

Para el Instituto Colombiano de Fomento de la Educación Superior (ICFES), así como para las comunidades académicas de los programas evaluados, los ECAES han significado una oportunidad para reflexionar en torno a las necesidades básicas de formación de los estudiantes de pregrado en el país, de cara a las exigencias que desde el sector productivo, se hacen a los egresados. En consecuencia, los exámenes de Calidad de la Educación Superior están diseñados bajo un enfoque de evaluación por competencias, el cual pretende superar las prácticas orientadas a verificar la acumulación de información y se enfatiza en la utilización del saber para resolver problemas de manera efectiva, en contextos definidos.⁴ Las competencias son definidas por el ICFES como “saber hacer en contexto”, es decir, el conjunto de acciones que un estudiante realiza en un contexto particular y que cumple con las exigencias específicas del mismo, siendo éstas de tipo interpretativo, argumentativo y propositivo.

Por lo anteriormente expuesto, las IES se han preocupado por realizar un seguimiento a sus egresados con el fin de poder obtener información que les permita mejorar sus currículos, mediante encuestas con las que se caracteriza la situación de los mismos; sin embargo, la información que se obtiene no muestra las necesidades reales que está exigiendo el campo laboral en un momento determinado, ya que las preguntas que se hacen no profundizan en el desempeño

⁴ Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES. Informe Nacional de Resultados ECAES 2004. Pág. 5 Subdirección Académica Grupo de Evaluación de la Educación Superior Colombia 2005.

laboral. Por lo tanto, no se pueden evidenciar claramente las debilidades en el proceso de formación académica y por esta razón, su contribución para realizar cualquier mejoramiento en el plan de estudios es escasa.

Estos elementos dan origen al presente trabajo que pretende responder a la pregunta siguiente: ¿En qué medida la formación del Fisioterapeuta de la Universidad de Santander y los resultados de la prueba ECAES dan cuenta de un adecuado desempeño en el medio laboral?

Para ello se ha planteado inicialmente como preguntas orientadoras, las siguientes:

- ¿Cómo evaluar la formación del Fisioterapeuta de la Universidad de Santander desde el desempeño laboral en relación con sus competencias?
- ¿Cómo evaluar la formación del Fisioterapeuta de la Universidad de Santander desde el desempeño laboral en relación con sus funciones?
- ¿Existe alguna relación entre la prueba ECAES y el desempeño laboral del Fisioterapeuta de la Universidad de Santander?

1.2 JUSTIFICACIÓN

Dentro de los criterios de evaluación para los Programas Académicos en Colombia, se contempla a los egresados como un aspecto fundamental para el fortalecimiento de los planes de estudio. Por tal razón, en la verificación de las condiciones mínimas de calidad se encuentran como criterios “Las políticas y estrategias de seguimiento, a egresados”. En ellas se tiene en cuenta el estudio del desempeño de estos, la periodicidad de egreso de los mismos, sus resultados y utilidad, la existencia de la base de datos y su actualización. Dentro de las preguntas que debe hacer el Par Académico que evalúa el Programa, están las siguientes: ¿Permite el seguimiento hecho a los egresados del programa identificar fortalezas y debilidades de la formación que ofrece la institución?, ¿Se utilizan los resultados del seguimiento a los egresados en el mejoramiento académico del programa? ¿Se realizan estudios sobre la ubicación laboral y el desempeño de los egresados del programa?⁵

De igual manera el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), organismo encargado de dar los lineamientos y verificar la Acreditación de Alta Calidad, contempla en el factor número 7 las “Características Asociadas a los Egresados e Impacto Sobre el Medio”; en la Característica 38 del mismo factor, se plantea en el seguimiento de egresados lo siguiente: “El programa hace seguimiento de la ubicación y de las actividades que desarrollan los egresados y se preocupa por

⁵ Op. Cit 1. Ministerio de Educación Nacional Pág. 55

verificar si esas actividades corresponden con los fines de la institución y del programa”. Entre los aspectos que se deben evaluar se encuentra el registro y seguimiento de egresados, características personales, ubicación profesional, correspondencia entre las actividades de los egresados y el perfil de formación del programa, En los indicadores se estipulan, la existencia de registros completos y actualizados sobre la ocupación y ubicación profesional de los egresados del programa, grado de correspondencia existente entre la ocupación y ubicación profesional, el perfil de formación del programa y la apreciación de los egresados, empleadores y usuarios externos sobre la calidad de la formación recibida en el programa.

También en la Característica 39 del Factor 7, se encuentra contemplado “El Impacto de los Egresados en el medio Social y Académico”: los egresados son reconocidos por la calidad de la formación que reciben y se destacan por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente. En los aspectos que se deben evaluar se encuentran: ingreso de los egresados del programa al mercado laboral, sectores de actividad social y económica en los que laboran y desempeño de los egresados en evaluaciones externas (Exámenes de Estado y equivalente, y otros tipos de pruebas). En los indicadores se señala apreciación de empleadores sobre la calidad de la formación y el desempeño de los egresados del programa.⁶

En ese orden de ideas, una herramienta fundamental para el fortalecimiento del currículo de formación es el seguimiento de los egresados, el cual es realizado por las instituciones de Educación Superior mediante estudios que generalmente arrojan datos correspondientes a variables, tales como: Información sociodemográfica, ocupacional, áreas de desempeño, estudios de postgrado, grado de satisfacción con su formación profesional, distinciones o reconocimientos recibidos y si pertenece a comunidades académico - científicas o asociaciones gremiales entre otras, información que es recogida con una encuesta. Sin embargo, estos estudios no incluyen una valoración del desempeño, por corresponder esta tarea, a las empresas o Instituciones donde los egresados laboran.

No obstante lo anterior, las universidades deben acercarse cada vez más al campo laboral para indagar sobre los problemas que han enfrentado sus egresados, teniendo en cuenta que el medio empresarial del siglo XXI está exigiendo a los profesionales competencias que les permitan afrontar los continuos cambios tecnológicos, informáticos y de las comunicaciones, resolver problemas aplicando sus conocimientos, saber interactuar con personas de diferentes culturas, dominar más de un idioma y trabajar en equipo.

⁶ Sistema Nacional de Acreditación. Lineamientos para la Acreditación de Programas. Consejo Nacional de Acreditación. Bogotá, Colombia, Agosto de 2003. Págs. 109 – 111.

De igual manera, los resultados reportados por el ECAES tienen como propósito dar información sobre el desempeño de los evaluados, tanto en el examen completo como en los diferentes componentes (áreas académicas o tópicos disciplinares) en que se divide el examen de cada programa. Finalmente se rinde un informe Institucional y uno individual por estudiante.⁷

Se cree que la información proporcionada a partir de la evaluación de estudiantes de pregrado resultará de utilidad, tanto para los propios estudiantes como para las instituciones educativas en las cuales ellos han recibido su formación, en el sentido de facilitar el diseño de planes de mejoramiento. Así, se espera que los ECAES se consoliden como una fuente de información importante dentro de los procesos de auto-evaluación personal e institucional y, de esta manera, contribuyan a la calificación del sistema de educación superior colombiano.(La Red de Conocimiento).

En correspondencia con lo anterior, es necesario apropiarse de los resultados ofrecidos por el ICFES y analizarlos desde una mirada amplia y no simplemente como un ranking de clasificación de las universidades. Al discutir y analizar los resultados bajo una óptica más amplia éstos se transforman en una fuente de información desagregada por componentes o áreas de formación que facilitará la toma de decisiones y que posibilitan localizar con precisión en cuales áreas o componentes se tienen fortalezas y debilidades.⁸

Dentro de las sugerencias de mejoramiento que se recogen en el informe de resultados del ECAES Fisioterapia 2004, se contempla lo siguiente: “Se hace indispensable que la comunidad académica reflexione en torno a los procesos de formación de profesionales en Fisioterapia y a la evaluación de los mismos, considerando aspectos tales como: ¿Qué es lo que constituye el núcleo de formación profesional? ¿Cuál debe ser el enfoque de evaluación del estudiante formado? ¿Quiénes y como construir las pruebas? ¿Qué mecanismo utilizar para que los resultados de las pruebas ECAES sean aprehendidos por las universidades y por la misma comunidad académica como un elemento más que permita el mejoramiento de los programas?

Los planteamientos anteriores, evidencian la preocupación en el ámbito nacional porque las Instituciones de Educación Superior hagan un buen uso y aprovechamiento de los resultados del ECAES con el fin de fortalecer los procesos de evaluación y formación del futuro profesional.

En ese orden de ideas, se plantea realizar un estudio que evalúe la formación de los Fisioterapeutas de la Universidad de Santander UDES y de sus resultados en

⁷ Op. Cit. 2. ICFES. Informe Nacional de Resultados ECAES

⁸ ICFES – Universidad Nacional de Colombia. Informe análisis de resultados ECAES – Fisioterapia 2004

la prueba ECAES desde su desempeño laboral en el área asistencial, estos resultados servirán para identificar las fortalezas y debilidades de los procesos académicos, con el objetivo de adelantar acciones de mejoramiento en la carrera buscando el logro de un profesional idóneo.

Para cumplir con el propósito enunciado, se diseñará una propuesta de evaluación con el que se puedan identificar las competencias a nivel laboral y a su vez, detectar desde las funciones desarrolladas por el Fisioterapeuta en el área asistencial, las deficiencias de la formación académica, no sólo desde la mirada del profesional, sino de su superior inmediato y sus pacientes. Este modelo pretende superar las metodologías utilizadas hasta el momento, teniendo en cuenta la necesidad de contar con instrumentos que permitan obtener cada vez más mayor información sobre el resultado final del proceso de formación, el cual se evidencia en el ejercicio de la profesión.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

- Evaluar la formación de los Fisioterapeutas de la Universidad de Santander y los resultados de la prueba ECAES desde el desempeño laboral en el área asistencial, con el fin de proponer las acciones de mejoramiento que se deben implementar en el Programa Académico.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Diseñar una propuesta de evaluación de la formación del Fisioterapeuta desde el desempeño laboral.
- Establecer la relación entre la evaluación del desempeño laboral y los resultados de la prueba ECAES.
- Conocer la relación entre la formación del Fisioterapeuta y la evaluación del desempeño laboral.

2. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo, se abordarán los referentes teóricos en los que se fundamenta el desarrollo del trabajo, iniciando con una reflexión sobre la necesidad de una educación que permita a los profesionales responder a las tendencias actuales de la globalización; de igual manera se trata el tema de la evaluación del desempeño y el concepto de competencia en el ámbito laboral para resaltar la importancia de estos procesos en el seguimiento de los profesionales; posteriormente se ilustra sobre la Fisioterapia y sus campos de desempeño por ser estos profesionales la población objeto del estudio. Por último se hace referencia a la historia de la calidad de la evaluación de la educación superior en Colombia y sus referentes legales en Fisioterapia.

2.1 NECESIDAD DE EDUCACIÓN PERTINENTE PARA EL MUNDO DEL TRABAJO

El mundo se enfrenta actualmente al fenómeno de la globalización, en el cual el sector empresarial se transforma creando grandes bloques económicos conformados por diferentes países; empieza a circular en algunos una moneda común para todos como es el caso del EURO y el campo laboral se hace cada vez más exigente por la competitividad que genera el mayor intercambio de productos. El panorama cambia del trabajo dependiente y estable, al trabajo por horas o con contratos a término fijo en donde quien presta el servicio tiene que asumir su seguridad social. En este contexto, se requiere un replanteamiento en la formación profesional, ya que ésta debe ser no sólo para lo local, lo regional o lo nacional sino también para lo internacional, para la sociedad del conocimiento, para entender las diversas culturas y saber convivir con ellas así como con los rápidos cambios de los sistemas de comunicación, la tecnología y la informática.

“Es aquí donde la institución escolar juega un papel fundamental ya que establece unas relaciones sociales que fijan la unidad de lo local con lo global mediante un nuevo mecanismo de poder dado en la capacidad de negociar en la multiplicidad de los lenguajes, asignándosele a ella una función de articulación y de capacidad de mediar entre las distintas unidades de práctica social, sexos y generaciones, clases, individuos, naciones.

Toda la idea educativa del pasado estuvo fundada en una integración a procesos colectivos, es decir, nos hacíamos miembros del Estado Nación, ciudadanos, y en la vinculación a procesos productivos hacíamos parte de la construcción de la riqueza social de la nación. Estas competencias sociales hoy son desbordadas y

se avanza hacia la construcción de competencias individuales que buscan fundamentalmente posicionar a la persona para vincularse al mercado de trabajo.

Estas competencias y habilidades comienzan a ser muy fuertes en el campo de lo técnico, de lo cognitivo y de la gestión. Allí las políticas educativas mediante las competencias van a garantizar la transmisión de creencias, de competencias flexibles que son las que van a permitir a las personas enfrentarse al mercado laboral tan competido".⁹

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (1999), la educación es un factor para acelerar modernización y progreso promoviendo sociedades más equitativas; es un medio privilegiado para superar sociedades inseguras, con inversión, recuperación de pensamiento crítico sobre la realidad, reducción de desigualdades y formadora de ciudadanía.

Hay un cambio cualitativo en educación concordante con las exigencias del mundo actual; un ejemplo del tipo de diseños que trata de dar cuenta de estos cambios es el contenido en el Libro Blanco de la Comisión Europea para la Educación, la Formación y la Juventud que postula el desarrollo de una cultura general y de la empleabilidad, definiendo esta última como la capacidad de cada persona para, desde sus condiciones personales, poder hacer algo con lo que sabe. Surge la idea de la cultura general como instrumento de comprensión del mundo y se destacan tres capacidades principales: aprehender el significado de las cosas, capacidad de comprender y crear, capacidad de tener criterio y tomar decisiones. En cuanto a la empleabilidad se plantean tres componentes: el conocimiento de base (el saber), el conocimiento técnico (el saber hacer) y las actitudes (el saber ser) comunicación, trabajo en equipo, autonomía etc.¹⁰

Es imperativo,"que los sujetos en formación demuestren con mayor efectividad el resultado de sus aprendizajes. Este interés de las instituciones para contribuir de manera satisfactoria a la calidad del desempeño de sus egresados, ha propiciado la necesidad de conocer y precisar los diferentes enfoques y resultados que se han logrado obtener a través de los aprendizajes por competencias." (Cruz, 2000).¹¹

⁹ Mejía Jiménez Marco Raúl y Escobar Luis Fernando. Transformaciones de Educación y Trabajo en la Globalización. Las promesas incumplidas del liberalismo. Ponencia presentada a las VIII Jornadas Trasandinas de Aprendizaje, Educación y Trabajo en el Contexto de la Globalización. Octubre 19 de 2000. Río Grande Do Sul Brasil.

¹⁰ Vargas Fernando, Irigoien Maria, Competencia Laboral: Modulo 2 La formación basada en competencias. (s.f) www.ops.org.uy/pdf/mod2_5.pdf

¹¹ <http://www.cumex.org.mx/archivos/ACERVO/Tuning.pdf> .Pinilla Roa Análida Elizabeth MD. Internista. MSc. en Educación Superior con Énfasis en Docencia Universitaria. Especialista en Evaluación y Construcción de Indicadores de Gestión para la Educación Superior. Profesora Asociada. Departamento de Medicina Interna. Coordinadora Grupo de Apoyo Pedagógico y Formación Docente. Universidad Nacional de Colombia.

Con respecto a la situación actual de la educación en salud, ésta es el resultado de la interacción de numerosas fuerzas sociales y políticas a lo largo de las últimas décadas, de fenómenos mundiales como la globalización, el triunfo del capitalismo, la tendencia a la privatización y la descentralización, y la avalancha de la información, a lo que se añaden circunstancias locales del entorno latinoamericano y otras más de nuestro país.

En el entorno latinoamericano son también comunes los cambios en el sector laboral que incluye la flexibilización e informalización del empleo, el cambio en la demanda del empleado, cuyo perfil debe ser más calificado incluso para desempeñar cargos en niveles bajos; y la tendencia a la autorregulación de las profesiones y oficios en ausencia de un Estado que puede ejercer la adecuada vigilancia.¹²

Como respuesta a los cambios demográficos y epidemiológicos, la atención en salud debe producir profesionales con un perfil diferente, buscar el trabajo intersectorial formando tanto profesionales de la salud con conocimientos administrativos, como administradores con conocimientos sobre salud. Trasladar en buena medida el radio de acción de los hospitales a la comunidad, contar con una participación activa de las personas cada vez más informadas sobre los factores de riesgo que pueden afectar su salud, y finalmente buscar el balance entre el énfasis curativo y el potencial de la prevención. Se debe modernizar la educación en el área de la salud, la modernización es un esfuerzo de adecuación de lo existente a una realidad nueva y en constante cambio. El proceso debe partir de la base que la educación tiene un entorno, trabaja con seres humanos que conviven estrechamente con un contexto social y depende de un determinado modelo de desarrollo. El personal para la salud que se pretende formar debe comenzar por reconocer el sistema imperante y ser capaz de desarrollarlo y modificarlo.¹³

En ese orden de ideas, se requiere que el currículo de formación de los profesionales responda a las demandas mencionadas anteriormente. Por lo tanto, “una trayectoria técnica profesional no puede ser diseñada exclusivamente desde un gabinete educativo, y menos desde un currículo rígido o modular en cuya confección sólo haya participado la escuela”¹⁴; por tal razón, es de suma

¹² Ministerio de Salud, Programa de Apoyo a la Reforma. CHC Consultoría Gestión, SA. La Formación del Personal de Salud en Colombia un Reto al Futuro, Tecnopress Ediciones Ltda. Bogotá Colombia, 2002. Págs. 4 - 7

¹³ La Formación del personal de Salud en Colombia un Reto al Futuro. Pág. 33 - 34

¹⁴ [www. Oei.es/oeivirt/tp/cuad2a04.htm](http://www.Oei.es/oeivirt/tp/cuad2a04.htm). Competencias Laborales: Tema Clave en la Articulación Educación-Trabajo. Gallart Maria Antonia y Jacinto Claudia. Tomado del Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, Año 6 No 2. Diciembre 1995 en Buenos Aires (Argentina).

importancia que las Instituciones de Educación Superior realicen el seguimiento a sus egresados con el fin de corroborar la calidad de la formación dada a los mismos, mediante la participación de ellos con la experiencia que han adquirido en el campo laboral y la de sus empleadores.

Otro aspecto relevante en la formación es la calidad, contemplada como un tema de fundamental importancia en los Objetivos de Desarrollo del Milenio en América Latina y el Caribe, planteándose en ellos que, “en algunos casos, los currículos deberán ser reformados para reflejar mejor las prioridades y expectativas que la sociedad tiene respecto de sus sistemas educativos”¹⁵. Esta afirmación refuerza la necesidad de evaluar sistemáticamente la formación en la educación superior y los resultados de la misma, con el objeto de realizar las reformas que se consideren necesarias para una excelente formación profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, se comprende por qué la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI de octubre de 1998 propuso “una mejor capacitación del personal, la formación basada en las competencias, la mejora y conservación de la calidad de la enseñanza y los servicios” y proclamó como funciones y misiones de la educación superior, entre otras: Artículo 1. educar y formar para propiciar el aprendizaje permanente “con el fin de formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad y estén abiertos al mundo”; Artículo 7. “Reforzar la cooperación con el mundo del trabajo y el análisis y la previsión de las necesidades de la sociedad [...]. En su calidad de fuente permanente de formación, perfeccionamiento y reciclaje profesionales, las instituciones de educación superior, deberían tomar en consideración sistemáticamente las tendencias que se dan en el mundo laboral y en los sectores científicos, tecnológicos y económicos [...] Las instituciones de educación superior deberían brindar a los estudiantes la posibilidad de desarrollar plenamente sus propias capacidades con sentido de la responsabilidad social”.¹⁶

En conclusión, lo que se pretende es reforzar el papel de la educación superior como factor fundamental en la formación de profesionales que puedan contribuir con el desarrollo de la sociedad, mediante un pensamiento analítico, crítico y reflexivo que contribuya a la solución de los problemas de la misma con un aprovechamiento eficiente y eficaz de los recursos que tenga a su disposición, en el medio en que se esté desempeñando.

2.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONCEPTO DE COMPETENCIA

En el sector empresarial el análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos

¹⁵ <http://www//educación en valores.org/IMG/pdf/Cap 5. Educación, pdf. Navarro Juan Carlos, Aimee Verdisco, con la colaboración de Durán Martha, Espinola Viola y Regalia Fernandino.>

¹⁶ Op Cit 9. <http://www.cumex.org.mx/archivos/ACERVO/Tuning.pdf> .Pinilla Roa Análida Elizabeth.

están el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización, el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos, tomar decisiones de promoción y remuneración, retroalimentar a los trabajadores sobre cómo hacen la tarea para que puedan saber si deben modificar su comportamiento.¹⁷

Algunas definiciones de evaluación de desempeño recogidas por Chiavenato (2003) en su libro de “Gestión Humana” son: es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización.

La evaluación del desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos del trabajo”.¹⁸

Los métodos de evaluación de desempeño se clasifican de acuerdo con aquello que miden, bien sea, características, conductas o resultados. Los métodos basados en las características, son los más usados; si bien no son los más objetivos, se ve hasta qué punto un empleado posee ciertas características como creatividad, confiabilidad, iniciativa o liderazgo que la compañía considera importantes para un presente o un futuro. De otra parte, los métodos basados en conductas ó competencias brindan a los empleados información más orientada a la acción, por lo cual son los mejores para el desarrollo de las personas. Este método, permite al evaluador identificar de inmediato el punto en que el evaluado se aleja de la escala, se desarrolla para describir de manera específica qué acciones deberían (o no deberían) exhibirse en el puesto. Permite proporcionar a los empleados una retroalimentación de desarrollo.

El enfoque con base en resultados, se focaliza en las contribuciones mensurables que los empleados realizan. Evalúan los logros de los empleados los resultados que obtienen en su trabajo.

Por otra parte, para evaluar el desempeño según lo planteado por Chiavenato, existen seis preguntas fundamentales:¹⁹

¿Por qué se debe evaluar el desempeño?, ¿Qué desempeño se debe evaluar?, ¿Cómo se debe evaluar el desempeño?, ¿Quién debe evaluar el desempeño?,

¹⁷ Alles Martha Alicia. Desempeño por competencias, evaluación de 360 grados. Granica, 2002. Pagina 14.

¹⁸ Chiavenato Adalberto. Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos. Capítulo VIII. Mc Graw Hill. Impreso por Quebecor World Bogotá S.A. 2002.

¹⁹ Op. Cit. 16Chiavenato Adalberto. Gestión del talento humano. Pág. 32, 35,39,145,214

¿Cuándo se debe evaluar el desempeño?, ¿Cómo se debe comunicar la evaluación del desempeño?.

Así mismo en la evaluación del desempeño, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Los conocimientos que hacen referencia a cómo se deben realizar las tareas.
- Las destrezas: entendidas como automatismos psicomotrices que permiten realizar movimientos físicos requeridos por las tareas sin recurrir de manera conciente a los conocimientos técnicos correspondientes.
- Las habilidades: que son automatismos psíquicos que permiten realizar evaluaciones y tomar decisiones sin recurrir de manera conciente a los conocimientos técnicos involucrados.
- Las actitudes: que son las predisposiciones individuales positivas o negativas, al realizar las tareas, derivadas de diferentes circunstancias.²⁰

Una vez identificados los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que equivalen a las competencias que debe demostrar un trabajador en el cargo, las cuales pueden ser clasificadas en competencias técnicas o actitudinales y/o de gestión, se deben describir y jerarquizar a cada una unos niveles de comportamiento a fin de facilitar su evaluación.

“Los niveles de competencia, definen la estandarización de cada elemento de competencia en los distintos rangos de dominio que una persona posee o puede adquirir a través de programas académicos, de capacitación, de entrenamiento en el puesto o de manera autodidacta, y que deben ser demostrados en el puesto de trabajo para que sean tenidos en cuenta como evidencias de excelente desempeño.

Cada elemento de competencia puede fragmentarse en rangos o grados de dominio, es decir, grados de pericia con los que una persona desarrolla una determinada actividad. Para fines de este componente, las especialidades se subdividen en cinco rangos de competencia o dominio de la misma:

- Nivel 1: Nulo: La persona que se ubica en este rango no posee los conocimientos, habilidades, actitudes y/o destrezas elementales a las que haga referencia dicha competencia.

²⁰ Hintze Jorge. Capacidad Institucional y Profesionalización: El enfoque ORH. Ponencia presentada en el Séptimo Congreso del CLAD realizado en Lisboa en octubre de 2002.

- Nivel 2: Básico: En este nivel de competencia, las personas pueden realizar tareas básicas, aplicando conocimientos generales para lo cual requieren de supervisión.
- Nivel 3: Medio: La persona que muestra un nivel medio de competencia, puede realizar tareas de mediana complejidad; sin embargo, requiere supervisión moderada y muestra un nivel medio de productividad.
- Nivel 4: Alto: Se considera que una persona alcanza este nivel de competencia cuando puede realizar tareas complejas con escasa supervisión y con altos niveles de productividad.
- Nivel 5: Experto: Se considera experto cuando la persona ofrece unos excelentes resultados respecto a la competencia en cuestión y cuando es capaz de asesorar a otros en la aplicación de las habilidades, conocimientos y actitudes asociados con la especialidad de referencia y puede realizar tareas complejas sin supervisión alguna²¹.

En el proceso de evaluación pueden participar los jefes, los pares y los subordinados y en este caso se denomina de 360 grados, o el jefe, los pares y eventualmente los clientes y se llama de 180 grados. Ambas son herramientas para el desarrollo de los recursos humanos.²²

Como puede observarse, en el sector empresarial se tienen en cuenta diferentes parámetros de referencia para evaluar el desempeño de los trabajadores buscando siempre tener una medida objetiva que les permita tomar decisiones apropiadas en los puestos de trabajo; para el caso de las universidades, la evaluación del desempeño se constituye en una herramienta muy importante para medir el impacto de los egresados

Para el caso de las empresas, uno de los objetivos de la evaluación del desempeño es retroalimentar al trabajador sobre como hace la tarea luego de haber evaluado sus competencias; A continuación, se profundizará sobre el origen del término competencias y sus diferentes definiciones.

2.2.1 Concepto de Competencia. En cuanto al origen del término “competencias” proviene del verbo latino “competere” que significa ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir (Corominas 1987). A partir del siglo XV Competere adquiere el significado de pertenecer a, incumbir, corresponder a. De esta forma se constituye el sustantivo competencia y el adjetivo competente, cuyo significado es apto o adecuado. A partir del mismo siglo XV, competere se usa con el significado de pugnar con, rivalizar con, contender con, dando lugar a los

²¹ Diaz Pinilla Mariela. Diccionario de Competencias Laborales. PICOM Editor 2005. Página 4 de 4.

²² Op. Cit. 16. Chiavenato Adalberto. P 32 – 35 – 39 – 145 - 214

sustantivos competición, competencia, competidor, competitividad, así como al adjetivo competitivo (Corominas, 1987; Corripio, 1984).²³

Por otro lado, el significado de la palabra “competencias” en el campo laboral, surgió según Hyland (1994), desde la década del 60. En los años 70, es propuesto el término por MaClelland en la Universidad de Harvard, (Bolívar C, 2002). Como consecuencia de los trabajos de Bloom (Vossio, 2002), surgió en la misma década, un movimiento llamado “Enseñanza basada en competencias”, que se fundaba en cinco principios: todo aprendizaje es individual; el individuo, al igual que cualquier sistema, se orienta por las metas a lograr; el proceso de aprendizaje es más fácil cuando el individuo sabe qué es exactamente lo que se espera de él; el conocimiento preciso de los resultados también facilita el aprendizaje y es más probable que un alumno haga lo que se espera de él y lo que él mismo desea, si tiene la responsabilidad de las tareas de aprendizaje.²⁴

Otras definiciones de competencia citadas por Rodríguez ²⁵ son las que se relacionan a continuación: Spencer y Spencer (1993), considera que es “una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionado con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio”; Rodríguez y Feliz (1996), las define como “conjunto de conocimientos habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permite la realización exitosa de una actividad”. Ansonera Cao (1996), la conceptualiza como: “Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y viable”. Para otros, “Las competencias son los conocimientos, las aptitudes y el “saber hacer” movilizados; cuyo dominio debe poder evidenciarse en una situación profesional dada”. (Confederación Europea de Sindicatos, 2002:197)

Para el caso de Colombia, el SENA las define como el conjunto de capacidades socio afectivas y habilidades cognoscitivas, psicológicas y motrices, que permiten a la persona llevar a cabo de manera adecuada, una actividad, un papel, una función, utilizando los conocimientos, actitudes y valores que posee.²⁶

²³ Tobón Tobón Sergio. Formación Basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. 2ª. Edición. Bogotá. Ecoe Ediciones Ltda. 2005. Páginas 36 y 37.

²⁴ Cejas, E. Un análisis de la definición de competencia laboral. 2004. www.monografias.com/trabajos22/competencia-laboral/competencia-laboral.shtml.

²⁵ Rodríguez N, Competencia Laboral: Selección efectiva de Personal Basada en Competencias. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) 1999. [WWW.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/index.htm).

²⁶ http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i_b.htm Dirección de Formación Profesional, *Manual para diseñar estructuras curriculares y módulos de formación para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral*, Bogotá, 2002.

“En la educación superior, el término “competencia”, no se puede reducir al simple desempeño laboral, tampoco a la sola apropiación de conocimientos para saber hacer, sino que en él está implicado toda un conjunto de capacidades, que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas) por las cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado dentro de un contexto específico y cambiante. Así la formación integral, se va desarrollando poco a poco, por niveles de complejidad en los diferentes tipos de competencias: básica o fundamentales, genéricas o comunes, específicas o especializadas y laborales. Competencias que deben responder a las necesidades del sector productivo, que plantea los requerimientos del profesional competente y competitivo. La formación de habilidades, destrezas y actitudes no deben verse como actuaciones aisladas, en busca de desempeños para obtener resultados finales, deben estar enmarcadas dentro de un contexto local, nacional e internacional que apunte hacia la formación integral de la persona, como ciudadano y profesional. Así, las instituciones de educación superior deben relacionarse con el entorno en la búsqueda de ofertas educativas pertinentes tanto social y productivamente.

En las diferentes concepciones sobre la competencia se puede observar tres elementos en común: un conjunto de saberes y habilidades, a partir de las motivaciones y capacidades del individuo, que le dan poder de discernimiento y entendimiento para resolver problemas o situaciones dadas mediante desempeños; unos logros sociales alcanzados individualmente, para obtener óptimos desempeños en las tareas propuestas por el medio, en donde se pone a prueba lo aprendido y un ambiente como marco de referencia, que exige altos niveles de efectividad a las empresas y a las personas que deben tener metas comunes por resolver. Entonces, la persona formada por competencias aporta un conjunto de cualidades y comportamientos plenamente identificables en dos áreas: un conjunto de aptitudes expresadas en habilidades y un saber hacer en desempeños específicos y la segunda área compuesta por actitudes, valores y comportamientos, que expresan un saber ser y saber convivir”.²⁷

Así mismo, el número de competencias existentes es muy amplio. Levi Levoyer (1996), presenta seis diferentes listas. Ansorena CAF (1996), incluye cincuenta competencias conductuales. Boodruffer (1993), plantea nueve competencias genéricas lo que significa que hay muchas otras específicas. El diccionario de competencias de Hay Mcber (Spencer y Spencer 1993), incluye veinte competencias en su lista básica, ordenadas por conglomerados, y nueve

²⁷ Op.Cit. 9 <http://www.cumex.org.mx/archivos/ACERVO/Tuning.pdf> Pinilla Roa Análida Elizabeth.

adicionales denominadas competencias únicas. Barnhart (1996), incluye treinta y siete competencias básicas en siete categorías.

En todas estas listas hay competencias que tienen el mismo nombre para el mismo concepto, pero también hay algunas, que siendo similares, reciben el nombre diferente (solución de problemas Vs toma de decisiones). Igualmente, algunas competencias son agrupadas de maneras diferentes (orientación al cliente puede ir en apoyo y servicios humanos – Spencer y Spencer – o en gerencia – Barnhart). Esto hace que el número de competencias a definir puede llegar a ser muy grande, precisamente por el hecho de que estas están ligadas al contexto específico que se pone de manifiesto en el trabajo, lo que sugiere que cada organización pueda tener conjuntos de competencias diferentes y que ninguna pueda tomar una lista de competencias preparada por otra entidad para su uso, asumiendo que existen similitudes entre ellas.²⁸

Como se ha podido observar, cuando se habla de “competencias”, las definiciones y los enfoques son diferentes, dependiendo del ámbito desde donde se utilice el término. Sin embargo, éstas siempre reflejarán la capacidad que tenga la persona para solucionar exitosamente los problemas que se le puedan presentar en el momento de desempeñarse en cualquier medio, ya sea en el profesional o en el académico demostrando sus conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades y valores.

En las empresas, para llevar a cabo la evaluación por competencias, en primera instancia se debe implementar un modelo de gestión que permita identificarlas. Seguidamente se describe el propuesto por Díaz Pinilla (2005). Para la autora “Los modelos de la competencia laboral que existen a nivel mundial son múltiples según el enfoque que se quiera dar al aprendizaje del personal y la posición que ocupa la persona en la estructura de mando y responsabilidades de la organización”. Así se pueden escoger algunos de los siguientes modelos:

Modelo Funcional. Se refiere a resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar, derivados de un análisis de las funciones que componen el proceso productivo; generalmente se usa este modelo a nivel operativo y se circunscribe a aspectos técnicos. Las evidencias que modelos de este tipo piden son de producto, los resultados de las observaciones de la ejecución de una operación, y de conocimientos asociados.

Modelo conductista. Se centra en identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores en la organización.

²⁸ Op. Cit. 22. Cejas, E. Un análisis de la definición de competencia laboral. 2004.

Generalmente se aplica a los niveles directivos de la organización y se circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas.

Modelo Constructivista. No se definen a priori las competencias del personal, sino se las construye a partir del análisis y proceso de solución de problemas y disfunciones que se presentan en la organización. En esta perspectiva, las competencias están ligadas a los procesos en la organización, es el desarrollo de las competencias y la mejora de los procesos”.²⁹

Para implementar el modelo de gestión por competencias se deben identificar las competencias corporativas, las técnicas y las actitudinales y/o de gestión. Las corporativas, son: “El conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas definidas por la organización y cuya principal regla de diseño y gestión hacen que deban ser poseídas por todos los miembros que la componen independientemente del cargo que ocupen, ya que al tenerlas y desarrollarlas contribuyen substancialmente al éxito y la productividad organizacional. Normalmente este tipo de competencias reflejan los valores de la organización, las pautas de conducta, de servicio y /o gestión que conllevan al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización. Así por ejemplo, una empresa dedicada a la fabricación de productos farmacéuticos podría definir dentro de sus competencias corporativas: conocimiento de productos, servicio al cliente, gestión de la calidad y compromiso.

Las competencias técnicas, son aquellos conocimientos, habilidades y/o destrezas específicas que deben demostrar poseer las personas para desempeñar eficazmente una función determinada. Mientras que las competencias corporativas son de aplicación general a todos los cargos de la organización, las competencias técnicas deben ser clasificadas por familias de puestos de trabajo o en forma individual por cada uno de los cargos dada la complejidad de la estructura de la empresa. Podrían definirse por ejemplo: Administración de bases de datos, administración de nómina, gestión de la calidad.

Finalmente, las competencias actitudinales o de gestión son aquellos componentes de un individuo que demuestran su capacidad para obtener resultados en forma rápida y eficaz, garantizando así el éxito de su gestión en un cargo específico; incluye aquellas actitudes de índole personal que demuestran la eficiencia propia de un individuo. Competencias como:

²⁹ Op. Cit. 19. DIAZ PINILLA MARIELA. Diccionario de Competencias Laborales. p1 y 2.

liderazgo, astucia, recursividad, gestión oportuna, toma de decisiones, trabajo en equipo, desarrollo de personas, empowerment”³⁰.

De esta forma, en el mundo laboral las empresas definen las competencias que deben demostrar sus trabajadores para lograr el cumplimiento de la misión y la visión de la misma, lo que les permitirá ser competitivos en el mercado.

Para ubicar al lector en lo referente a la profesión que será evaluada, a continuación se hará una breve referencia de la historia de la Fisioterapia en el mundo, teniendo en cuenta que lo propuesto a lo largo de los siglos por los diferentes autores tuvo gran influencia en el desarrollo de esta profesión en Colombia.

2.3 HISTORIA DE LA FISIOTERAPIA EN COLOMBIA

³¹ La Fisioterapia logra su definición considerándose como una rama de la terapéutica física en el siglo IXI; se introduce la hidroterapia por primera vez en los planes de estudio en Viena; la cinesiterapia y el masaje consiguen reconocimiento científico gracias al sueco Ling (1775-1839) y se desarrolla la mecanoterapia; la electroterapia adquirió un gran desarrollo, constituyéndose en Estados Unidos la American Electro-Therapeutic Association.

En el siglo XX se suceden ciertos hechos fundamentales que propician la profesionalización de la Fisioterapia y su configuración. Se destacan, entre otros, los siguientes:

- La accidentalidad laboral, cuyo aumento como consecuencia de la Revolución Industrial produce numerosas discapacidades llevando a las autoridades al planteamiento de su recuperación y la reinserción laboral.
- La dos guerras mundiales (1914-18) y (1939-45) provocaron una gran cantidad de jóvenes lesionados que hizo plantear la necesidad de su recuperación para su pronta reincorporación al campo de batalla y los que quedaron con minusvalía física, que ocuparan puestos laborales.
- El incremento de la accidentalidad provocado tanto por el excesivo uso del automóvil, como por el aumento de la mecanización agrícola e industrialización.
- La gran epidemia de poliomielitis que sufrió Europa y Estados Unido entre 1942-1953 afectó a un número elevado de niños que tuvieron que ser tratados con procedimientos de fisioterapia respiratoria y neurológica.

³⁰ Op. Cit. 19. DIAZ PINILLA MARIELA. Diccionario de Competencias Laborales. P 5 y 6.

³¹ Edición en Español de Wikipedia iniciada en el 2001. Artículo Historia de la Fisioterapia www.es.wikipedia.org/wiki/Portada.

En esta época, se introduce el tratamiento cinesiterapéutico de la escoliosis, la fisioterapia en el hospital, los ejercicios para los problemas vasculares periféricos y se mejora la estructura de las técnicas de Drenaje Linfático.

De igual manera, avanza la Fisioterapia neurológica desarrollándose el método conocido como Facilitación Neuromuscular Propioceptiva (PNF). En 1966 Karel y Berta Bobath realizan la primera publicación sobre el mundialmente conocido “Concepto Bobath” aplicado al hemipléjico adulto. Este aspecto terapéutico también se contempla en las alteraciones motoras infantiles que desarrolla el Dr. Vaclav Vojta.

En la historia del ejercicio terapéutico se han producido también modificaciones, que en la segunda mitad del siglo XX y primera década del siglo XXI se manifiestan mediante diversas corrientes.

En los albores del siglo XXI y ante las numerosas propuestas terapéuticas, la historia de la Fisioterapia invita a una propuesta reflexiva y responsable a objeto de unificar y consensuar una terminología que evite el uso de distintos lenguajes para el manejo de las mismas realidades clínicas de forma que facilite la búsqueda de una evidencia científica, en coherencia con la evolución del conocimiento y la madurez histórica.

En Colombia la evolución de la Fisioterapia, se ha ido dando mediante la creación de los Programas Académicos y la reglamentación expedida desde el año 1954; su historia se remonta al año 1952, con la creación del primer programa académico en la Escuela Nacional de Fisioterapia, actual Escuela Colombiana de Rehabilitación³². El 5 de diciembre de 1953, después del acto de graduación de la primera promoción de Fisioterapeutas, se declara formalmente fundada la Asociación Colombiana de Fisioterapia, ASCOFI, como entidad gremial que apunta a hacer conocer y respetar la nueva profesión en el país³³.

En 1.954 mediante el Decreto 1056 se reglamenta el ejercicio de la profesión y en 1.976 mediante la Ley 9 se determina su carácter universitario. Sin embargo, es hasta 1.999, mediante la Ley 528 en que la fisioterapia se consolida como una “profesión liberal, del área de la Salud, con formación universitaria, cuyos sujetos de atención son el individuo, la familia, la comunidad y el ambiente en que se desenvuelven”³⁴.

La Ley 528 de 1999 considera de vital importancia que todos los programas de formación de fisioterapeutas al menos tengan el referente de las competencias

³² Sarmiento M, Cruz, Molina V; Nivelación y globalización curricular de fisioterapia y kinesiología en América Latina. Diagnostico curricular de la fisioterapia en Colombia.

³³ Revista Asociación Colombiana de Fisioterapia edición especial. Escuela Nacional de Fisioterapia. Página 12.

³⁴ Ley 528 de 1999. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión en fisioterapia.

básicas. Igualmente invita al fisioterapeuta a profundizar argumentos científicos; investigar modelos de evaluación, diagnóstico e intervención, y desarrollar tecnologías propias.

Actualmente se cuenta con 29 programas oficialmente reconocidos, que ofrecen formación a nivel universitario. La duración de los programas oscila entre los 8 y 10 semestres, siendo mayor el promedio superior a 8 semestres. Aunque se observa una alta heterogeneidad en los planes de estudio de los programas de fisioterapia en Colombia, en términos generales los promedios con respecto a duración e intensidades guardan estrecha relación con los promedios hallados de América Latina³⁵.

De igual manera, las áreas de desempeño que se abordan en los planes de estudio son similares, sin embargo dependiendo de la universidad se hace mayor énfasis en unas o en otras.

2.4 ÁREAS, PROCESOS Y ESPECIALIDADES DE LA FISIOTERAPIA

Las áreas de desempeño del Fisioterapeuta son cuatro: Asistencial, Docente, Investigadora y de Gestión.

a) Función Asistencial. Es la relación que el fisioterapeuta, como profesional sanitario, establece con la sociedad sana y enferma con la finalidad de prevenir, curar y recuperar por medio de la actuación y técnicas propias de la fisioterapia. El fisioterapeuta deberá establecer una valoración previa y personalizada para cada enfermo a partir del diagnóstico médico, que consistirá de un sistema de evaluación funcional y un sistema de registro e historia clínica de fisioterapia, en función de los cuales, planteará unos objetivos terapéuticos y en consecuencia, diseñará un plan terapéutico utilizando para ello los agentes físicos propios y exclusivos de su disciplina.

Para la atención del paciente sin lugar a dudas, la herramienta principal del fisioterapeuta es la mano y en consecuencia, la terapia manual, la cual es utilizada en diferentes modalidades, tales como:

- Masoterapia mediante la cual se aplican distintas modalidades de masaje, como el masaje terapéutico, el drenaje linfático manual terapéutico, el masaje transversal profundo, crio-masaje, masaje deportivo, inducción y liberación miofascial, técnicas manuales neuro-musculares, miotensivas, masaje del tejido conjuntivo, masaje reflejo, masaje del periostio, etc. Kinesioterapia, o Terapia por el Movimiento.

³⁵ Informe de la comisión de la evaluación del diseño del título de grado de fisioterapia. Agencia nacional de la evaluación de la calidad y acreditación (ANECA) Madrid 30 de Enero de 2004.

- Fisioterapia Manipulativa Articular
- Reeducción postural global y métodos kinésicos manuales analíticos y/o globales de valoración y tratamiento, potenciación, estiramiento y reequilibración de la función músculo-esquelética.
- Movilizaciones articulares, neuro-meníngeas, faciales y viscerales.
- Métodos manuales de reeducación del tono postural, sinergias y patrones neuro-motores patológicos en el caso de la Fisioterapia Neurológica
- Métodos manuales de desobstrucción de la vía aérea, reequilibración de los parámetros ventilatorios y reeducación al esfuerzo en el caso de la Fisioterapia Respiratoria.
- Gimnasia miasténica hipopresiva y otros métodos analíticos y/o globales para la reeducación de disfunciones pélvicas uro-ginecológica en el ámbito de la Fisioterapia Obstétrica.
- Vendaje funcional y Kinesio-Taping.

De igual manera este profesional, también se ayuda de otros agentes físicos como la Electroterapia (aplicación de corrientes eléctricas), Ultrasonoterapia (aplicación de Ultrasonidos), Hidroterapia (terapia por el Agua), Termoterapia (terapia por el Calor), Mecanoterapia (aplicación de ingenios mecánicos a la terapia), Radiaciones: (excepto Radiaciones Ionizantes), Magnetoterapia (terapia mediante campos electromagnéticos), Crioterapia (terapia mediante el frío), Láser-terapia, Vibro-terapia, Preso-terapia, Terapia por Ondas de Choque Radiales, Electro bio-feedback, y otros agentes físicos aplicados a la terapia.

b) Función Docente e Investigadora. La Fisioterapia es una profesión sanitaria que está integrada en la Universidad; corresponde pues al Fisioterapeuta docente proporcionar una formación cualificada a sus alumnos, adaptarse a los nuevos avances científicos que se produzcan en la profesión para así poder proporcionar una formación en todo momento actualizada y participar en estudios de investigación propios de su disciplina.

c) Función de Gestión. El Fisioterapeuta tiene la responsabilidad de participar en la Gestión de los Gabinetes o Centros de Fisioterapia donde realiza su actividad sanitaria.

El Fisioterapeuta desde su desempeño en el área asistencial participa en el tratamiento de diferentes patologías complementándolas. De allí que intervenga en los procesos patológicos de todas las Especialidades de Medicina y Cirugía

siempre que en ellos esté indicada bajo prescripción médica la aplicación de cualquiera de las modalidades de Terapéutica Física antes descritas, siendo el fisioterapeuta el responsable de la valoración y planificación de objetivos y medidas terapéuticas propias de su disciplina, siendo estas:

- Ginecología y Obstetricia: Reeduación pre y post parto, incontinencia urinaria etc.
- Pediatría: Parálisis Cerebral Infantil, Parálisis Braquial Obstétrica, Bronquiolitis, Artrogriposis, Atención Temprana, etc
- Vascular: Fisioterapia en Amputados, drenajes linfáticos y venosos, etc
- Neurología: Ciática, Hernias de disco, Hemiplejías, Esclerosis múltiple, Parkinson, Parálisis Nerviosas, TCE, Lesión Medular, etc.
- Gerontología: pérdida de movilidad y funcionalidad del paciente anciano.
- Neumología: EPOC, Fibrosis quística, Lobectomía, etc
- Traumatología y Ortopedia: Esguinces, fracturas, luxaciones, roturas musculares, lesiones deportivas, desviaciones de la columna, recuperación postoperatoria.
- Reumatología: Artrosis, Artritis, Fibromialgia, calcificaciones, Osteoporosis, Espondiloartritis, etc.
- Cardiología: Reeduación al Esfuerzo de pacientes cardiopatas
- Coloproctología: Incontinencia Fecal
- Oncología: Linfedemas post-mastectomías
- Hematología: Hemofilia
- Fisioterapia del Paciente Quemado
- Otras: Alteraciones psicosomáticas, Estrés, etc

En función de la patología o la lesión, la fisioterapia en algunos casos es terapia de primera elección y en otros es un apoyo de gran ayuda al tratamiento médico o farmacológico. Precisamente por eso, surgen las Especialidades de la Fisioterapia que se cursan a modo de estudios de Postgrado.

Las áreas de especialización en las que se puede desempeñar el Fisioterapeuta son las siguientes: Traumatología, Obstetricia, respiratoria, reumatología, neurológica, Fisioterapia Neurológica, geriátrica, pediátrica, manipulativa articular, del deporte, baneoterapia, contando todas ellas con un planteamiento terapéutico propio para el abordaje de los cuadros nosológicos específicos antes citados.

Como puede verse, la Fisioterapia ha venido evolucionando hasta nuestros días con el fin de dar respuesta a los cambios del entorno y a las demandas que las diferentes culturas han generado en el mundo, también los programas académicos de formación han tenido que renovarse, correspondiéndole al Estado la vigilancia

de la calidad y pertinencia de la formación de los profesionales; Por tal razón, el Gobierno Nacional ha definido las políticas al respecto.

Con el fin de hacer la contextualización del tema de la evaluación de la calidad, a continuación se hace un recuento histórico específicamente en Fisioterapia.

2.5 HISTORIA DE LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN FISIOTERAPIA EN COLOMBIA

En lo que respecta a la formación de pregrado en Fisioterapia, Alvis (1996), presenta una reflexión a nivel nacional sobre la necesidad de la acreditación de los programas de fisioterapia y dentro de ellos uno de los aspectos fundamentales es la evaluación del resultado de la formación en sus egresados. Alvis (1998) recalca el interés y la necesidad de la realización de exámenes que acrediten el ejercicio profesional y que permitan establecer niveles de comparación, socialización y mejoramiento de los procesos de formación en el ámbito colombiano, para responder de manera eficiente a las necesidades de calidad del ejercicio en el ámbito nacional e internacional. Durante 1997 y 1998, el ICFES, en unión con la Asociación Colombiana de Fisioterapia ASCOFI y la Asociación Colombiana de Facultades de Fisioterapia-ASCOFABI, realizaron una serie de reuniones y talleres a nivel nacional con el fin de formular los requisitos para la creación y funcionamiento de los programas de pregrado en fisioterapia.

El 11 de mayo del 2001, el Ministerio de Educación Nacional, mediante el Decreto 917 estableció los estándares de calidad en programas académicos de pregrado en Ciencias de la Salud incluyendo Fisioterapia y mediante el Decreto 2566 de Septiembre 10 del 2003, definió las condiciones mínimas de calidad para programas académicos de educación superior. Como puede observarse el proceso de reflexión y trabajo en torno a estándares de calidad y a procesos de evaluación en la profesión de Fisioterapia ha sido permanente desde hace aproximadamente una década. Consolidar estas reflexiones en un examen que acredite la calidad de los egresados de los programas de formación no es sólo una necesidad, sino una realidad que por medio del ICFES y las Universidades de amplia trayectoria se ha llevado a feliz término, asegurando no sólo la calidad de las pruebas, sino la transparencia de las mismas.

Respecto al proceso de construcción del examen en fisioterapia, una vez se realizó el convenio entre la Universidad Nacional de Colombia y el ICFES, se hizo la convocatoria a ASCOFABI como representante oficial de los programas de pregrado en Fisioterapia, ASCOFI como representante oficial de los profesionales de Fisioterapia; y a todos y cada uno de los directores de programas de Fisioterapia del país (29 programas en total), para asegurar su participación en la

elaboración del examen y lograr de esta manera la transparencia y equidad en su formulación.³⁶

Teniendo en cuenta el propósito y la definición del examen como un indicador de la calidad de la formación de los Fisioterapeutas, la forma de examinar a los estudiantes se orienta a la evaluación de competencias comunes y transversales a los currículos de formación en pregrado. De esta forma, el rasgo que se va a evaluar es la competencia académica de los estudiantes egresados de los programas de Fisioterapia, en términos de estar en condiciones de enfrentar situaciones que exijan usar, de modo contextualizado, integrado y creativo, los conocimientos y saberes elaborados durante su formación así como, tomar y valorar decisiones en situaciones hipotéticas relacionadas con el ejercicio profesional en este campo.

El ECAES abarca la comprobación de conocimientos y competencias en las siguientes áreas: a) Promoción y Primer Nivel; Segundo Nivel; Tercer Nivel; b) Administración y Gestión, c) Investigación.³⁷

a) La Promoción de la Salud, se define como el desarrollo de potencialidades para conciliar intereses diversos y gestar la voluntad y compromiso de la colectividad para movilizarse en función de forjar medios y condiciones que permitan a los ciudadanos ejercer mayor control sobre su proceso de salud. El fisioterapeuta debe buscar crear entornos saludables mediante la educación en estilos de vida que potencien la capacidad motora, el bienestar y la calidad de vida de la población, la preservación de las condiciones del ambiente que favorezcan la salud, la educación, el auto cuidado, el apoyo a la participación de la comunidad para que ella participe en la planificación de su salud, el apoyo a la construcción y el fortalecimiento de redes sociales.³⁸

La Promoción de la Salud se desarrolla en tres niveles, los cuales se diferencian por el tipo de acciones que se ejecutan en cada uno de ellos a saber:

- Primer Nivel: Definido como las acciones, procedimientos e interacciones orientadas a la protección e identificación de factores relacionados con el movimiento corporal humano en relación al proceso de salud individual y colectiva

³⁶ Ministerio de Educación Nacional Republica de Colombia, Instituto Colombiano de Educación Superior, Exámenes de Calidad de la Educación Superior en Fisioterapia, Guía de Orientación, Colombia Julio de 2003. p 13

³⁷ Grupo Docente Departamento del Movimiento Corporal Humano y sus desordenes de la Universidad Nacional de Colombia, Matriz para el logro de Consenso sobre Competencias y Desempeño en Fisioterapia. Exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior en Fisioterapia. Mayo 2003.

³⁸ Grupo Docentes Universidad del Valle. Acuerdos y Desacuerdos sobre Matriz de Competencias. Mayo, 2003.

en los diferentes ámbitos de la vida³⁹. El Fisioterapeuta debe controlar factores de riesgo que afecten el movimiento corporal y la salud de la población, tanto desde las condiciones propias del individuo, como de las condiciones que provienen del ámbito que ponen en peligro la salud; la detección oportuna de deficiencias en estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación social, que afecten el movimiento corporal humano y el funcionamiento de los individuos y de la población.⁴⁰

- Segundo Nivel: Acciones, procedimientos e interacciones orientadas a la detección temprana, oportuna y efectiva de la enfermedad o alteración, que puede tender además a reducir sus consecuencias con relación a los diferentes ámbitos de vida.⁴¹

- Tercer Nivel: Acciones, procedimientos e interacciones dirigidas a reducir la orientación y el impacto de la enfermedad, potencializar el movimiento corporal humano desde las diferencias y las características propias de los individuos en situaciones de discapacidad para permitir que sea efectivo el proceso de inclusión social en los diferentes ámbitos de la vida⁴². Hace fundamentalmente referencia a los procesos de Habilitación/ Rehabilitación; integración social; inclusión social.

b. Administración y Gestión entendida como el conjunto de actividades dirigidas a planear, organizar, dirigir, controlar y gestionar, servicios, actividades y proyectos.⁴³

c. Investigación: definida en el pregrado como aquellas acciones, procedimientos e interacciones dirigidas a la generación y a la capacidad de relacionarse con los avances del conocimiento en cuanto a las categorías de Movimiento Corporal Humano, Salud-Enfermedad, discapacidad, ejercicio profesional.⁴⁴

Las áreas mencionadas previamente, corresponden a los campos ocupacionales del Fisioterapeuta, y se pueden desarrollar en los siguientes escenarios: clínico, laboral, educativo y deportivo – recreativo, los cuales se definen a continuación:⁴⁵

³⁹ Alvis K. Relatoría Taller Regional Zona Centro. Exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior. Bogotá, D.C, Mayo 2, 2003.

⁴⁰ Grupo Docentes Universidad del Valle. Acuerdos y Desacuerdos sobre Matriz de Competencias. Mayo 2003

⁴¹ Op. Cit 39. Grupo Docentes Universidad del Valle.

⁴² Alvis K, Relatoría Taller Regional Zona Norte. Exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior. Barranquilla, Mayo 23, 2003.

⁴³ Op. Cit 39. Grupo Docentes Universidad del Valle.

⁴⁴ Op. Cit. 38. Alvis K. Presentación Talleres Regionales. Proyecto de Exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior.

⁴⁵ Op. Cit 39. Grupo Docentes Universidad del Valle.

- Escenario Clínico: espacio destinado a la comprensión, análisis, interpretación, argumentación y desarrollo de propuestas de intervención sobre el movimiento corporal, alterado por factores biológicos, sociales, ambientales y psicológicos, aplicando acciones y procesos de promoción, prevención y habilitación.
- Escenario Laboral: espacio destinado a la dirección, análisis, interpretación, argumentación, y desarrollo de propuestas de intervención del movimiento corporal en relación con el proceso de salud-enfermedad en situaciones de trabajo.
- Escenario Educativo: espacio destinado a la comprensión, análisis, interpretación, argumentación y desarrollo de proyectos para la construcción de saberes y prácticas saludables en la comunidad escolar a partir del desarrollo y potencialización del movimiento corporal como facilitador de los procesos educativos, que permitan la construcción de estilos de vida saludables desde, para y por los sujetos propios de la escuela. Será producto de la interacción entre el ser, el querer ser, y el deber ser cultural y social, para la formación de hábitos y comportamientos sostenibles orientados a mantener la salud, a reducir los factores de riesgo y potenciar saberes y practicas saludables.
- Escenario Deportivo y Recreativo: espacio destinado a la comprensión, análisis, interpretación, argumentación y desarrollo de propuestas de interacción del movimiento corporal por medio del ejercicio físico, la actividad física y el deporte. Este favorece la salud de las personas incidiendo positivamente desde el punto de vista biológico, psicológico, social afectivo, e incluso cultural. Por esto es importante la comprensión de los mecanismos que permiten que este escenario sea utilizado como protector de factores de riesgo y enfermedades crónicas no transmisibles, como potencializador y/o facilitador, y como medio para lograr proyectos de vida saludable.

En cada uno de estos escenarios se efectúan acciones y procesos evaluativos de diagnóstico individual y colectivos, de interacción, de investigación y de administración y gestión; así mismo en cada uno de ellos, está inmersa la acción de conocer, comprender e interpretar la legislación. Cada escenario tiene sus propias especificidades aunque la esencia de la competencia no se modifica.⁴⁶

Las áreas evaluadas en el ECAES aplicado en el 2004 fueron: Promoción de la Salud y Primer Nivel, Segundo Nivel, Tercer Nivel, Investigación, Administración y Gestión las cuales fueron definidas anteriormente. La prueba incluyó 200 preguntas, de las cuales 68 fueron de selección múltiple con única respuesta y 32

⁴⁶ Op. Cit 10. Ministerio de Salud. Programa de apoyo a la reforma. P 20 – 21.

de análisis de relación, a diferencia del año 2003 que contempló 115 preguntas de selección múltiple y 23 de análisis de relación.⁴⁷

De igual manera, el Gobierno Nacional reglamentó la evaluación de la calidad en Fisioterapia mediante las normas que se mencionan a continuación.

2.6 REFERENTES LEGALES QUE SOPORTAN LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN FISIOTERAPIA

Las normas que a continuación se mencionan constituyen el marco legal que contiene la definición del perfil del Fisioterapeuta en Colombia, sus campos de desempeño, así como los elementos que determinan las condiciones que deben tener las instituciones para llevar a cabo el proceso de formación profesional y la evaluación de los resultados del mismo, siendo estas:

- La Ley 528⁴⁸ de Septiembre 14 de 1999 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de fisioterapia, se dictan normas en materia de ética profesional y otras disposiciones. Esta Ley define la Fisioterapia y su objeto de estudio, el registro de los profesionales y el Consejo Profesional Nacional de Fisioterapia como órgano encargado del fomento, promoción control y vigilancia del ejercicio de la profesión en Colombia,
- El Decreto 917⁴⁹ de Mayo 22 de 2001, por el cual se establecen los estándares de calidad en programas académicos de pregrado en Ciencias de la Salud, e cual fue derogado por el Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003.
- El Decreto 2566⁵⁰ de Septiembre 10 de 2003, por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones. En este Decreto, se reglamentan las 15 condiciones mínimas de calidad para obtener el registro calificado de los programas académicos y un régimen de transición para las instituciones que estuvieran ofreciendo programas sin contar con el registro correspondiente.
- El Decreto 1781 del 2003⁵¹ por el cual se reglamentan los exámenes de calidad de la educación superior ECAES, de los programas académicos de pregrado; en el se define que son los ECAES y cuáles sus objetivos. Adicionalmente, se designa al ICFES para dirigir y coordinar el diseño, la aplicación, la obtención y

⁴⁷ Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES, Universidad Nacional de Colombia, Informe – Análisis de resultados ECAES – Fisioterapia 2004. p 5 - 7

⁴⁸ Op.Cit. 33. Ley 528 de 1999, Pág. 19

⁴⁹ Ministerio de Educación Nacional decreto 917 de Mayo 22 del 2001.

⁵⁰ Ministerio de Educación Nacional decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003.

⁵¹ Ministerio de Educación Nacional decreto 1781 del 2003. Reglamenta exámenes de calidad.

análisis de los resultados apoyado en las comunidades académicas, científicas y profesionales del orden nacional e internacional.

2.7 ANTECEDENTES DE ESTUDIOS SIMILARES EN COLOMBIA

Algunos estudios que dan cuenta de dicha evaluación son los que se presentan a continuación: en el primero de ellos llama la atención que los estudiantes están siendo evaluados desde su proceso de formación.

- En el estudio realizado por De Salazar (1999)⁵². Se diseñó y se probó una metodología de evaluación de desempeño de estudiantes de salud, realizada por la comunidad, tomando como indicador la satisfacción del usuario. Participaron 50 estudiantes de Medicina y 94 familias de dos áreas de Cali, Colombia. Según criterios de las familias, la calidad de la atención brindada por los estudiantes está relacionada con las variables servicios mínimos, conocimientos sobre el tema, comunicación e información brindada a los usuarios y liderazgo para mejorar la prestación. La comunidad participó en el diseño de la metodología de evaluación. Se utilizaron entrevistas, grupos focales, conversaciones y un cuestionario semi – estructurado. Se analizó la validez del instrumento y la consistencia interna mediante el estadístico Kappa y el coeficiente Kuder Richardson. Se encontró que hay dos lógicas en la evaluación de calidad: la de los proveedores cuyo énfasis está en el cumplimiento de normas técnicas, y la de los usuarios, que enfatiza en las relaciones proveedor – usuarios. Los programas académicos están fundamentados en la primera, pero deberían considerar ambos enfoques.
- De la Roche, Gil, Marín y Vélez (1992 – 2001)⁵³. Realizaron una investigación de tipo descriptivo transversal retrospectivo que pretendió caracterizar el desempeño profesional de los egresados, mediante una encuesta donde se tuvieron en cuenta las variables necesarias para conocer el desempeño de los profesionales desde la información sociodemográfica, las áreas de desempeño, los campos de acción, las jornadas laborales, las necesidades de formación entre otras, hasta la percepción que de dicho desempeño tienen los empleadores y usuarios de servicios. Para los egresados la técnica utilizada fue la entrevista individual con preguntas estructuradas y semiestructuradas. Para los usuarios y empleadores se utilizó como técnica la encuesta, que fue autodiligenciada.

⁵² De Salazar Ligia. Evaluación de Desempeño de Estudiantes de salud, usando el Modelo de calidad de Cuidado Percibido por la Comunidad. Enfermera, MAS, MPH, P.h.D. Directora, Centro para el desarrollo y Evaluación de Tecnología en Salud (CEDETES). Facultad de Sañud Universidad del Valle. A.A. 20637, Cali, Colombia. 1999

⁵³ De la Roche Cadavid Ángela Maria. Gil Obando Lyda Maritza, Marin Betancur Sandra Milena. Vélez Alvarez Consuelo. Desempeño Profesional de los Egresados del Programa de Fisioterapia de la Universidad Autonoma entre los años 1992 y 2001. Revista ASCOFI, volumen 48, año 2004. Manizales, Colombia.

Entre los principales hallazgos están: según la situación laboral, el 95.5% de los egresados encuestados (236) se encontraban laborando al momento de la encuesta; más de la mitad de la población estaba empleada; el tipo de institución privada es el sector donde más labora el grupo encuestado con un 72.9% privilegiando el campo de la terapéutica y de la promoción y prevención; según el cargo actual que desempeñan los egresados, la mayor proporción lo hacen como fisioterapeutas con énfasis en el campo de la acción de la terapéutica; el campo de acción de la investigación y la docencia es el menos ejercido.

Existe acuerdo en la mayoría de los empleadores en que los fisioterapeutas se desempeñan de acuerdo a las necesidades de la institución y del contexto, y afirman que poseen una formación integral que les permite un buen desempeño. El 90% de los empleadores encuestados afirmaron que es necesario la capacitación permanente de los egresados de fisioterapia de la Universidad Autónoma de Manizales – UAM en diferentes áreas y campos profesionales.

Con respecto a la atención prestada a los usuarios, éstos la calificaron entre buena y excelente, lo cual determina un alto nivel de confiabilidad por parte del usuario frente a la práctica de los profesionales egresados.

- Argote, Duque, Gonzáles, Payán, Rojas y Tovar (2003)⁵⁴. Realizaron un estudio sobre los egresados y su desempeño en el medio: un desafío de las instituciones formadora del recurso humano en salud La Facultad de Salud de la Universidad del Valle realizó el proceso de autoevaluación y acreditación de sus programas académicos. El proceso de autoevaluación contempla como parte de uno de sus factores el desempeño de sus egresados, conocer dónde están ubicados, qué están haciendo, cuáles son sus vínculos con la universidad que los formó y cómo los vincula la Universidad al enriquecimiento de sus programas. Es un trabajo descriptivo por cuanto realiza registro de las condiciones actuales de los egresados de seis programas académicos que generan propuestas para el futuro. Se aplicaron encuestas a egresados y a empleadores. De la Facultad de Salud la mayoría de los egresados calificaron entre excelente y buena la calidad de su programa académico, así mismo están satisfechos con su formación profesional y personal, han participado en mayor o menor grado en la generación de empresas y han recibido reconocimientos en su vida laboral. Los resultados mostraron la importancia de fortalecer las asociaciones de egresados en la Universidad y la vinculación de los egresados a los procesos académicos y formativos de cada uno de los programas, como parte de la relación que la universidad debe establecer con

⁵⁴ Argote Luz Ángela, Duque Ángela Maria O.D, Gonzales Laura, Payán Andrey, Rojas Luz Helena, Tovar Maria Clara. 2003.

su medio externo. Igualmente los empleadores están satisfechos con el desempeño laboral del egresado de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle. El instrumento de egresados constó de 37 preguntas cerradas y abiertas con opción de respuesta múltiple o de si o no; el instrumento de empleadores consistió de 19 puntos para responder todas las preguntas en una escala de excelente, bueno, regular, malo y no sabe. Como todos los instrumentos de los seis programas fueron iguales, se pudo realizar una comparación entre los programas académicos. Para cada programa académico se calculó una muestra representativa de todo el programa y de cada promoción mediante un muestreo aleatorio simple; cuando por cualquier razón no se podía localizar un egresado, se localizaba el que seguía inmediatamente en la lista de su promoción.

- Castro y Valencia (2000 – 2006)⁵⁵. Evaluación de las características asociadas a los egresados e impacto sobre el medio del programa de fisioterapia de la Universidad de Santander UDES Bucaramanga en las cohortes de 2000 a 2006. En este estudio se evaluaron las características asociadas a los egresados e impacto sobre el medio del programa de Fisioterapia de la UDES Bucaramanga, teniendo en cuenta los lineamientos de estándares de calidad para el registro calificado del MEN y el Factor Egresados del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

Para el desarrollo de este trabajo, se realizó un estudio de tipo descriptivo evaluativo, que utilizó como instrumento de evaluación 7 modelos de encuestas dirigidas a 104 egresados, 11 directivos de la institución en general, 3 directivos del programa de Fisioterapia, 68 estudiantes de pregrado, 16 empleadores y 40 usuarios.

La recolección de información permitió evaluar a los egresados del Programa de Fisioterapia, teniendo en cuenta los indicadores planteados por las guías del Ministerio y del CNA a fin de describir y analizar la opinión que tiene la población objeto de estudio antes mencionado.

Los resultados muestran que existe una óptima proyección del programa de Fisioterapia ante el medio. Así mismo, el 80% de egresados encuestados se encuentran laborando en su profesión, obteniendo una excelente apreciación por parte de los empleadores y usuarios sobre la calidad de sus servicios.

Los datos fueron sistematizados mediante el diseño de una hoja de cálculo en Excel por medio de la cual se tabuló y graficó la información de las encuestas.

⁵⁵ Castro Bautista Giovanni, Valencia Morales Ana Milena. Evaluación de las Características asociadas a los egresados e impacto sobre el medio del Programa de Fisioterapia de la Universidad de Santander, UDES, Bucaramanga en las Cohortes de 2000 a 2006.

Otro programa utilizado fue Access en el que se registró la base datos de egresados y empleadores.

En los estudios mencionados anteriormente se pretendió conocer mediante la evaluación de diversos aspectos el desempeño de los estudiantes y egresados de diferentes Facultades en el país, con el objeto de tomar las medidas de mejoramiento necesarias en los Programas Académicos.

3. METODOLOGIA

3.1 CONTEXTUALIZACIÓN

El estudio se desarrolló en la Universidad de Santander, Institución de Educación Superior de carácter privado, ubicada en la ciudad de Bucaramanga con una población actual de 3.119 estudiantes en total, con una experiencia de 9 años como institución universitaria, reconocida por el MEN mediante Resolución No. 6216 del 22 de Diciembre de 2005 como Universidad de pleno derecho, en ella funciona una Facultad de Salud conformada por los programas académicos de Enfermería, Fisioterapia, Terapia Ocupacional, Bacteriología, Fonoaudiología, Instrumentación Quirúrgica y Bacteriología.

El Consejo Superior de la Corporación Universitaria de Santander en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial de las conferidas en la Ley 30 de 1992 y en el Estatuto General de la Institución, artículo 39, literales e y m en el Acuerdo 03 de Marzo 22 de 1996, aprobó el programa profesional en Fisioterapia registrado en el ICFES con el código 283246150826800111100 en la modalidad universitaria, con una duración de diez (10) semestres con metodología presencial y domicilio en la ciudad de Bucaramanga.

En el año 2002, la Institución realizó una reforma curricular resultado de un análisis extenso de las exigencias de la profesión y su intervención en el campo de la Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad y en la necesidad de responder a los cambios de la legislación en Salud. Con ello hizo posible el ofrecimiento de un Plan de Estudios desarrollado por un equipo docente con formación pedagógica y experiencia profesional, lo cual facilitó alcanzar los objetivos, bajo la dirección de un comité curricular para el cumplimiento de los Estándares de Calidad teniendo en cuenta el concepto de flexibilidad y crédito académico. El programa académico en la UDES ha desarrollado su pensum teniendo en cuenta dos aspectos: el objeto particular de estudio de la Fisioterapia que es el movimiento humano identificado como elemento central de la salud y los antecedentes históricos, asumiendo el cambio que se ha presentado en la última década y que responde hacia una globalización de la atención en Salud.

Desde el año 1996 hasta el año 2004, han egresado 283 Fisioterapeutas distribuidos en 11 cohortes. Durante el año 2003 y 2004, presentaron la prueba ECAES 88 estudiantes de Fisioterapia.

El Campus Universitario de la UDES, cuenta con cinco edificios, cuyos nombres obedecen a las de las tribus indígenas de la región de Santander y de los cuales

hacen uso los estudiantes de todos los Programas Académicos. El Bloque Guane consta de cuatro pisos, funcionando en el primero de ellos en las aulas 1-104 y 1-105 dos laboratorios de Fisioterapia. El Bloque Motilón consta de tres pisos, en el primero se encuentran los laboratorios de Física, Biología, Química y Bioquímica para los Programas Académicos del área de la Salud. En los pisos restantes están las Oficinas de las Decanaturas de las Facultades y las Direcciones de las Carreras. El Bloque Arhuaco consta de cuatro pisos encontrándose en el nivel bajo la Biblioteca que consta de 3 salas, con alta tecnología; en el primer piso están ubicados los laboratorios de Enfermería, Fisiología, Morfología, Microscopia y Anfiteatro. En el segundo piso el Centro de Estudios de Fisioterapia y el laboratorio de Audiología. En el Bloque Chibcha en el sótano 1 están localizados los laboratorios de bacteriología. En el sótano 2 se encuentran seis salas de informática cada una con 20 computadores.

Adicionalmente a lo ya descrito el programa de Fisioterapia cuenta con el Centro de Rehabilitación Integral ubicado en el Bloque Yariguies el cual presta servicios de Fisioterapia, Terapia Ocupacional, Fonoaudiología y Psicología y funciona como Centro de Prácticas para los Programas Académicos. El Centro está habilitado por la Secretaría de Salud del Departamento y certificado con la Norma ISO 9000 versión 2001 por sus altos niveles de calidad.

En el segundo piso del Bloque Arhuaco, está el Centro de Estudios de Fisioterapia a disposición permanente de los estudiantes.

3.2 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio realizado es analítico transversal exploratorio, cuyo propósito es evaluar la asociación entre dos o más variables (en un contexto particular y en un solo punto en el tiempo).⁵⁶ Se trata de un estudio analítico porque no se limita a describir comportamientos o características de la población de estudio, sino que evalúa si existe asociación entre dos variables que desde lo teórico pueden estar relacionadas. Es un estudio transversal pues la medición de las variables de estudio se realiza en un periodo de tiempo definido y en una sola oportunidad para cada individuo; y es de tipo exploratorio pues no pretende estimar la fuerza de la asociación entre las variables sino la presencia o ausencia de la misma.

3.3 POBLACIÓN, MUESTRA, TIPO DE MUESTREO

- **Población:** El universo estuvo constituido por los egresados de Fisioterapia de la UDES del año 2004 y 2005 que presentaron la prueba ECAES, siendo estos 83, y que actualmente se encuentren laborando en la función asistencial.

⁵⁶ Waine W Daniel. Bioestadística. Base para el estudio de las ciencias de la salud. Editorial Limusa S.A. de CV. Balderos 95. Quinta reimpresión. 1990. México. DF, Pág 355

- **Muestra:** estuvo constituida por los egresados que cumplieron con los criterios de inclusión: ser egresado del programa académico de Fisioterapia de la UDES en el año 2004 o 2005, haber presentado la prueba ECAES, estar laborando en la función asistencial y haber dado una respuesta positiva al consentimiento informado.
- **Tipo de muestreo:** Se utilizó un muestreo por conveniencia dado que la totalidad de egresados que cumplieron los criterios de inclusión no sobrepasaron los 50 egresados y que la aplicación del instrumento de evaluación requería su disponibilidad de tipo personal. La selección se hizo de la siguiente forma asegurando que todos los egresados elegibles y disponibles en la ciudad fueran incluidos en el estudio. Se logró contactar a 48 egresados, distribuidos de la siguiente forma: 37 que residen actualmente en la ciudad de Bucaramanga y 11 en otras ciudades (no elegibles); de los residentes en la ciudad 8 trabajan a domicilio y 6 no están trabajando actualmente (no elegibles), por lo cual la muestra de egresados fue de 23 Fisioterapeutas que al momento del estudio se encontraban laborando en las siguientes instituciones: Gimnasio Aldebarán, UNITER, IPA, Clínica la Merced, Fundación Carlos José Ramón, Clínica Metropolitana, Centro de Estética Bella Piel, SPA Vida Hidroterapia, Centro de Rehabilitación José Domingo Garrido, Unidades Tecnológicas, Fundación con Amor para los Niños, ESE Francisco de Paula Unidad Hospitalaria los Comuneros.

La selección de los Jefes inmediatos estuvo definida por los sitios de trabajo de los egresados que conformaron la muestra y se definieron como personas que ejercieran la supervisión directa e inmediata de los participantes.

Los usuarios o pacientes fueron escogidos aleatoriamente del grupo de pacientes que fueron atendidos en el último mes por los egresados y que cumplían la condición de haber asistido a más de 5 sesiones de Fisioterapia.

3.4 PARÁMETROS DE LA EVALUACIÓN

La evaluación que se realizó a los egresados en el presente estudio, buscaba identificar en el campo laboral en qué nivel se encontraban las habilidades, actitudes y destrezas que se plantearon desde la formación académica. Por tal razón, se tomó como referente la evaluación del desempeño que se realiza en las empresas; sin embargo, es de anotar que como los objetivos de la evaluación empresarial y los del estudio son diferentes, se realizaron ajustes en el proceso para que la evaluación respondiera a lo que se quería; uno de ellos fue omitir las **competencias corporativas**, las cuales son definidas por la organización y en este caso ninguna de las instituciones en donde laboraban los egresados, tenía implementado un sistema de evaluación por competencias. De igual manera, las

competencias técnicas fueron reemplazadas en este caso por las funciones del área asistencial.

Se determinó realizar la evaluación del desempeño por **conductas** ó **competencias** según la definición de **competencias** planteada por Rodríguez y Feliz (1996) quien las define como “conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permite la realización exitosa de una actividad”⁵⁷.

En el estudio se tuvieron en cuenta los siguientes **aspectos**: conocimientos, destrezas, actitudes y habilidades con base en las definiciones de Jorge Hintze⁵⁸.

Para la evaluación de los **conocimientos**, se tomaron como referencia los resultados de la prueba ECAES; la evaluación de las **habilidades, destrezas y actitudes**, se realizó con base en los niveles de desempeño nulo, básico, medio, alto y experto consignados en el diccionario de competencias laborales de Mariela Díaz; sin embargo en el instrumento que se utilizó fue necesario redefinirlos de acuerdo con el perfil de los Fisioterapeutas.

Para aplicar la evaluación se utilizó **la evaluación de 180º grados**; en este caso se elaboró una auto evaluación, una evaluación para el Jefe inmediato y una para los pacientes.

Por último, la evaluación del desempeño es un proceso sistemático que debe realizar la empresa o institución a sus trabajadores; no obstante en el estudio se realizó **una medición puntual en un período de tiempo determinado**, debido a que en esta oportunidad el interés es académico y no empresarial.

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

Primarias: egresados intervenidos, jefes de servicio y pacientes.

Secundarias: Oficina de Admisiones y Registro académico, página Web del ICFES.

3.6 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La información fue recolectada mediante entrevista directa, en donde la investigadora dio las instrucciones sobre el diligenciamiento del instrumento de evaluación a los Fisioterapeutas y Jefes inmediatos y estuvo presente todo el tiempo para aclarar las dudas que se pudieran presentar. Algunos Jefes y

⁵⁷ Op. Cit. 23. Rodríguez N, Competencia laboral: selección efectiva de personal basada en competencias.

⁵⁸ Op. Cit. 18. Hintze Jorge. Capacidad Institucional y Profesionalización.

egresados por razones de la alta ocupación en su trabajo, solicitaron se les dejara el formato para su diligenciamiento. A los pacientes se les tomó el consentimiento informado para su participación en el estudio, y se les aplicó la encuesta por medio de una entrevista estructurada.

3.7 DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

A continuación se definen las dimensiones, los indicadores e índices con que se midieron las variables. Los Indicadores hacen referencia a lo que se está midiendo en la variable y el Índice es el puntaje que se asigna para poder evaluar el indicador.

Cuadro 1. Definición y operacionalización de las Variables

DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	INDICADORES	INDICES
1. Desempeño laboral por Competencias: Comportamiento o medios instrumentales que se pretende poner en práctica en el medio laboral	Actitudes Habilidades Destrezas	Puntaje promedio en cada nivel	Nivel 1: Nulo. El profesional posee conocimientos y habilidades propias de su área de formación en la atención de pacientes, pero necesita de apoyo y asesoría permanente para satisfacer sus necesidades. Nivel 2: Básico. En este nivel el profesional aplica los conocimientos y habilidades adquiridas en su formación universitaria en la atención de pacientes, pero requiere de forma frecuente asesoría para satisfacer sus necesidades. Nivel 3: Medio. Se alcanza este nivel cuando el profesional es capaz de aplicar conocimientos y habilidades, derivadas del proceso formativo en la intervención de pacientes, satisfaciendo parcialmente sus necesidades y requiriendo apoyo o asesoría de manera ocasional. Nivel 4: Alto. Hace referencia a la aplicación

DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	INDICADORES	INDICES
			<p>de conocimientos y habilidades adquiridas en el proceso de formación académica de acuerdo a las necesidades propias de los pacientes, satisfaciéndolas en su totalidad, requiriendo asesoría sólo cuando el profesional lo considera necesario.</p> <p>Nivel 5: Experto. Este nivel hace referencia a la capacidad del profesional para aplicar conocimientos y habilidades adquiridas en su formación académica de acuerdo a las necesidades propias del paciente satisfaciéndolas más de lo esperado; tiene la capacidad de asesorar a otros colegas.</p>
<p>2. Desempeño laboral por funciones: Tareas que desempeña el fisioterapeuta en el área asistencial.</p>	<p>Funciones por competencia</p>	<p>Puntaje promedio en cada función</p>	<p>Insuficiente (1) Incapacidad del Fisioterapeuta para realizar valoración, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención, de acuerdo con las necesidades del usuario, de manera independiente, necesitando respaldo y asesoría permanente.</p> <p>Suficiente (2) Capacidad del Fisioterapeuta para realizar valoración, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención, de acuerdo con las necesidades del usuario, necesita frecuentemente la asesoría para la atención del mismo.</p> <p>Aceptable (3) Capacidad del Fisioterapeuta para realizar valoración, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención, de acuerdo con las</p>

DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	INDICADORES	INDICES
			<p>necesidades del usuario, con apoyo o ayuda ocasional cubriendo estrictamente las necesidades mínimas del mismo.</p> <p>Bueno (4) Capacidad del Fisioterapeuta para realizar valoración, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención, de acuerdo con las necesidades del usuario, de manera independiente cubriendo las necesidades de intervención del mismo.</p> <p>Óptimo (5) Capacidad del Fisioterapeuta para realizar valoración, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención, de acuerdo con las necesidades del usuario, de manera independiente y brindando mayores aportes de los esperados.</p>
3. Prueba ECAES:	<p>Puntaje ECAES: Es el resultado obtenido en los Exámenes de Calidad de la Educación Superior Escala promedio 10 Desviación estándar 1</p> <p>El grueso de los resultados tiende a estar entre 70 y 130 puntos</p>	Puntaje promedio alcanzado en la prueba ECAES	Alto Medio Bajo

Fuente: Autora del proyecto, Reglamento Académico y Estudiantil de la UDES, ICFES – Prueba ECAES Fisioterapia, Diccionario de Competencias Laborales.

3.8 PLAN DE TRABAJO

En primera instancia se socializó la propuesta con Vicerrectoría Académica y la Directora de la carrera de Fisioterapia de la Universidad de Santander, para informarles sobre los objetivos y alcance del estudio.

Se realizó la revisión de los resultados de los ECAES de los estudiantes que presentaron la prueba en el año 2004 y 2005.

Se informó a los egresados sobre el objetivo del estudio y se pidió su consentimiento para participar en la evaluación.

Se informó al Jefe inmediato de los Fisioterapeutas sobre el objetivo del estudio y se solicitó su autorización para incluirlos en el mismo.

A los pacientes atendidos por los Fisioterapeutas, se les informó sobre los objetivos del estudio y se les pidió su consentimiento para participar en la evaluación; el criterio para seleccionarlos fue haber tenido al menos 5 sesiones de Fisioterapia con el profesional objeto de la evaluación durante el último mes.

Finalizada la aplicación se tabuló y se analizaron sus resultados.

3.9 PLAN DE ANÁLISIS

En este caso se relacionaron dos variables cuantitativas: puntaje total de ECAES como la variable independiente y la evaluación del desempeño también como la variable dependiente. En esta última se analizó por separado la asociación de las funciones y las de las competencias. De acuerdo con la naturaleza de las variables a comparar (dos cuantitativas continuas) se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson que constituye un método estadístico para evaluar la relación entre dos variables numéricas y que está indicado en la correlación de datos numéricos que presentan una distribución normal en la campana de Gauss.

Con el fin de evaluar la formación del Fisioterapeuta de la Universidad de Santander desde el desempeño laboral se determinaron las competencias y funciones que mostraron deficiencias en el área asistencial (teniendo en cuenta que con base en éstas se harían las recomendaciones para el mejoramiento del plan de estudios) y se relacionaron con las asignaturas del plan de estudios y con aquellos aspectos del programa académico que fueron autoevaluados por los egresados. En la evaluación de competencias y funciones se tuvieron en cuenta las evaluadas directamente por el egresado, así como también las evaluadas por el jefe inmediato y los pacientes.

La relación de los resultados con el plan de estudios, se realizó mediante un taller de expertos con la participación de la directora del programa académico,

coordinadora de práctica y coordinadora académica de Fisioterapia. En éste aquellas competencias que puntuaron en un nivel medio, fueron relacionadas con las asignaturas cuyos contenidos contribuyeron en la formación de las mismas.

3.10 PROCEDIMIENTO

A continuación se hará una breve descripción del orden en que se construyeron los instrumentos de evaluación y de su contenido y posteriormente se describirá cómo se realizó el proceso de construcción de los mismos.

1. Instrumentos de Evaluación. En primera instancia, se elaboró el perfil del cargo del Fisioterapeuta en el área asistencial definiéndose sus actitudes, habilidades y destrezas con base en la Misión, Visión, Filosofía, Valores, Propósitos de Formación, Perfil Profesional y Ocupacional planteados en el Proyecto Educativo del programa Académico. De igual manera, se definieron los niveles de desempeño en una escala Likert.

Para construir el instrumento de autoevaluación del Fisioterapeuta se tomaron como referencia, las competencias definidas en el perfil del cargo y adicionalmente se incluyeron las funciones que desempeña el Fisioterapeuta en el área asistencial para que el evaluado se calificara en una escala ordinal de acuerdo con su formación académica; también se relacionaron al final algunos aspectos institucionales que tienen que ver con el desarrollo del Programa Académico, para que fueran calificados con la misma escala y por último dos preguntas abiertas sobre el plan de estudios.

En el instrumento de evaluación del jefe inmediato, se incluyeron las mismas competencias del formato de autoevaluación y dos preguntas abiertas que permitieran calificar aquellos aspectos que no quedaron incluidos en las competencias.

Para elaborar la encuesta de los usuarios, se tomaron como referencia las competencias definidas; las preguntas son de tipo dicotómico y al final se hace una pregunta abierta que recoge los aspectos que debe mejorar el Fisioterapeuta.

2. Construcción de los Instrumentos de Evaluación. Para construir el instrumento de evaluación del desempeño (destrezas, habilidades y actitudes) se revisó el Proyecto Educativo del Programa Académico de Fisioterapia de la UDES y en este específicamente la Misión, la Visión, los propósitos de formación, los principios y valores, y los perfiles de formación: el Perfil Profesional y Ocupacional.⁵⁹. (Ver Anexo 1)

⁵⁹ Proyecto Educativo del Programa Académico de Fisioterapia de la Universidad de Santander. Bucaramanga 2002 Pág 2 - 7.

De la revisión anterior, se identificó un listado de las posibles competencias que debían evidenciarse en el egresado de Fisioterapia. Estas posteriormente fueron presentadas ante un taller de expertos conformado por 14 docentes Fisioterapeutas encargados de las prácticas formativas del área profesional específica del Programa Académico, con el fin de que fueran revisadas y clasificadas en actitudes, habilidades y destrezas y a su vez ubicadas en una escala que medía el nivel de desempeño. Para tal fin se tuvo como referencia el Modelo Funcional y las competencias actitudinales o de gestión.

Para llevar a cabo el taller en mención, se hizo entrega de un formato de instrucciones en donde se explicaba que lo que se pretendía era identificar el perfil por competencias del Fisioterapeuta, mediante la identificación de habilidades, destrezas y actitudes básicas definidas por Jorge Hintze, así como su categorización en una escala experto, alto, medio, básico y nulo tomada del Diccionario de Competencias de Mariela Díaz; se hizo entrega del listado de competencias aclarándose que las competencias que se definirían correspondían al desempeño del Fisioterapeuta en el área asistencial. (Ver Anexo 2 Identificación del perfil por competencias para profesionales en fisioterapia y su categorización en niveles Versión 1 y Anexo 3 Competencias del Fisioterapeuta egresado de la universidad de Santander). Este taller tuvo una duración de 3 horas.

Los resultados del taller evidenciaron que la escala presentada no era aplicable a la profesión del Fisioterapeuta sino más bien a un perfil operativo en el sector productivo y que las definiciones de actitudes, habilidades y destrezas no eran claras. Por tal razón, éstas fueron nuevamente redactadas y presentadas a los mismos 14 docentes en un segundo taller junto con el listado de competencias, las cuales no tuvieron modificaciones; en éste se volvieron a entregar las instrucciones. (Ver Anexo 4 Identificación del perfil por competencias para profesionales en fisioterapia y su categorización en niveles Versión 2). Este taller tuvo una duración de dos horas y media.

Con los resultados de este segundo taller, se agruparon las competencias en destrezas, actitudes y habilidades y cada una de ellas en un nivel de complejidad, presentándose nuevamente a los 14 fisioterapeutas en un tercer taller en el que se logró el consenso de los docentes y sus resultados fueron la base para elaborar el formato Cargo del Fisioterapeuta. (Ver Anexo 5 Perfil del cargo del Fisioterapeuta Versión Inicial). Este taller tuvo una duración de 2 horas.

El formato en mención se sometió a revisión en un cuarto taller con los 14 docentes Fisioterapeutas, obteniéndose como resultado la adición de una función específica: “Conformar equipos interdisciplinarios de manejo y toma de decisiones” y la corrección de otra: “participar activamente en los comités y/o reuniones de carácter administrativo”. Y también se incluyeron otras dependencias en las áreas interfuncionales “Ortopedia, Neurología, Neurocirugía, Medicina General, Neumología” y en la interrelación con otras áreas “Enfermería y Nutrición”.

Adicionalmente, se corrigió la redacción de las condiciones de trabajo físicas y ambientales (Ver Anexo 6 Perfil del cargo del fisioterapeuta Versión Final). Este taller tuvo una duración de dos horas y media.

Con base en el formato perfil del cargo del fisioterapeuta se construyó la primera versión del Instrumento de Autoevaluación, el cual serviría de base para la construcción del Formato de Evaluación del Jefe del Servicio. Esta versión fue sometida al juicio nuevamente de los 14 Fisioterapeutas Docentes, quienes fueron convocados a un quinto taller en el que revisaron el instrumento y sugirieron esta vez, replantear las definiciones de la escala de medición y la redacción de las competencias. En este momento, se consideró que se debía definir el comportamiento que correspondía a cada nivel de competencia para que fuera más comprensible su diligenciamiento (Ver Anexo 7 Autoevaluación del Fisioterapeuta Versión 1). Este taller tuvo una duración de tres horas.

Esta nueva versión, fue sometida a un juicio de expertos en el que participaron dos Psicólogos, una Bacterióloga, una Enfermera y dos Fisioterapeutas, quienes plantearon revisar la redacción de cada competencia y de los comportamientos descritos en cada nivel de complejidad y verificar si todas las competencias planteadas evaluaban el desempeño del Fisioterapeuta, así como, eliminar algunas que valoraban el mismo aspecto. Se tomó el tiempo de diligenciamiento del formato siendo en promedio de 30 a 40 minutos. Con base en estas recomendaciones, se corrigió nuevamente la redacción de las competencias y de los niveles y se eliminaron las siguientes: construcción del conocimiento, sentido de pertenencia, imagen institucional, formación integral, flexibilidad, espíritu investigativo, trabajo interdisciplinario, orientación a la comunidad, integridad, responsabilidad social, compromiso institucional, calidad en el servicio y aprendizaje autónomo. (Ver Anexo 8 Autoevaluación del Fisioterapeuta Versión 2). La duración del taller fue de tres horas.

Con la nueva versión del formato, se determinó adicionarle al instrumento otros aspectos más específicos del desempeño del Fisioterapeuta. Por tal razón se identificaron para cada competencia unas funciones con su respectiva escala de medición (Ver Anexo 9 Autoevaluación del Fisioterapeuta, Versión 3).

Esta nueva versión fue aplicada en una prueba piloto que se realizó con 10 Fisioterapeutas egresados de la Universidad de Santander, a quienes se les informó sobre el alcance del instrumento. El resultado del taller arrojó que el formato era demasiado extenso, que realmente no se requería redactar los niveles de comportamiento de cada competencia y era necesario replantearlas junto con las funciones y las escalas de medición para una mayor comprensión del instrumento. Este taller tuvo una duración de tres horas.

Teniendo en cuenta las recomendaciones del taller, se construyó un nuevo formato, ajustando la redacción de las competencias para que se adaptara más al

desempeño del Fisioterapeuta. De igual manera, las definiciones de las funciones fueron corregidas y agrupadas en valoración, evaluación, diagnóstico, pronóstico, plan de intervención e intervención, con base en los lineamientos dados por la WCPT GUIDELINES FOR PHYSICAL THERAPIST PROFESSIONAL ENTRY-LEVEL EDUCATION PROGRAMES__APTA. A NORMATIVE MODEL OF PHYSICAL THERAPIST PROFESSIONAL EDUCATION: VERSION 2004. Alexandria Va: American Physical Therapy Association, 2004. APTA. Guide to Physical Therapist Practice. 2nd ed. *Phys Ther.* 2001; 81:9-744. European Region of WCPT. European Benchmark Statement 2003. <http://www.physio-europe.org>, http://www.apta.org/Education/accreditation/eval_criteria_menu- Evaluative Criteria for Accreditation of Education Programs for the Preparation of Physical Therapists (Adopted October 26, 2004, and effective January 1, 2006 The Quality Assurance Agency (QAA) for Higher Education. European Physiotherapy Benchmark Statement. United Kingdom, 2001The Quality Assurance Agency (QAA) for Higher Education. European Physiotherapy Benchmark Statement. United Kingdom, 2001 (Ver Anexo 10 Autoevaluación del Fisioterapeuta Versión 4).⁶⁰

La prueba piloto de esta versión se hizo con 20 estudiantes de último semestre de Fisioterapia de la Universidad a quienes se les explicaron los objetivos del estudio y el alcance del instrumento; los estudiantes sugirieron revisar la redacción de las competencias. Este taller tuvo una duración de dos horas.

De nuevo se corrigió la redacción y se mejoró la presentación del formato, el cual se dividió en cuatro partes; en la parte tres se adicionaron unas preguntas para evaluar los aspectos administrativos de la universidad y dos preguntas abiertas (Ver Anexo 11 Autoevaluación del Fisioterapeuta Versión 5).

Esta prueba piloto junto con la aplicada a los 10 egresados, permitió evaluar la validez facial o aparente del instrumento con el fin de garantizar la comprensión del mismo por parte de los participantes.

Este nuevo formato fue llevado a un comité de expertos investigadores en el que participaron una Psicóloga, una Médica Epidemióloga y dos Fisioterapeutas con el fin de revisar su validez de contenido. Este taller tuvo una duración de dos horas.

Con base en las observaciones de los expertos mencionados anteriormente, se incluyó la redacción de los niveles de la escala de medición de las funciones, elaborándose una nueva versión, eliminándose las competencias desempeño administrativo y promoción y prevención, por no pertenecer al área asistencial. (Ver Anexo 12 Autoevaluación del Fisioterapeuta Versión 6 final)

⁶⁰ WCPT GUIDELINES FOR PHYSICAL THERAPIST PROFESSIONAL ENTRY-LEVEL EDUCATION PROGRAMES. APTA. A Normative Model of Physical Therapist Professional Education: Version 2004.

Esta última versión fue revisada por la Directora del Programa Académico de Fisioterapia y dos Docentes del área profesional específica, definiéndose que éste sería el formato que se aplicaría al grupo objeto de estudio. En este momento, al formato Perfil del Cargo se le replantearon las competencias con base en el formato de autoevaluación definitivo, cuya versión final fue presentada en el Anexo 6).

El instrumento de evaluación del Jefe del Servicio se fue construyendo paralelamente con el de autoevaluación, teniendo en cuenta que en éstos se contemplaron las mismas competencias. El formato fue presentado en su primera y última versión para su validación a 10 Jefes inmediatos de otros egresados de Fisioterapia que no estaban contemplados en el estudio; teniendo en cuenta las dificultades que manifestaron para atender a la aplicación del instrumento, hubo que dejárselos y recogerlos a los tres días. Como resultado de esta revisión, se incluyeron dos preguntas abiertas que permitieran detectar debilidades y fortalezas del Fisioterapeuta. Se presenta la Versión final en el Anexo 13 Formato de Evaluación del Jefe del Servicio Versión Final.

Para las encuestas de los usuarios, se construyó la primera versión cuya prueba piloto se hizo con pacientes de los Fisioterapeutas del estudio, 10 por cada uno ellos, Como resultado de esta prueba solamente se mejoró la redacción de la pregunta que tenía que ver con el suministro de la información en forma clara y precisa para hacerla más comprensible y se adicionó otra que permitiera evaluar si el profesional explicaba al paciente la importancia de su compromiso en la recuperación y el autocuidado. La actividad con los pacientes tuvo una duración aproximada de media hora. (Ver Anexo 14 Encuesta a Usuarios)

Con el fin de realizar el cruce de las evaluaciones, se construyó una matriz base para la tabulación de la información (Ver Anexo 15 Formato Guía para la totalización de puntajes de la Evaluación del Desempeño del Fisioterapeuta).

4. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados de las evaluaciones, haciendo la relación con los cursos del plan de estudios del Programa Académico de Fisioterapia de la Universidad de Santander.

4.1 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ACTITUDINALES

Las competencias actitudinales fueron valoradas en las áreas de Destrezas, Actitudes y Habilidades por parte del jefe inmediato y el profesional egresado en la parte I del formato de evaluación denominada “Competencias por Niveles”. Los resultados se presentan en las Tablas 1 a 3, como puntajes promedios de los 23 pares de participantes, para cada competencia y para cada evaluador.

En la Tabla 1 se presentan los resultados correspondientes a las competencias 1 y 2 contempladas en los formatos autoevaluación y evaluación del Jefe del Servicio.

Tabla 1. Promedios de puntajes asignados a la competencia de Destrezas por jefes inmediatos y egresados de Fisioterapia de la UDES, Bucaramanga, 2004-2005.

<i>AREA DE COMPETENCIA DE DESTREZAS</i>	<i>JEFE INMEDIATO</i>	<i>AUTOEVALUACION</i>	<i>PROMEDIO DESTREZAS</i>
Innovación y creatividad	4,0	3,8	3,9
Atención al usuario	4,1	3,7	3,9
<i>PROMEDIO POR EVALUADOR</i>	4,1	3,8	
<i>PROMEDIO DESTREZAS</i>		3,9	

La Tabla 1 muestra que los jefes inmediatos atribuyeron mayores puntuaciones a la competencia de Destrezas en comparación con los Fisioterapeutas. Lo anterior significa que las puntuaciones de los jefes se encuentran en un nivel alto de desempeño, a diferencia de los egresados, cuyas puntuaciones se ubican en un nivel medio. Sin embargo, no existe una diferencia entre las puntuaciones promedios asignadas por los jefes y los Fisioterapeutas.

Al revisar el plan de estudios del Programa Académico de Fisioterapia, los cursos relacionados con las competencias que puntuaron en un nivel medio son: Práctica Formativa I, Práctica Formativa II, Práctica Formativa III y Práctica Formativa IV.

En la Tabla 2 se presentan los resultados correspondientes a las competencias número 3, 4, 5 y 7 consignadas en los formatos autoevaluación y evaluación del Jefe del Servicio.

Tabla 2. Promedios de puntajes asignados a la competencia de Actitudes por jefes inmediatos y egresados de Fisioterapia de la UDES, Bucaramanga, 2004-2005.

<i>AREA DE COMPETENCIA DE ACTITUDES</i>	<i>JEFE INMEDIATO</i>	<i>AUTOEVALUACION</i>	<i>PROMEDIO ACTITUDES</i>
Orientación hacia el servicio	4,0	4,2	4,1
Calidad Humana	4,3	4,4	4,3
Trabajo en Equipo	4,1	3,9	4,0
Autonomía	4,2	4,0	4,1
PROMEDIO EVALUADOR	4,2	4,1	
PROMEDIO ACTITUDES	4,1		

De acuerdo con los promedios asignados a la competencia de Actitudes, se encontraron valores similares entre las puntuaciones de cada evaluador y los promedios. Es importante resaltar que en la valoración de la actitud “orientación hacia el servicio” es en la única donde se observa que la calificación promedio de la autoevaluación es superior a la de los jefes inmediatos. Los resultados reportados por los jefes y egresados en este grupo de competencias se encuentran en un nivel alto de desempeño, siendo el ítem de puntaje más bajo el correspondiente a trabajo en equipo, con un promedio de 4,0, que se ve afectado por el promedio de autoevaluación de 3,9 considerado en un nivel medio.

La competencia “trabajo en equipo”, se encuentra relacionada con los cursos del plan de estudios: Evaluación del Movimiento Humano I, Evaluación del Movimiento Humano II, Evaluación del Movimiento Humano III, Intervención Fisioterapéutica I, Intervención Fisioterapéutica II, Intervención Fisioterapéutica III, Práctica Formativa I, Práctica Formativa II, Práctica Formativa III y Práctica Formativa IV.

En la Tabla 3 se presentan los resultados correspondientes a las competencias 9, 10, 11, y 8 consignadas en los formatos Autoevaluación y Evaluación del Jefe del Servicio.

Tabla 3. Promedios de puntajes asignados a la competencia de Habilidades por jefes inmediatos y egresados de Fisioterapia de la UDES, Bucaramanga, 2004-2005.

<i>AREA DE COMPETENCIA DE HABILIDADES</i>	<i>JEFE INMEDIATO</i>	<i>AUTOEVALUACION</i>	<i>PROMEDIO HABILIDADES</i>
Manejo de resolución de conflictos	4,0	3,8	3,9
Toma de decisiones	4,0	4,0	4,0
Calidad	4,1	4,1	4,1
Comunicación interpersonal	4,1	4,3	4,2
Liderazgo	4,0	4,1	4,1
PROMEDIO EVALUADOR	4,1	4,1	
PROMEDIO HABILIDADES	4,1		

A partir de los resultados obtenidos, se observa que los promedios de las valoraciones de la competencia de Habilidades son iguales entre los jefes y los Fisioterapeutas. La Tabla 3 muestra que la habilidad correspondiente a “manejo de resolución de conflictos” fue la de menor valoración, particularmente por parte de los egresados; no así la de “comunicación interpersonal” que fue la mejor calificada obteniendo un puntaje promedio más alto también en el grupo de los egresados.

Los cursos relacionados con la competencia “manejo y resolución de conflictos” son: Práctica Formativa I, Práctica Formativa II, Práctica Formativa III y Práctica Formativa IV, Administración y Gestión, Comportamiento y Desarrollo Humano.

4.2 EVALUACIÓN DE FUNCIONES

La evaluación de las actividades laborales en términos de las funciones de los Fisioterapeutas fueron evaluadas por los participantes en la parte II del formato de evaluación denominada “Funciones del Fisioterapeuta en el Área Asistencial”, la cual se subdividió en 6 aspectos: Valoración, Evaluación, Diagnóstico, Pronóstico, Plan de Intervención e Intervención, calificándose con una escala de 1 a 5, cuyos puntajes promedios se presentan en las Tablas 4 a 9 en forma general y para cada ítem evaluado. Las funciones evaluadas como aceptables, fueron relacionadas con las asignaturas del plan de estudios de la misma manera como se hizo para las competencias.

La Tabla 4 muestra que los puntajes promedio más bajos se encontraron en las funciones número 2 y 4, relacionados con la selección y administración de tests de

acuerdo con los ciclos vitales y la formulación de una lista de diagnósticos potenciales o de acciones tempranas. En general este grupo de funciones se ubicó en un buen nivel de desempeño.

Los cursos del plan de estudios relacionados con las funciones que puntuaron como aceptables son: Examinación y Evaluación del Movimiento Humano I, Evaluación del Movimiento Humano II y Evaluación del Movimiento Humano III.

Tabla 4. Promedios de puntajes asignados A las funciones de pruebas de Valoración por los egresados de Fisioterapia de la UDES, Bucaramanga, 2004-2005

Funciones	PROMEDIO
1. Examina pacientes obteniendo una historia de él y de otras fuentes.	4,1
2. Examina pacientes seleccionando y administrando los tests y medidas apropiadas teniendo en cuenta los ciclos vitales.	3,9
3. Selecciona y aplica las pruebas y medidas específicas de acuerdo con el sistema comprometido.	4,0
4. Formula una lista corta de diagnósticos potenciales o de acciones tempranas sobre el paciente.	3,8
TOTAL FUNCION PRUEBAS DE VALORACIÓN	4,0

Tabla 5. Promedios de puntajes asignados a las funciones de Evaluación por los egresados de Fisioterapia de la UDES, Bucaramanga, 2004-2005.

Funciones	PROMEDIO
1. Evalúa datos de la Valoración del paciente para hacer los juicios clínicos con respecto a su diagnóstico.	4,0
2. Evalúa los diferentes sistemas corporales para hacer los juicios clínicos con respecto al diagnóstico del paciente.	3,9
3. Evalúa datos de la Valoración con pruebas y medidas, siempre y cuando sea posible, para hacer los juicios clínicos con respecto al diagnóstico.	3,8
TOTAL FUNCION EVALUACIÓN	3,9

Los resultados obtenidos en este grupo de funciones, muestran que los Fisioterapeutas atribuyeron una menor valoración a la evaluación de los sistemas corporales y datos de valoración con pruebas para hacer juicios clínicos con respecto al diagnóstico. El promedio global de esta función fue calificada en un nivel aceptable. Al igual que en la anterior función, los cursos relacionados con las

funciones evaluadas en nivel aceptable son: Evaluación del Movimiento Humano I, Evaluación del Movimiento Humano II y Evaluación del Movimiento Humano III.

Tabla 6. Promedios de puntajes asignados a las funciones de Diagnóstico por los egresados de Fisioterapia de la UDES, Bucaramanga, 2004-2005.

Funciones	PROMEDIO
1. Realiza el diagnóstico mediante un proceso de razonamiento clínico que da lugar a la identificación de deficiencias existentes o potenciales, limitaciones funcionales, y capacidades / discapacidades que determinan el pronóstico del paciente.	3,5
2. Conoce que el diagnóstico puede expresarse en términos de disfunciones del movimiento o puede abarcar categorías de deficiencias, limitaciones funcionales, capacidades / discapacidades o síndromes funcionales.	3,7
3. Para realizar el proceso de diagnóstico, obtiene la información adicional de otros profesionales según lo necesitado.	3,9
4. Identifica resultados que no están al alcance del conocimiento, la experiencia o la experticia del fisioterapeuta por lo tanto remite el paciente a otro profesional apropiado.	3,6
TOTAL FUNCIÓN DIAGNÓSTICO	3,6

Los promedios atribuidos a la función Diagnóstico por los egresados de Fisioterapia, en general estuvieron ponderados en un nivel aceptable. Los cursos del plan de estudios relacionados con esta función son: Examinación, Evaluación del Movimiento Humano I, Evaluación del Movimiento Humano II, Evaluación del Movimiento Humano III, Prácticas Formativas I, Prácticas Formativas II, Prácticas Formativas III y Prácticas Formativas IV.

Tabla 7. Promedios de puntajes asignados a la función de Pronóstico por los egresados de Fisioterapia de la UDES, Bucaramanga, 2004-2005.

Funciones	PROMEDIO
1. Determina el pronóstico del paciente con respecto a la intervención de fisioterapia.	4,0

La tabla 7, muestra que la función Pronóstico fue valorada por los egresados con un promedio de 4,0, equivalente a buen nivel de desempeño.

Tabla 8. Promedios de puntajes asignados a las funciones de Plan de intervención por los egresados de Fisioterapia de la UDES, Bucaramanga, 2004-2005.

Funciones	PROMEDIO
1. Determina la intervención específica con metas y resultados medibles, con la colaboración del paciente, la familia y / o los cuidadores.	3,9
3. Establece un plan de cuidado de fisioterapia seguro, eficaz, y centrado en el paciente, con la participación de la familia y / o los cuidadores.	4,1
4. Determina metas y resultados de pacientes dentro de los recursos disponibles y especifica el tiempo para alcanzarlos.	3,8
TOTAL FUNCIÓN PLAN DE INTERVENCIÓN	3,8

En el grupo de funciones de Plan de intervención, la que puntuó con un mayor promedio fue la correspondiente al establecimiento de un plan de cuidado centrado en el paciente, con la participación de la familia y sus cuidadores. De manera global, la función plan de intervención se encontró en un nivel aceptable de desempeño. Los Cursos del plan de estudios que se relacionan con las funciones que puntuaron con un nivel aceptable son: Fisiología del Ejercicio, Preparación Física, Intervención Fisioterapéutica I, Intervención Fisioterapéutica II, Intervención Fisioterapéutica III.

Tabla 9. Promedios de puntajes asignados a las funciones de Intervención por los egresados de Fisioterapia de la UDES, Bucaramanga, 2004-2005.

Funciones	PROMEDIO
1. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, específicamente en ejercicio terapéutico.	4,2
2. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, específicamente en entrenamiento funcional, en auto cuidado y manejo en el hogar.	4,0
3. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, específicamente en prescripción, aplicación, apropiada fabricación de	3,2

Funciones	PROMEDIO
dispositivos y equipamientos.	
4. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, específicamente en modalidades electro terapéuticas.	3,5
5. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, específicamente en agentes físicos y modalidades mecánicas.	3,8
6. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, con alteración del Sistema Osteomuscular.	3,9
7. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, con alteración del Sistema Neuromuscular.	3,8
8. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, con alteración del Sistema Tegumentario.	3,2
9. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, con alteración del sistema Cardiovascular Pulmonar.	3,5
TOTAL FUNCIÓN INTERVENCIÓN	3,8

En conjunto los resultados de la función Intervención recibieron una ponderación aceptable por los Fisioterapeutas, particularmente, en las áreas especializadas relacionadas con la fabricación de instrumentos, sistema tegumentario, electroterapia y sistema cardiovascular-pulmonar. Los cursos del plan de estudios relacionados con las funciones que obtuvieron una calificación aceptable son: Movimiento Humano, Fisiología del Ejercicio, Preparación Física, Evaluación del Movimiento Humano I, Evaluación del Movimiento Humano II, Evaluación del Movimiento Humano III, Intervención Fisioterapéutica I, Intervención Fisioterapéutica II, Intervención Fisioterapéutica III, Prácticas Formativas I, Prácticas Formativas II, Prácticas Formativas III, Prácticas Formativas IV.

4.3 EVALUACIÓN DE ASPECTOS DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER

A continuación se muestran los resultados de los ítems evaluados en la parte III del formato de autoevaluación del Fisioterapeuta, en donde se pretendió que los egresados calificaran aquellos aspectos de la universidad que estuvieron al servicio de su formación profesional.

Tabla 10. Promedios asignados a los Aspectos de la universidad por los egresados de Fisioterapia de la UDES, Bucaramanga, 2004-2005.

Aspectos	PROMEDIO
La relación con el equipo directivo	3,0
La idoneidad de los docentes	3,9
Los laboratorios	3,4
La relación entre la teoría impartida y la práctica	3,7
Los sitios de práctica	4,0
Las instalaciones del Campus Universitario.	4,4
Los recursos audiovisuales (proyectos de acetatos, video proyector, VH, Televisor, DVD).	3,9
El material bibliográfico (libros, revistas)	2,9
Las bases de datos para consulta bibliográfica.	2,6

La Tabla 10 evidencia que dentro de los aspectos de la Universidad de Santander que recibieron una menor calificación por parte de los egresados de Fisioterapia se encuentra la disponibilidad de bases de datos y el material bibliográfico para consulta, ponderadas como aspectos que cubren estrictamente las necesidades para la formación profesional, además de la relación con el equipo directivo y los laboratorios, los cuales fueron calificadas en un nivel aceptable. Por otra parte, las instalaciones del Campus Universitario y los sitios de práctica fueron evaluados como aspectos que cubren satisfactoriamente las necesidades para su formación.

4.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS USUARIOS DEL SERVICIO

La encuesta aplicada a los usuarios del servicio evaluó las competencias atención al usuario, calidad humana y orientación hacia el servicio desde las destrezas, actitudes y habilidades definidas para los egresados. A continuación se presentan los resultados en la Tabla 11.

Tabla 11. Percepción de los pacientes sobre la atención al usuario, calidad humana y orientación hacia el servicio de los Fisioterapeutas de la UDES, Bucaramanga, 2004-2005.

Preguntas	Si	No
¿El profesional le explicó claramente el diagnóstico de consulta?	71	1
¿El profesional le suministró en forma clara, información sobre el proceso de tratamiento?	72	0
¿El profesional se mostró amable durante el tratamiento?	72	0
¿El profesional le brindó la oportunidad de manifestar sus inquietudes o sugerencias sobre el procedimiento que ha recibido?	72	0
¿El profesional ha sido atento a sus inquietudes y sugerencias?	72	0
¿Las terapias recibidas le han servido en su proceso de recuperación?	72	0
¿El Fisioterapeuta le explicó la importancia de su compromiso en su proceso de recuperación y auto cuidado?	72	0
¿Recomendaría Usted a otra persona éste (a) Fisioterapeuta?	72	0

Los 72 pacientes encuestados, manifiestan satisfacción con el servicio recibido por los egresados y los recomendarían a otra persona.

4.5 PUNTAJE OBTENIDO EN LOS ECAES POR LOS EGRESADOS

Tabla 12. Puntajes de la prueba ECAES presentada en el año 2003 por los Fisioterapeutas de la UDES, Bucaramanga.

Fisioterapeuta	Semestre	Puntaje general	Promoción de la Salud y primer nivel		Segundo nivel		Tercer nivel		Investigación		Administración y gestión	
			P	D	P	D	P	D	P	D	P	D
			1	9	39	4	B	5	M	5	M	4
2	9	41	4	B	6	A	4	B	4	B	5	M
3	9	45	4	B	6	A	6	A	5	M	4	B
4	10	69	6	A	6	A	6	A	6	A	6	A
5	9	62	6	A	6	A	6	A	6	A	5	M
6	10	46	5	M	5	M	4	B	6	A	4	B
7	10	52	5	M	5	M	6	A	5	M	5	M
8	10	45	4	B	5	M	4	B	5	M	5	M
9	10	48	4	B	6	A	6	A	4	B	5	M
10	10	47	4	B	5	M	5	M	6	A	5	M
11	9	49	5	M	5	M	5	M	6	A	5	M
12	10	38	4	B	4	B	5	M	4	B	5	M

En la tabla 12 se observa que en el componente de segundo y tercer nivel correspondientes a las funciones del área asistencial, los egresados se ubicaron entre el nivel medio y alto de desempeño. Es de anotar, que el promedio de puntaje general de la Universidad de Santander para el año 2003, fue 45.3 y la desviación estándar 8.3. El promedio de puntaje general a nivel nacional fue de 47.7 y la desviación estándar 10.3.

Lo anterior indica que a pesar de que la media del Programa Académico estuvo por debajo del promedio nacional, la desviación estándar mostró un grupo más homogéneo que la evidenciada en el resultado nacional.

Tabla 13 Puntajes de la prueba ECAES presentada en el año 2004 por los Fisioterapeutas de la UDES, Bucaramanga.

Fisioterapeuta	Semestre	Puntaje Total	Componentes											
			Promoción de la salud y primer nivel		Segundo nivel		Tercer nivel		Administración y gestión		Investigación		Comprensión lectora	
			P	D	P	D	P	D	P	D	P	D	P	D
1	10	92.3	9.5	B	9.6	B	7.7	B	9.2	B	10.2	M	11.1	A
2	6	91.6	9.5	B	9.6	B	8.8	B	9.2	B	9.5	B	8.3	B
3	9	107.9	9.8	M	10.3	M	10.4	M	11.4	A	11.2	A	11.5	A
4	6	98.2	9.2	B	10.1	M	9.6	M	9.5	B	10.7	A	10.7	A
5	9	107.2	10.3	M	9.9	M	11.1	A	10.4	A	11.4	A	10.4	A
6	7	105.3	10.6	A	10.4	A	9.6	M	10.6	A	10.5	A	10.4	A
7	10	95.6	9.5	B	9.9	M	11.1	A	9.0	B	9.2	B	10.4	A
8	10	100.8	8.7	B	10.9	A	9.6	M	10.6	A	9.7	M	10.4	A
9	9	106.6	11.4	A	10.6	A	10.7	A	10.2	M	9.7	M	10.0	M
10	8	85.5	9.0	B	9.3	B	8.3	B	8.7	B	8.9	B	9.7	M
11	10	113.1	11.1	A	11.8	A	10.4	M	10.4	A	10.7	A	11.5	A

En la tabla 13, en los componentes de segundo y tercer nivel que corresponden a las funciones del área asistencial, los egresados se ubicaron en un nivel de desempeño entre medio y alto. En el año 2004, el promedio del puntaje total de la UDES fue de 98.4 y el nacional fue de 100.0. La desviación estándar institucional fue de 7.8 y la nacional fue de 10.0.

Al igual que en los resultados obtenidos en el 2003, en el año 2004 los valores de la media y desviación estándar en términos generales tuvieron el mismo comportamiento.

4.6 COMPARACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y/O DE GESTIÓN Y LAS FUNCIONES DEL FISIOTERAPEUTA CON LOS PUNTAJES DE LA PRUEBA ECAES

. De acuerdo con el análisis de correlación de Pearson, al comparar los promedios ponderados por los egresados de Fisioterapia en las competencias actitudinales con el puntaje de la prueba ECAES, se reportó un coeficiente de correlación equivalente a 0.235. Así mismo, cuando se compararon los promedios ponderados en las funciones del Fisioterapeuta y los puntajes del ECAES, el coeficiente de correlación que se encontró fue de 0.296. Lo anterior indica que hubo una baja correlación entre estos dos puntajes con el ECAES, considerando que en esta medida de correlación se toman como aceptables las correlaciones entre 0.40 y 0.60; buenas entre 0.60 y 0.80 y muy buenas, las superiores a 0.80.

Para realizar el análisis se tuvieron en cuenta los valores numéricos del ECAES y los valores numéricos de las evaluaciones de desempeño que a pesar de constituir una escala tipo Likert se puede asumir como una escala numérica en términos de correlaciones. El análisis busco explorar si existía alguna correlación

numérica entre los dos puntajes sin adjudicar dependencia a ninguna de las dos variables.

4.7 EVALUACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE FISIOTERAPIA

Las sugerencias para mejorar el plan de estudios del Programa Académico de Fisioterapia dadas por los egresados en la parte IV del formato de Autoevaluación, fueron categorizadas para su análisis e interpretación; estas se presentan a continuación:

Egresados

Pregunta 1

¿Qué sugerencias haría para mejorar el plan de estudios del Programa Académico de Fisioterapia?

Los egresados consideran que debe hacerse mayor énfasis no solamente desde la teoría sino también en la práctica, profundizar los contenidos en las áreas de modalidades físicas, administración, rehabilitación cardíaca, neurología, terapias alternativas, quemados, estética, terapia respiratoria, imagenología y férulas.

También piensan que se debe realizar más investigación y mayor cantidad de seminarios en las prácticas. Están concientes de las debilidades en ciertas áreas y la necesidad que tienen de reforzarlas para un mejor desempeño en su trabajo.

En cuanto a la pregunta 2, de igual manera se realizó la categorización de las respuestas.

Pregunta 2

¿Qué pertinencia considera, tiene el plan de estudios de Fisioterapia con la realidad del campo laboral?

Aunque los egresados consideran en términos generales que el plan de estudios es bueno y abarcó todas las asignaturas necesarias para su formación, de igual manera reiteran la necesidad que debe profundizarse en las áreas de modalidades físicas, administración, rehabilitación cardíaca, neurología, terapias alternativas, quemados, estética, terapia respiratoria, imagenología y férulas. No desconocen, que el plan de estudios es pertinente, manifiestan que está “enfocado hacia la realidad”, se sienten con un buen nivel profesional.

Expresan que el paciente reconoce la labor del Fisioterapeuta, no sólo desde el área asistencial sino también desde el campo de la prevención de las enfermedades.

Es de anotar que aunque las dos preguntas enunciadas anteriormente, indagaban dos aspectos diferentes las respuestas fueron similares en cuanto a la profundización de los contenidos en las mismas áreas.

Jefes inmediatos

En el formato de evaluación de los Jefes inmediatos, se contemplaron dos preguntas abiertas, una con el propósito de recoger las sugerencias que ellos tuvieran para mejorar el plan de estudios y la otra para conocer las fortalezas que detectaron en los egresados. A continuación se presentan sus resultados.

Pregunta 1

¿Qué sugerencia haría para mejorar el plan de estudios del Programa Académico de Fisioterapia de la UDES?

En las apreciaciones de los jefes, se encontró que hay coincidencia con las de los Fisioterapeutas en que ellos deben profundizar en algunas áreas tales como: ortopedia, neurología, terapias alternativas y oncología. Uno de ellos opinó que los egresados son poco líderes en su trabajo, lo cual ve como una deficiencia del plan de estudios.

Pregunta 2

¿Qué fortalezas ha detectado en el Fisioterapeuta de la UDES que pueda atribuir a su formación académica? Por favor, lístelas.

Los jefes destacan el compromiso, la responsabilidad, la puntualidad, la buena atención a los pacientes así como su relación con ellos, el criterio en la toma de decisiones, la autonomía, la actitud investigativa, el interés por capacitarse, el aporte al equipo interdisciplinario. En términos generales reconocen que hay una buena actitud y un buen servicio por parte de los egresados, lo cual habla de una buena formación académica.

Usuarios del Servicio.

En la encuesta a los Usuarios del Servicio, se introdujo una pregunta abierta para recoger las sugerencias de los pacientes en cuanto a la atención por parte de los egresados, encontrándose lo siguiente:

Pregunta 9

Señale los aspectos que considera debe mejorar el Fisioterapeuta.

Las sugerencias de los pacientes, apuntan a aspectos muy puntuales del tratamiento, así como del servicio; también consideran que no hay nada por

mejorar. La pregunta abierta solamente la respondieron 7 personas quienes manifestaron “Que haga más masaje y no tanto ejercicio; el ejercicio es bueno pero me gustaría un poco más de masaje”; “todo está muy bien”; “debe tener más paciencia”; “el tiempo de la terapia debería ser mayor para que sea más”; “no tiene nada que mejorar”; “mejorar la explicación en cuanto al tratamiento y los efectos que tiene sobre el paciente”.

5. DISCUSIÓN

Por medio de la presente investigación se pretendió evaluar la formación de los Fisioterapeutas de la Universidad de Santander y los resultados de la prueba ECAES desde el desempeño laboral en el área asistencial, con el fin de proponer las acciones de mejoramiento que se deben implementar en el Programa Académico.

A continuación se dará respuesta a las preguntas orientadoras del estudio, las cuales fueron enunciadas al inicio del documento.

1. ¿Cómo evaluar la formación del Fisioterapeuta de la Universidad de Santander desde el desempeño laboral en relación con sus competencias?

Es de anotar, que una de las grandes limitaciones del estudio, es la de no disponer de suficientes fuentes bibliográficas al igual que de estudios de éste tipo realizados en el país que permitan contrastar las ideas y los resultados. Por tal razón, al pretenderse en este estudio evaluar el desempeño laboral de los Fisioterapeutas de la Universidad de Santander, fue necesario acudir a los referentes del sector empresarial, teniendo en cuenta que ha sido uno de los modelos más utilizados desde finales del siglo XX, superando a la evaluación del desempeño tradicional (Parsons, 1949, citado por Mariela Díaz, 2005).

No obstante, al pretender implementarlo para el desarrollo de esta investigación, fue necesario realizar una adaptación del mismo en su metodología, reemplazando la evaluación de los pares por la auto evaluación, dado que uno de los objetivos de la investigación consistía en retroalimentar el plan de estudios para su mejoramiento. Adicionalmente, considerando que la evaluación desde el modelo empresarial, tiene en cuenta las competencias corporativas, fue necesario omitirlas en el instrumento que se implementó, debido a que las mismas son definidas a partir de los valores y principios de cada organización y en este caso, los egresados laboraban en diferentes instituciones. Finalmente, se contextualizaron los conceptos relacionados con las competencias actitudinales y/o de gestión (actitudes, habilidades y destrezas) y con las competencias técnicas interpretadas como los conocimientos evaluados por la prueba ECAES y las funciones desempeñadas en el área asistencial.

En la evaluación de las competencias actitudinales y/o de gestión, se encontró que las puntuaciones de los jefes fueron superiores a las asignadas por los egresados en las destrezas (innovación y creatividad y atención al usuario), ubicándolos en

un nivel alto de desempeño. Esto podría sugerir que los profesionales están evidenciando debilidades en la solución de algunos de los problemas relacionados con la atención de los pacientes; sin embargo, al parecer éstas no han repercutido en la recuperación de los mismos, por cuanto el jefe y los usuarios del servicio no lo manifiestan. Por otra parte, dicho resultado indica que posiblemente las necesidades identificadas por los egresados responden fundamentalmente a un interés profesional por profundizar en algunos campos de desempeño, más que en las necesidades que les demanda el campo laboral. Lo anterior, teniendo en cuenta que los jefes coinciden en que los egresados deberían actualizarse en áreas como ortopedia, neurología, cáncer y terapias alternativas, a diferencia de los egresados, quienes opinan que además de estas áreas, también deberían fortalecerse en estética, quemados, férulas, rehabilitación cardíaca y modalidades físicas.

Con respecto a la evaluación de las actitudes, orientación hacia el servicio, calidad humana y autonomía no se encontraron diferencias entre las puntuaciones asignadas por los jefes y los egresados, ubicándolos en un nivel alto de desempeño. Lo anterior sugiere que el egresado ha alcanzado un nivel de autonomía que le permite buscar oportunidades para mejorar la rehabilitación de los pacientes, demostrando comprensión y sensibilidad hacia el mismo, de manera que propone su sentir, actuar y pensar para satisfacer las necesidades de los usuarios, hecho que se confirma en la percepción que tienen los pacientes sobre un buen servicio.

Adicionalmente, al reportarse una menor puntuación en la actitud de trabajo en equipo por parte de los egresados en comparación con sus jefes, podría sugerir que dentro de las estrategias utilizadas en las diferentes instituciones para atender a los pacientes, no se contempla la discusión interdisciplinaria de los casos y en consecuencia, es probable que se esté limitando el desarrollar espíritu de equipo y cooperación entre sus miembros. De igual manera, considerando que la puntuación de los egresados en la actitud de autonomía se encuentra ponderada en un nivel alto, esto posiblemente pudiera interferir en el trabajo en equipo.

En relación a las habilidades, a pesar que se encontró una puntuación media por parte de los egresados en el manejo y resolución de conflictos en comparación con los jefes que los ubicaron en un nivel alto, se piensa que por los resultados descritos anteriormente, éste hace referencia a la solución de problemas que se presentan en su entorno laboral, considerando además, que los jefes dentro de sus observaciones señalaron que los egresados no son líderes en el campo administrativo, lo que coincide también con la apreciación de los Fisioterapeutas sobre la necesidad de profundizar en esta área administrativa, (aunque es de anotar que disciplinariamente esta habilidad corresponde mas al ámbito sociológico).

Por último, los cursos del plan de estudios del Programa Académico relacionados con las áreas que puntuaron en un nivel aceptable son: Evaluación del Movimiento Humano, Intervención Fisioterapéutica, Administración y Gestión, Prácticas Formativas. A pesar de desarrollar estrategias pedagógicas que relacionan la práctica con la teoría y acercan al estudiante a situaciones problema, no cuenta con los cursos en los semestres iniciales con pacientes o situaciones reales, lo que coincide con lo manifestado por los egresados en cuanto a que requieren más práctica en ese sentido.

2. ¿Cómo evaluar la formación del Fisioterapeuta de la Universidad de Santander desde el desempeño laboral en relación con sus funciones?

Al evaluar el desempeño laboral según la **función de pruebas de valoración**, se encontró que los egresados se calificaron en un nivel aceptable, particularmente en lo relacionado con el examen de pacientes, selección y administración de los tests acordes con los ciclos vitales, y en la formulación de diagnósticos potenciales. Este resultado sugiere que al parecer la dificultad se presenta en la selección de pruebas por edades y no por el sistema comprometido, considerando que en esta función valoraron su labor como buena. Esto puede deberse, a que en Fisioterapia se cuenta con una gran variedad de instrumentos (o pruebas) que se utilizan en la medición de los atributos del movimiento corporal humano, pero no siempre éstos cumplen con las cualidades de validez, confiabilidad y utilidad práctica para ser usados en diferentes poblaciones. De la misma forma, tradicionalmente se ha creído que un método de evaluación y medición es bueno porque se aprendió a partir de la experiencia individual o de la opinión de un experto y en otros casos, se importan y apropian instrumentos de medición utilizados en los países con mayor producción investigativa, obviando el paso fundamental de hacer estándares en la propia población, lo que lleva a evaluar con referentes que pueden resultar válidos para la población en la cual se diseñaron,⁶¹ más no para esta.

Con respecto a la función evaluación, los resultados mostraron que su nivel de desempeño se ubica en un nivel bueno para la evaluación de datos de la valoración del paciente, no siendo así para la evaluación de los sistemas corporales y de los datos de valoración con pruebas y medidas para hacer los juicios clínicos con respecto al diagnóstico en donde la puntuación es aceptable, aunque es de anotar que con unas diferencias mínimas; esto puede deberse a que existe diversidad en cuanto a los tests y medidas que se aplican en determinada situación y pudiera ser que los egresados en el momento de hacer la selección de los mismos, tuvieran dificultad por no tener la disponibilidad de instrumentos validados o al menos definidos por consenso.

⁶¹ Sanchez Arias Mónica. Construcción de un lenguaje común de la Evaluación en Fisioterapia desde la Evidencia Científica en revista de la Asociación Colombiana de Fisioterapia ASCOFI, Volumen 50, año 2005, Pág 41 – 43

Por otra parte, en el campo de la medición y evaluación de Fisioterapia es necesario construir un lenguaje común respecto al tema ya que falta unidad de criterio para que los procesos sean válidos y confiables (Sánchez Arias 2005).⁶²

La **función diagnóstico**, también fue calificada como aceptable por los egresados; esto puede atribuirse a que el plan de estudios cursado por ellos, no abordaba dicho tema en profundidad teniendo en cuenta que se encontraba en estudio y discusión a nivel nacional en ese momento, a pesar que ya había sido reglamentado desde la Ley 528 de 1999 en su artículo 13. Al respecto, la Fisioterapeuta Elisa Andrea Cobo Mejía, en su artículo titulado el “Diagnóstico Fisioterapéutico como Elemento Fundamental de la Práctica Profesional”, refiere: “El diagnóstico fisioterapéutico como elemento esencial de la práctica fisioterapéutica que determina la acción profesional, es un proceso poco abordado y estudiado en Colombia, convirtiéndose en un tema de gran importancia en el ámbito académico y laboral, reconocido así, a nivel nacional (Ley 528 del 99) e internacional, ya que éste determina los procesos de intervención y obviamente la toma de decisiones alrededor del movimiento corporal humano, por lo cual se hace indispensable su conceptualización, lo que permitirá identificar sus características, proceso de planteamiento y aplicación”. Adicionalmente la autora en mención, concluye: “La existencia del diagnóstico fisioterapéutico, es un hecho incontrovertible a nivel mundial y nacional y, por razones históricas de la profesión, aún se encuentra en proceso de desarrollo conceptual y práctico”⁶³

Con relación a la puntuación asignada por los egresados a la **función pronóstico**, ésta correspondió a un nivel bueno. Se pudiera explicar esta puntuación porque el objeto de estudio en la formación del Fisioterapeuta es el movimiento humano; por lo tanto, se brindan herramientas que permiten estimar la funcionalidad y evolución de un individuo.

La función plan de intervención, puntúo en nivel aceptable en lo referente a la determinación de metas y resultados medibles con la colaboración del paciente, la familia y / o los cuidadores; esto puede deberse a que no existen programas de seguimiento extramural a los pacientes en las diferentes instituciones de salud. Igualmente, fue aceptable en cuanto a la determinación de metas y resultados de los pacientes dentro de los recursos disponibles y el tiempo para alcanzarlos, debido posiblemente a la falta de dotación adecuada que permita un tratamiento integral; además, no existe reglamentación formal de dotación mínima para tal efecto. Así mismo, los egresados identificaron una debilidad en el tiempo para alcanzar los objetivos propuestos debido quizás a que en el país el ejercicio del Fisioterapeuta no establece formalmente metas en términos de espacio y tiempo.

⁶² Opc. Cit. 56. Sánchez Arias Mónica.

⁶³ Cobo Mejía Eliza Andrea. El Diagnóstico Fisioterapéutico como elemento Fundamental de la Práctica Profesional en Revista de la Asociación Colombiana de Fisioterapia ASCOFI, Volumen 48, año 2003, página 20 – 24.

La determinación del plan de cuidado seguro y eficaz con la participación de la familia y/o los cuidadores fue calificado en un nivel alto, lo que coincide con la percepción de los pacientes sobre una buena recuperación.

En las **funciones de intervención**, se encontraron puntuaciones buenas y aceptables, específicamente en aquellas relacionadas con la oportunidad de desempeñar funciones diferentes a las asistenciales, tales como: fabricación de dispositivos y equipamientos, en la intervención electro-terapéutica, en agentes físicos y en modalidades mecánicas; esto puede deberse a que el campo laboral no ofrece herramientas mínimas para estas acciones. De igual manera, las puntuaciones aceptables correspondieron con las intervenciones en los sistemas tegumentario y cardiovascular pulmonar; es de anotar que éstas son consideradas actualmente como una especialidad a la que no tienen acceso todos los egresados. Lo anterior se confirma con las sugerencias señaladas por ellos y sus jefes, quienes manifiestan la necesidad de actualización en estos campos.

En cuanto a la **intervención en el sistema tegumentario**, llama la atención el desconocimiento de las características, funciones y patologías que se tratan a diario en esta área. Por lo tanto, la calificación obtenida fue en un mínimo aceptable lo que podría explicarse por las nuevas denominaciones de las áreas de intervención del Fisioterapeuta socializadas recientemente (área cardiovascular pulmonar, osteomuscular, neuromuscular y sistema tegumentario).⁶⁴

Los cursos relacionados con aquellas funciones que fueron calificadas por los egresados en un nivel aceptable, en términos generales son los que tienen que ver con la formación profesional específica; sin embargo, a pesar de que la puntuación obtenida no es alta, se evidencia que el Fisioterapeuta posee las herramientas y habilidades necesarias para cumplir con las funciones en el ámbito profesional. Vale la pena resaltar que el ítem relacionado con la utilización de instrumentos diagnósticos obtuvo una calificación aceptable acorde a la realidad mundial.

Adicionalmente, en términos generales la apreciación tanto de jefes como de pacientes respecto al desempeño profesional, evidenció satisfacción. De igual manera, no se reportaron dificultades en el ejercicio de la profesión.

3. ¿Existe alguna relación entre la prueba ECAES y el desempeño laboral del Fisioterapeuta de la Universidad de Santander?

En la investigación, no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre la evaluación de las competencias y la de las funciones con los ECAES de los Fisioterapeutas. Sin embargo, al contrastar los resultados de la prueba con los de las evaluaciones del estudio, se observa en los componentes de segundo y

⁶⁴ Op. cit. 55. wptc guidelines for physical

tercer nivel correspondientes a las funciones del área asistencial, que los egresados se ubican en los mismos niveles de desempeño medio y alto. La correlación baja encontrada puede representar por un lado una falta real de correlación entre los dos puntajes, lo que indica que evalúan aspectos muy diferentes de los Estudiantes y los que se evaluaron a los egresados y por otro lado que a su análisis se escapan otras variables que junto con el ECAES podrían explicar mejor el desempeño de los profesionales como por ejemplo las evaluaciones de las prácticas formativas.

Adicionalmente, los planes de estudio de las Universidades contemplan diferentes áreas de énfasis, lo que no permite obtener un resultado homogéneo en los exámenes. Este planteamiento coincide con lo reportado en el Informe de Análisis de Resultados ECAES del 2004 en que se lee en el componente de segundo nivel lo siguiente: “Lograr un alto porcentaje de estudiantes en el nivel de desempeño alto y un reducido porcentaje de estudiantes en el nivel de desempeño bajo puede estar relacionado con un fuerte énfasis, en las Universidades, tanto en áreas de semiología clínica, y su relación con los posibles efectos sobre el movimiento corporal humano, como en el desarrollo de adecuadas estrategias de evaluación, detección y diagnóstico temprano de la enfermedad o alteración”; y en el análisis del componente de tercer nivel: “Un porcentaje bajo de estudiantes en el nivel de desempeño alto puede ser una manifestación del poco énfasis que se hace en las universidades en la comprensión de los proceso de habilitación/ rehabilitación, integración social e inclusión social o quizás domine en la formación discursos disciplinares que consideran la habilitación- rehabilitación de manera aislada del contexto social”.⁶⁵

Por otra parte, los puntajes obtenidos en el ECAES, algunas veces no corresponden con el nivel de conocimientos que tienen los estudiantes dado que según lo planteado en el Informe Nacional de Resultados: “En aquellos programas que obtuvieron un menor desempeño en los diferentes componentes se aprecia deficiencia en comprensión y análisis de lectura, una especie de continuidad de las limitaciones del sistema educativo colombiano. Esto quizás se relaciona con el hecho de que la prueba está construida desde el enfoque de evaluación de competencias comunicativas en donde la comprensión de lectura es fundamental para un apropiado desempeño dentro de la prueba”.

Así mismo, hasta el momento el cuestionario diseñado para realizar los ECAES no ha sido estandarizado y desde que se aplicó por primera vez, cada año se han hecho nuevos cambios de tal manera que sus resultados y el análisis de los mismos, pudieran no considerarse aún totalmente confiables. Lo anterior coincide con la afirmación del ICFES y la Universidad Nacional de Colombia en el sentido de que: “Algunas fallas evidenciadas en relación con la construcción de las preguntas desde el enfoque de evaluación por competencias y la no delimitación

⁶⁵ Op. Cit. 6. Informe – Análisis de Resultados ECAES – Fisioterapia 2004..

de las problemáticas evaluadas, quizá respondan a que por ser este el primer ejercicio de construcción de preguntas y de elaboración de pruebas no se contaba, dentro de la profesión, con la experiencia necesaria para esta labor”.

6. CONCLUSIONES

La evaluación realizada a los Fisioterapeutas de la Universidad de Santander es un estudio pionero en su modalidad en el país. Hasta el momento, las investigaciones realizadas en este campo han sido de tipo descriptivo que caracterizan a los egresados en su ubicación y recogen la percepción de los jefes y de ellos mismos sobre la formación sin que aporten datos con los que se pueda evaluar el desempeño laboral y analizar la correlación con el plan de estudios que permita posteriormente una retroalimentación.

En la evaluación de las competencias actitudinales y/o de gestión, el promedio global alcanzado por los egresados en el ítem de destrezas (calificación del jefe y auto evaluación), los ubicó en un nivel medio con una calificación de 3.9; esto evidencia la necesidad de los egresados de fortalecer algunas áreas de desempeño en donde se abordan patologías que responden a campos de especialización tales como: estética, férulas, rehabilitación cardiaca, medicinas alternativas, ortopedia, neurología y modalidades físicas. En relación con las actitudes, el nivel alcanzado fue alto, lo cual refleja una buena disposición de los Fisioterapeutas hacia el servicio, compromiso, responsabilidad, buen conocimiento de su profesión y el deseo de realizar bien su labor. Por último, con respecto a las habilidades, los egresados se ubican en un nivel alto, excepto en manejo de resolución de conflictos lo cual se confirmaría con la percepción que tiene el egresado de la necesidad de fortalecerse en el área administrativa.

En cuanto a los resultados globales del grupo de egresados en las competencias técnicas donde se evaluaron las funciones, el nivel alcanzado en la **función pruebas de valoración** fue aceptable por la puntuación obtenida en lo referente a la selección y administración de los tests y medidas apropiadas teniendo en cuenta los ciclos vitales. **En evaluación**, la calificación fue alta, observándose que los egresados se sienten bien preparados en lo que tiene que ver con la valoración del paciente para hacer los juicios clínicos. En cuanto **al diagnóstico**, el puntaje alcanzado los ubica en un nivel aceptable; esto puede deberse a que esta función en el campo de la Fisioterapia se ha fortalecido más a partir de los últimos dos años. En relación con **el pronóstico**, el nivel es bueno, lo que confirma que ellos están capacitados para determinar adecuadamente los objetivos y alcances de la intervención. El plan **de intervención y la intervención**, fueron calificados como aceptables, lo cual se relaciona con las áreas especializadas en las que los egresados manifestaron necesitar capacitación y actualización.

Los cursos del plan de estudios que se relacionaron con las áreas que fueron evaluadas como aceptables, son los que tienen que ver con la formación profesional específica y dos del área complementaria.

Por otra parte, en relación a los aspectos de la Universidad, obtuvieron un nivel bueno los sitios de práctica y el Campus Universitario lo cual se destaca como fortaleza en la formación de los Fisioterapeutas. En cuanto a los aspectos que recibieron una menor calificación, se encuentra la disponibilidad de bases de datos y el material bibliográfico lo que se puede atribuir a que en el momento en que los egresados cursaban sus estudios, la Universidad no contaba con convenios tales como el del UNIRED que les permitiera realizar consultas en las bibliotecas de las otras Universidades de la ciudad. De igual manera, la calificación de la relación con el equipo directivo fue baja, en este aspecto es de anotar que aunque en la UDES la atención de los estudiantes es personalizada y sin cita previa facilitando la consulta de los mismos, en aquellos casos en que por cumplimiento del Reglamento Académico no se puede dar una respuesta positiva es interpretado como el poco apoyo que reciben de su Director de Carrera. También los laboratorios fueron calificadas en un nivel aceptable, teniendo en cuenta que en ese momento no existían en la Institución laboratorios del área profesional específica.

La totalidad de los pacientes encuestados manifestaron estar satisfechos con el servicio brindado por los egresados.

El puntaje obtenido por los egresados en los ECAES los ubicó en nivel medio y alto en los componentes de segundo y tercer nivel, lo cual coincide con los puntajes obtenidos en la auto evaluación y la evaluación de los jefes.

No se encontró una correlación estadísticamente significativa entre los promedios ponderados, las funciones y el puntaje ECAES obtenido por los egresados.

Los Fisioterapeutas plantean como sugerencias para mejorar el plan de estudios, que debe hacerse mayor énfasis en la práctica. De igual manera coinciden con los jefes en cuanto a la profundización en algunas áreas.

En cuanto a la pertinencia del plan de estudios, los egresados consideran que es buena.

En lo relacionado con las fortalezas del egresado, los jefes resaltan la buena actitud, el interés por su actualización y un buen servicio.

En la percepción del servicio por parte de los pacientes, no se recogen aspectos por mejorar.

7. RECOMENDACIONES

Seguidamente se enuncian las propuestas que se derivan del estudio, con las que se pretende que el Programa Académico de Fisioterapia elabore un plan de mejoramiento que le permita fortalecer el perfil de formación de sus estudiantes, de igual manera se espera que otros Programas Académicos similares, puedan nutrirse con estas recomendaciones.

- Fortalecer desde las asignaturas profesionales específicas y complementarias aquellas áreas que se reportaron como débiles por los egresados y los jefes, priorizando las temáticas en orden de importancia y frecuencia de presentación de las patologías en el campo laboral.
- Desde los cursos del área de humanidades y las prácticas formativas, reforzar lo que tiene que ver con liderazgo, comunicación interpersonal, resolución de conflictos, comunicación asertiva y trabajo en equipo.
- Continuar fortaleciendo desde todas las asignaturas del plan de estudios, el compromiso con la profesión que se evidenció en los egresados.
- Brindar cursos de actualización dirigidos a estudiantes y egresados en donde se trabajen temáticas específicas en relación con la selección y administración de los tests, el diagnóstico, el plan de intervención y la intervención en áreas especializadas.
- Conformar grupos de investigación alrededor de temas como la evaluación y el diagnóstico fisioterapéutico, los cuales reflejan debilidades a nivel nacional.
- Constituir grupos de estudio con los docentes del área profesional específica sobre las áreas especializadas, con el fin de que puedan actualizarse y aportar en sus cursos los últimos avances.
- Fortalecer el Programa Académico a nivel de postgrados que abarquen los campos de especialización del Fisioterapeuta, teniendo en cuenta que en la región aún no existe una oferta de éstos, en el país es muy escasa y no está al alcance de todos los profesionales por los costos de desplazamiento que esto implica a otras ciudades.

- Continuar fortaleciendo la biblioteca de la Universidad en lo referente a bases de datos y revistas en medio físico, teniendo en cuenta que brindaría mayor y mejor acceso para consulta de los estudiantes, egresados y docentes.
- Realizar el análisis de los resultados de los ECAES, de tal manera que éste permita detectar más específicamente cuáles son los cursos que presentan debilidades.
- Promover mediante la Asociación Colombiana de Facultades de Fisioterapia ASCOFAFI, la revisión y estandarización del ECAES buscando que éste responda a la generalidad de la formación de los Fisioterapeutas y no a las áreas de énfasis de las universidades.
- Dotar el laboratorio del área profesional específica con todos los elementos que permitan al estudiante simular la atención del paciente, con el fin de desarrollar habilidades antes de llegar a los sitios de práctica para allí continuar el fortalecimiento de las mismas.
- Por lo menos una vez al semestre, invitar al Comité Curricular del Programa Académico a un experto reconocido a nivel regional o nacional en las áreas especializadas con el fin de revisar y actualizar los contenidos de los cursos obligatorios y flexibles.
- Realizar encuentros semestrales con la participación de conferencistas regionales, nacionales e internacionales donde se aborden temas tales como: la valoración, el diagnóstico y la intervención en Fisioterapia.
- Se deben propiciar espacios en donde se logre la interacción de los estudiantes con los otros profesionales del equipo de salud que intervienen en la rehabilitación del paciente, tales como: Médicos, Enfermeras, Terapeutas Ocupacionales, Fonoaudiólogos y Psicólogos.
- Lograr la participación permanente de los egresados en el comité curricular del Programa Académico, con el fin de recibir sus aportes al plan de estudios.
- Convocar a los empleadores por lo menos una vez al año para recibir sus impresiones sobre el desempeño laboral de los egresados.
- Realizar una investigación acción pedagógica, cuyo objetivo esté encaminado a plantear nuevas estrategias que faciliten el desarrollo de las habilidades y destrezas en situaciones simuladas.
- Continuar con este tipo de estudios mejorando sus limitaciones para identificar las falencias del currículo y proseguir con el mejoramiento del mismo.

BIBLIOGRAFÍA

ALLES MARTHA ALICIA. Desempeño por competencias, evaluación de 360 grados. Granica, 2002. Pagina 214.

ALVIS K. RELATORÍA Taller Regional Zona Centro. Exámenes de Estado de Calidad de la Educacion Superior. Bogota, D.C, Mayo 2, 2003.

ALVIS K, Relatoría Taller Regional Zona Norte. Exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior. Barranquilla, Mayo 23, 2003.

ALVIS K. Presentación Talleres Regionales. Proyecto de Exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior. ECAES Fisioterapia, Mayo 2003.

ARANA MARTHA Y COL. Los Valores en el Desarrollo de Competencias Profesionales. En: Monografía virtual: Ciudadanía, Democracia y Valores en Sociedades Plurales, Número 3 Octubre – Noviembre 2003.

CEJAS, E. Un análisis de la definición de competencia laboral. 2004. WWW. Monografias. Com/Trabajos/22/competencia laboral / Competencia. Shtm. laboral

COBO MEJÍA ELIZA ANDREA. El Diagnóstico Fisioterapéutico como Elemento Fundamental de la Práctica Profesional en Revista de la Asociación Colombiana de Fisioterapia ASCOFI, Volumen 48, año 2003, pág 20 – 24.

CHIAVENATO ADALBERTO. Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos. Capítulo VIII. Mc Graw Hill. Impreso por Quebecor World Bogotá S.A. 2002.

DIAZ PINILLA MARIELA. Diccionario de Competencias Laborales. Psicom editores. 2005. p1.

EDICIÓN EN ESPAÑOL DE WIKIPEDIA, iniciada en el 2001. Artículo Historia de la Fisioterapia www.es.wikipedia.org/wiki/Portada

GRUPO DOCENTE DEPARTAMENTO DEL MOVIMIENTO CORPORAL HUMANO Y SUS DESORDENES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA, Matriz para el logro de Consenso sobre competencias y desempeño en fisioterapia. Exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior en Fisioterapia. Mayo 2003.

GRUPO DOCENTES UNIVERSIDAD DEL VALLE. Acuerdos y Desacuerdos sobre Matriz de Competencias. Mayo, 2003.

HINTZE JORGE. Capacidad Institucional y Profesionalización: El enfoque ORH. Ponencia presentada en el Séptimo Congreso del CLAD realizado en Lisboa en octubre de 2002.

ICFES – Universidad Nacional de Colombia. Informe análisis de resultados ECAES – Fisioterapia 2004

INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR ICFES, Universidad Nacional de Colombia, Informe – Análisis de resultados ECAES – Fisioterapia 2004. p 5 - 7

INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR ICFES. Informe Nacional de Resultados ECAES 2004. Pág. 5 Subdirección Académica Grupo de Evaluación de la Educación Superior Colombia 2005.

INFORME DE LA COMISIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL TÍTULO DE GRADO DE FISIOTERAPIA. Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) Madrid 30 de enero de 2004.

Ley 528 de 1999. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión en fisioterapia.

MEJIA JIMÉNEZ MARCO RAÚL Y ESCOBAR LUIS FERNANDO. Transformaciones de Educación y Trabajo en la Globalización. Las promesas incumplidas del liberalismo. Ponencia presentada a las VIII Jornadas Trasandinas de Aprendizaje, Educación y Trabajo en el Contexto de la Globalización. Octubre 19 de 2000. Río Grande Do Sul Brasil.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL, República de Colombia. Criterios y Procedimientos para la Evaluación de Programas Académicos de Educación Superior. Bogotá 2003. Pág. 14

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL decreto 917 de Mayo 22 del 2001.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL decreto 1781 del 2003. Reglamenta exámenes de calidad.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL REPÚBLICA DE COLOMBIA, INSTITUTO COLOMBIANO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, Exámenes de Calidad de la Educación Superior en Fisioterapia, Guía de Orientación, Colombia Julio de 2003. p 13

MINISTERIO DE SALUD, PROGRAMA DE APOYO A LA REFORMA. CHC CONSULTORÍA GESTIÓN, SA. La Formación del Personal de Salud en Colombia un Reto al Futuro, Tecnopress Ediciones Ltda. Bogotá Colombia, 2002. Págs. 4 - 7

PRASHANTI NILOYAW. Textos Extraídos de Educación en Valores Humanos. Noviembre de 1993.

PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE FISIOTERAPIA de la Universidad de Santander. Bucaramanga. 2002

REVISTA ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FISIOTERAPIA edición especial. Escuela Nacional de Fisioterapia. Página 12.

RODRÍGUEZ N, Competencia Laboral: Selección efectiva de Personal Basada en Competencias. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/ OIT) 1999.WWW.

SÁNCHEZ ARIAS MÓNICA. Construcción de un lenguaje común de la Evaluación en Fisioterapia desde la Evidencia Científica en revista de la Asociación Colombiana de Fisioterapia ASCOFI, Volumen 50, año 2005, Pág 41 - 43

SARMIENTO M, CRUZ, MOLINA V; Nivelación y globalización curricular de fisioterapia y kinesiología en América Latina. Diagnostico curricular de la fisioterapia en Colombia.

SISTEMA NACIONAL DE ACREDITACIÓN. Lineamientos para la Acreditación de Programas. Consejo Nacional de Acreditación. Bogotá. Colombia. Agosto de 2003. Pág 109 – 111

TOBÓN TOBÓN SERGIO. Formación Basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. 2ª. Edición. Bogotá. Ecoe Ediciones Ltda. 2005. Paginas 36 y 37.

VARGAS FERNANDO, IRIGOIN MARIA, Competencia Laboral: Modulo 2 La formación basada en competencias. (s.f) www.ops.org.uy/pdf/mod2_5.pdf

WAYNE W. DANIEL. Bioestadística. Base para el análisis de las Ciencias de la Salud. Editorial Limusa. S. A. de CV. Balderos 95. Quinta reimpresión. 1990. México, DF, Pág 355 y 416.

Disponible en:

www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i_b.htm Dirección de Formación Profesional, *Manual para diseñar estructuras curriculares y módulos de formación para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral*, Bogotá, 2002.

www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/index.htm

www.monografias.com/trabajos22/competencia-laboral/competencia-laboral.shtml

www.sena.edu.co.. Dirección del sistema de formación para el Trabajo.

WCPT GUIDELINES FOR PHYSICAL THERAPIST PROFESSIONAL ENTRY-LEVEL EDUCATION PROGRAMES,_APTA. A Normative Model of Physical Therapist Professional Education: Version 2004. Versión 2004.

[www. Oei.es/oeivirt/tp/cuad2a04.htm](http://www.Oei.es/oeivirt/tp/cuad2a04.htm).Competencias Laborales: Tema Clave en la Articulación Educación-Trabajo. Gallart Maria Antonia y Jacinto Claudia. Tomado del Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, Año 6 No 2. Diciembre 1995 en Buenos Aires (Argentina).

<http://www//educación en valores.org/IMG/pdf/Cap 5. Educación, pdf>. Navarro Juan Carlos, Aimee Verdisco, con la colaboración de Durán Martha, Espinola Viola y Regalia Fernandino.

<http://www.cumex.org.mx/archivos/ACERVO/Tuning.pdf> .Pinilla Roa Análida Elizabeth MD. Internista. MSc. en Educación Superior con Énfasis en Docencia Universitaria. Especialista en Evaluación y Construcción de Indicadores de Gestión para la Educación Superior. Profesora Asociada. Departamento de Medicina Interna. Coordinadora Grupo de Apoyo Pedagógico y Formación Docente. Universidad Nacional de Colombia.

ANEXOS

Anexo 1.
PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA (Segmento)

MISIÓN

El programa de Fisioterapia de la Universidad de Santander tiene como misión la formación de un profesional integral con principios humanísticos, éticos y estéticos, competente a nivel científico y tecnológico en la comprensión, manejo e investigación del movimiento corporal humano como elemento esencial de la salud y el bienestar del hombre.

Así mismo se propone garantizar el desempeño de alta calidad en las áreas de promoción, prevención, habilitación, rehabilitación y administración de los servicios fisioterapéuticos, contribuyendo a la solución de los problemas del entorno.

VISIÓN

El programa de Fisioterapia de la Universidad de Santander se proyecta hacia la formación de profesionales líderes en el campo administrativo, asistencial, preventivo, docente e investigativo con reconocimiento y acreditación a nivel nacional e internacional. Poseedor de un espíritu crítico, reflexivo, analítico, con capacidad para solucionar problemas de la comunidad desde su competencia disciplinar, generadores de conocimientos acordes con los avances científicos y tecnológicos.

FILOSOFÍA

Se basa en una concepción humanística que brinda una formación en la cual se destaca el desarrollo de la sensibilidad hacia el ser humano de manera integral, con unas necesidades físicas, psicológicas, sociales y económicas, partiendo de su perspectiva única y basado en sus propios procesos de reflexión, contextualización e investigación. Se fomenta la utilización máxima de sus capacidades personales y profesionales, se reconoce su rol como agente de cambio en el campo de la salud de acuerdo con la realidad social, económica, política, cultural y de estilo de vida en la cual se desenvuelva.

El Programa de Fisioterapia de la Universidad de Santander, obra con la convicción que una vez cumplida la misión educativa, habrá contribuido significativamente a la promoción de la salud y al mantenimiento, mejoramiento y habilitación del movimiento corporal humano, elemento esencial de la salud y el bienestar del hombre.

PROPOSITOS DE FORMACION⁶⁶

Los propósitos que se enuncian a continuación se constituyen en el soporte mediante el cual el Programa de Fisioterapia traduce en acciones operativas todas las acciones propias del proceso educativo, las cuales son:

- Formar Fisioterapeutas competentes para cumplir funciones orientadas a la atención del individuo, la familia y la comunidad desde la perspectiva epistemológica del movimiento corporal humano como elemento esencial de la salud y el bienestar del hombre, conforme lo estipula la Ley 528 de 1999.
- Promover la formación integral de Fisioterapeutas de alta calidad humana con capacidades de liderazgo que contribuyan al desarrollo científico, cultural, económico, político y ético, en el ámbito histórico y social en el que se desenvuelvan.
- Fomentar el aprendizaje autónomo como una estrategia pedagógica que permite al Fisioterapeuta desarrollar habilidades de pensamiento y le garantiza el aprendizaje a lo largo de la vida, como un proceso inacabado y en permanente construcción y reconstrucción.
- Incentivar el espíritu investigativo de los educandos en su campo profesional y dentro de equipos interdisciplinarios, con el fin de generar conocimientos y experiencias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los grupos sociales.
- Desarrollar estrategias educativas tendientes a lograr la sensibilización de la comunidad hacia las personas en situación de discapacidad.
- Planear, organizar, ejecutar y evaluar programas tendientes a prevenir problemas que conlleven a alteraciones del movimiento corporal humano.
- Integrar equipos interdisciplinarios en el campo de la salud, con perspectiva gerencial, administrativa, investigativa y docente.

PRINCIPIOS Y VALORES

Principios

El Programa de Fisioterapia de la Corporación Universitaria de Santander, asume los principios institucionales acogidos como ejes orientadores de su actuar e interpretándolos al interior del programa así:

⁶⁶ Op Cit. 54. Proyecto Educativo del Programa Académico de Fisioterapia.

- **Autonomía:** Entendida como la capacidad de actuar por voluntad propia con juicio y pensamiento crítico, que desde el programa de Fisioterapia se evidencia en la organización de su plan de estudios, el libre ejercicio de la cátedra de sus docentes dentro de los lineamientos institucionales y el responsable desempeño de sus estudiantes.

- **Responsabilidad social:** expresada en el compromiso que el programa de Fisioterapia tiene con la sociedad, la región y el país por lo cual orienta sus esfuerzos hacia la detección y solución de las problemáticas que repercuten en la calidad de vida de las comunidades, respetando los principios ecológicos, humanísticos y éticos y demostrando un profundo amor a la profesión.

- **Libertad de Cátedra:** Asumida por los docentes del programa como un medio para promover el desarrollo del pensamiento crítico en los educandos, actuando de acuerdo a los lineamientos epistemológicos disciplinares que enmarcan su quehacer profesional y teniendo en cuenta los contenidos programáticos con principios científicos y pedagógicos.

- **Interdisciplinariedad:** Manifestada en la transversalidad curricular con otras disciplinas que enriquecen la formación del Fisioterapeuta y le brindan una mirada holística del hombre y su entorno, construyendo su conocimiento de manera integral y haciendo de su praxis un espacio de saber propio, en proceso de construcción y reconstrucción continua e incesante.

- **Calidad:** Expresada en la cultura que se vivencia al interior del programa en cada uno de los procesos académico - administrativos que se desarrollan y que permiten rendir cuentas ante la sociedad con un profesional idóneo apto para desenvolverse en cualquier contexto, formado para ser capaz de transformar su entorno y construir una realidad social que permita una mejor convivencia entre los sujetos.

Valores

Para el programa de Fisioterapia de la Universidad de Santander la educación en valores se refiere al aprendizaje como cambio de conducta. La competencia no se determina sólo por lo que las personas saben, sino por lo que saben hacer, lo que tienen el valor de hacer y, fundamentalmente, por lo que son.⁶⁷

El programa adopta los siguientes valores que configuran su identidad y son asumidos por los miembros de la comunidad, así:⁶⁸

⁶⁷ ARANA Martha y col. Los valores en el desarrollo de las competencias profesionales. En: Monografía Virtual: Ciudadanía, Democracia y Valores en sociedades plurales. N° 3. Octubre – Noviembre de 2003.

⁶⁸ Op. Cit. 54. Proyecto Educativo del Programa Académico.

- **Humanismo:** Es sencillamente un intento y una actitud del espíritu humano en permanente proceso de evolución, que se inicia en el momento en que se toma conciencia de la diferencia con los demás, que busca el respeto, la dignidad y los derechos del ser humano para la formación integral de su individualidad y de su personalidad, lo cual requiere y conlleva condiciones sociales que propicien su transformación y realización como ser humano.⁶⁹

- **Ética:** El ejercicio de la profesión de Fisioterapia debe ser guiado por criterios, conceptos y elevados fines que propendan por enaltecer esta profesión; por tanto, los profesionales en Fisioterapia, están obligados a ajustar sus acciones profesionales a las disposiciones del código de ética profesional.⁷⁰

- **Amor a la Profesión:** El amor es la corriente que fluye a través de todos los valores humanos. Así el amor a la profesión refleja la verdad, la calidad y la rectitud e impone un profundo respeto por la dignidad de la persona humana.⁷¹

- **Transparencia:** Además de hacer pública y explícita la Misión y los propósitos de formación y de actuar en coherencia con ellos, el Programa de Fisioterapia, tiene la capacidad y la intención de mostrar los resultados del desarrollo y operación de sus procesos académicos y administrativos.

- **Tolerancia:** Concebida como el respeto por la cultura, los estilos y formas de vida de cada cual o de una comunidad, y evidenciada al interior del programa por la pluralidad de personas que lo conforman, provenientes de diferentes regiones del país, con contextos socioculturales diversos.

- **Solidaridad:** Fundamentada en la participación y responsabilidad compartida de todos los miembros de la comunidad educativa. Se plasma en un proyecto educativo desarrollado sobre relaciones de colaboración mutua y suma de esfuerzos colectivos, que confirma el trabajo en equipo como el marco más productivo para plantear iniciativas, resolver conflictos, analizar problemas, formular y aplicar planes de mejoramiento.

- **Verdad:** La persona está creada para conocer la verdad de si misma y la del mundo en el que vive. La búsqueda de la verdad hace parte de la existencia, y por ello invita al esfuerzo para comprender la realidad y autoafirmarse. Sin embargo, la verdad como valor moral, remite a la transparencia moral y a obrar en ella una vez se conozca.

⁶⁹ Op. Cit. 62. Arana Martha y Col.

⁷⁰ Op. Cit. 33. Ley 528 de 1999.

⁷¹ Prashanti Niloyaw. Textos extraídos de: Educación en Valores Humanos. Noviembre de 1993

PERFILES DE FORMACIÓN

Desde los lineamientos formulados en la Misión, Visión y los Propósitos de formación de la Universidad de Santander, la Facultad de Salud y el Programa de Fisioterapia, se puede identificar el perfil Profesional del Fisioterapeuta que se está formando, del cual se espera:

Perfil Profesional:

El Fisioterapeuta de la Universidad de Santander, es un profesional integral con alta formación académica, científica, tecnológica, ética, humanística y estética, capaz de generar aportes significativos desde la investigación para la construcción y renovación del conocimiento disciplinar desde la perspectiva epistemológica del Movimiento Corporal Humano, como objeto de estudio de la Profesión, preparado para desarrollar acciones en las áreas de Promoción, Prevención, Rehabilitación y Administración de los servicios Fisioterapéuticos, creando contribuciones socialmente pertinentes a las necesidades y exigencias del medio. El egresado de Fisioterapia de la “UDES”, se forma desde la óptica del desarrollo de competencias que caracterizan su ser y quehacer como Fisioterapeuta comprometido con el desarrollo comunitario y la proyección social.

Perfil Ocupacional:

El Fisioterapeuta de la Universidad de Santander, conforme a lo planteado en la Resolución 2772 de 2003 del Ministerio de Educación Nacional, posee las competencias necesarias para:

- Desarrollar actividades inherentes al ejercicio de la Fisioterapia en los diferentes campos de desempeño, con autonomía e independencia, fundamentado en los principios éticos y científicos de la profesión.
- Diseñar, implementar, evaluar y gestionar programas y proyectos de promoción, prevención y atención en salud, partiendo del Diagnóstico Fisioterapéutico y fundamentado en su saber profesional sobre el movimiento corporal humano como objeto de estudio de la Fisioterapia, buscando con ellos recuperar la capacidad funcional del individuo y mejorar su calidad de vida para obtener su reincorporación laboral y social.
- Gerenciar los servicios fisioterapéuticos en los sectores de salud, trabajo, educación y otros sectores del desarrollo nacional.
- Ejercer capacidad de liderazgo para contribuir a la generación de proyectos que promuevan la solución de problemas sociales y el planteamiento de políticas de cambio que lleven al mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

- Mantener una actitud de apertura al cambio científico y tecnológico como eje del progreso personal y profesional, orientado por la capacitación y actualización permanente en las diferentes áreas de desempeño.
- Desarrollar acciones orientadas a producir impacto en el orden social y comunitario mediante el trabajo individual y colectivo en equipos interdisciplinarios y grupos de trabajo.
- Dirigir y gestionar programas académicos para la formación de fisioterapeutas y otros profesionales afines, así como ejercer la docencia propiamente dicha.
- Renovar o reconstruir el conocimiento, a través de la investigación disciplinar e interdisciplinar que contribuya a la comprensión de su objeto de estudio y al desarrollo profesional.
- Asumir actitud crítica, reflexiva y analítica ante el conocimiento y las acciones propias y las de los demás, en pro del mejoramiento continuo y la búsqueda del desarrollo personal y profesional.

Anexo 2.

IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL POR COMPETENCIAS DE LOS FISIOTERAPEUTAS DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER Y SU CATEGORIZACIÓN EN NIVELES (Versión 1)

INSTRUCCIONES

Apreciado participante:

El presente formato pretende identificar el perfil por competencias del fisioterapeuta, mediante la definición de habilidades, destrezas y actitudes básicas, junto a su categorización en nivel de competencia (experto, Alto, Medio, Básico y Nulo). Es necesario aclarar en este punto, que el instrumento se encuentra en prueba, y las actividades a desarrollar por usted en el presente formato, hace parte de la prueba de pilotaje para la validación del mismo.

El formato se encuentra dividido en tres partes claramente diferenciadas, las primeras dos casillas, corresponden a las competencias propias del profesional en fisioterapia y su descripción. Las 5 casillas siguientes conciernen a los niveles de complejidad de dichas competencias, y en la parte final (las últimas 3 casillas), a la definición de las competencias en término de capacidad (habilidades, destrezas y actitudes), distribuidas de la siguiente manera:

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	EXP	ALT	MED	BAS	NUL	DES	ACT	HAB
Competencia de comunicación	Capacidad de escucha comunicación oral, escrita y fluida.								

Para diligenciar el presente formato, y lograr el objetivo propuesto, le solicitamos muy especialmente seguir las instrucciones que se presentan a continuación:

1. Lea detenidamente cada competencia y su descripción hasta que sea entendida por usted en su totalidad. Seguidamente, verifique que las competencias planteadas corresponden realmente al desempeño que debe tener un fisioterapeuta en su rol profesional. Usted está en libertad de corregir o plantear nuevas competencias. Por favor hasta que no haya completado este punto, no pase al siguiente.

A continuación encontrará un ejemplo de Competencia y su descripción:

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN
Competencia de comunicación	Capacidad de escucha comunicación oral, escrita y fluida.

2. Terminada la verificación, propuesta en el punto anterior, usted procederá a categorizar las competencias según el nivel requerido tomando como base la siguiente tabla:

NULO	La persona que se ubica en este rango no posee los conocimientos, habilidades, actitudes y/o destrezas elementales a las que haga referencia dicha competencia.
BÁSICO	En este nivel de competencia, las personas pueden realizar tareas básicas, aplicando conocimientos generales para lo cual, requieren de supervisión.
MEDIO	La persona que muestra un nivel medio de competencia, puede realizar tareas de mediana complejidad, sin embargo requiere supervisión moderada y muestra un nivel medio de productividad.
ALTO	Se considera que una persona alcanza este nivel de competencia cuando puede realizar tareas complejas con escasa supervisión y con altos niveles de productividad.
EXPERTO	Experto: Se considera experto cuando la persona ofrece unos excelentes resultados respecto a la competencia en cuestión y cuando es capaz de asesorar a otros en la aplicación de las habilidades, conocimientos y actitudes asociados con la especialidad de referencia y puede realizar tareas complejas sin supervisión alguna.

Después de la descripción de las competencias, usted encontrará 5 casillas con el nivel de complejidad requerido en la competencia propuesta. Deberá marcar con una equis (X) la opción que considere más pertinente de la siguiente manera:

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	EXP	ALT	MED	BAS	NUL
Competencia de comunicación	Capacidad de escucha comunicación oral, escrita y fluida.	X				

3. Una vez escogido el nivel de complejidad requerido, como último punto usted deberá escoger si la competencia identificada y evaluada por usted corresponde a una destreza, actitud o habilidad teniendo en cuenta las siguientes definiciones:

DESTREZAS	HABILIDADES	ACTITUDES
Entendidas como automatismo psicomotrices que permiten realizar movimientos físicos requeridos por las tareas sin incurrir de manera conciente a los conocimientos técnicos correspondientes.	Que son automatismos psíquicos que permiten realizar evaluaciones y tomar decisiones sin recurrir de manera conciente a los conocimientos técnicos involucrados.	Son las predisposiciones individuales positivas o negativas, al realizar las tareas, derivadas de diferentes circunstancias.

Es importante recalcar en este punto, que las instrucciones deben seguirse al pie de la letra y de la forma indicada, para lograr una mayor confiabilidad en los resultados. Verifique que haya realizado todo el proceso y si tiene alguna duda, por favor dirijase al evaluador. El resultado del ejercicio realizado debe observarse de la siguiente manera:

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	EXP	ALT	MED	BAS	NUL	DES	ACT	HAB
Competencia de comunicación	Capacidad de escucha comunicación oral, escrita y fluida.	X							X

Agradecemos su colaboración y participación.

Anexo 3

COMPETENCIAS DEL FISIOTERAPEUTA EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER

INFORMACIÓN GENERAL

NOMBRE: _____ FECHA: _____

CARGO: _____ ÀREA DE DESEMPEÑO: _____

COMPETENCIAS	DESCRIPCION	Exp	Alt	Med	Bas	Nul	DES.	ACT.	HAB.
Manejo de Resolución de Conflictos	Eficacia y agilidad para solucionar problemas detectados, emprendiendo las acciones correctoras necesarias con sentido crítico e iniciativa.								
Formación Integral	Habilidad para crecer intelectualmente y moralmente. Implica un esfuerzo constante por mejorar la formación y el desarrollo holístico.								
Innovación y Creatividad	Descubrir soluciones imaginativas de problemas relacionados con el trabajo y con alternativas a sus soluciones, métodos y formas clásicas de resolución.								
Flexibilidad	Facilidad para cambiar de criterios y orientación de la propia forma de pensar y enjuiciar situaciones, personas y cosas cuando cambian las premisas básicas, las condiciones del entorno o se recibe nueva información.								
Construcción del Conocimiento	Capacidad para generar conocimiento nuevo entorno a la examinación, evaluación e intervención fisioterapéutica, mediante la experimentación, la creatividad y el contacto directo.								

COMPETENCIAS	DESCRIPCION	Exp	Alt	Med	Bas	Nul	DES.	ACT.	HAB.
Orientación a la Comunidad	Demostrar sensibilidad hacia los desarrollos sociales, económicos y políticos y otros factores ambientales que puedan, presumiblemente afectar el trabajo o la organización.								
Atención al Usuario	Percibir las necesidades del usuario frente a la organización y ser capaz de darles satisfacción razonable con el menor costo posible..								
Promoción de la Salud	Generar acciones para preservar la salud de la comunidad								
Prevención de la Enfermedad	Capacidad de identificar los factores de riesgo que afecten a la comunidad y/o usuario y hallar acciones para evitar la enfermedad y sus secuelas								
Liderazgo	Guiar y dirigir un grupo establecer y mantener el espíritu de grupo necesario para alcanzar los objetivos del mismo.								
Responsabilidad Social	Es el compromiso con la sociedad, la región y el país la cual es orientada hacia la detección y solución de las problemáticas que repercuten en la calidad de vida de las comunidades, respetando los principios ecológicos, humanísticos, culturales y éticos de las mismas.								
Comunicación Interpersonal	Interactuar sin esfuerzo con otras personas. Tener facilidad para hacer contacto con otros y desarrollar actividades sociales.								
Energía	Habilidad para crear y mantener un nivel de actividad propiamente dirigido, capacidad para trabajar duro. Impulso.								
Calidad	Idoneidad del profesional para desenvolverse en cualquier contexto, siendo capaz de transformar su entorno y construir una realidad social								

COMPETENCIAS	DESCRIPCION	Exp	Alt	Med	Bas	Nul	DES.	ACT.	HAB.
	que permita una mejor convivencia entre los sujetos.								
Integridad	Capacidad de ajustar las acciones a las normas éticas del ejercicio. Es actuar en consonancia con lo que dice o considera importante..								
Orientación hacia el Servicio	Disposición para actuar, sentir y y/o pensar en torno a las necesidades del usuario y la comunidad dirigiendo toda su concentración hacia la satisfacción del mismo.								
Toma de Decisiones	Toma de decisión, eligiendo entre varias alternativas de solución a un problema. Comprometerse con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, aceptando la responsabilidad que implican.								
Calidad Humana	Madurez y Control de sus impulsos emocionales con adecuados niveles de tolerancia a la frustración y seguridad en si mismo. Demostrando adaptación a la diversas situaciones y sensibilidad a las necesidades del entorno.								
Aprendizaje Autónomo	Nuevas formas de interpretar la realidad o de ver las cosas cuando asimila un conjunto de datos o de referencias nuevas, así como la capacidad de autorregularse.								
Espíritu Investigativo	Generación de Conocimientos y Experiencias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los grupos sociales, como usuarios potenciales.								
Trabajo en Equipo	Participar activamente en la consecución de una meta en común incluso cuando no está directamente relacionada con el interés propio.								

COMPETENCIAS	DESCRIPCION	Exp	Alt	Med	Bas	Nul	DES.	ACT.	HAB.
Trabajo Interdisciplinario	Enriquecimiento de la formación profesional orientado hacia la visión holística del hombre y su entorno construyendo su conocimiento de manera integral y haciendo de su praxis un espacio de saber propio, en proceso de construcción y reconstrucción continua a través de la transversalidad con otras disciplinas.								
Autonomía	Actuación por voluntad propia con juicio y pensamiento crítico orientado desde los lineamientos institucionales y la responsabilidad del desempeño propio del profesional.								
Desempeño administrativo	Adopción de políticas administrativas en un sitio de trabajo, por medio de actividades como, inventarios, manejo de insumo, archivo, manejo de historias clínicas, contabilidad.								

Anexo 4.

IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL POR COMPETENCIAS DE LOS FISIOTERAPEUTAS DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER Y SU CATEGORIZACIÓN EN NIVELES (Versión 1)

INSTRUCCIONES

Apreciado participante:

El presente formato pretende identificar el perfil por competencias del fisioterapeuta, mediante la definición de habilidades, destrezas y actitudes básicas, junto a su categorización en nivel de competencia (experto, Alto, Medio, Básico y Nulo). Es necesario aclarar en este punto, que el instrumento se encuentra en prueba, y las actividades a desarrollar por usted en el presente formato, hace parte de la prueba de pilotaje para la validación del mismo.

El formato se encuentra dividido en tres partes claramente diferenciadas, las primeras dos casillas, corresponden a las competencias propias del profesional en fisioterapia y su descripción. Las 5 casillas siguientes conciernen a los niveles de complejidad de dichas competencias, y en la parte final (las últimas 3 casillas), a la definición de las competencias en términos de capacidad (habilidades, destrezas y actitudes), distribuidas de la siguiente manera:

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	EXP	ALT	MED	BAS	NUL	DES	ACT	HAB
Competencia de comunicación	Capacidad de escucha comunicación oral, escrita y fluida.								

Para diligenciar el presente formato, y lograr el objetivo propuesto, le solicitamos muy especialmente seguir las siguientes instrucciones:

1. Lea detenidamente cada competencia y su descripción hasta que sea entendida por usted en su totalidad. Seguidamente, verifique que las competencias planteadas corresponden realmente al desempeño que debe tener un fisioterapeuta en su rol profesional. Usted está en libertad de corregir o plantear nuevas competencias. Por favor hasta que no haya completado este punto, no pase al siguiente.

A continuación encontrará un ejemplo de Competencia y su descripción:

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN
Competencia de comunicación	Capacidad de escucha comunicación oral, escrita y fluida.

2. Terminada la verificación, propuesta en el punto anterior, usted procederá a categorizar las competencias según el nivel requerido tomando como base la siguiente tabla:

NULO	No requiere habilidades, ni actitudes, ni destrezas para realizar las tareas propias del profesional en fisioterapia
BÁSICO	Se requiere de conocimientos básicos para realizar y ejecutar tareas propias del rol como profesional en fisioterapia
MEDIO	Se requiere de conocimientos en un nivel medio de complejidad (más allá de las básicas)
ALTO	Realización de tareas propias del profesional en fisioterapia que implican conocimientos de alta complejidad (incluyendo básicas y medias).
EXPERTO	Capacidad de realizar tareas con alta complejidad, que consideran un dominio en el conocimiento con la capacidad de guiar a otros profesionales en fisioterapia

Después de la descripción de las competencias, usted encontrará 5 casillas con el nivel de complejidad requerido en la competencia propuesta. Deberá marcar con una equis (X) la opción que considere más pertinente de la siguiente manera:

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	EXP	ALT	MED	BAS	NUL
Competencia de comunicación	Capacidad de escucha comunicación oral, escrita y fluida.	X				

3. Una vez escogido el nivel de complejidad requerido, como último punto usted deberá escoger si la competencia identificada y evaluada por usted corresponde a una destreza, actitud o habilidad teniendo en cuenta las siguientes definiciones:

DESTREZAS	HABILIDADES	ACTITUDES
Dominio conceptual y técnico requerido para realizar actividades, trabajos y tareas propias de la profesión	Capacidades que han sido desarrolladas mediante el conocimiento y la practica de la profesión	Predisposiciones individuales positivas o negativas al realizar las tareas propias de la profesión

Es importante recalcar en este punto, que las instrucciones deben seguirse al pie de la letra y de la forma indicada, para lograr una mayor confiabilidad en los resultados. Verifique que haya realizado todo el proceso y si tiene alguna duda, por favor dirijase al evaluador. El resultado del ejercicio realizado debe observarse de la siguiente manera:

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	EXP	ALT	MED	BAS	NUL	DES	ACT	HAB
Competencia de comunicación	Capacidad de escucha comunicación oral, escrita y fluida.	X							X

Agradecemos su colaboración y participación.

Anexo 5.

PERFIL DEL CARGO FISIOTERAPEUTA DEL ÁREA ASISTENCIAL (Versión inicial)

Nombre del cargo: Fisioterapeuta		Área funcional: Rehabilitación		Nivel funcional: Profesional	
Jefe inmediato: Jefe del Servicio		Subalterno: Ninguno			
Horario de trabajo	Horas diarias	Días a la semana		Horas extras	

<p>Misión del Cargo Lograr la Habilitación y Rehabilitación de pacientes, mediante la comprensión, manejo e investigación del movimiento corporal humano como elemento esencial de la salud y el bienestar del hombre, basado en principios éticos y con un desempeño de alta calidad</p>
<p>Visión del cargo El Fisioterapeuta a nivel asistencial, se proyecta hacia la investigación para la solución de problemas desde su competencia disciplinar, generador de conocimientos acorde con los avances científicos y tecnológicos.</p>
<p>Funciones Principales</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar la evaluación de los pacientes, trazar objetivos y planes de intervención pertinente. ▪ Brindar atención oportuna a los pacientes remitidos. ▪ Diseñar y formular programas e instrumentos de valoración e intervención. ▪ Desarrollar plan de trabajo que debe cumplir los familiares y cuidadores con la respectiva orientación. ▪ Evaluar la calidad de atención brindada al paciente y tomar las medidas correctivas para mejorar. <p>Funciones Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. ▪ Elaborar y presentar los informes que le sean solicitados de acuerdo con el cargo que desempeña. ▪ Diseñar planes domiciliarios ▪ Participar activamente en los comités y/o reuniones a las cuales sea invitado.

<p>Área de Apoyo: Jefe del Servicio</p>	<p>Manejo de Recursos Equipos de electroterapia, de terapia respiratoria y del gimnasio terapéutico</p>
<p>Áreas Interfuncionales: Fisiatría, Terapia Ocupacional</p>	<p>Interrelación con otras Áreas: Fonoaudiología, Psicología, Trabajo Social.</p>

CONDICIONES DE TRABAJO

<p>De Seguridad/Riesgo: Factores ergonómicos por prolongadas posturas de pie</p>	<p>Emocionales: Factores de Riesgo Psicosocial , estrés por atención a pacientes</p>
<p>Físicas: Espacio de trabajo adecuado para atención de pacientes con buenas condiciones locativas.</p>	<p>Ambientales: Iluminación y ventilación adecuada</p>

PERFIL DEL CARGO

Formación	Básicos	Bachiller
	Profesional	Profesional en Fisioterapia
Experiencia Área asistencial	Años 1	Habilidades Personales: Manejo de resolución de conflictos, toma de decisiones para resolución acertada de los problemas, capacidad de autorregulación, idoneidad para desenvolverse en cualquier contexto, capacidad de trabajar en equipo, habilidades físicas y motoras.

COMPETENCIAS LABORALES. De Destrezas

Competencias	Nivel	Descripción
Innovación y Creatividad	Alto	Descubrir soluciones imaginativas de problemas relacionados con el trabajo y con alternativas a sus soluciones, métodos y formas clásicas de resolución.
Construcción del Conocimiento	Alto	Capacidad para generar conocimiento nuevo entorno a la examinación, evaluación e intervención fisioterapéutica, mediante la experimentación, la creatividad y el contacto directo.
Atención al Usuario	Experto	Percibir las necesidades del usuario frente a la organización y ser capaz de darles satisfacción razonable con el menor costo posible..
Promoción de la Salud	Experto	Generar acciones para preservar la salud de la comunidad
Prevención de la Enfermedad	Experto	Capacidad de identificar los factores de riesgo que afecten a la comunidad y/o usuario y hallar acciones para evitar la enfermedad y sus secuelas

NEXO 3

AREA DE ACTITUDES		
COMPETENCIAS	NIVEL	DESCRIPCION
Formación Integral	Experto	Habilidad para crecer intelectualmente y moralmente. Implica un esfuerzo constante por mejorar la formación y el desarrollo holístico.

AREA DE ACTITUDES		
COMPETENCIAS	NIVEL	DESCRIPCION
Flexibilidad	Alto	Facilidad para cambiar de criterios y orientación de la propia forma de pensar y enjuiciar situaciones, personas y cosas cuando cambian las premisas básicas, las condiciones del entorno o se recibe nueva información.
Orientación hacia el Servicio	Experto	Disposición para actuar, sentir y y/o pensar en torno a las necesidades del usuario y la comunidad dirigiendo toda su concentración hacia la satisfacción del mismo.
Calidad Humana	Experto	Madurez y Control de sus impulsos emocionales con adecuados niveles de tolerancia a la frustración y seguridad en si mismo. Demostrando adaptación a la diversas situaciones y sensibilidad a las necesidades del entorno.
Espíritu Investigativo	Alto	Generación de conocimientos y experiencias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los grupos sociales, como usuarios potenciales.
Trabajo en Equipo	Alto	Participar activamente en la consecución de una meta en común incluso cuando no está directamente relacionada con el interés propio.
Trabajo Interdisciplinario	Alto	Enriquecimiento de la formación profesional orientado hacia la visión holística del hombre y su entorno construyendo su conocimiento de manera integral y haciendo de su praxis un espacio de saber propio, en proceso de construcción y reconstrucción continua a través de la transversalidad con otras disciplinas.
Orientación a la Comunidad	Alto	Demostrar sensibilidad hacia los desarrollos sociales, económicos y políticos y otros factores ambientales que puedan, presumiblemente afectar el trabajo o la organización.
Autonomía	Experto	Actuación por voluntad propia con juicio y pensamiento crítico orientado desde los lineamientos institucionales y la responsabilidad del desempeño propio del profesional.
Integridad	Experto	Capacidad de ajustar las acciones a las normas éticas del ejercicio. Es actuar en consonancia con lo que dice o considera importante..
Comunicación Interpersonal	Alto	Interactuar sin esfuerzo con otras personas. Tener facilidad para hacer contacto con otros y desarrollar actividades sociales.
Responsabilidad Social	Alto	Es el compromiso con la sociedad, la región y el país la cual es orientada hacia la detección y solución de las problemáticas que repercuten en la calidad de vida de las comunidades, respetando los principios ecológicos, humanísticos, culturales y éticos de las mismas.

AREA DE ACTITUDES		
COMPETENCIAS	NIVEL	DESCRIPCION
Liderazgo	Alto	Guiar y dirigir un grupo establecer y mantener el espíritu de grupo necesario para alcanzar los objetivos del mismo.
COMPETENCIAS DE HABILIDADES		
Manejo de Resolución de Conflictos	Alto	Eficacia y agilidad para solucionar problemas detectados, emprendiendo las acciones correctoras necesarias con sentido crítico e iniciativa.
Toma de Decisiones	Experto	Toma de decisión, eligiendo entre varias alternativas de solución a un problema. Comprometerse con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, aceptando la responsabilidad que implican.
Aprendizaje Autónomo	Alto	Nuevas formas de interpretar la realidad o de ver las cosas cuando asimila un conjunto de datos o de referencias nuevas, así como la capacidad de autorregularse.
Energía	Alto	Habilidad para crear y mantener un nivel de actividad propiamente dirigido, capacidad para trabajar duro. Impulso.
Calidad	Experto	Idoneidad del profesional para desenvolverse en cualquier contexto, siendo capaz de transformar su entorno y construir una realidad social que permita una mejor convivencia entre los sujetos.
Desempeño administrativo	Alto	Adopción de políticas administrativas en un sitio de trabajo, por medio de actividades como, inventarios, manejo de insumo, archivo, manejo de historias clínicas, contabilidad.

Anexo 6.

PERFIL DEL CARGO FISIOTERAPEUTA DEL ÁREA ASISTENCIAL (Versión Final)

Nombre del cargo: Fisioterapeuta		Área funcional: Rehabilitación	Nivel funcional: Profesional
Jefe inmediato: Jefe del Servicio		Subalterno: Ninguno	
Horario de trabajo	Horas diarias	Días a la semana	Horas extras

<p>Misión del Cargo Lograr la Habilitación y Rehabilitación de pacientes, mediante la comprensión, manejo e investigación del movimiento corporal humano como elemento esencial de la salud y el bienestar del hombre, basado en principios éticos y con un desempeño de alta calidad.</p>
<p>Visión del cargo El Fisioterapeuta a nivel asistencial, se proyecta hacia la investigación para la solución de problemas desde su competencia disciplinar, generador de conocimientos acorde con los avances científicos y tecnológicos.</p>
<p>Funciones Principales</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar la evaluación de los pacientes, trazar objetivos y planes de intervención pertinente. ▪ Brindar atención oportuna a los pacientes remitidos. ▪ Diseñar y formular programas e instrumentos de valoración e intervención. ▪ Desarrollar el plan de trabajo que deben cumplir los familiares y cuidadores con la respectiva orientación. ▪ Evaluar la calidad de la atención brindada al paciente y tomar las medidas correctivas para mejorar. <p>Funciones Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar programas de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad. ▪ Elaborar y presentar los informes que le sean solicitados de acuerdo con el cargo que desempeña. ▪ Diseñar planes domiciliarios ▪ Conformar equipos interdisciplinarios de manejo y toma de decisiones. ▪ Participar activamente en los comités y/o reuniones de carácter administrativo.

Manejo de Recursos Equipos de electroterapia, de terapia respiratoria y del gimnasio terapéutico	
Áreas Interfuncionales: Fisiatría, Terapia Ocupacional, Ortopedia, Neurología, Neurocirugía, Medicina General, Neumología.	Interrelación con otras Áreas: Fonoaudiología, Psicología, Trabajo Social, Enfermería, Nutrición.

CONDICIONES DE TRABAJO

De Seguridad/Riesgo: Factores ergonómicos por prolongadas posturas.	Emocionales: Factores de Riesgo psicosocial, estrés.
Físicas: Espacio de trabajo adecuado para atención de pacientes.	Ambientales: Iluminación y ventilación adecuada

PERFIL DEL CARGO		
Formación	Básicos	Bachiller
	Profesional	Profesional en Fisioterapia
	Opcional	Estudios de postgrado en el área
Experiencia Área asistencial	Años 1	En área asistencial
Habilidades Personales		Manejo de resolución de conflictos, toma de decisiones para resolución acertada de los problemas, capacidad de autorregulación, idoneidad para desenvolverse en cualquier contexto, capacidad de trabajar en equipo, habilidades físicas y motoras.

COMPETENCIAS LABORALES		
Competencias en Destrezas		
Competencias	Nivel	Descripción
Innovación y Creatividad.	Alto	Descubre soluciones a problemas relacionados con la atención de los pacientes sugiriendo alternativas, a métodos y formas de resolución.
Atención al Usuario	Experto	Fundamenta los procesos para el abordaje y la ejecución de procedimientos de intervención, de acuerdo a la valoración, evaluación y diagnóstico fisioterapéutico realizado.

Competencias en Actitudes		
Competencias	Nivel	Descripción

Competencias de Habilidades		
Competencias	Nivel	Descripción
Manejo de resolución de conflictos	Alto	Genera compromisos de mejoramiento o fortalecimiento que conllevan a la solución de los problemas que el paciente ha traído a la sesión de terapia o que presentan en su entorno laboral.
Toma de Decisiones	Experto	Decide de forma determinante y oportuna entre varias alternativas, las soluciones más viables para la rehabilitación del paciente.
Calidad	Experto	Se desenvuelve con idoneidad profesional proyectándose más allá de las necesidades de los pacientes.
Orientación hacía el Servicio	Experto	Propone su sentir, actuar y pensar, para satisfacer las necesidades de los usuarios.
Calidad Humana	Experto	Demuestra comprensión y sensibilidad ante las necesidades del paciente y del entorno, evitando reacciones negativas.
Trabajo en Equipo	Alto	Actúa de forma activa para desarrollar espíritu de equipo y cooperación entre sus miembros en pro de la rehabilitación del paciente.
Autonomía	Experto	Busca oportunidades para mejorar la rehabilitación de los pacientes de forma responsable y profesional sin que estas le sean solicitadas.

Comunicación interpersonal	Alto	Establece relaciones de entendimiento con los pacientes y compañeros de trabajo, lo cual le permite intervenciones adecuadas, según necesidades de los mismos.
Liderazgo	Alto	Mantiene una actitud profesional para orientar y promover acciones que permitan el mejoramiento de los procesos con los pacientes y el equipo de trabajo.
Compromiso Institucional	Alto	Capacidad de asumir y transmitir los elementos de la cultura organizacional, demostrando mediante sus actitudes y comportamientos en el entorno laboral y fuera de éste el compromiso con la empresa.
Espíritu Investigativo:	Alto	Generación de nuevos conocimientos que contribuyen al mejoramiento y conservación del movimiento corporal humano

Fuente: Proyecto Educativo del Programa Académico de Fisioterapia de la Universidad de Santander 2004.

Anexo 7.

AUTOEVALUACIÓN DEL FISIOTERAPEUTA DEL ÁREA ASISTENCIAL (Versión 1)

INSTRUCCIONES

El presente formato pretende evaluar el desempeño del Fisioterapeuta egresado de la UDES mediante competencias profesionales asociadas a las destrezas, actitudes y habilidades propias del rol profesional. Está subdividido en áreas de competencia, las cuales se encuentran en una tabla con la descripción y el nivel de complejidad el cual va de 1 a 5.

A continuación encontrará, la definición de los niveles mencionados anteriormente la cual deberá tener en cuenta para ubicar el que corresponda según su criterio en el momento de diligenciar la evaluación.

Experto (5)	Se considera experto cuando la persona ofrece excelentes resultados respecto a la competencia en cuestión; cuando es capaz de asesorar a otros en la aplicación de las habilidades, conocimientos y actitudes con la especialidad de referencia y puede realizar tareas complejas sin supervisión alguna.
Alto (4)	Se considera que una persona alcanza este nivel de competencia cuando puede realizar tareas complejas con escasa supervisión y con altos niveles de productividad.
Medio (3)	La persona que muestra un nivel medio de competencia, puede realizar tareas de mediana complejidad; sin embargo, requiere supervisión moderada y muestra un nivel medio de productividad.
Básico (2)	En este nivel de competencia, las personas pueden realizar tareas básicas, aplicando conocimientos generales, para lo cual requieren de supervisión.
Nulo (1)	La persona que se ubica en este rango no posee los conocimientos, habilidades, actitudes y/o destrezas elementales a las que haga referencia dicha competencia.

Seguidamente, encontrará un ejemplo del cuadro que usted hará el favor de diligenciar, está dividido en dos columnas una corresponde al nivel requerido para la competencia y la otra al comportamiento que describe la competencia en dicho nivel, una vez haya leído el enunciado de la competencia correspondiente, en el caso del ejemplo "innovación y creatividad", debe proceder a marcar con una X en la columna ubicada a la izquierda el nivel en el cual Usted considere se encuentra ubicado de acuerdo con su desempeño laboral. La tabla se verá así:

COMPETENCIAS POR NIVELES

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD:

Descubrir soluciones imaginativas de problemas relacionados con el trabajo y con alternativas a sus soluciones, métodos y formas clásicas de resolución.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nulo 1 Competencia no desarrollada	Actúa según los procedimientos o normas establecidas. Aplica lo que conoce, basándose en experiencias anteriores y utilizando documentos o datos conocidos por todos.
Nivel 2 X	Genera estrategias de mejora continua. Aquello que analiza y transforma tiene repercusión tanto en su puesto como en todos los servicios de la organización.
Nivel 3	Analiza y sugiere cambios. Evalúa y cuestiona de forma regular lo que se realiza, para encontrar nuevas ideas o alternativas de mejora constante.
Nivel 4	Soluciona problemas no resueltos. Supone una preocupación y mejora considerable en los resultados o en la calidad de los productos. Hace partícipes a sus colaboradores para fomentar la innovación y la creatividad.
Nivel 5	Transforma los problemas en soluciones imaginativas eficaces. Sus ideas tienen repercusión directa sobre los resultados y la calidad de la organización y, además, suponen prestigio y reconocimiento para la empresa en el ámbito nacional e internacional.

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del Fisioterapeuta: _____ Fecha: _____
 Cargo: _____ Área de Desempeño: _____

COMPETENCIAS POR NIVELES

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD:

Descubrir soluciones imaginativas de problemas relacionados con el trabajo y con alternativas a sus soluciones, métodos y formas clásicas de resolución.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nulo 1 Competencia no desarrollada	Actúa según los procedimientos o normas establecidas. Aplica lo que conoce, basándose en experiencias anteriores y utilizando documentos o datos conocidos por todos.
Nivel 2	Genera estrategias de mejora continua. Aquello que analiza y transforma tiene repercusión tanto en su puesto como en todos los servicios de la organización.
Nivel 3	Analiza y sugiere cambios. Evalúa y cuestiona de forma regular lo que realiza, para encontrar nuevas ideas o alternativas de mejora constante.
Nivel 4	Soluciona problemas no resueltos, supone una preocupación y mejora considerable en los resultados o en la calidad de los productos. Hace partícipes a su colaboradores para fomentar la innovación y la creatividad.
Nivel 5	Transforma los problemas en soluciones imaginativas eficaces. Sus ideas tienen repercusión directa sobre los resultados y la calidad de la organización y, además, suponen prestigio y reconocimiento para la empresa en el ámbito nacional e internacional.

CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO.

Capacidad para generar conocimiento nuevo, en torno al examen, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención fisioterapéutica, mediante la experimentación, la creatividad y el contacto directo.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Conoce, interpreta y maneja los conceptos básicos del quehacer profesional relacionados con el movimiento corporal humano.
Nivel 2	Profundiza los conceptos necesarios para el examen, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención fisioterapéutica.
Nivel 3	Busca nuevas fuentes de información enriqueciendo los conocimientos al someterlos a la crítica.
Nivel 4	Presenta constantemente la innovación del conocimiento en torno a la Fisioterapia, a partir de propuestas de investigación.
Nivel 5	Comparte su conocimiento y la riqueza creada por sus esfuerzos al conocimiento de los otros en pro de la profesión del Fisioterapeuta.

ATENCIÓN AL USUARIO:

Capacidad de comprender y aceptar la condición del paciente, brindando una atención con calidad y centrada en sus necesidades.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Responde a las consultas, preguntas o sugerencias que el paciente le plantea.
Nivel 2	Satisface la demanda del paciente y ofrece información complementaria que puede ser de su utilidad, hay un trato amable y cordial. Requiere que lo supervisen.
Nivel 3	Se compromete personalmente en la satisfacción y demanda de los pacientes y mantiene comunicación permanente con los mismos.
Nivel 4	Actúa para mejorar la satisfacción del paciente. Ofrece un valor añadido en la prestación de servicios al paciente y se anticipa a sus necesidades.
Nivel 5	Tiene perspectiva de largo plazo. Investiga nuevas alternativas de tratamiento para su mayor eficacia. Actúa como consejero de confianza, involucrándose con el paciente en el proceso de toma de decisiones, como su aliado.

PROMOCIÓN DE LA SALUD:

Orienta acciones al mantenimiento, optimización o potenciación del movimiento en la búsqueda del mejoramiento y la calidad de vida de la comunidad.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Es capaz de realizar acciones de promoción de hábitos, comportamientos y estilos de vida saludable.
Nivel 2	Participa en la planeación e interviene con estrategias en actividades de educación comunitaria.
Nivel 3	Participa en la creación de ambientes saludables y fortalecimiento de los servicios de salud.
Nivel 4	Genera ambientes, condiciones y estilos de vida saludables, que permitan mantener la capacidad motora y el buen desempeño del sujeto y/o la comunidad en las diferentes actividades motrices.
Nivel 5	Participa en la creación, desarrollo y evaluación de políticas públicas en salud.

DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO:

Capacidad de adoptar políticas administrativas en un sitio de trabajo, por medio de actividades como inventarios, manejo de insumos, archivo, manejo de historias clínicas.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Es capaz de apoyar en la elaboración y archivo de documentación e historias clínicas, resuelve consultas simples y concretas.
Nivel 2	Conocimiento medio sobre estrategias de manejo de insumos, archivo y manejo de historias clínicas.
Nivel 3	Conocimiento alto sobre la capacidad de adoptar políticas administrativas, manejo de insumos, archivo y manejo de historias clínicas.
Nivel 4	Conocimiento amplio sobre la capacidad de adoptar políticas administrativas, manejo de insumos, archivo y manejo de historias clínicas.
Nivel 5	Conocimiento experto sobre la capacidad de adoptar políticas administrativas, manejo de insumos, archivo y manejo de historias clínicas.

PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD:

Capacidad de identificar y controlar los factores de riesgo que afecten el movimiento corporal humano en la comunidad y/o usuario y proponer acciones o estrategias con el fin de evitar alteraciones o discapacidad.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Identifica factores de riesgo que afectan a la comunidad y/o usuario.
Nivel 2	Es capaz de identificar y controlar los factores de riesgo asociados a un evento en salud específico.
Nivel 3	Está en capacidad de proponer actividades puntuales de Intervención.
Nivel 4	Está en capacidad de plantear, promover e intervenir al individuo y/o comunidad con estrategias de estilos de vida saludable.
Nivel 5	Participa en la creación de políticas, programas y planes de intervención a fin de minimizar los riesgos y problemas del movimiento corporal humano.

SENTIDO DE PERTENENCIA:

Participación en eventos y actividades programadas por el instituto o en representación del mismo. Interés por el logro de los objetivos organizacionales.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Conoce de la empresa lo estrictamente relacionado con su trabajo.
Nivel 2	Conoce y se interesa por el entorno de su trabajo y la repercusión del mismo. Conoce los planes y programas que tiene establecido su unidad funcional, pero se involucra muy poco en los objetivos que tiene la misma.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 3	Se identifica con los objetivos y los planes de su área. Muestra actitud de colaboración con los planes y políticas emanadas de la dirección general.
Nivel 4	Toma postura en defensa de la organización. Se identifica con los valores, la cultura y las líneas estratégicas de la empresa, las hace propias y actúa en consecuencia, dentro del ámbito de sus responsabilidades.
Nivel 5	Actúa conforme a los valores y la estrategia de la empresa. Pone a disposición de la empresa tiempo y esfuerzo para crear clima de afinidad en sus relaciones, hasta hacer coincidir sus proyectos de vida personal con los de la organización.

IMAGEN INSTITUCIONAL

Cuidado de la apariencia, manifestada en la adecuada presentación personal y correcto uso de vestir uniformes y escarapelas. Considera la impresión causada a los demás en su manera de vestir y actuar.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Usa adecuadamente su uniforme y/o vestido con pulcritud y orden,
Nivel 2	Cuida su imagen mostrando una apariencia personal impecable con proyección profesional.
Nivel 3	Está en capacidad de proyectar una adecuada imagen personal que responda a los lineamientos institucionales.
Nivel 4	Su imagen y la de la institución que representa se reflejan en su buena presentación personal provocando una impresión favorable por su manera de vestir y actuar.
Nivel 5	Su imagen y presentación personal excelente lo identifican como Fisioterapeuta líder en los diferentes campos de formación que genera reconocimiento en los ámbitos donde se desarrolla.

FORMACIÓN INTEGRAL

Crecimiento intelectual y moral. Implica un esfuerzo constante por mejorar la formación y el desarrollo integral.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Conocimientos elementales el esfuerzo por mejorar la formación y el desarrollo integral. Es capaz bajo supervisión de realizar un esfuerzo constante para su crecimiento intelectual y moral.
Nivel 2	Es capaz bajo supervisión de realizar un esfuerzo constante por mejorar la formación y el desarrollo integral.
Nivel 3	Conocimientos intermedios sobre el crecimiento intelectual y moral.
Nivel 4	Conocimientos profundos en el crecimiento intelectual y moral, realiza un esfuerzo mayor por mejorar la formación y el desarrollo integral.
Nivel 5	Conocimientos en forma experta en el crecimiento intelectual y moral. Constantemente se preocupa por mejorar su formación y desarrollo integral.

FLEXIBILIDAD

Facilidad para cambiar de criterios y orientación de la propia forma de pensar y enjuiciar situaciones, personas y cosas cuando cambian las premisas básicas, las condiciones del entorno o se recibe nueva información.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Mantiene de manera elemental la capacidad de cambiar de criterios y orientación de la forma de pensar y enjuiciar, personas y cosas.
Nivel 2	Mantiene de manera básica capacidad de cambiar de criterios y orientación de la forma de pensar y enjuiciar, personas y cosas.
Nivel 3	Expresa optimismo y facilidad de cambiar de criterios y orientación de la propia forma de pensar y enjuiciar situaciones, personas y cosas.
Nivel 4	Actúa en forma ágil y oportuna ante las situaciones. Demuestra tenacidad en la forma de cambiar criterios y su forma de pensar.
Nivel 5	Actúa en forma experta y oportuna ante las situaciones para cambiar de criterios y orientación de la propia forma de pensar y enjuiciar situaciones, personas y cosas.

ORIENTACIÓN AL SERVICIO:

Disposición para actuar, sentir y/o pensar en torno a las necesidades del usuario y la comunidad dirigiendo toda su concentración hacia la satisfacción del mismo

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Responde a las demandas y necesidades de los usuarios, brindando satisfacción.
Nivel 2	Responde a las demandas y necesidades de los usuarios brindando satisfacción, más allá de lo esperado.
Nivel 3	Adecua los servicios a las necesidades potenciales de sus usuarios.
Nivel 4	Planea sus acciones, y estrategias en equipo y de la institución, en razón a las necesidades de los usuarios.
Nivel 5	La atención integral al usuario forma parte de su estrategia de empresa la que promueve a través de su constante ejemplo.

CALIDAD HUMANA:

Madurez y control de sus impulsos emocionales con adecuados niveles de tolerancia a la frustración y seguridad en sí mismo, demostrando adaptación a las diversas situaciones y sensibilidad a las necesidades.

<i>Nivel Requerido</i>	<i>Comportamientos</i>
<i>Nivel 1</i>	<i>Mantiene las propias emociones bajo control. Evita reacciones negativas ante situaciones de oposición o cuando se trabaja en situaciones de presión.</i>
<i>Nivel 2</i>	<i>Controla el estrés con efectividad. Mantiene la resistencia y el dinamismo en condiciones constantes de estrés.</i>

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 3	Expresa optimismo. Encuentra posibilidades positivas incluso en situaciones negativas y encamina acciones tendientes a dinamizar la situación estresante.
Nivel 4	Actúa en forma ágil y oportuna ante el control de sus impulsos, demostrando adaptación a las diversas situaciones y sensibilidad a las necesidades.
Nivel 5	Actúa en forma experta en el control de sus impulsos, demostrando adaptación a las diversas situaciones y sensibilidad a las necesidades.

ESPIRITU INVESTIGATIVO

Generación de conocimientos y experiencias que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los grupos sociales.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Usa la investigación como referente teórico elemental.
Nivel 2	Identifica la problemática del paciente en el contexto del conocimiento científico.
Nivel 3	Identifica la problemática del paciente con relación a la medición, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención fisioterapéutica basada en la evidencia.
Nivel 4	Idea y gestiona sistemas de redes de apoyo al conocimiento que posibilitan y potencian la interacción de personas y saberes.
Nivel 5	Produce y renueva el conocimiento con base en las redes de apoyo en trono a la salud y al movimiento corporal humano teniendo en cuenta la tecnología de punta.

TRABAJO EN EQUIPO:

Capacidad empleada para la ayuda y la cooperación con los jefes y compañeros de trabajo. Es una actitud que propicia la integración del grupo de trabajo, en torno a los proyectos y programas de la institución.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Acepta las normas del equipo. Acepta las normas comunes de trabajo, establecidas para la consecución de resultados del equipo.
Nivel 2	Coopera con el equipo. Cooperar y muestra disponibilidad para ayudar a otros miembros del equipo, con el fin de aunar esfuerzos hacia un objetivo común.
Nivel 3	Mantiene expectativas positivas. Solicita opiniones del grupo. Crea buen clima dentro del grupo con actividades proactivas. Mantiene una actitud abierta para aprender de los otros y solicitar opiniones e ideas de los demás a la hora de tomar decisiones.
Nivel 4	Anima y motiva a los demás. Sabe reconocer al interior del grupo el mérito de otros miembros, resaltando sus valores positivos, la colaboración prestada, haciéndoles sentirse importantes dentro del grupo.
Nivel 5	Crea espíritu de equipo. Actúa de forma activa para desarrollar el espíritu de equipo y la cooperación entre sus miembros. Defiende la buena imagen y reputación del grupo ante terceros. Afronta los problemas que plantee el grupo para resolver los conflictos que se le presenten en beneficio del propio grupo.

TRABAJO INTERDISCIPLINARIO:

Enriquecimiento de la formación profesional orientado hacia la visión holística del hombre y su entorno construyendo su conocimiento de manera integral y haciendo de su praxis un espacio del saber propio, en proceso de construcción y reconstrucción continúa a través de la transversalidad con otras disciplinas.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Visualiza los alcances de su actuar fisioterapéutico reconociendo la importancia de su actuar colaborativo.
Nivel 2	Identifica que las acciones encaminadas a planear, fundamentar, y ejecutar estrategia de intervención individual o colectiva requieren de la participación de un equipo multidisciplinario.
Nivel 3	Está en capacidad de potenciar el recurso humano con el que cuenta una institución y una comunidad.
Nivel 4	Está en capacidad de consolidar y demostrar su liderazgo en el aprendizaje colaborativo, creatividad y el trabajo en equipo en el mejoramiento y optimización del movimiento corporal humano.
Nivel 5	Posee un espíritu crítico, reflexivo y analítico que le permite plantear soluciones a problemas individuales y colectivos desde su competencia disciplinar, reconociendo la importancia de las profesiones afines que conforman el equipo interdisciplinario e interdisciplinario.

ORIENTACIÓN A LA COMUNIDAD:

Identificación de las necesidades en salud del individuo y comunidad, planteando soluciones, promocionando la salud y la calidad de vida dentro de su área de trabajo.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Conoce las implicaciones elementales del servicio. Es consiente planteando soluciones.
Nivel 2	Conoce y se interesa por las repercusiones básicas del servicio. Se interesa por el servicio prestado. Realiza esfuerzos por disminuir los riesgos y aumentar los beneficios hacia la comunidad.
Nivel 3	Se compromete personalmente con identificar las necesidades en salud de sus pacientes planteando soluciones y mejorando la calidad de vida.
Nivel 4	Toma posturas profesionales identificando las necesidades de salud del individuo y del colectivo, promoviendo la calidad de vida en lo que compete a sí mismo y a su equipo de trabajo.
Nivel 5	Toma posturas expertas, promueve estrategias en la identificación de las necesidades en salud del individuo y del colectivo y potencia los recursos con los que cuenta la comunidad.

AUTONOMIA:

Actuación por voluntad propia con juicio y pensamiento crítico orientado desde los lineamientos institucionales y la responsabilidad del desempeño propio del profesional.

<i>Nivel Requerido</i>	<i>Comportamientos</i>
<i>Nivel 1</i>	Trabaja con autonomía y cumple con los lineamientos institucionales.
<i>Nivel 2</i>	Realiza esfuerzos adicionales, cumpliendo las tareas que van más allá de sus responsabilidades.
<i>Nivel 3</i>	Busca oportunidades para mejorar y las aprovecha sin que se lo soliciten.
<i>Nivel 4</i>	Asume riesgos personales de manera responsable, profesional y crítica para conseguir los objetivos.
<i>Nivel 5</i>	Trabaja de forma autónoma y cumple a cabalidad con sus objetivos, sin supervisión directa.

INTEGRIDAD:

Capacidad de ajustar las acciones a las normas éticas del ejercicio. Es actuar en consonancia con la ley 528.

<i>Nivel Requerido</i>	<i>Comportamientos</i>
<i>Nivel 1</i>	Actúa conforme a las normas y a los estándares éticos establecidos.
<i>Nivel 2</i>	No responsabiliza a otros de las propias decisiones erróneas.
<i>Nivel 3</i>	No acepta beneficios inmerecidos o inequidades con respecto a otros de igual derecho.
<i>Nivel 4</i>	Se responsabiliza de las consecuencias negativas de su propia actuación.
<i>Nivel 5</i>	Muestra coherencia entre lo que dice y lo que hace.

COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

Interactúa sin esfuerzo con otras personas. Tener facilidad para hacer contacto con otros y desarrollar actividades sociales.

<i>Nivel Requerido</i>	<i>Comportamientos</i>
<i>Nivel 1</i>	Escuchar y responder. Expresarse con claridad, utilizando un vocabulario adecuado y prestar atención a señales verbales y no verbales del emisor para reaccionar de la forma mas adecuada.
<i>Nivel 2</i>	Comparte la información. Se expresa con fluidez, recibe información, la comprende y la transmite cuando sea necesario, realizando explicaciones claras y precisas, adaptadas a las características del interlocutor al que se destinan.
<i>Nivel 3</i>	Se pone en el lugar del otro entiende enfáticamente los estados de otras personas y aprovecha la facilidad de sintonía para hacerse entender en sus explicaciones y lograr actitudes de cambio en los compañeros.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 4	Es proactivo antes las necesidades. Muestra actitud y predisposición para captar sus necesidades a través de mensajes de acercamiento y entendimientos previos.
Nivel 5	Negocia bajo una política de gana gana forja relaciones expertas y de entendimiento mutuo tanto con los compañeros como con sus pacientes.

RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Compromiso con la sociedad, la región y el país, la cual es orientada hacia la detección y solución de las problemáticas que repercuten en la calidad de vida de las comunidades, respetando los principios ecológicos, humanísticos, culturales y éticos de las mismas.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Cumple con sus compromisos profesionales y personales.
Nivel 2	Es capaz de detectar problemáticas que afectan la calidad de vida del individuo y la comunidad.
Nivel 3	Es capaz de detectar problemáticas promoviendo estrategias de solución.
Nivel 4	Soluciona problemáticas que repercuten en la calidad de vida del individuo y de la comunidad, respetando los principios ecológicos, humanísticos, culturales y éticos de los mismos.
Nivel 5	Apoya e instrumenta las decisiones organizacionales comprometidas con el logro de los objetivos y la búsqueda constante del mejoramiento de la calidad y la eficiencia en pro del desarrollo de la región y el país.

LIDERAZGO:

Capacidad para guiar y dirigir un grupo, establecer y mantener el espíritu de grupo necesario para alcanzar los objetivos del mismo.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Proporciona las instrucciones adecuadas a sus compañeros. Supervisa de cerca sus resultados. Mantiene un clima de cooperación entre los miembros del equipo, las disciplina y la Cohesión interna.
Nivel 2	Genera mecanismos de comunicación y concertación. Analiza con los miembros de su equipo los objetivos a lograr y supervisa al final los resultados alcanzados por ellos. Detecta en sus colaboradores sus puntos fuertes y áreas de mejora.
Nivel 3	Involucra a su equipo en la búsqueda del objetivo. Evalúa periódicamente el desempeño de los miembros de su equipo de trabajo, concientizándolos de los logros obtenidos en cada resultado; reconociéndoles los éxitos y los fracasos.
Nivel 4	Desarrolla el potencial de todos los miembros de su equipo, permitiendo capacitarlos para asumir nuevos retos, proporcionándoles la información y los recursos necesarios para potencializar todas sus capacidades.
Nivel 5	Mantiene una actitud profesional para guiar a los demás. Infunde energía y entusiasmo para arrastrar a otros en el proyecto de la empresa y que vean en su actuación un referente de conducta y de desarrollo profesional.

COMPROMISO INSTITUCIONAL:

Capacidad de asumir y transmitir los elementos de la cultura organizacional demostrando mediante sus actitudes y comportamientos en el entorno laboral y fuera de este el compromiso con la empresa.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Reconoce la misión y visión de la institución donde se desempeña y se identifica con ellas.
Nivel 2	Se siente identificado con los lineamientos institucionales y los respeta.
Nivel 3	Asume los objetivos de la organización para la toma de decisiones.
Nivel 4	Se siente orgulloso de ser parte de la institución y actúa consecuentemente en su entorno laboral y fuera de éste.
Nivel 5	Se esfuerza por generar la adhesión y el compromiso de su equipo de trabajo mediante la instrumentación de mecanismos de intercambio de información, escuchando y respetando las ideas de sus compañeros y haciendo que se sientan parte de cada logro.

CALIDAD EN EL SERVICIO:

Capacidad para entender satisfacer y cumplir con las expectativas y necesidades que tienen los usuarios en cuanto al servicio que ofrece el instituto. Demostración de efectividad ante la demanda de un servicio.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Es capaz de entender y satisfacer las expectativas y necesidades de sus usuarios de una forma elemental.
Nivel 2	Es capaz de satisfacer y cumplir con las expectativas y necesidades de sus usuarios de una forma básica.
Nivel 3	Es capaz de satisfacer y cumplir con las expectativas de los usuarios de una forma medianamente aceptable.
Nivel 4	Es capaz de satisfacer las demandas de los usuarios de manera profesional.
Nivel 5	Tiene la capacidad de demostrar efectividad ante la demanda de un servicio de manera experta y conocer en profundidad las necesidades de los usuarios.

MANEJO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS:

Eficacia y agilidad para solucionar problemas detectados, emprendiendo las acciones correctoras necesarias con sentido crítico e iniciativa.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Afronta situaciones conflictivas. Se interesa por enfrenta los problemas encontrando las soluciones para ello.
Nivel 2	Busca soluciones a los conflictos. Logra que los involucrados cedan en alguno de sus planteamientos, problemas o enfoques, de manera que

Nivel Requerido	Comportamientos
	resulte aceptado por los compañeros.
Nivel 3	Genera compromisos de mejoramiento o fortalecimiento que conllevan a la solución de problemas.
Nivel 4	Descubre conflictos latentes o potenciales. Se anticipa al conflicto y propicia el acercamiento y el dialogo entre las partes afectadas por el mismo. Hace que el conflicto no llegue a producirse por la repercusión que puede tener en el ámbito de la empresa.
Nivel 5	Toma decisiones estratégicas en la resolución de conflictos de ámbito general en la empresa. Toma una postura firme y decidida en la resolución de un conflicto en el que no ha habido acuerdo entre las partes, después de realizar todos los intentos posibles entre los implicados.

TOMA DE DECISIONES:

Toma de decisión, eligiendo entre varias alternativas de solución a un problema. Comprometerse con opiniones concretas y acciones consecuentes con estas aceptando la responsabilidad que implican.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Elige entre alternativas que no suponen riesgo ni aporte. Actúa sin autonomía y se limita a realizar lo que un superior jerárquico ordena o la norma establece.
Nivel 2	Decide sobre hechos probados. Elige la solución más correcta según la norma establecida. El superior jerárquico debe supervisar la solución propuesta.
Nivel 3	Selecciona alternativas de solución que conllevan riesgos. Examina ventajas e inconvenientes, evalúa posibles riesgos y las repercusiones en su unidad funcional y en los colaboradores.
Nivel 4	Selecciona alternativas con total autonomía en las decisiones que adopte, evaluando minuciosamente su viabilidad y las consecuencias de la decisión y repercusión sobre muchas personas o diversas áreas funcionales de la organización.
Nivel 5	Decide en forma determinante y sin dilación de tiempo entre varias alternativas. Examina sistemáticamente todos los escenarios, variable y riesgos para elegir con total autonomía las soluciones más viables para la empresa.

APRENDIZAJE AUTONOMO:

Nuevas formas de interpretar la realidad o de ver las cosas cuando asimila un conjunto de datos o de referencias nuevas, así como la capacidad de auto regularse.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Realiza las tareas requeridas.
Nivel 2	Se interesa por indagar sobre nuevas formas de interpretar la realidad.
Nivel 3	Se actualiza continuamente respecto a las últimas metodologías de su profesión.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 4	Cuestiona el conocimiento y plantea críticamente su punto de vista.
Nivel 5	Tiene una actitud permanente de aprendizaje, explora, implementa y comparte con sus compañeros.

CALIDAD:

Idoneidad del profesional para desenvolverse en cualquier contexto.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Conoce su profesión y se desenvuelve adecuadamente.
Nivel 2	Está capacitado para desenvolverse logrando identificar problemas que se presenten en el ejercicio profesional.
Nivel 3	Resuelve problemas individuales o colectivos del contexto en el que se desenvuelve.
Nivel 4	Toma decisiones acertadas de acuerdo al contexto generando confianza y credibilidad en los usuarios
Nivel 5	Se desenvuelve en cualquier contexto con total idoneidad profesional, proyectándose más allá de las necesidades individuales y colectivas.

Anexo 8.

AUTOEVALUACIÓN DEL FISIOTERAPEUTA DEL ÁREA ASISTENCIAL (versión 2)

INSTRUCCIONES

El presente formato pretende evaluar el desempeño del Fisioterapeuta egresado de la UDES mediante competencias profesionales asociadas a las destrezas, actitudes y habilidades propias del rol profesional. Está subdividido en áreas de competencia, las cuales se encuentran en una tabla con la descripción y el nivel de complejidad el cual va de 1 a 5.

A continuación encontrará, la definición de los niveles mencionados anteriormente la cual deberá tener en cuenta para ubicar el que corresponda según su criterio en el momento de diligenciar la evaluación.

Experto (5)	Se considera experto cuando la persona ofrece excelentes resultados respecto a la competencia en cuestión; cuando es capaz de asesorar a otros en la aplicación de las habilidades, conocimientos y actitudes con la especialidad de referencia y puede realizar tareas complejas sin supervisión alguna.
Alto (4)	Se considera que una persona alcanza este nivel de competencia cuando puede realizar tareas complejas con escasa supervisión y con altos niveles de productividad.
Medio (3)	La persona que muestra un nivel medio de competencia, puede realizar tareas de mediana complejidad; sin embargo, requiere supervisión moderada y muestra un nivel medio de productividad.
Básico (2)	En este nivel de competencia, las personas pueden realizar tareas básicas, aplicando conocimientos generales, para lo cual requieren de supervisión.
Nulo (1)	La persona que se ubica en este rango no posee los conocimientos, habilidades, actitudes y/o destrezas elementales a las que haga referencia dicha competencia.

Seguidamente, encontrará un ejemplo del cuadro que usted hará el favor de diligenciar, está dividido en dos columnas una corresponde al nivel requerido para la competencia y la otra al comportamiento que describe la competencia en dicho nivel, una vez haya leído el enunciado de la competencia correspondiente, en el caso del ejemplo “innovación y creatividad”, debe proceder a marcar con una X en la columna ubicada a la izquierda el nivel en el cual Usted considere se encuentra ubicado de acuerdo con su desempeño laboral. La tabla se verá así:

COMPETENCIAS POR NIVELES

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD:

Descubrir soluciones imaginativas de problemas relacionados con el trabajo y con alternativas a sus soluciones, métodos y formas clásicas de resolución.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nulo 1 Competencia no desarrollada	Actúa según los procedimientos o normas establecidas. Aplica lo que conoce, basándose en experiencias anteriores y utilizando documentos o datos conocidos por todos.
Nivel 2 X	Genera estrategias de mejora continua. Aquello que analiza y transforma tiene repercusión tanto en su puesto como en todos los servicios de la organización.
Nivel 3	Analiza y sugiere cambios. Evalúa y cuestiona de forma regular lo que se

	realiza, para encontrar nuevas ideas o alternativas de mejora constante.
Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 4	Soluciona problemas no resueltos. Supone una preocupación y mejora considerable en los resultados o en la calidad de los productos. Hace partícipes a sus colaboradores para fomentar la innovación y la creatividad.
Nivel 5	Transforma los problemas en soluciones imaginativas eficaces. Sus ideas tienen repercusión directa sobre los resultados y la calidad de la organización y, además, suponen prestigio y reconocimiento para la empresa en el ámbito nacional e internacional.

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del Fisioterapeuta: _____ Fecha: _____

Cargo: _____ Área de Desempeño: _____

COMPETENCIAS POR NIVELES

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD:

Descubrir soluciones imaginativas de problemas relacionados con el trabajo y con alternativas a sus soluciones, métodos y formas clásicas de resolución.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nulo 1 Competencia no desarrollada	Actúa según los procedimientos o normas establecidas. Con orientación del Jefe inmediato siempre supervisado.
Nivel 2	Aplica las estrategias de mejora continua. Siempre supervisado.
Nivel 3	Analiza y sugiere cambios. Evalúa de forma regular lo que realiza, para encontrar nuevas ideas o alternativas de mejora constante, con supervisión periódica.
Nivel 4	Soluciona los problemas se preocupa por mejorar sus resultados con escasa supervisión.
Nivel 5	Contribuye siempre positivamente a solucionar los problemas. Sus ideas tienen repercusión directa sobre los resultados y la calidad de la organización y, además, suponen prestigio y reconocimiento para la empresa en el ámbito nacional e internacional.

ATENCIÓN AL USUARIO:

Capacidad de comprender y aceptar la condición del paciente, planeando y ejecutando una atención con calidad y centrada en sus necesidades.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Responde a las consultas, preguntas o sugerencias que el paciente le plantea.
Nivel 2	Satisface la demanda del paciente y ofrece información complementaria que puede ser de su utilidad, hay un trato amable y cordial. Requiere que lo supervisen.
Nivel 3	Se compromete personalmente en la satisfacción y demanda de los pacientes y mantiene comunicación permanente con los mismos. Se le debe realizar supervisión periódica.

Nivel 4	Actúa para mejorar la satisfacción del paciente. Ofrece un valor agregado en la prestación de servicios al paciente y se anticipa a sus necesidades. Requiere supervisión escasa.
Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 5	Tiene perspectiva de largo plazo. Actúa como consejero de confianza involucrándose con el paciente en el proceso de toma de decisiones, como su aliado.

PROMOCIÓN DE LA SALUD:

Orienta acciones al mantenimiento, optimización o potenciación del movimiento en la búsqueda del mejoramiento y la calidad de vida de la comunidad.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Bajo orientación es capaz de realizar acciones de promoción de hábitos, comportamientos y estilos de vida saludable.
Nivel 2	Participa en la planeación con estrategias en actividades de educación comunitaria. Requiere de supervisión.
Nivel 3	Participa en la creación de ambientes saludables. Requiere supervisión moderada.
Nivel 4	Realiza acciones que permiten que permitan mantener la capacidad motora y el buen desempeño del sujeto y/o la comunidad. Requiere escasa supervisión.
Nivel 5	Crea estrategias y asesora a sus compañeros para realizar acciones de promoción de la salud.

4. DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO:

Capacidad de adoptar políticas administrativas en un sitio de trabajo, por medio de actividades como inventarios, manejo de insumo, archivo, manejo de historias clínicas, manejo del personal a su cargo.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Es capaz de colaborar en la elaboración y archivo de documentación e historias clínicas, resuelve consultas simples y concretas.
Nivel 2	Es capaz de manejar insumos y archivo de historias clínicas, bajo supervisión
Nivel 3	Conoce las políticas administrativas, el manejo de insumos, archivo y manejo de historias clínicas. Requiere de supervisión periódica.
Nivel 4	Pone en práctica las políticas administrativas, conoce muy bien el manejo de insumos, archivo y manejo de historias clínicas.
Nivel 5	Da sugerencias para el manejo de insumos, archivo y manejo de historias clínicas. Es capaz de aclarar las dudas a los compañeros sobre estos aspectos.

PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD:

Capaz de identificar y controlar los factores de riesgo que afecten el movimiento corporal humano en el usuario y/o comunidad y proponer acciones o estrategias con el fin de evitar alteraciones o discapacidad.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Identifica factores de riesgo que afectan al usuario y/o a la comunidad.
Nivel 2	Es capaz de identificar y controlar los factores de riesgo asociados a un evento en salud específico. Con la orientación de otro profesional.
Nivel 3	Está en capaz de proponer actividades de Intervención para los factores de riesgo, requiere de supervisión periódica.
Nivel 4	Es capaz de intervenir al individuo y/o comunidad con estrategias de estilos de vida saludable.
Nivel 5	Participa en la creación de políticas, programas y planes de intervención a fin de minimizar los riesgos y problemas del movimiento corporal humano. Es capaz de orientar a sus colegas al respecto.

ORIENTACIÓN AL SERVICIO:

Disposición para actuar, sentir y/o pensar en torno a las necesidades del usuario y la comunidad dirigiendo toda su concentración hacia la satisfacción del mismo

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Responde solamente a las demandas y necesidades de los usuarios,
Nivel 2	Responde a las demandas y necesidades de los usuarios brindando satisfacción. Requiere supervisión.
Nivel 3	Adecua los servicios a las necesidades potenciales de sus usuarios. Requiere de supervisión periódica.
Nivel 4	Planea sus acciones, y estrategias en equipo y de la institución, en razón a las necesidades de los usuarios. Por esta razón planea sus acciones y estrategias para lograrlo.
Nivel 5	La atención integral al usuario forma parte de su estrategia de empresa y la promueve con su ejemplo entre sus compañeros.

CALIDAD HUMANA:

Madurez y estabilidad emocional con adecuados niveles de tolerancia a la frustración y seguridad en sí mismo, demostrando adaptación a las diversas situaciones y sensibilidad a las necesidades.

<i>Nivel Requerido</i>	<i>Comportamientos</i>
<i>Nivel 1</i>	<i>Mantiene las propias emociones bajo control. Evita reacciones negativas ante situaciones de oposición o cuando se trabaja en situaciones de presión.</i>
<i>Nivel 2</i>	<i>Controla el estrés con efectividad. Mantiene la resistencia y el dinamismo en condiciones constantes de estrés. Requiere supervisión.</i>
<i>Nivel 3</i>	<i>Expresa optimismo. Encuentra posibilidades positivas incluso en situaciones negativas y encamina acciones tendientes a dinamizar la situación estresante. Requiere de supervisión periódica.</i>
<i>Nivel 4</i>	<i>Demuestra adaptación a las diversas situaciones y sensibilidad a las necesidades.</i>

Nivel 5	Actúa en forma ágil y oportuna en el control de sus impulsos, y ayuda en la adaptación de los compañeros en situaciones de estrés.
---------	--

TRABAJO EN EQUIPO:

Capacidad empleada para la ayuda y la cooperación con los jefes y compañeros de trabajo. Es una actitud que propicia la integración del grupo de trabajo, en torno a los proyectos y programas de la institución.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Acepta las normas del equipo. Acepta las normas comunes de trabajo, establecidas para la consecución de resultados del equipo.
Nivel 2	Coopera con el equipo. Cooperar y muestra disponibilidad para ayudar a otros miembros del equipo, con el fin de aunar esfuerzos hacia un objetivo común.
Nivel 3	Mantiene expectativas positivas. Solicita opiniones del grupo. Crea buen clima dentro del grupo con actividades proactivas. Mantiene una actitud abierta para aprender de los otros y solicitar opiniones e ideas de los demás a la hora de tomar decisiones.
Nivel 4	Anima y motiva a los demás. Sabe reconocer al interior del grupo el mérito de otros miembros, resaltando sus valores positivos, la colaboración prestada, haciéndoles sentirse importantes dentro del grupo.
Nivel 5	Crea espíritu de equipo. Actúa de forma activa para desarrollar el espíritu de equipo y la cooperación entre sus miembros. Defiende la buena imagen y reputación del grupo ante terceros. Afronta los problemas que plantea el grupo para resolver los conflictos que se le presenten en beneficio del propio grupo.

COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

Interactuar sin esfuerzo con otras personas. Tener facilidad para hacer contactos con otros y desarrollar actividades sociales.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Escucha y responde, se expresa con claridad, utilizando un vocabulario adecuado y presta atención a señales verbales y no verbales del emisor para reaccionar de la forma más adecuada, solamente cuando es supervisado
Nivel 2	Comparte la información. Se expresa con fluidez, recibe información, la comprende y la transmite cuando es necesario, realizando explicaciones claras y precisas, adaptadas a las características del interlocutor a que se destinan, requiere supervisión periódica.
Nivel 3	Se pone en el lugar del otro y se hace entender en sus comunicaciones, logra actitudes de cambio en sus compañeros.
Nivel 4	Negocia bajo una política en la que todos ganan.
Nivel 5	Establece relaciones de entendimiento mutuo con los compañeros y los pacientes.

AUTONOMIA:

Actuación por voluntad propia con juicio y pensamiento crítico orientado desde los lineamientos institucionales y la responsabilidad del desempeño propio del profesional.

<i>Nivel Requerido</i>	<i>Comportamientos</i>
<i>Nivel 1</i>	Trabaja con y seguimiento y cumple con los lineamientos institucionales.
<i>Nivel 2</i>	Realiza esfuerzos adicionales, cumpliendo las tareas que van más allá de sus responsabilidades. Requiere supervisión.
<i>Nivel 3</i>	Busca oportunidades para mejorar y las aprovecha sin que se lo soliciten. Requiere supervisión periódica.
<i>Nivel 4</i>	Asume riesgos personales de manera responsable, profesional y crítica para conseguir los objetivos.
<i>Nivel 5</i>	Trabaja de forma autónoma y cumple a cabalidad con sus objetivos, es capaz de guiar a otros.

LIDERAZGO:

Capacidad para guiar y dirigir un grupo, establecer y mantener el espíritu de grupo necesario para alcanzar los objetivos del mismo.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Proporciona las instrucciones adecuadas a sus compañeros. Supervisa de cerca sus resultados. Mantiene un clima de cooperación entre los miembros del equipo, las disciplina y la Cohesión interna.
Nivel 2	Genera mecanismos de comunicación y concertación. Analiza con los miembros de su equipo los objetivos a lograr y supervisa al final los resultados alcanzados por ellos. Detecta en sus colaboradores sus puntos fuertes y áreas de mejora.
Nivel 3	Involucra a su equipo en la búsqueda del objetivo. Evalúa periódicamente el desempeño de los miembros de su equipo de trabajo, concientizándolos de los logros obtenidos en cada resultado; reconociéndoles los éxitos y los fracasos.
Nivel 4	Desarrolla el potencial de todos los miembros de su equipo, permitiendo capacitarlos para asumir nuevos retos, proporcionándoles la información y los recursos necesarios para potencializar todas sus capacidades.
Nivel 5	Mantiene una actitud profesional para guiar a los demás. Infunde energía y entusiasmo para arrastrar a otros en el proyecto de la empresa y que vean en su actuación un referente de conducta y de desarrollo profesional.

MANEJO Y RESOLUCION DE CONFLICTOS:

Eficacia y agilidad para solucionar problemas detectados, emprendiendo las acciones correctoras necesarias con sentido crítico e iniciativa.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Afronta situaciones conflictivas.
Nivel 2	Busca soluciones a los conflictos. Requiere supervisión.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 3	Genera compromisos de mejoramiento o fortalecimiento que conllevan a la solución de problemas. Requiere supervisión periódica.
Nivel 4	Se anticipa al conflicto y propicia el acercamiento y el dialogo entre las partes afectadas por el mismo.
Nivel 5	Toma decisiones estratégicas en la resolución de conflictos de ámbito general en la empresa. Toma una postura firme y decidida en la resolución de un conflicto en el que no ha habido acuerdo entre las partes, después de realizar todos los intentos posibles entre los implicados.

TOMA DE DECISIONES:

Toma de decisión, eligiendo entre varias alternativas de solución a un problema. Comprometerse con opiniones concretas y acciones consecuentes con estas aceptando la responsabilidad que implican.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Elige entre alternativas que no suponen riesgo ni aporte. Actúa sin autonomía y se limita a realizar lo que un superior jerárquico ordena o la norma establece.
Nivel 2	Decide sobre hechos probados. Elige la solución más correcta según la norma establecida. El superior jerárquico debe supervisar la solución propuesta.
Nivel 3	Selecciona alternativas de solución. Examina ventajas e inconvenientes, evalúa posibles riesgos y las repercusiones en su unidad funcional y en los colaboradores.
Nivel 4	Selecciona alternativas con total autonomía en las decisiones que adopte, evaluando minuciosamente su viabilidad y las consecuencias de la decisión y repercusión sobre muchas personas o diversas áreas funcionales de la organización.
Nivel 5	Decide en forma determinante y sin dilación de tiempo entre varias alternativas. Examina sistemáticamente todos los escenarios, variable y riesgos para elegir con total autonomía las soluciones más viables para la empresa.

CALIDAD:

Idoneidad del profesional para desenvolverse en cualquier contexto.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Conoce su profesión.
Nivel 2	Está capacitado para desenvolverse en el ejercicio profesional. Requiere supervisión.
Nivel 3	Resuelve problemas que se presentan en el ejercicio profesional, requiere de supervisión periódica.
Nivel 4	Toma decisiones acertadas de acuerdo al contexto generando confianza y credibilidad en los usuarios
Nivel 5	Se desenvuelve en cualquier contexto con total idoneidad profesional, proyectándose más allá de las necesidades individuales y colectivas y es capaz de asesorar a otros..

Anexo 9.

AUTOEVALUACIÓN DEL FISIOTERAPEUTA DEL ÁREA ASISTENCIAL (Versión 3)

INSTRUCCIONES

El presente formato pretende evaluar el desempeño del Fisioterapeuta egresado de la UDES mediante competencias profesionales asociadas a las destrezas, actitudes y habilidades propias del rol profesional. Está subdividido en áreas de competencia, las cuales se encuentran en una tabla con la descripción y el nivel de complejidad el cual va de 1 a 5.

A continuación encontrará, la definición de los niveles mencionados anteriormente la cual deberá tener en cuenta para ubicar el que corresponda según su criterio en el momento de diligenciar la evaluación.

Experto (5)	Se considera experto cuando la persona ofrece excelentes resultados respecto a la competencia en cuestión; cuando es capaz de asesorar a otros en la aplicación de las habilidades, conocimientos y actitudes con la especialidad de referencia y puede realizar tareas complejas sin supervisión alguna.
Alto (4)	Se considera que una persona alcanza este nivel de competencia cuando puede realizar tareas complejas con escasa supervisión y con altos niveles de productividad.
Medio (3)	La persona que muestra un nivel medio de competencia, puede realizar tareas de mediana complejidad; sin embargo, requiere supervisión moderada y muestra un nivel medio de productividad.
Básico (2)	En este nivel de competencia, las personas pueden realizar tareas básicas, aplicando conocimientos generales, para lo cual requieren de supervisión.
Nulo (1)	La persona que se ubica en este rango no posee los conocimientos, habilidades, actitudes y/o destrezas elementales a las que haga referencia dicha competencia.

Seguidamente, encontrará un ejemplo del cuadro que usted hará el favor de diligenciar, está dividido en dos columnas una corresponde al nivel requerido para la competencia y la otra al comportamiento que describe la competencia en dicho nivel, una vez haya leído el enunciado de la competencia correspondiente, en el caso del ejemplo “innovación y creatividad”, debe proceder a marcar con una X en la columna ubicada a la izquierda el nivel en el cual Usted considere se encuentra ubicado de acuerdo con su desempeño laboral. La tabla se verá así:

COMPETENCIAS POR NIVELES

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD:

Descubrir soluciones imaginativas de problemas relacionados con el trabajo y con alternativas a sus soluciones, métodos y formas clásicas de resolución.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nulo 1 Competencia no desarrollada	Actúa según los procedimientos o normas establecidas. Aplica lo que conoce, basándose en experiencias anteriores y utilizando documentos o datos conocidos por todos.
Nivel 2 X	Genera estrategias de mejora continua. Aquello que analiza y transforma tiene repercusión tanto en su puesto como en todos los servicios de la organización.

Nivel 3	Analiza y sugiere cambios. Evalúa y cuestiona de forma regular lo que se realiza, para encontrar nuevas ideas o alternativas de mejora constante.
Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 4	Soluciona problemas no resueltos. Supone una preocupación y mejora considerable en los resultados o en la calidad de los productos. Hace partícipes a sus colaboradores para fomentar la innovación y la creatividad.
Nivel 5	Transforma los problemas en soluciones imaginativas eficaces. Sus ideas tienen repercusión directa sobre los resultados y la calidad de la organización y, además, suponen prestigio y reconocimiento para la empresa en el ámbito nacional e internacional.

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del Fisioterapeuta: _____ Fecha: _____

Cargo: _____ Área de Desempeño: _____

COMPETENCIAS POR NIVELES

1. INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD:

Descubrir soluciones imaginativas de problemas relacionados con el trabajo y con alternativas a sus soluciones, métodos y formas clásicas de resolución.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nulo 1 Competencia no desarrollada	Actúa según los procedimientos o normas establecidas, con orientación del Jefe inmediato.
Nivel 2	Aplica las estrategias de mejora continua, siempre supervisado.
Nivel 3	Analiza y sugiere cambios. Evalúa de forma regular lo que realiza, para encontrar nuevas ideas o alternativas de mejora constante, con supervisión periódica.
Nivel 4	Soluciona los problemas. Se preocupa por mejorar sus resultados con escasa supervisión.
Nivel 5	Se anticipa a los problemas. Sus ideas contribuyen siempre positivamente sobre los resultados y la calidad de la organización y, además, suponen prestigio y reconocimiento para la institución.

2. ATENCIÓN AL USUARIO:

Define los criterios y fundamentación para el abordaje y la ejecución de procedimientos de intervención, de acuerdo a la valoración, evaluación y diagnóstico fisioterapéutico.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Responde a las consultas, preguntas o sugerencias que el paciente le plantea.
Nivel 2	Satisface la demanda del paciente y ofrece información complementaria que puede ser de su utilidad, hay un trato amable y cordial. Requiere que lo supervisen.
Nivel 3	Se compromete personalmente en la satisfacción y demanda de los

	pacientes y mantiene comunicación permanente con los mismos, se le debe realizar supervisión periódica.
Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 4	Actúa para mejorar la satisfacción del paciente. Ofrece un valor agregado en la prestación de servicios al paciente y se anticipa a sus necesidades. Requiere supervisión escasa.
Nivel 5	Tiene perspectiva de largo plazo. Investiga nuevas alternativas de tratamiento para su mayor eficacia. Actúa como consejero de confianza, involucrándose con el paciente en el proceso de toma de decisiones, como su aliado.

¿Qué valoración haría de su desempeño en relación con la formación que recibió en la Universidad?

Función	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Acogida del paciente</i>				
<i>Elaboración de la historia clínica</i>				
<i>Realización de acciones y procedimientos que permitan validar y verificar las alteraciones, discapacidades y/o riesgos asociados</i>				
<i>Emitir el diagnóstico de Fisioterapia</i>				
<i>Priorizar las necesidades y con base en ella elaborar un plan de atención</i>				
<i>Planificar los procedimientos y/o protocolos de atención al usuario.</i>				
<i>Planificar el alta de la atención de fisioterapia</i>				
<i>Establece y utiliza los ejercicios fisioterapéuticos para cualquier patología médica o quirúrgica</i>				
<i>Evalúa la evolución de los resultados y realiza los informes de fisioterapia</i>				
<i>Elaborar y definir los criterios objetivos de valoración</i>				

3. PROMOCIÓN DE LA SALUD:

Orienta acciones al mantenimiento, optimización o potenciación del movimiento en la búsqueda del mejoramiento y la calidad de vida de la comunidad.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Bajo orientación, es capaz de realizar acciones de promoción de hábitos, comportamientos y estilos de vida saludable.
Nivel 2	Participa en la planeación y ejecución de estrategias en actividades de educación comunitaria, requiere de supervisión.
Nivel 3	Participa en la creación de ambientes saludables, requiere de supervisión moderada.
Nivel 4	Realiza acciones que permiten mantener la capacidad motora y el buen desempeño del sujeto y/o a la comunidad. Requiere escasa supervisión.
Nivel 5	Crea estrategias y asesora a sus compañeros para realizar acciones de promoción de la salud.

¿Qué valoración haría de su desempeño en el área de promoción en relación con la formación recibida en la Universidad?

Función	Muy bueno (4)	Buena (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Diseño de programas de promoción de la salud</i>				
<i>Capacita a los usuarios para mantener la capacidad motora</i>				
<i>Asesora en programas de educación para la salud en los ámbitos familiar, escolar, deportivo y laboral</i>				

4. DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO:

Capacidad de adoptar políticas administrativas en un sitio de trabajo, por medio de actividades como inventarios, manejo de insumo, archivo, manejo de historias clínicas, manejo del personal a su cargo.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Es capaz de colaborar en la elaboración y archivo de documentación e historias clínicas, resuelve consultas simples y concretas.
Nivel 2	Es capaz de manejar insumos y archivo de historias clínicas, bajo supervisión
Nivel 3	Conoce las políticas administrativas, el manejo de insumos, archivo y manejo de historias clínicas. Requiere de supervisión periódica.
Nivel 4	Pone en práctica las políticas administrativas, conoce muy bien el manejo de insumos, archivo y manejo de historias clínicas.
Nivel 5	Da sugerencias para el manejo de insumos, archivo y manejo de historias clínicas. Es capaz de aclarar las dudas a los compañeros sobre estos aspectos.

¿Qué valoración haría de su desempeño en el área de administración en relación con la formación recibida en la Universidad?

Función	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Diseño de planes de acción</i>				
<i>Conocimiento de la documentación requerida para la atención del paciente</i>				
<i>Manejo de un servicio de rehabilitación</i>				
<i>Organiza, gestiona y planifica los recursos en Fisioterapia</i>				

5. PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD:

Es Capaz de identificar y controlar los factores de riesgo que afecten el movimiento corporal humano en el usuario y/o comunidad y proponer acciones o estrategias con el fin de evitar alteraciones o discapacidad.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Identifica factores de riesgo que afectan el movimiento corporal humano, como la orientación del jefe inmediato
Nivel 2	Es capaz de identificar y controlar los factores de riesgo asociados a un evento en salud específico que afecta el movimiento corporal humano, con la orientación de otro profesional.
Nivel 3	Es capaz de proponer actividades de Intervención para los factores de riesgo que afectan el movimiento corporal humano. Requiere de supervisión periódica
Nivel 4	Es capaz de intervenir al individuo y/o comunidad con estrategias de estilos de vida saludable.
Nivel 5	Participa en la creación de programas y planes de intervención a fin de minimizar los riesgos y problemas del movimiento corporal humano y es capaz de orientar a sus colegas al respecto.

¿Qué valoración haría de su desempeño en el área de prevención de las patologías que afectan el movimiento corporal humano en relación con la formación recibida en la Universidad?

Función	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Participa en los programas de prevención de Riesgos Laborales</i>				

Función	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Planifica, establece y aplica ejercicios posturas y actividades en programas de prevención de la salud</i>				
<i>Orienta y participa en programas de Psicoprofilaxis, crecimiento y desarrollo, higiene postural</i>				

6. ORIENTACIÓN AL SERVICIO:

Disposición para actuar, sentir y/o pensar en torno a las necesidades del usuario y la comunidad dirigiendo toda su concentración hacia la satisfacción del mismo

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Responde solamente a las demandas y necesidades de los usuarios.
Nivel 2	Responde a las demandas y necesidades de los usuarios brindando satisfacción, requiere de supervisión.
Nivel 3	Adecua los servicios a las necesidades potenciales de sus usuarios. Requiere de supervisión periódica.
Nivel 4	Se preocupa por las necesidades de los usuarios. Por ésta razón planea sus acciones, estrategias para lograrlo
Nivel 5	La atención integral al usuario forma parte de su estrategia de empresa y la promueve con su ejemplo entre sus compañeros.

¿Qué valoración haría de su desempeño en las funciones que se muestran a continuación en relación con la formación recibida en la Universidad?

Función	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Criterios y fundamentación para la ejecución de procedimientos de intervención</i>				
<i>Creatividad y recursividad en la utilización de herramientas y modalidades terapéuticas</i>				
<i>Habilidad y destreza en la aplicación de los procedimientos de intervención</i>				

Función	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Satisfacer las nuevas demandas de atención fisioterapéutica que van surgiendo en los diferentes ámbitos y colectividades</i>				
<i>Informar y preparar al usuario para el proceso de atención en Fisioterapia y las diferentes partes del mismo</i>				

7. CALIDAD HUMANA:

Madurez y control de sus impulsos emocionales con adecuados niveles de tolerancia a la frustración y seguridad en si mismo, demostrando adaptación a las diversas situaciones y sensibilidad a las necesidades del entorno.

<i>Nivel Requerido</i>	<i>Comportamientos</i>
<i>Nivel 1</i>	<i>Mantiene las propias emociones bajo control. Evita reacciones negativas ante situaciones de oposición o cuando se trabaja en situaciones de presión.</i>
<i>Nivel 2</i>	<i>Controla el estrés con efectividad. Mantiene la resistencia y el dinamismo en condiciones constantes de estrés. Requiere supervisión.</i>
<i>Nivel 3</i>	<i>Expresa optimismo. Encuentra posibilidades positivas incluso en situaciones negativas y encamina acciones tendientes a dinamizar la situación estresante. Requiere de supervisión periódica</i>
<i>Nivel 4</i>	<i>Demuestra adaptación a las diversas situaciones y sensibilidad a las necesidades.</i>
<i>Nivel 5</i>	<i>Actúa en forma ágil y oportuna en el control de sus impulsos y ayuda en la adaptación de los compañeros en situaciones de estrés.</i>

¿Qué valoración haría de su desempeño en las funciones que se muestran a continuación en relación con la formación recibida en la Universidad?

Función	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Prioriza las necesidades del paciente por encima de las suyas en el momento de la atención</i>				
<i>Transmite tranquilidad al paciente en su intervención fisioterapéutica</i>				

Función	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Realiza su intervención fisioterapéutica bajo principios éticos de la profesión</i>				

8. TRABAJO EN EQUIPO:

Capacidad empleada para la ayuda y la cooperación con los jefes y compañeros de trabajo. Es una actitud que propicia la integración del grupo de trabajo, en torno a los proyectos y programas de la institución.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Acepta las normas del equipo. Acepta las normas comunes de trabajo, establecidas para la consecución de resultados del equipo.
Nivel 2	Ayuda a otros miembros del equipo, con el fin de aunar esfuerzos hacia un objetivo común. Requiere supervisión.
Nivel 3	Solicita opiniones del grupo. Crea buen clima dentro del grupo Mantiene una actitud abierta para aprender de los otros y solicitar opiniones e ideas de los demás a la hora de tomar decisiones. Requiere supervisión periódica.
Nivel 4	Anima y motiva a los demás. Sabe reconocer al interior del grupo el mérito de otros miembros, resaltando sus valores positivos, la colaboración prestada, haciéndoles sentirse importantes dentro del grupo.
Nivel 5	Actúa de forma activa para desarrollar el espíritu de equipo y la cooperación entre sus miembros. Defiende la buena imagen y reputación del grupo ante terceros. Afronta los problemas que plantee el grupo para resolver los conflictos que se le presenten en beneficio del propio grupo.

¿Qué valoración haría de su desempeño en las funciones que se muestran a continuación en relación con la formación recibida en la Universidad?

Función	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Relaciones interpersonales con los diferentes actores de la práctica</i>				
<i>Interactúa con otros profesionales que intervienen en la atención del paciente, para compartir los conceptos para el tratamiento</i>				
<i>Establece una relación y comunicación efectiva con todo el equipo interdisciplinar</i>				

Función	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Garantiza la confidencialidad de los datos del usuario que dan los otros profesionales</i>				
<i>Promueve y participa en los comités de ética asistencial y de investigación clínica</i>				
<i>Participa en proyectos de investigación dirigiendo o formando parte de equipos multidisciplinares</i>				

9. COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

Interactuar sin esfuerzo con otras personas. Tener facilidad para hacer contactos con otros y desarrollar actividades sociales.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Escucha y responde, se expresa con claridad, utilizando un vocabulario adecuado y presta atención a señales verbales y no verbales del emisor para reaccionar de la forma más adecuada, solamente cuando es supervisado
Nivel 2	Comparte la información. Se expresa con fluidez, recibe información, la comprende y la transmite cuando es necesario, realizando explicaciones claras y precisas, adaptadas a las características del interlocutor a que se destinan, requiere supervisión periódica.
Nivel 3	Se pone en el lugar del otro y se hace entender en sus comunicaciones, logra actitudes de cambio en sus compañeros.
Nivel 4	Negocia bajo una política en la que todos ganan.
Nivel 5	Establece relaciones de entendimiento mutuo con los compañeros y los pacientes.

¿Qué valoración haría de su desempeño en las funciones que se muestran a continuación en relación con la formación recibida en la Universidad?

Función	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Establece una comunicación efectiva con todo el equipo interdisciplinar</i>				
<i>Establece una comunicación efectiva con el paciente</i>				

<i>Función</i>	<i>Muy bueno (4)</i>	<i>Bueno (3)</i>	<i>Deficiente (2)</i>	<i>Muy deficiente (1)</i>
<i>Habilidades para la sustentación oral</i>				
<i>Habilidades para la producción escrita</i>				

10. AUTONOMIA:

Actuación por voluntad propia con juicio y pensamiento crítico orientado desde los lineamientos institucionales y la responsabilidad del desempeño propio del profesional.

<i>Nivel Requerido</i>	<i>Comportamientos</i>
<i>Nivel 1</i>	Trabaja con control y seguimiento y cumple con los lineamientos institucionales
<i>Nivel 2</i>	Realiza esfuerzos adicionales, cumpliendo tareas que van más allá de sus responsabilidades. Requiere supervisión.
<i>Nivel 3</i>	Busca oportunidades para mejorar y las aprovecha sin que se lo soliciten. Requiere supervisión periódica.
<i>Nivel 4</i>	Asume riesgos personales de manera responsable, profesional y crítica para conseguir los objetivos.
<i>Nivel 5</i>	Trabaja de forma autónoma y cumple a cabalidad con sus objetivos, es capaz de guiar a otros.

¿Qué valoración haría de su desempeño en las funciones que se muestran a continuación en relación con la formación recibida en la Universidad?

<i>Función</i>	<i>Muy bueno (4)</i>	<i>Bueno (3)</i>	<i>Deficiente (2)</i>	<i>Muy deficiente (1)</i>
<i>Reconoce sus debilidades y busca alternativas de mejoramiento</i>				
<i>Toma decisiones de intervención sobre el paciente de manera responsable</i>				
<i>Se mantiene actualizado en los nuevos adelantos de su profesión</i>				
<i>Llega puntualmente a su trabajo y se desempeña con responsabilidad</i>				

11. LIDERAZGO:

Capacidad para guiar y dirigir un grupo, establecer y mantener el espíritu de grupo necesario para alcanzar los objetivos del mismo.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Proporciona las instrucciones adecuadas a sus compañeros. Supervisa de cerca sus resultados. Mantiene un clima de cooperación entre los miembros del equipo, la disciplina y la cohesión interna.
Nivel 2	Genera mecanismos de comunicación y concertación. Analiza con los miembros de su equipo los objetivos a lograr y supervisa al final los resultados alcanzados por ellos. Detecta en sus colaboradores sus puntos fuertes y áreas de mejora. Requiere supervisión.
Nivel 3	Involucra a su equipo en la búsqueda del objetivo. Evalúa periódicamente el desempeño de los miembros de su equipo de trabajo, concientizándolos de los logros obtenidos en cada resultado; reconociéndoles los éxitos y los fracasos. Requiere supervisión periódica.
Nivel 4	Desarrolla el potencial de todos los miembros de su equipo, permitiendo capacitarlos para asumir nuevos retos, proporcionándoles la información y los recursos necesarios para potencializar todas sus capacidades.
Nivel 5	Mantiene una actitud profesional para guiar a los demás. Infunde energía y entusiasmo para arrastrar a otros en el proyecto de la empresa y que vean en su actuación un referente de conducta y de desarrollo profesional.

12. COMPROMISO INSTITUCIONAL:

Capacidad de asumir y transmitir los elementos de la cultura organizacional, demostrando mediante sus actitudes y comportamientos en el entorno laboral y fuera de éste el compromiso con la empresa.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Reconoce la Misión y Visión de la institución.
Nivel 2	Se siente identificado con los lineamientos institucionales y los respeta. Requiere supervisión.
Nivel 3	Asume los objetivos de la organización para la toma de decisiones. Requiere supervisión periódica.
Nivel 4	Se siente orgulloso de ser parte de la Institución y actúa consecuentemente en su entorno laboral y fuera de éste.
Nivel 5	Se esfuerza por generar el compromiso de sus compañeros de trabajo escuchando y respetando sus ideas de sus compañeros y haciendo que se sientan parte de cada logro de la institución o del servicio.

13. MANEJO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

Eficacia y agilidad para solucionar problemas detectados, emprendiendo las acciones correctoras necesarias con sentido crítico e iniciativa.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Afronta situaciones conflictivas.
Nivel 2	Busca soluciones a los conflictos. Requiere supervisión.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 3	Genera compromisos de mejoramiento o fortalecimiento que conllevan a la solución de los problemas. Requiere supervisión periódica.
Nivel 4	Se anticipa al conflicto y propicia el acercamiento y el diálogo entre las partes afectadas por el mismo.
Nivel 5	Toma decisiones estratégicas en la resolución de conflictos de ámbito general en la empresa. Toma una postura firme y decidida en la resolución de un conflicto en el que no ha habido acuerdo entre las partes, después de realizar todos los intentos posibles entre los implicados.

14. TOMA DE DECISIONES:

Toma de decisión, eligiendo entre varias alternativas de solución a un problema. Comprometerse con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, aceptando la responsabilidad que implican.

Nivel Requerido	Comportamientos
Nivel 1	Elige entre alternativas que no suponen riesgo ni aporte. Actúa sin autonomía y se limita a realizar lo que un superior jerárquico ordena o la norma establece.
Nivel 2	Decide sobre hechos probados. Elige la solución más correcta según la norma establecida. El superior jerárquico debe supervisar la solución propuesta.
Nivel 3	Selecciona alternativas de solución que conllevan riesgos. Examina ventajas e inconvenientes, evalúa posibles riesgos y las repercusiones en su unidad funcional y en los colaboradores.
Nivel 4	Selecciona alternativas con total autonomía en las decisiones que adopte, evaluando minuciosamente su viabilidad y las consecuencias de la decisión o repercusión sobre muchas personas o diversas áreas funcionales de la organización.
Nivel 5	Decide de forma determinante y sin dilación de tiempo entre varias alternativas. Examina sistemáticamente todos los escenarios, variables y riesgos para elegir, con total autonomía, las soluciones más viables para la empresa.

15. Espíritu Investigativo: Generación de nuevos conocimientos que contribuyen al mejoramiento y conservación del movimiento corporal humano.

<i>Nivel Requerido</i>	<i>Comportamientos</i>
<i>Nivel 1</i>	<i>Aplica los protocolos y guías de atención, bajo la orientación del Jefe inmediato.</i>
<i>Nivel 2</i>	<i>Evalúa, actualiza y elabora protocolos y guías de atención con la supervisión del Jefe inmediato.</i>
<i>Nivel 3</i>	<i>Realiza investigación en relación con el movimiento corporal humano y se mantiene actualizado. Requiere supervisión periódica.</i>

<i>Nivel Requerido</i>	<i>Comportamientos</i>
<i>Nivel 4</i>	<i>Participa en procesos de investigación con otros profesionales para dar respuesta a la problemáticas del movimiento corporal humano.</i>
<i>Nivel 5</i>	<i>Pertenece a grupos de investigación, escribe artículos y los publica en revistas nacionales e internacionales.</i>

¿Qué valoración haría de su desempeño en las funciones que se muestran a continuación en relación con la formación recibida en la Universidad?

Función	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Promover y desarrollar la practica basada en la evidencia como cultura profesional</i>				
<i>Participar en proyectos de investigación de las áreas relacionadas con la Fisioterapia, dirigiendo o formando parte de equipos multidisciplinarios y transmitir los resultados a la comunidad científica.</i>				

16. CALIDAD:

Idoneidad del profesional para desenvolverse en cualquier contexto

<i>Nivel Requerido</i>	<i>Comportamientos</i>
<i>Nivel 1</i>	<i>Conoce su profesión.</i>
<i>Nivel 2</i>	<i>Está capacitado para desenvolverse en el ejercicio profesional. Requiere supervisión.</i>
<i>Nivel 3</i>	<i>Resuelve problemas que se presentan en su ejercicio profesional. Requiere de supervisión periódica.</i>
<i>Nivel 4</i>	<i>Toma decisiones acertadas de acuerdo al contexto, generando confianza y credibilidad en los usuarios</i>
<i>Nivel 5</i>	<i>Se desenvuelve en cualquier contexto con total idoneidad profesional, proyectándose más allá de las necesidades individuales o colectivas y es capaz de asesorar a otros.</i>

¿Qué valoración haría de su desempeño en las funciones que se muestran a continuación en relación con la formación recibida en la Universidad?

Función	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>Determina el diagnóstico fisioterapéutico por medio del razonamiento clínico</i>				
<i>Habilidad y destreza en la aplicación de los procedimientos de intervención</i>				
<i>Manejo de equipos</i>				
<i>Pertinencia y oportunidad en la escogencia de test y medidas</i>				
<i>Habilidad y destreza en la aplicación de los test y medidas</i>				
<i>Reporte e interpretación de resultados de los test y medidas</i>				

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de la UDES en su proceso de formación?

Aspectos	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Deficiente (2)	Muy deficiente (1)
<i>La relación con el equipo directivo</i>				
<i>La idoneidad de los docentes</i>				
<i>Los laboratorios</i>				
<i>La relación entre la teoría impartida y la práctica</i>				
<i>Los sitios de práctica</i>				
<i>Las instalaciones del Campus Universitario</i>				
<i>Los recursos audiovisuales</i>				
<i>El material bibliográfico</i>				
<i>Las bases de datos para consulta bibliográfica</i>				
<i>La pertinencia del plan de estudios con la realidad del campo laboral</i>				

Anexo 10.

AUTOEVALUACIÓN DEL FISIOTERAPEUTA DEL ÁREA ASISTENCIAL (Versión 4)

INSTRUCCIONES

El presente formato pretende evaluar el desempeño del Fisioterapeuta egresado de la UDES mediante competencias profesionales asociadas a las destrezas, actitudes y habilidades propias del rol profesional. Está subdividido en áreas de competencias, las cuales se encuentran en una tabla con la descripción y el nivel de complejidad el cual va de 1 a 5.

A continuación encontrará, la definición de los niveles mencionados anteriormente, la cual deberá tener en cuenta para ubicar el que corresponda según su criterio en el momento de diligenciar la evaluación.

Experto (5)	Este nivel hace referencia a la capacidad del profesional para aplicar conocimientos y habilidades adquiridas en su formación académica de acuerdo a las necesidades propias del paciente satisfaciéndolas sin requerir asesoría y en capacidad de asesorar a otros colegas.
Alto (4)	Hace referencia a la aplicación de conocimientos y habilidades adquiridas en el proceso de formación académica de acuerdo a las necesidades propias de los pacientes y/o consultantes, satisfaciéndolas requiriendo asesoría solo cuando lo considere necesario.
Medio (3)	Se alcanza éste nivel cuando el profesional es capaz de aplicar conocimientos y habilidades, derivadas del proceso formativo en la intervención de pacientes y/o consultantes, requiriendo apoyo o asesoría ocasionalmente satisfaciendo parcialmente sus necesidades.
Básico (2)	En éste nivel, el profesional aplica los conocimientos y habilidades adquiridas en su formación universitaria en la atención de pacientes y/o consultantes donde requiere de forma frecuente asesoría para satisfacer sus necesidades.
Nulo (1)	El profesional posee conocimientos y habilidades propias de su área de formación en la atención de pacientes y/o consultantes, pero necesita de apoyo y asesoría permanente para satisfacer sus necesidades.

Seguidamente, encontrará un ejemplo del cuadro que usted hará el favor de diligenciar; está dividido en siete columnas la primera corresponde al nombre de la competencia, la segunda al comportamiento que lo describe y las cinco columnas restantes a los niveles de desarrollo: una vez leído el enunciado de la competencia correspondiente, en éste caso "innovación y creatividad", debe proceder a marcar con una X la columna en la cual Usted considera se encuentra ubicado de acuerdo con su desempeño laboral. La tabla se verá así:

COMPETENCIAS POR NIVELES

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Descubrir soluciones imaginativas de problemas relacionados con el trabajo alternativas a sus soluciones, métodos y formas clásicas de resolución.					

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del Fisioterapeuta: _____

Fecha: _____ Cargo: _____

COMPETENCIAS POR NIVELES

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
5. INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Descubre soluciones a problemas relacionados con la atención de los pacientes, sugiriendo alternativas a métodos y formas clásicas de resolución.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
2. ATENCIÓN AL USUARIO	Fundamenta los procesos para el abordaje y la ejecución de procedimientos de intervención, de acuerdo a la valoración, evaluación y diagnóstico fisioterapéutico realizado.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
3. PROMOCIÓN DE LA SALUD	Realiza acciones dirigidas al mantenimiento y mejoramiento de la salud.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
4. DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO	Capacidad de adoptar políticas administrativas en un sitio de trabajo, por medio de actividades como inventarios, manejo de insumos, manejo de historias clínicas manejo del personal a su cargo.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
5. PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD	Propone acciones o estrategias con el fin de evitar alteraciones o discapacidad.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
6. ORIENTACIÓN AL SERVICIO	Propone su sentir, actuar y pensar para satisfacer las necesidades de los usuarios.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
7. CALIDAD HUMANA	Demuestra comprensión de las necesidades del paciente evitando reacciones negativas y sensibilidad a las necesidades del entorno.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
5. <i>TRABAJO EN EQUIPO</i>	Actúa de forma activa para desarrollar espíritu de equipo y cooperación entre sus miembros en pro de la rehabilitación del paciente.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
5. <i>COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</i>	Establece relaciones de entendimiento con los pacientes los cuales permiten intervenciones adecuadas según necesidades de los mismos.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
10. <i>AUTONOMIA</i>	Busca oportunidades para mejorar la atención de los pacientes de forma responsable y clínica sin que estas le sean solicitadas.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
11. <i>LIDERAZGO</i>	Mantiene una actitud profesional para orientar y promover acciones que permitan el mejoramiento de los procesos con los pacientes y el equipo de trabajo.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
12. <i>MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</i>	Genera Compromisos de mejoramiento o fortalecimiento que conllevan a la solución de los problemas que el paciente ha traído a consulta.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
13. <i>TOMA DE DECISIONES</i>	Decide de forma determinante y sin dilación de tiempo entre varias alternativas, las soluciones más viables para la rehabilitación del paciente.					
14. <i>CALIDAD</i>	Se desenvuelve con idoneidad profesional proyectándose más allá de las necesidades de los pacientes.					

Funciones EVALUACIÓN	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Óptimo (5)
1. Examina pacientes / clientes obteniendo una historia de él y de otras fuentes.					
2. Examina pacientes / clientes seleccionando y administrando los test y medidas apropiados a la cultura a través de los ciclos de la vida					
3. Usa estrategias hipotético-deductivas para determinar y seleccionar las pruebas y medidas específicas.					
4. Formula una lista corta de diagnósticos potenciales o de acciones tempranas sobre el paciente / cliente					
5. Realiza las pruebas y las medidas específicas que corroboran o descartan su hipótesis.					
6. Utiliza pruebas y medidas confiables y válidas siempre que sea posible y disponible.					

Funciones VALORACIÓN	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Óptimo (5)
1. Evalúa datos de la Valoración como la Historia Clínica del paciente/cliente para hacer los juicios clínicos con respecto al diagnóstico del paciente /cliente.					
2. Evalúa datos de la Valoración como la revisión del sistema Osteomuscular para hacer los juicios clínicos con respecto al diagnóstico del paciente /cliente.					

Funciones VALORACIÓN	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Óptimo (5)
3. Evalúa datos de la Valoración con pruebas y medidas, siempre y cuando sea posible, para hacer los juicios clínicos con respecto al diagnóstico del paciente /cliente.					

Funciones DIAGNÓSTICO	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Óptimo (5)
1. Determina un diagnóstico utilizando un proceso de razonamiento clínico que da lugar a la identificación de deficiencias existentes o potenciales, limitaciones funcionales, y capacidades / discapacidades y que determina el pronóstico, identificando luego las estrategias más apropiadas de intervención para el manejo del paciente / cliente.					
2. Conoce que el diagnóstico puede expresarse en términos de disfunciones del movimiento o puede abarcar categorías de deficiencias, limitaciones funcionales, capacidades / discapacidades o síndromes funcionales.					
3. Para realizar el proceso de diagnóstico, obtiene la información adicional de otros profesionales según lo necesitado.					
4. Si el proceso de diagnóstico revela resultados que no están dentro del alcance del conocimiento, la experiencia o la experticia del fisioterapeuta, este remite el paciente / cliente a otro profesional apropiado.					

Funciones PRONÓSTICO	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Óptimo (5)
1. Determina el pronóstico del paciente / cliente con respecto a la intervención de fisioterapia.					

Funciones PLAN DE INTERVENCIÓN	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Óptimo (5)
1. Determina la intervención específica con metas y resultados medibles determinados con la colaboración del paciente / cliente, la familia o los cuidadores.					
2. Colabora con paciente / cliente, los miembros de la familia, los pagadores (Ej. El sistema social, compañías de seguros, o paga el paciente por el mismo) y otros profesionales u otros individuos para determinar un plan del cuidado.					
3. Establece un plan de terapia física de cuidado que es seguro, eficaz, y centrado en el paciente / cliente.					
4. Determina metas y resultados de pacientes / clientes dentro de los recursos disponibles y especifica expectativas en cuanto al tiempo para alcanzar dichas metas y resultados.					
5. Entrega y dirige un plan de cuidado para el paciente que es consistente con las obligaciones legales, éticas, profesionales, y con las políticas y los procedimientos administrativos del ambiente de la práctica.					
6. Monitorea y ajusta el plan del cuidado en respuesta al estado del paciente / cliente.					
7. Refiere a otro profesional los casos que no son competencia del terapeuta físico.					

Funciones INTERVENCIONES	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Óptimo (5)
1. Proporciona intervenciones de terapia física para alcanzar metas y resultados en los paciente / clientes específicamente en Ejercicio terapéutico.					
2. Proporciona intervenciones de terapia física para alcanzar metas y resultados en los paciente / clientes específicamente en Entrenamiento funcional en auto cuidado y manejo en el hogar.					
3. Proporciona intervenciones de terapia física para alcanzar metas y resultados en los paciente / clientes específicamente en Prescripción, aplicación y apropiada fabricación de dispositivos y equipamientos.					
4. Proporciona intervenciones de terapia física para alcanzar metas y resultados en los paciente / clientes específicamente en Modalidades electro terapéuticas.					
5. Proporciona intervenciones de terapia física para alcanzar metas y resultados en los paciente / clientes específicamente en Agentes físicos y modalidades mecánicas.					

Anexo 11.

AUTOEVALUACIÓN DEL FISIOTERAPEUTA DEL ÁREA ASISTENCIAL (Versión 5)

INSTRUCCIONES

El presente instrumento pretende evaluar el desempeño y competencia profesional de los egresados de la Universidad de Santander, UDES; está conformado por 4 partes, en cada una de ellas encontrará las respectivas instrucciones para su desarrollo. Lea con detenimiento las indicaciones que se proponen, y por favor diligéncielo. Si tiene alguna inquietud, puede aclararla con el evaluador.

PARTE I

En esta parte, se evalúa el desempeño del Fisioterapeuta egresado de la UDES mediante sus competencias profesionales asociadas a las destrezas, actitudes y habilidades propias del rol profesional. Está subdividido en áreas de competencia de las cuales se desea conocer su grado de desarrollo, mediante una escala de 5 niveles. A continuación, encontrará la definición de cada uno de ellos, la cual deberá tener en cuenta en el momento de diligenciar la evaluación.

Nulo (1)	El profesional posee conocimientos y habilidades propias de su área de formación en la atención de pacientes, pero necesita de apoyo y asesoría permanente para satisfacer sus necesidades.
Básico (2)	En éste nivel, el profesional aplica los conocimientos y habilidades adquiridas en su formación universitaria en la atención de pacientes, pero requiere de forma frecuente asesoría para satisfacer sus necesidades.
Medio (3)	Se alcanza éste nivel cuando el profesional es capaz de aplicar conocimientos y habilidades, derivadas del proceso formativo en la intervención de pacientes y/o consultantes, satisfaciendo parcialmente sus necesidades y requiriendo apoyo o asesoría de forma ocasional.
Alto (4)	Hace referencia a la aplicación de conocimientos y habilidades adquiridas en el proceso de formación académica de acuerdo a las necesidades propias de los pacientes y/o consultantes, satisfaciéndolas en su totalidad, requiriendo asesoría sólo cuando el profesional lo considera necesario.
Experto (5)	Este nivel hace referencia a la capacidad del profesional para aplicar conocimientos y habilidades adquiridas en su formación académica de acuerdo a las necesidades propias del paciente satisfaciéndolas más de lo esperado; tiene la capacidad de asesorar a otros colegas.

Seguidamente, encontrará un ejemplo del cuadro que usted hará el favor de diligenciar; está dividido en siete columnas la primera corresponde al nombre de la competencia, la segunda al comportamiento que lo describe y las cinco columnas restantes a los niveles de desarrollo: una vez leído el enunciado de la competencia correspondiente, en éste caso “innovación y creatividad”,

debe proceder a marcar con una X la columna en la cual Usted considera se encuentra ubicado de acuerdo con su desempeño laboral. La tabla se verá así:

COMPETENCIAS POR NIVELES

Competencia	Descripción	Nivel (1) Nulo	Nivel (2) Básico	Nivel (3) Medio	Nivel (4) Alto	Nivel (5) Experto
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Descubre soluciones a problemas relacionados con la atención de los pacientes sugiriendo alternativas, a métodos y formas de resolución.			x		

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del Fisioterapeuta: _____

Fecha: _____ Cargo: _____

COMPETENCIAS POR NIVELES

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
1. INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Descubre soluciones a problemas relacionados con la atención de los pacientes, sugiriendo alternativas a métodos y formas clásicas de resolución.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
2. ATENCIÓN AL USUARIO	Fundamenta los procesos para el abordaje y la ejecución de procedimientos de intervención, de acuerdo a la valoración, evaluación y diagnóstico fisioterapéutico realizado.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
3. DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO	Capacidad de adoptar políticas administrativas en un sitio de trabajo, por medio de actividades como inventarios, manejo de insumos, manejo de historias clínicas manejo del personal a su cargo.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
4. ORIENTACIÓN AL SERVICIO	Propone su sentir, actuar y pensar para satisfacer las necesidades de los usuarios.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
5. CALIDAD HUMANA	Demuestra comprensión de las necesidades del paciente evitando reacciones negativas y sensibilidad a las necesidades del entorno.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
6. TRABAJO EN EQUIPO	Actúa de forma activa para desarrollar espíritu de equipo y cooperación entre sus miembros en pro de la rehabilitación del paciente.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
7. COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	Establece relaciones de entendimiento con los pacientes los cuales permiten intervenciones adecuadas según necesidades de los mismos.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
8. AUTONOMIA	Busca oportunidades para mejorar la atención de los pacientes de forma responsable y clínica sin que estas le sean solicitadas.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
9. LIDERAZGO	Mantiene una actitud profesional para orientar y promover acciones que permitan el mejoramiento de los procesos con los pacientes y el equipo de trabajo.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
10. MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Genera Compromisos de mejoramiento o fortalecimiento que conllevan a la solución de los problemas que el paciente ha traído a la sesión de terapia, o que se presentan en su entorno laboral.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
11. TOMA DE DECISIONES	Decide de forma determinante y oportuna entre varias alternativas, las soluciones más viables para la rehabilitación del paciente.					

Competencia	Descripción	Nivel (1)	Nivel (2)	Nivel (3)	Nivel (4)	Nivel (5)
12. CALIDAD	Se desenvuelve con idoneidad profesional proyectándose más allá de las necesidades de los pacientes.					

PARTE II

Este segundo apartado, tiene como objetivo evaluar el desempeño funcional del Fisioterapeuta Egresado de la UDES. Lea detenidamente la descripción en cada una de las áreas de desempeño y valórela en una escala de 1 a 5 como se encuentra especificado en cada cuadro que aparece a continuación.

FUNCIONES DEL FISIOTERAPEUTA EN EL ÁREA ASISTENCIAL

Desde la formación recibida en la Universidad, en qué nivel calificaría su desempeño cuando ingreso al campo laboral.

1. VALORACIÓN

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
1. Examina pacientes obteniendo una historia de él y de otras fuentes.					
2. Examina pacientes seleccionando y administrando los test y medidas apropiadas teniendo en cuenta los ciclos vitales.					
3. Selecciona y aplica las pruebas y medidas específicas de acuerdo con el sistema comprometido.					
4. Formula una lista corta de diagnósticos potenciales o de acciones tempranas sobre el paciente.					

2. EVALUACIÓN

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
1. Evalúa datos de la valoración del paciente como la historia clínica del paciente/cliente para hacer los juicios clínicos con respecto al diagnóstico del paciente/cliente.					
2. Evalúa los diferentes sistemas					

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
corporales para hacer los juicios clínicos con respecto al diagnóstico del paciente/cliente.					
3. Evalúa datos de la Valoración con pruebas y medidas, siempre y cuando sea posible, para hacer los juicios clínicos con respecto al diagnóstico del paciente/cliente.					

3. DIAGNÓSTICO

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
1. Determina el diagnóstico mediante un proceso de razonamiento clínico que da lugar a la identificación de deficiencias existentes o potenciales, limitaciones funcionales, y capacidades / discapacidades que determinan el pronóstico.					
2. Conoce que el diagnóstico puede expresarse en términos de disfunciones del movimiento o puede abarcar categorías de deficiencias, limitaciones funcionales, capacidades / discapacidades o síndromes funcionales.					
3. Para realizar el proceso de diagnóstico, obtiene la información adicional de otros profesionales según lo necesitado.					
4. Identifica resultados que no están al alcance del conocimiento, la experiencia o la experticia del fisioterapeuta por lo tanto remite el paciente/cliente a otro profesional apropiado.					

4. PRONÓSTICO

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
1. Determina el pronóstico del paciente/cliente con respecto a la intervención de fisioterapia.					

5. PLAN DE INTERVENCIÓN:

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
1. Determina la intervención específica con metas y resultados medibles, con la colaboración del paciente/cliente, la familia y / o los cuidadores.					
2. Establece un plan de cuidado de fisioterapia seguro, eficaz, y centrado en el paciente/cliente, con la participación de la familia y / o los cuidadores.					
3. Determina metas y resultados de pacientes/cliente dentro de los recursos disponibles y especifica el tiempo para alcanzarlos.					

6. INTERVENCIÓN

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
1. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes/clientes específicamente en ejercicio terapéutico.					
2. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes/clientes, específicamente en entrenamiento funcional, en auto cuidado y manejo en el hogar.					

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
3. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes/clientes, específicamente en prescripción, aplicación, apropiada fabricación de dispositivos y equipamientos.					
4. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes/clientes, específicamente en modalidades electro terapéuticas.					
5. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes/clientes, específicamente en agentes físicos y modalidades mecánicas.					
6.. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes/clientes, con alteración del Sistema Osteomuscular.					
7. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes/clientes, con alteración del Sistema Neuromuscular.					
8. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes/clientes, con alteración del Sistema Tegumentario.					
9. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes/clientes, con alteración del sistema Cardiovascular Pulmonar.					

PARTE III

Cómo calificaría los siguientes aspectos de la UDES, en su proceso de formación?

Aspectos	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Óptimo (5)
La relación con el equipo directivo					
La idoneidad de los docentes					
Los laboratorios					
La relación entre la teoría impartida y la práctica					
Los sitios de práctica					
Las instalaciones del Campus Universitario.					
Los recursos audiovisuales (proyectos de acetatos, video proyector, VH, Televisor, DVD).					
El material bibliográfico (libros, revistas)					
Las bases de datos para consulta bibliográfica.					

PARTE IV

Responda las siguientes preguntas, según su criterio.

¿Qué sugerencias haría para mejorar el plan de estudios del Programa Académico de Fisioterapia de la UDES?

¿Qué pertinencia considera, tiene el plan de estudios de fisioterapia con la realidad del campo laboral?

Anexo 12.

AUTOEVALUACIÓN DEL FISIOTERAPEUTA DEL ÁREA ASISTENCIAL (versión 6)

INSTRUCCIONES

El presente instrumento pretende evaluar el desempeño y competencia profesional de los egresados de la Universidad de Santander, UDES; está conformado por 4 partes, en cada una de ellas encontrará las respectivas instrucciones para su desarrollo. Lea con detenimiento las indicaciones que se proponen, y por favor diligéncielo. Si tiene alguna inquietud, puede aclararla con el evaluador.

PARTE I

En esta parte, se evalúa el desempeño del Fisioterapeuta egresado de la UDES mediante sus competencias profesionales asociadas a las destrezas, actitudes y habilidades propias del rol profesional. Está subdividido en áreas de competencia de las cuales se desea conocer su grado de desarrollo, mediante una escala de 5 niveles. A continuación, encontrará la definición de cada uno de ellos, la cual deberá tener en cuenta en el momento de diligenciar la evaluación.

Nulo (1)	El profesional posee conocimientos y habilidades propias de su área de formación en la atención de pacientes, pero necesita de apoyo y asesoría permanente para satisfacer sus necesidades.
Básico (2)	En éste nivel, el profesional aplica los conocimientos y habilidades adquiridas en su formación universitaria en la atención de pacientes, pero requiere de forma frecuente asesoría para satisfacer sus necesidades.
Medio (3)	Se alcanza éste nivel cuando el profesional es capaz de aplicar conocimientos y habilidades, derivadas del proceso formativo en la intervención de pacientes, satisfaciendo parcialmente sus necesidades y requiriendo apoyo o asesoría de manera ocasional.
Alto (4)	Hace referencia a la aplicación de conocimientos y habilidades adquiridas en el proceso de formación académica de acuerdo a las necesidades propias de los pacientes, satisfaciéndolas en su totalidad, requiriendo asesoría sólo cuando el profesional lo considera necesario.
Experto (5)	Este nivel hace referencia a la capacidad del profesional para aplicar conocimientos y habilidades adquiridas en su formación académica de acuerdo a las necesidades propias del paciente satisfaciéndolas más de lo esperado; tiene la capacidad de asesorar a otros colegas.

Seguidamente, encontrará un ejemplo del cuadro que usted hará el favor de diligenciar; está dividido en siete columnas la primera corresponde al nombre de la competencia, la segunda al comportamiento que lo describe y las cinco columnas restantes a los niveles de desarrollo: una vez leído el enunciado de la competencia correspondiente, en éste caso “innovación y creatividad”, debe proceder a marcar con una X la columna en la cual Usted considera se encuentra ubicado de acuerdo con su desempeño laboral. La tabla se verá así:

COMPETENCIAS POR NIVELES

Competencia	Descripción	Nivel (1) Nulo	Nivel (2) Básico	Nivel (3) Medio	Nivel (4) Alto	Nivel (5) Experto
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Descubre soluciones a problemas relacionados con la atención de los pacientes sugiriendo alternativas, a métodos y formas de resolución.			x		

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del Fisioterapeuta: _____

Fecha: _____ Cargo: _____

COMPETENCIAS POR NIVELES

Competencia	Descripción	Nivel (1) Nulo	Nivel (2) Básico	Nivel (3) Medio	Nivel (4) Alto	Nivel (5) Experto
1. INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Descubre soluciones a problemas relacionados con la atención de los pacientes, sugiriendo alternativas a métodos y formas de resolución.					
2. ATENCIÓN AL USUARIO	Fundamenta los procesos para el abordaje y la ejecución de procedimientos de intervención, de acuerdo a la valoración, evaluación y diagnóstico fisioterapéutico realizado.					
3. ORIENTACIÓN AL SERVICIO:	Propone su sentir, actuar y pensar para satisfacer las necesidades de los usuarios.					
4. CALIDAD HUMANA	Demuestra comprensión y sensibilidad ante las necesidades del paciente y del entorno, evitando reacciones negativas.					
5. TRABAJO EN EQUIPO	Actúa de forma activa para desarrollar espíritu de equipo y cooperación entre sus miembros en pro de la rehabilitación del paciente.					

Competencia	Descripción	Nivel (1) Nulo	Nivel (2) Básico	Nivel (3) Medio	Nivel (4) Alto	Nivel (5) Experto
6. <i>COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</i>	Establece relaciones de entendimiento con los pacientes y compañeros de trabajo lo cual permite intervenciones adecuadas según necesidades de los mismos.					
7. <i>AUTONOMIA</i>	Busca oportunidades para mejorar la rehabilitación de los pacientes de forma responsable y profesional sin que estas le sean solicitadas.					
8. <i>LIDERAZGO</i>	Mantiene una actitud profesional para orientar y promover acciones que permitan el mejoramiento de los procesos con los pacientes y el equipo de trabajo.					
9. <i>MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</i>	Genera Compromisos de mejoramiento o fortalecimiento que conlleven a la solución de los problemas que el paciente ha traído a la sesión de terapia, o que se presentan en su entorno laboral.					
10. <i>TOMA DE DECISIONES</i>	Decide de forma determinante y oportuna entre varias alternativas, las soluciones más viables para la rehabilitación del paciente.					
11. <i>CALIDAD</i>	Se desenvuelve con idoneidad profesional proyectándose más allá de las necesidades de los pacientes.					

PARTE II

Este segundo apartado, tiene como objetivo evaluar el desempeño funcional del Fisioterapeuta Egresado de la UDES. Lea detenidamente la descripción en cada una de las áreas de desempeño y valórela en una escala de 1 a 5 como se encuentra especificado en cada cuadro que aparece a continuación.

FUNCIONES DEL FISIOTERAPEUTA EN EL AREA ASISTENCIAL

Desde la formación recibida en la Universidad, en qué nivel de 1 a 5 calificaría su desempeño cuando ingresó al campo laboral, teniendo en cuenta las siguientes definiciones:

INSUFICIENTE (1)	Incapacidad del Fisioterapeuta para realizar valoración, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención, de acuerdo con las necesidades del usuario de manera independiente, necesitando respaldo y asesoría permanente.
SUFICIENTE (2)	Capacidad del Fisioterapeuta para realizar valoración, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención, de acuerdo con las necesidades del usuario, necesita frecuentemente la asesoría para la atención del mismo.
ACEPTABLE (3)	Capacidad del Fisioterapeuta para realizar valoración, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención, de acuerdo con las necesidades del usuario, con apoyo o ayuda ocasional cubriendo estrictamente las necesidades mínimas del usuario.
BUENO (4)	Capacidad del Fisioterapeuta para realizar valoración, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención, de acuerdo con las necesidades del usuario, de manera independiente cubriendo las necesidades de intervención del usuario.
ÓPTIMO (5)	Capacidad del Fisioterapeuta para realizar valoración, evaluación, diagnóstico, pronóstico e intervención, de acuerdo con las necesidades del usuario, de manera independiente y brindando mayores aportes de los esperados.

1. VALORACIÓN

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
1. Examina pacientes obteniendo una historia de él y de otras fuentes.					
2. Examina pacientes seleccionando y administrando los test y medidas apropiadas teniendo en cuenta los ciclos vitales.					
3. Selecciona y aplica las pruebas y medidas específicas de acuerdo con el sistema comprometido.					
4. Formula una lista corta de diagnósticos potenciales o de acciones tempranas sobre el paciente.					

2. EVALUACIÓN

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
1. Evalúa datos de la Valoración del paciente para hacer los juicios clínicos con respecto a su diagnóstico.					
2. Evalúa los diferentes sistemas corporales para hacer los juicios clínicos con respecto al diagnóstico del paciente.					
3. Evalúa datos de la Valoración con pruebas y medidas, siempre y cuando sea posible, para hacer los juicios clínicos con respecto al diagnóstico.					

3. DIAGNÓSTICO

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
1. Realiza el diagnóstico mediante un proceso de razonamiento clínico que da lugar a la identificación de deficiencias existentes o potenciales, limitaciones funcionales, y capacidades / discapacidades que determinan el pronóstico del paciente.					
2. Conoce que el diagnóstico puede expresarse en términos de disfunciones del movimiento o puede abarcar categorías de deficiencias, limitaciones funcionales, capacidades / discapacidades o síndromes funcionales.					
3. Para realizar el proceso de diagnóstico, obtiene la información adicional de otros profesionales según lo necesitado.					
4. Identifica resultados que no están al alcance del conocimiento, la experiencia o la experticia del fisioterapeuta por lo tanto remite el paciente a otro profesional apropiado.					

4. PRONÓSTICO

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
1. Determina el pronóstico del paciente con respecto a la intervención de fisioterapia.					

5. PLAN DE INTERVENCIÓN

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
1. Determina la intervención específica con metas y resultados medibles, con la colaboración del paciente, la familia y / o los cuidadores.					
2. Establece un plan de cuidado de fisioterapia seguro, eficaz, y centrado en el paciente, con la participación de la familia y / o los cuidadores.					
3. Determina metas y resultados de pacientes dentro de los recursos disponibles y especifica el tiempo para alcanzarlos.					

6. INTERVENCIÓN

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Optimo (5)
1. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, específicamente en ejercicio terapéutico.					
2. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, específicamente en entrenamiento funcional, en auto cuidado y manejo en el hogar.					
3. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, específicamente en prescripción, aplicación, apropiada fabricación de dispositivos y equipamientos.					
4. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, específicamente en modalidades electro terapéuticas.					

Funciones	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Óptimo (5)
5. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, específicamente en agentes físicos y modalidades mecánicas.					
6. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, con alteración del Sistema Osteomuscular.					
7. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, con alteración del Sistema Neuromuscular.					
8. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, con alteración del Sistema Tegumentario.					
9. Proporciona intervenciones de Fisioterapia para alcanzar metas y resultados en los pacientes, con alteración del sistema Cardiovascular Pulmonar.					

PARTE III

A continuación, por favor califique los siguientes aspectos de la Universidad de Santander, que estuvieron al servicio de su formación profesional.

Aspectos	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Aceptable (3)	Bueno (4)	Óptimo (5)
<i>La relación con el equipo directivo</i>					
<i>La idoneidad de los docentes</i>					
<i>Los laboratorios</i>					
<i>La relación entre la teoría impartida y la práctica</i>					
<i>Los sitios de práctica</i>					
<i>Las instalaciones del Campus Universitario.</i>					
<i>Los recursos audiovisuales (proyectos de acetatos, video proyector, VH, Televisor, DVD).</i>					
<i>El material bibliográfico (libros, revistas)</i>					
<i>Las bases de datos para consulta bibliográfica.</i>					

PARTE IV

Responda las siguientes preguntas, según su criterio.

¿Qué sugerencias haría para mejorar el plan de estudios del Programa Académico de Fisioterapia de la UDES?

¿Qué pertinencia considera, tiene el plan de estudios de fisioterapia con la realidad del campo laboral?

Gracias por su colaboración.

Anexo 13.

EVALUACIÓN DEL JEFE DEL SERVICIO (Versión final)

INSTRUCCIONES

El presente formato pretende evaluar el desempeño del Fisioterapeuta egresado de la UDES mediante competencias profesionales asociadas a las destrezas, actitudes y habilidades propias del rol profesional. Está subdividido en áreas de competencia de las cuales se desea conocer su grado de desarrollo mediante una escala de 5 niveles.

A continuación encontrará, la definición de los niveles mencionados anteriormente la cual deberá tener en cuenta para ubicar el que corresponda según su criterio en el momento de diligenciar la evaluación de cada área. Lea detenidamente las indicaciones propuestas y diligencie el siguiente formato; si tiene alguna inquietud, favor preguntar al evaluador.

Nulo (1)	El profesional posee conocimientos y habilidades propias de su área de formación en la atención de pacientes, pero necesita de apoyo y asesoría permanente para satisfacer sus necesidades.
Básico (2)	En éste nivel, el profesional aplica los conocimientos y habilidades adquiridas en su formación universitaria en la atención de pacientes, pero requiere de forma frecuente asesoría para satisfacer sus necesidades.
Medio (3)	Se alcanza éste nivel cuando el profesional es capaz de aplicar conocimientos y habilidades, derivadas del proceso formativo en la intervención de pacientes, satisfaciendo parcialmente sus necesidades y requiriendo apoyo o asesoría de manera ocasional.
Alto (4)	Hace referencia a la aplicación de conocimientos y habilidades adquiridas en el proceso de formación académica de acuerdo a las necesidades propias de los pacientes, satisfaciéndolas en su totalidad, requiriendo asesoría sólo cuando el profesional lo considera necesario.
Experto (5)	Este nivel hace referencia a la capacidad del profesional para aplicar conocimientos y habilidades adquiridas en su formación académica de acuerdo a las necesidades propias del paciente y/o consultante satisfaciéndolas más de lo esperado. Tiene la capacidad de asesorar a otros colegas.

Seguidamente, encontrará un ejemplo del cuadro que usted hará el favor de diligenciar; está dividido en siete columnas la primera corresponde al nombre de la competencia, la segunda al comportamiento que lo describe y las cinco columnas restantes a los niveles de desarrollo, una vez leído el enunciado de la competencia correspondiente, en éste caso "innovación y creatividad", debe proceder a marcar con una X la columna en la cual Usted considera se encuentra ubicado de acuerdo con su desempeño laboral. La tabla se verá así:

COMPETENCIAS POR NIVELES

Competencia	Descripción	Nivel (1) Nulo	Nivel (2) Básico	Nivel (3) Medio	Nivel (4) Alto	Nivel (5) Experto
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Descubre soluciones a problemas relacionados con la atención de los pacientes sugiriendo alternativas, a métodos y formas de resolución.			x		

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del Fisioterapeuta: _____

Fecha: _____ Cargo: _____

COMPETENCIAS POR NIVELES

Competencia	Descripción	Nivel (1) Nulo	Nivel (2) Básico	Nivel (3) Medio	Nivel (4) Alto	Nivel (5) Experto
1. INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Descubre soluciones a problemas relacionados con la atención de los pacientes sugiriendo alternativas, a métodos y formas de resolución.					
2. ATENCIÓN AL USUARIO	Fundamenta los procesos para el abordaje y la ejecución de procedimientos de intervención, de acuerdo a la valoración, evaluación y diagnóstico fisioterapéutico realizado.					
4. ORIENTACIÓN AL SERVICIO	Propone su sentir, actuar y pensar para satisfacer las necesidades de los usuarios.					
5. CALIDAD HUMANA	Demuestra comprensión y sensibilidad ante las necesidades del paciente y del entorno, evitando reacciones negativas.					
6. TRABAJO EN EQUIPO	Actúa de forma activa para desarrollar espíritu de equipo y cooperación entre sus miembros en pro de la rehabilitación del paciente.					
7. COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	Establece relaciones de entendimiento con los pacientes y compañeros de trabajo lo cual permite relaciones adecuadas según necesidades de los mismos.					
8. AUTONOMIA	Busca oportunidades para mejorar la rehabilitación de los pacientes de forma responsable y profesional sin que estas le sean solicitadas.					

Competencia	Descripción	Nivel (1) Nulo	Nivel (2) Básico	Nivel (3) Medio	Nivel (4) Alto	Nivel (5) Experto
9. LIDERAZGO	Mantiene una actitud profesional para orientar y promover acciones que permitan el mejoramiento de los procesos con los pacientes y el equipo de trabajo.					
10. MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Genera compromisos de mejoramiento o fortalecimiento que conllevan a la solución de los problemas que el paciente ha traído a la sesión de terapia, o que se presentan en su entorno laboral.					
11. TOMA DE DECISIONES	Decide de forma determinante y oportuna entre varias alternativas, las soluciones más viables para la rehabilitación del paciente.					
12. CALIDAD	Se desenvuelve con idoneidad profesional proyectándose más allá de las necesidades de los pacientes.					

¿Qué debilidades, ha detectado en el Fisioterapeuta de la UDES que pueda atribuir a su formación académica?, por favor, lístelas.

¿Qué Fortalezas, ha detectado en el Fisioterapeuta de la UDES que pueda atribuir a su formación académica?, por favor, lístelas.

Gracias por su colaboración.

Anexo 14.

ENCUESTA A USUARIOS DEL SERVICIO DE FISIOTERAPIA DE INSTITUCIONES DE SALUD

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: _____

FECHA: _____ SEXO: _____ EDAD: _____

EN CASO DE QUE EL USUARIO SEA MENOR DE 16 AÑOS, LA ENCUESTA SERÁ DILIGENCIADA POR SU PADRE O ACOMPAÑANTE.

Estimado Usuario:

Su opinión sobre la atención recibida por el Fisioterapeuta de la UDES, es muy importante para nosotros porque queremos mejorar para usted. Por ello, deseamos conocer su opinión. Le agradecemos su colaboración en la respuesta de las siguientes preguntas.

Instrucciones

A continuación encontrará algunas preguntas que evalúan el desempeño del profesional en Fisioterapia. Marque con una X la respuesta que más se acerque a su nivel de satisfacción por el servicio recibido.

ATENCIÓN AL USUARIO:

COMPETENCIAS POR NIVELES

Capacidad de comprender y aceptar la condición del paciente, planeando y ejecutando una atención con calidad y centrada en sus necesidades.

1. ¿El profesional le explicó claramente el diagnóstico de consulta?

Si _____

No _____

Competencias en Destrezas		
Competencias	Nivel	Descripción
Atención al Usuario	Experto	Fundamenta los procesos para el abordaje y la ejecución de procedimientos de intervención, de acuerdo a la valoración, evaluación y diagnóstico fisioterapéutico realizado.

2. ¿El profesional le suministró en forma clara y precisa, información sobre el proceso de tratamiento?

Si _____

No _____

Competencias en Actitudes		
Competencias	Nivel	Descripción
Calidad Humana	Experto	Demuestra comprensión y sensibilidad ante las necesidades del paciente y del entorno, evitando reacciones negativas.
Orientación hacia el Servicio	Experto	Propone su sentir, actuar y pensar, para satisfacer las necesidades de los usuarios.

3. ¿El profesional se mostró amable durante el tratamiento?

Si _____ No _____

Competencias en Actitudes		
Competencias	Nivel	Descripción
Orientación hacia el Servicio	Experto	Propone su sentir, actuar y pensar para satisfacer las necesidades de los usuarios.
Calidad Humana	Experto	Demuestra comprensión y sensibilidad ante las necesidades del paciente y del entorno, evitando reacciones negativas.

4. ¿El profesional le brindó la oportunidad de manifestar sus inquietudes o sugerencias sobre el procedimiento que ha recibido?

Si _____ No _____

Competencias en Destrezas		
Competencias	Nivel	Descripción
Atención al Usuario	Experto	Fundamenta los procesos para el abordaje y la ejecución de procedimientos de intervención, de acuerdo a la valoración, evaluación y diagnóstico fisioterapéutico realizado.
Orientación hacia el Servicio	Experto	Propone su sentir, actuar y pensar, para satisfacer las necesidades de los usuarios.

5. ¿El profesional ha sido atento a sus inquietudes y sugerencias?

Si _____ No _____

Competencias en Actitudes		
Competencias	Nivel	Descripción
Orientación hacia el Servicio	Experto	Propone su sentir, actuar y pensar, para satisfacer las necesidades de los usuarios.
Calidad Humana	Experto	Demuestra comprensión y sensibilidad ante las necesidades del paciente y del entorno, evitando reacciones negativas.

6. ¿Las terapias recibidas le han servido en su proceso de recuperación?

Si _____ No _____

Competencias en Destrezas		
Competencias	Nivel	Descripción
Atención al Usuario	Experto	Fundamenta los procesos para el abordaje y la ejecución de procedimientos de intervención, de acuerdo a la valoración, evaluación y diagnóstico fisioterapéutico realizado.
Orientación hacia el Servicio	Experto	Propone su sentir, actuar y pensar para satisfacer las necesidades de los usuarios.

7. ¿El Fisioterapeuta le explicó la importancia de su compromiso en su proceso de recuperación y de auto cuidado?

Si _____ No _____

8. ¿Recomendaría usted a otra persona, éste (a) Fisioterapeuta?

Si _____ No _____

Competencias de Habilidades		
Competencias	Nivel	Descripción
Calidad Humana	Experto	Demuestra comprensión y sensibilidad ante las necesidades del paciente y del entorno, evitando reacciones negativas.
Atención al Usuario	Experto	Fundamenta los procesos para el abordaje y la ejecución de procedimientos de intervención, de acuerdo a la valoración, evaluación y diagnóstico fisioterapéutico realizado.

9. Señale los aspectos que considera debe mejorar el Fisioterapeuta.

Gracias por su colaboración.

Fuente. Proyecto Educativo del Programa Académico de Fisioterapia de la Universidad de Santander UDES.

Anexo 15.

Formato Guía para la Totalización de Puntajes de la Evaluación del Desempeño del Fisioterapeuta

INFORMACIÓN GENERAL

Fisioterapeuta:

Fecha:

Institución

Área de Desempeño:

Asistencial

TOTALIZACIÓN DE RESULTADOS

<i>AREA DE COMPETENCIA DE DESTREZAS</i>	<i>JEFE INMEDIATO</i>	<i>AUTOEVALUACION</i>	<i>PROMEDIO DESTREZAS</i>
Innovación y creatividad			
Atención al usuario			
<i>PROMEDIO POR EVALUADOR</i>			
<i>PROMEDIO DESTREZAS</i>			

<i>AREA DE COMPETENCIA EN ACTITUDES</i>	<i>JEFE INMEDIATO</i>	<i>AUTOEVALUACION</i>	<i>PROMEDIO ACTITUDES</i>
Orientación hacia el servicio			
Calidad humana			
Trabajo en equipo			
Autonomía			
<i>PROMEDIO EVALUADOR</i>			
<i>PROMEDIO ACTITUDES</i>			

<i>AREA DE COMPETENCIA DE HABILIDADES</i>	<i>JEFE INMEDIATO</i>	<i>AUTOEVALUACION</i>	<i>PROMEDIO HABILIDADES</i>
Manejo de resolución de conflictos			
Toma de decisiones			
Calidad			
Comunicación interpersonal			
Liderazgo			
PROMEDIO EVALUADOR			
PROMEDIO HABILIDADES			

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Autoevaluación

¿Qué sugerencias haría para mejorar el Plan de Estudios del Programa Académico de Fisioterapia de la UDES?

¿Qué pertinencia considera, tiene el plan de estudios de fisioterapia con la realidad del campo laboral?

Evaluación del Jefe del Servicio

¿Qué debilidades, ha detectado en el Fisioterapeuta de la UDES que pueda atribuir a su formación académica?, por favor, lístelas.

¿Qué Fortalezas, ha detectado en el Fisioterapeuta de la UDES que pueda atribuir a su formación académica?, por favor, lístelas.

PARTE II**FUNCIONES**

FUNCIONES	PUNTAJE TOTAL	No. DE ITEMS	PROMEDIO
Valoración		4	
Evaluación		3	
Diagnóstico		4	
Pronóstico		1	
Plan de Intervención		3	
Intervención		9	

PARTE III**ASPECTOS DE LA UNIVERSIDAD**

ASPECTOS	PUNTAJE TOTAL
La relación con el equipo directivo	
La calidad de los docentes	
Los laboratorios	
La relación entre la teoría impartida y la práctica	
Los sitios de práctica	
Las instalaciones del Campus Universitario	
Los recursos audiovisuales	
El material bibliográfico	
Las bases de datos para consulta bibliográfica	
TOTAL	
Promedio	

TOTAL DE RESULTADOS USUARIOS

PREGUNTAS	No. DE RESPUESTAS SI	No. DE RESPUESTAS NO
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		