

Percepción del logro de competencias genéricas y empleabilidad entre un modelo de aprendizaje basado en problemas y un modelo tradicional en la formación de Kinesiólogos

Claudio Muñoz-Poblete^a, Claudio Bascour-Sandoval^{ab}, Francisco Soto-Rodríguez^{ac}, Juan Carlos Coronado López^{abd}, Resi Gittermann Cid^{ade}, Karina Hunter Echeverría^{af}.

^a Departamento Salud Pública, Universidad de La Frontera, Temuco, Chile.

^{ab} Departamento Medicina Interna, Universidad de La Frontera, Temuco, Chile.

^{ac} Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Católica de Temuco, Chile.

^a Kinesiólogo, Doctor en Salud Pública.

^b Kinesiólogo, Magíster en Terapia Manual Ortopédica.

^c Kinesiólogo, Magíster en Educación Física.

^d Kinesiólogo, Magíster en Ciencias.

^e Kinesiólogo, Magíster en Informática Educativa.

^f Kinesiólogo, Magíster en Ciencias.

Autor de correspondencia:

Claudio Muñoz Poblete, Universidad de La Frontera, Claro Solar 115, Temuco. Fono: 996437769. E-mail: claudio.munoz@ufrontera.cl <https://orcid.org/0000-0002-5042-9652>

RECIBIDO: 30 AGOSTO 2021 ACEPTADO: 5 JULIO 2022

Financiamiento:

Vicerrectoría de Pregrado & Dirección de Investigación, Universidad de La Frontera.

Percepción del logro de competencias genéricas y empleabilidad entre un modelo de aprendizaje basado en problemas y un modelo tradicional en la formación de Kinesiólogos

RESUMEN

Introducción. Profesionales con buen dominio de competencias genéricas instrumentales, interpersonales y sistémicas logran insertarse satisfactoriamente al trabajo. **Objetivo.** Comparar la percepción del logro de competencias genéricas y datos de empleabilidad entre un modelo de aprendizaje basado en problemas y un modelo tradicional en la formación de Kinesiólogos(as). **Material y método.** Entre 2019 y 2020 se siguieron estudiantes de Kinesiología hasta su inserción laboral, transcurridos 16 meses de egreso se realizó una segunda medición de competencias, incorporando aspectos de empleabilidad. **Resultados.** Estudiantes y egresados reconocen la importancia de competencias genéricas para el trabajo y destaca buen nivel de logro formativo. Hay mayor logro en las instrumentales como resultado de un currículo de ABP. Empleadores identifican competencias con menores logros y algunas con bajo impacto laboral. **Conclusión.** Existe reconocimiento de las competencias genéricas entre estudiantes, egresados y empleadores, en algunas el ABP alcanza mayores niveles de logro. Se sugiere continuar fortaleciendo este tipo de formación y enfatizar en aquellas competencias que permitan una inserción laboral satisfactoria.

Palabras claves: Competencias genéricas, Empleabilidad, Kinesiología.

Perception of the achievement of generic competences and employability between a problem-based learning model and a traditional model in the training of physiotherapists.

ABSTRACT

Introduction. Professionals with a good command of generic instrumental, interpersonal, and systemic competences successfully insert themselves into work. **Objective.** To compare the perception of the achievement of generic competences and employability data between a problem-based learning model and a traditional model in the training of Physiotherapists. **Material and methods.** Between 2019 and 2020, Kinesiology students were followed until their job placement, after 16 months of graduation, a second competency measurement was carried out, incorporating aspects of employability. **Results.** Students and graduates recognize the importance of generic skills for work and highlight a good level of educational achievement. There is a more significant achievement in instrumentals as a result of a PBL curriculum. Employers identify competencies with lower achievements and some with low employment impact. **Conclusion.** There is recognition of generic competencies among students, graduates, and employers, in some the PBL reaches higher levels of achievement. It is suggested to continue strengthening this type of training, emphasizing those skills that allow a satisfactory job placement.

Keywords: Generic competences, Employability, Physiotherapy.

Introducción

Durante el proceso del aprendizaje basado en problemas (ABP), el conocimiento que se adquiere se desarrolla mediante el estudio de problemas o escenarios de la vida real en un contexto relevante. A diferencia del orden tradicional de aprendizaje el proceso se invierte, presentándose inicialmente el problema y actuando como estímulo para el aprendizaje, en lugar del problema que se presenta después de la entrega teórica relevante por parte del profesor (1) (2).

A pesar de que el ABP no está exento de dificultades (3)(4), ha sido ampliamente utilizado en una variedad de planes de estudios, especialmente en medicina y derecho, aunque no se han detectado diferencias significativas en el rendimiento académico entre ABP y modelos tradicionales (5). Otras investigaciones (6) indican que los estudiantes desarrollan una actitud mejorada hacia el aprendizaje y habilidades de pensamiento de nivel superior cuando utilizan ABP, por ejemplo, análisis crítico, resolución de problemas y reflexión. En áreas como la actividad física y el deporte, se ha informado (7) que los estudiantes perciben mejores habilidades de pensamiento crítico, de autonomía y de habilidades relacionadas con el empleo, después de cursos de ABP (8). En consecuencia, el ABP desarrolla habilidades cognitivas y sociales, y conectando de forma significativa el conocimiento previo, las experiencias y el conocimiento recién adquiridos que lejos de ser una desventaja, permite preparar profesionales que podrán adaptarse mejor a las realidades laborales actuales (1).

Los programas de pregrado deben considerar las competencias apreciadas y consideradas por los empleadores. Estas competencias se subdividen en: *i) instrumentales* (Capacidad de análisis y síntesis, Capacidad de organización y planificación, Comunicación oral y escrita lengua nativa, Conocimiento de una lengua extranjera, Conocimiento de informática, Capacidad gestión información, Resolución de problemas, Toma de decisiones), *ii) interpersonal* (Trabajo en equipo, Trabajo interdisciplinar, Trabajo en un contexto internacional, Habilidades en relaciones interpersonal, Reconocimiento diversidad y multiculturalidad, Razonamiento crítico, Compromiso ético) *iii) sistémicas* (Aprendizaje autónomo, Adaptación a nuevas situaciones, Creatividad, Liderazgo, Conocimiento de otras culturas y costumbres, Iniciativa y espíritu emprendedor, Motivación por la calidad) (9). Algunas de ellas deben ser específicas para cada carrera, mientras que otras son competencias transversales o genéricas que debería adquirir cualquier titulado. Precisamente, estas últimas son las que se están transformando en fundamentales para adquirir en forma rápida la flexibilidad que demandan los nuevos escenarios laborales.

El informe del proyecto Tuning Latinoamericano (10) señala que para los empleadores y graduados todas las competencias evaluadas son importantes. Sin embargo, la mayoría de las competencias consideradas como muy importantes por los evaluados, presentan brechas significativas para estudiantes y profesionales al compararlas con la valoración sobre su grado de realización (11). En este sentido, las competencias que se pretenden desarrollar en los programas no han sido suficientemente estudiadas, y en forma particular, se observan que muy pocos artículos incluyen datos cuantitativos controlados para demostrar la efectividad del ABP en el desarrollo de estas competencias (12). Parece, por lo tanto, que todavía existe la necesidad de estudios que investiguen los beneficios en otros aspectos formativos del ABP, que permitan agregar al cuerpo existente de conocimiento, el nivel de logro de competencias que son altamente relevantes para la empleabilidad de profesionales de las ciencias de la salud.

A partir de lo anterior, el objetivo del estudio fue comparar la percepción del logro de competencias genéricas y datos de empleabilidad entre un modelo de aprendizaje basado en problemas y un modelo tradicional en la formación de Kinesiólogos(as).

Material y método

Entre 2019 y 2020 se realizó un estudio descriptivo analítico en estudiantes de Kinesiología pertenecientes a dos universidades. Se midieron las competencias genéricas en el último semestre de formación, transcurridos 16 meses de egreso se realizó una segunda medición de las competencias, que incorporó aspectos de empleabilidad y simultáneamente se consultó a los empleadores correspondientes. Los estudiantes pertenecían a dos instituciones de educación superior de la ciudad de Temuco, las cuales serán identificadas como Universidad A (UNI-A) y Universidad B (UNI-B). Ambas universidades declaran modelos educativos centrados en el estudiante. Para el caso de la UNI-A la formación de Kinesiólogos utiliza metodología de ABP en toda su formación, por su parte, la UNI-B utiliza distintas aproximaciones para el modelo centrado en el estudiante. La muestra fue por conveniencia, alcanzando 73 individuos (40 estudiantes UNI-A y 33 estudiantes UNI-B). Los participantes del estudio fueron estudiantes regulares de cada Universidad, que hubieran cursado estudios secundarios en Chile y sin estudios profesionales o técnicos previos. También fueron parte del estudio los empleadores actuales. Estos últimos alcanzaron un total de 17 personas.

Mediciones. Se realizó una primera medición en el último semestre de formación (décimo nivel), posteriormente, transcurridos 16 meses se realizó una segunda medición en las mismas personas que se encontraban en la condición de egresados y profesionales. En esta etapa se incluyeron a los empleadores.

La aplicación de los cuestionarios fue realizada de manera individualizada por personal debidamente entrenado, para el seguimiento también se utilizó la vía telefónica o correo electrónico. La información requerida fue: **(i) Antecedentes sociodemográficos**, para lo cual se utilizó un cuestionario multidimensional que recogió información referente a aspectos socioeconómicos, edad, sexo y procedencia; **(ii) Rendimiento académico**, esta información fue obtenida de los registros curriculares de cada institución y consideró las asignaturas aprobadas, calificaciones (PGA) y tiempo de titulación, variables que pueden dar cuenta que el perfil académico del estudiante puede influir en la empleabilidad; **Empleabilidad**, este elemento fue medido en relación al Tiempo de obtención del empleo (meses), Pertinencia del empleo en relación a sus estudios de Kinesiología (sí/no) e Ingreso obtenido por el empleo (monto en miles de \$). Desde la perspectiva teórica del capital humano, la empleabilidad sería una manera de identificar los elementos que constituyen la inversión en recursos humanos, y que se expresan en atributos o habilidades que facilitan el acceso a las oportunidades de empleo más solicitadas(13); **(iii) Competencias genéricas**, fueron evaluadas a través de un cuestionario confeccionado por la Sociedad Española de Kinesiología, la cual siguió el modelo que figura en el informe final del proyecto Tuning para su elaboración El cuestionario presenta 23 competencias genéricas medidas mediante una escala tipo Likert, que va desde el 1 (i.e., Nada) hasta el 4 (i.e., Mucho)(9).

Análisis estadístico. Se usó el programa estadístico Stata 12.0 para realizar un análisis exploratorio y descriptivo, se construyeron medidas de resumen y de dispersión, así como tablas de proporción para analizar la distribución de las variables de interés. El análisis bivariado consideró el uso de pruebas de significancia (valor p: 0.05) Wilcoxon y Prueba de signos, según el tipo de variable. Los datos obtenidos del cuestionario de Competencias Genéricas fueron analizados de manera continua y categorizada. El análisis consideró una comparación de las respuestas entre los estudiantes, egresados y empleadores.

Consideraciones éticas. El estudio fue aprobado por el Comité de Ética Científico de la Universidad de La Frontera (N°123/18). A los participantes se les informó el detalle de la investigación y posteriormente se les aplicó el consentimiento informado respectivo.

RESULTADOS

Las características basales (Tabla 1) de la población estudiada muestran que la edad promedio entre los participantes de las instituciones es similar, al igual que el promedio de calificaciones general acumulado. Se observan diferencias en la división por sexo, mostrando la UNI-B una menor proporción de hombres. Las instituciones universitarias respectivas tienen importantes años de diferencia entre la antigüedad de las carreras, así como en el número de generaciones de egresados. En la UNI-B el promedio de notas acumulados es superior, así como el tiempo de titulación por más de un año en promedio.

Tabla 1. Características basales.

		UNI-A (n:40)	UNI-B (n:33)
Edad (x, DE)		26.3 (1.33)	26.4 (1.62)
Sexo (n, %)	Hombre	20 (50)	13 (40)
	Mujer	20 (50)	20 (60)
Años antigüedad Carrera/Universidad		46	8
N° generaciones titulados		42	5
PGA* (x, DE)		5.51 (0.4)	5.63 (0.32)
Tiempo de titulación (años, DE)		5.9 (1.2)	6.5 (1.1)
Pertinencia laboral (n, %)	Kinesiólogo	26 (65.0)	26 (78.8)
	Otro	5 (12.5)	4 (12.0)
	Sin trabajo	9 (22.5)	3 (9.1)
Condición laboral (n, %)	Dependiente	17 (42.5)	11 (33.3)
	Independiente	12 (30.0)	18 (54.6)
	Mixto	2 (5.0)	1 (3.0)
	Sin trabajo	9 (22.5)	3(9.1)
Sueldo promedio miles \$ (n, %)	Hasta 500	22 (55.0)	21 (63.6)
	Entre 500 – 1000	11 (27.5)	8 (24.24)
	Entre 1000-1500	1 (2.5)	---
	Sin ingreso	6(15.0)	3(12.1)
Tiempo transcurrido para primer trabajo (meses, DE)		6.0 (6.4)	3.3 (2.0)
Antigüedad laboral (meses, DE)		8.8 (7.2)	6.0 (2.7)

*PGA: promedio general acumulado

La condición laboral de dependencia es mayor en la UNI-A, así como los montos de los sueldos, la antigüedad laboral también es superada por esta universidad. El tiempo transcurrido para el primer trabajo muestra en los egresados de la UNI-B la mitad del tiempo que los de la UNI-A.

La Tabla 2 muestra que en los estudiantes de ambas universidades consideran que las competencias tienen una alta importancia para el trabajo (valores entre 3.75 y 3.84), pero la percepción del nivel desarrollado por la universidad es menor (valores entre 3.02 y 3.44). Para el grupo de la UNI-A la importancia para el trabajo es superior y se diferencian de manera significativa con la UNI-B en las competencias instrumentales.

Tabla 2.

Percepción de los Estudiantes, Profesionales y Empleadores de las Competencias Genéricas en las Dimensiones Instrumentales, Interpersonal y Sistémicas, según Universidad.

Estudiantes		UNI-A (n:40)	UNI-B (n:33)	
		<i>media, DE</i>	<i>media, DE</i>	<i>Valor p</i>
Instrumentales	Importancia para el trabajo	3.84 0.18	3.75 0.19	0.05
	Nivel Desarrollado en Universidad	3.18 0.50	3.02 0.55	0.22
Interpersonal	Importancia para el trabajo	3.76 0.26	3.83 0.16	0.25
	Nivel Desarrollado en Universidad	3.32 0.43	3.44 0.37	0.17
Sistémicas	Importancia para el trabajo	3.78 0.24	3.76 0.29	0.88
	Nivel Desarrollado en Universidad	3.20 0.49	3.24 0.51	0.96
Profesionales		(n:40)	(n:33)	
		<i>media, DE</i>	<i>media, DE</i>	<i>Valor p</i>
Instrumentales	Importancia para el trabajo	3.67 0.32	3.64 0.27	0.45
	Nivel Desarrollado en Universidad	3.24 0.42	2.99 0.44	0.01
Interpersonal	Importancia para el trabajo	3.64 0.36	3.69 0.30	0.65
	Nivel Desarrollado en Universidad	3.25 0.35	3.42 0.40	0.08
Sistémicas	Importancia para el trabajo	3.67 0.36	3.70 0.38	0.61
	Nivel Desarrollado en Universidad	2.80 0.42	2.85 0.40	0.68
Empleadores		(n:13)	(n:4)	
		<i>media, DE</i>	<i>media, DE</i>	<i>Valor p</i>
Instrumentales	Importancia para el trabajo	3.61 0.29	3.66 0.24	1.00
	Nivel Desarrollado en Universidad	3.36 0.45	3.21 0.16	0.44
Interpersonal	Importancia para el trabajo	3.59 0.22	3.64 0.08	0.60
	Nivel Desarrollado en Universidad	3.35 0.50	3.28 0.56	0.86
Sistémicas	Importancia para el trabajo	3.39 0.37	3.69 0.33	0.21
	Nivel Desarrollado en Universidad	2.78 0.52	3.13 0.23	0.28

Escala Likert 1: nada / 2: poco / 3: bastante / 4: mucho Prueba de Wilcoxon (Valor p: 0.05)

En la percepción de las competencias interpersonales no se observan diferencias estadísticas entre ambas universidades, sin embargo, la UNI-B muestra una mejor percepción por parte de los estudiantes, tanto en la importancia para el trabajo como el nivel desarrollado por la propia universidad. En cuanto a las competencias sistémicas ambos grupos de estudiantes muestran una percepción similar en las categorías altas. En las tres dimensiones el puntaje asignado al nivel desarrollado en las universidades es menor al compararlos con la importancia para el trabajo cuando se revisan los promedios.

Con respecto a la percepción de los profesionales, la Tabla 2 muestra que las competencias instrumentales son significativamente mejor valoradas en cuanto al nivel proporcionado por la UNI-A. En cuanto a la importancia para el trabajo ambos grupos de profesionales se presentan de manera similar en sus respuestas. En las competencias interpersonales se observa una percepción alta en su importancia para el trabajo y en el nivel desarrollado por ambas universidades, sin embargo, en esto último baja el puntaje para ambas universidades al comparar los promedios obtenidos. Se observa, además, que en las competencias sistémicas los profesionales dan un puntaje menor al nivel desarrollado por ambas universidades, así como en las interpersonales e instrumentales, al compararlo con la importancia para el trabajo que estas tienen.

En los empleadores (Tabla 2) predomina una percepción positiva como valoración general. Estos mencionan que el nivel de desarrollo en las universidades, en las tres dimensiones, es menor a la importancia que le atribuyen para el trabajo. Particularmente, se hace más evidente esta diferencia en relación con las competencias sistémicas.

En la Tabla 3 se comparan los resultados de la percepción de las competencias genéricas entre los estudiantes, profesionales y empleadores. En general, las competencias genéricas muestran una percepción de desarrollo menor en la formación universitaria al compararlo con lo requerido para el trabajo, y esta percepción coincide para ambas universidades. Los empleadores perciben un nivel de logro menor que el resto, particularmente, en el nivel desarrollado por las universidades. Las competencias instrumentales e interpersonales muestran diferencias estadísticas en importancia para el trabajo, siendo mejor valoradas por los estudiantes que por los profesionales. Así mismo, el nivel desarrollado por las universidades en las competencias sistémicas, los estudiantes lo valoran significativamente más que los profesionales. Con respecto a la importancia para el trabajo, en las tres dimensiones los estudiantes perciben mayor importancia que los profesionales. Los empleadores mencionan en las tres dimensiones, que el nivel de desarrollo en las universidades es menor a la importancia que tienen estas competencias para el trabajo, siendo estas diferencias más evidentes en las competencias sistémicas.

Tabla 3.
Percepción de las Competencias Genéricas según Estudiantes, Profesionales y Egresados, tabla agrupada.

			<i>n, media, DS</i>			<i>valor p</i>
Instrumentales	Importancia para el trabajo	Estudiantes	70	3.80	0.19	0.00
		Profesional	64	3.66	0.30	
		Empleadores	17	3.06	0.43	
	Nivel Desarrollado en la Universidad	Estudiantes	69	3.11	0.52	1.00
		Profesional	65	3.13	0.44	
		Empleadores	17	2.88	0.49	
Interpersonal	Importancia para el trabajo	Estudiantes	70	3.79	0.22	0.04
		Profesional	65	3.66	0.33	
		Empleadores	17	3.06	0.24	
	Nivel Desarrollado en la Universidad	Estudiantes	70	3.37	0.41	0.10
		Profesional	65	3.33	0.38	
		Empleadores	17	2.82	0.53	
Sistémicas	Importancia para el trabajo	Estudiantes	73	3.77	0.26	0.25
		Profesional	65	3.68	0.37	
		Empleadores	17	3.06	0.43	
	Nivel Desarrollado en la Universidad	Estudiantes	72	3.22	0.50	0.00
		Profesional	65	2.82	0.41	
		Empleadores	17	2.53	0.51	

Escala Likert 1: nada / 2: poco / 3: bastante / 4: mucho Prueba de signo (Valor p: 0.05)

Cuando se analizaron los ítems de cada dimensión con más detalle se pudo evidenciar que el nivel desarrollado por la universidad en las competencias instrumentales, tanto en el conocimiento de lengua extranjera como en el conocimiento informático, mostraron una baja puntuación en las dos universidades. El puntaje asignado al conocimiento de lengua extranjera, por parte UNI-B, es particularmente bajo en el nivel desarrollado por la universidad. Por su parte, en la dimensión de las competencias interpersonales, el ítem trabajo en un contexto internacional, tiene la puntuación más baja, en comparación con las otras competencias para los tres grupos entrevistados. Por su alta puntuación se destaca el trabajo en equipo y el compromiso ético. En la dimensión de las competencias sistémicas los ítems conocimiento de otras culturas y costumbres, iniciativa y espíritu emprendedor y sensibilidad hacia temas medioambientales, muestran las más bajas puntuaciones en la importancia para el trabajo, al compararlas con los demás ítems y particularmente baja en el nivel desarrollado por la universidad.

DISCUSIÓN

En términos generales las competencias genéricas son reconocidas por los estudiantes, egresados y empleadores como de alta relevancia para el trabajo a desarrollar y se reconoce que en las universidades ha habido preocupación por desarrollarlas durante la formación. No cabe duda que el enfoque basado en competencias tiene un fuerte impacto en la gestión curricular de las universidades y ha contribuido a la transformación de los procesos de enseñanza aprendizaje, contextualizándose al futuro laboral (14). A diferencia de la literatura (15) que ha reportado que la adquisición de competencias genéricas es superior en la formación que incluye ABP, este estudio detectó solo diferencias a su favor en las competencias instrumentales al compararse con una formación bajo un plan de estudio tradicional. Aunque se pueden encontrar numerosos estudios sobre ABP en la literatura, no hay un enfoque claro de su contribución al desarrollo de competencias genéricas (16) (17) (18).

Al comparar la percepción de los estudiantes de ambas universidades, estos se concentran en niveles altos, esto puede demostrar una satisfacción con la formación recibida en los aspectos de competencias genéricas, independiente de las metodologías implementadas. Así mismo, como lo muestra un estudio (19), los esfuerzos realizados durante la formación son reconocida por los propios estudiantes como valorables en el currículo, donde la incorporación de metodologías activas y aprendizaje colaborativo permite alcanzar logros de aprendizaje satisfactorios. Para el caso de la UNI-A y UNI-B, los esfuerzos realizados por cada institución aparentemente ha dado resultado, indistintamente que la UNI-A lleve un currículo exclusivamente con metodologías ABP (20).

La percepción de los profesionales muestra resultados satisfactorios, sin embargo, reconocen que el nivel de desarrollo, por parte de la universidad, está por debajo de lo requerido para el trabajo en las tres dimensiones medidas. Particularmente, en las sistémicas los egresados de ambas universidades muestran los niveles de logro más bajos, y solo en las instrumentales la UNI-A muestra niveles más altos de desarrollo. Lo anterior, puede deberse a que el uso de ABP desarrolla de manera insistente estas habilidades que permiten mejorar las capacidades y el desempeño profesional. En este sentido la literatura (21) insiste que programas de formación que utilizan ABP ayudan a promover estas habilidades en contraste con estilos de aprendizaje pedagógicos tradicionales que se centran en el resultado más que en el proceso.

Sin considerar la universidad de origen, los estudiantes tienden a valorar más las competencias para el trabajo, por su parte, los profesionales, consideran que la formación universitaria fue de menor nivel en la dimensión sistémica. Los empleadores identifican que el nivel de competencias desarrollado por la universidad es inferior al que perciben como importante para el trabajo, en este sentido la literatura (22) destaca el valor que le dan los empleadores a las competencias interpersonales, como el trabajo en equipo y las habilidades de comunicación. Esto último es de gran importancia dado que se reconoce la importancia de las competencias genéricas en la empleabilidad y la relevancia de que exista coherencia en lo identificado por los estudiantes, egresados y empleadores (23).

Dentro de las instrumentales, las de menor importancia, reconocidas por los estudiantes, profesionales y empleadores, son el conocimiento de una lengua extranjera y el conocimiento de informática, tanto en su importancia para el trabajo, como en el nivel desarrollado por la universidad. Llama la atención la menor importancia que los empleadores le dan a la lengua extranjera al igual que los profesionales. Lo anterior, puede ser debido a que la lengua extranjera no es una habilidad requerida para el desempeño profesional en nuestro medio. No obstante, se debe insistir que esta competencia es clave para la adquisición de conocimiento nuevo y actualizado en cualquier esfera del conocimiento, más aún en disciplinas científicas como la kinesiológica.

Por su parte, el dominio en materia informática es más valorado por el empleador que por el resto, esto requiere precisión puesto que es posible que el requerimiento del empleador sea en relación con el uso de software específicos para las tareas laborales. En este sentido, la universidad le da una mayor relevancia a la formación en informática en cuanto a uso de bases de datos para el acceso evidencia para la toma de decisión clínica (24), por lo tanto, es posible que la definición de la competencia tenga que aclararse.

Cabe destacar, que existe consistencia entre los estudiantes, profesionales y empleadores, al igual que entre ambas universidades, el alto nivel otorgado al trabajo en equipo, lo cual es reconocido por el nivel de logro alcanzado por la formación universitaria. Esto puede relacionarse a que la profesión estudiada corresponde a Kinesiólogos que comprenden que su desempeño profesional se realiza en un contexto multidisciplinario, por lo tanto, parece altamente recomendable insistir en su desarrollo tempranamente en la formación (25).

Otra competencia, a la cual se le otorgó poca importancia por los encuestados, fue el trabajo en un contexto internacional, sumado a que ha sido poco desarrollado en la Universidad, tampoco es un elemento valorado en el contexto laboral, esto puede estar determinado por la baja movilidad internacional en la región, a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, en el contexto europeo, en donde este elemento es altamente valorado. El compromiso ético es altamente valorado por los encuestados de ambas universidades y se demuestra consistencia entre la importancia para el trabajo con el nivel desarrollado en la formación. La importancia de esta competencia recae en que existe un vínculo ético compartido entre los profesionales de la salud (26).

Dentro de la dimensión de componentes sistémicos, el estudio muestra tres competencias que los encuestados perciben con bajo nivel de desarrollo en la universidad, como es el conocimiento de otras culturas y costumbres, sensibilidad hacia temas medioambientales e iniciativa y espíritu emprendedor. Es posible que estos temas se alejen del perfil de egreso declarado, sin embargo, los tres estamentos evaluados lo declaran como importantes para el trabajo, por lo cual, es recomendable revisar la forma de abordarlo en el proceso de formación.

A pesar del bajo número en la muestra y particularmente en el grupo de empleadores, este estudio permite reconocer la relevancia de las competencias genéricas para los estudiantes, egresados y para el ámbito laboral, por lo cual, se sugiere continuar fortaleciéndolas en la formación y enfatizar en aquellas que permitan un desenvolvimiento profesional adecuado. Finalmente, la universidad que declara ABP en su currículo muestra mejores niveles de logro en los egresados en las competencias instrumentales, y ambas universidades muestran resultados favorables. Se cree necesario que los académicos y profesores universitarios reciban este tipo de retroalimentación para mejorar los resultados internos y externos de empleabilidad, al ayudar a los profesionales en proceso de formación a identificar y articular las competencias apropiadas para potenciales escenarios laborales.

REFERENCIAS

1. Morrison J. Where Now for Problem-Based Learning? *Lancet*. 2004; 363(9403),.
2. Mennin, S., Gordan, P., Majoor, G. and Al Shazali Osman H. Position Paper on Problem-Based Learning. *Educ Heal*. 2003;16(1): 98–113.
3. Dahlgren, M. and Dahlgren L. Portraits of PBL: students' experiences of the characteristics of problem-based learning in physiotherapy, computer engineering and psychology. *Instr Sci*. 2002; 30(2): 111–27.
4. Murphy, H. and Roopchand N. Intrinsic Motivation and Self-Esteem in Traditional and Mature Students at a Post-1992 University in the North-East of England. *Educ Stud* 2003;29(2/3): 243–59.
5. White M, Michaud G, Pachev G, Lirenman D, Kolenc A, FitzGerald JM. Randomized trial of problem-based versus didactic seminars for disseminating evidence-based guidelines on asthma management to primary care physicians. *J Contin Educ Health Prof [Internet]*. 2004 [cited 2021 Mar 19]; 24(4):237–43. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15709563/>
6. Duncan, M.J. and Al-Nakeeb Y. Using Problem Based Learning in Sports Related Courses: an overview of module development and student responses in an undergraduate sports studies module. *J Hosp Leis Sport Tour Educ*. 2006;5(1):50–7.
7. Duncan, M., Lyons, M. and Al-Nakeeb Y. You have to do it rather than being in a class and just listening: The Impact of Problem-Based Learning on the Student Experience in Sports and Exercise Biomechanics. *J Hosp Leis Sport Tour Educ*. 2007; 6(1): 71–80.
8. Cockrell, K.S., Caplow, J.A. and Donaldson J.F A Context for Learning: collaborative groups in the problem-based learning environment. *Rev High Educ*. 2000; 23(3): 347–63.
9. Edición y Cultura. Sócrates U de D– U de G. Tuning Educational Structures in Europe Informe Final Proyecto Piloto-Fase 1. 2003.
10. A. CH. El proyecto Tuning latinoamericano: la experiencia del área de Medicina. *Rev Hosp Clín Univ Chile*. 2013;25 (1): 19–31.
11. Beneitone P et al. Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final -Proyecto Tuning- América Latina 2004- 2007. 2007;
12. Dochy, F., Segers, M., van den Bossche, P. and Gijbels D. Effects of problem-based learning: a meta-analysis. *Learn Instr*. 2003; 13(5): 533–68.
13. Brunner JJ. Competencias de empleabilidad. Dispon en sitio web http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html. 1999;
14. Campos EDF. La importancia de las Competencias Genericas en la Educacion Superior. *Cuad Investig y Form en Educ Matemática*. 2010; 5(6): 13–37.
15. Vleuten JCA. Effects of conventional and problem-based learning on clinical and general competencies and career development. *Med Educ*. 2008; 42(3): 256–65.
16. Baumann M, Amara ME, Karavdic S, Limbach-Reich A. First-year at university: The effect of academic employability skills and physical quality of life on students' well-being. *Work [Internet]*. 2014 [cited 2021 Mar 19]; 49(3): 505–15. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24004788/>
17. Mekovec, Renata, Katarina Pažur Aničić KA. Developing Undergraduate IT Students' Generic Competencies Through Problem-Based Learning. *TEM J*. 2018; 7(1): 193–200.
18. Branda LA. El Aprendizaje Basado en Problemas en la Formación en Ciencias de la Salud. En: *El aprendizaje basado en problemas: una herramienta para toda la vida*. 2004; Madrid: Agencia Laín Entralgo.
19. Soria-Barreto KL, Cleveland-Slimming MR. Perception of first year commercial engineering students on critical thinking and teamwork competencies. *Form Univ [Internet]*. 2020 Feb 1 [cited 2021 Mar 22]; 13(1): 103–14. Available from: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100103>
20. Sepulveda P, Cabezas M, García J, Fonseca -Salamanca F. Aprendizaje basado en problemas: percepción del proceso enseñanza aprendizaje de las ciencias preclínicas por estudiantes de Kinesiología. *Educ Médica*. 2019; 22 (2): 60-6
21. Martin L, West J, Bill K. Incorporating problem-based learning strategies to develop learner autonomy and employability skills in sports science undergraduates. *J Hosp Leis Sport Tour Educ*. 2008 ;7(1): 18–30.
22. . Biesma R, Pavlova M, Vaatstra R., van Merode G, Czabanowska K, Smith T, Groot W .. Generic Versus Specific Competencies of Entry-Level Public Health Graduates: Employers' Perceptions in Poland, the UK, and the Netherlands. *Adv Heal Sci Educ*. 2008; 13(3): 325–43.
23. . Messum D, Wilkes I, Jackson D, Peters K. Employability skills in health services management: Perceptions of recent graduates. *Asia Pacific J Heal Manag*. 2016; 11(1)
24. Kokol P, Saranto K, Blazun H. eHealth and health informatics competences: A systemic analysis of literature production based on bibliometrics. *Kybernetes*. 2018; 47(5).

25. Lanae Fox, Robert Onders, Carol J Hermansen-Kobulnicky T-N, Nguyen, Leena Myran BL& JH. Teaching interprofessional teamwork skills to health professional students: A scoping review. *J Interprof Care*. 2017; <https://doi.org/10.1080/17445019.2017.1380000>.
26. Seedhouse D. Commitment to health: a shared ethical bond between professions. *J Interprof Care*. 2002; 16(3).