



Análisis a la Insuficiente Disponibilidad de Fisioterapeutas Especializados en la Empresa
Fisioterapia en Movimiento.

María Camila Mejía Laverde

Carlos Alberto Moreno Sepúlveda

Laura Valentina Sarmiento Giraldo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

septiembre de 2025

Análisis a la Insuficiente Disponibilidad de Fisioterapeutas Especializados en la Empresa
Fisioterapia en Movimiento.

María Camila Mejía Laverde

Carlos Alberto Moreno Sepúlveda

Laura Valentina Sarmiento Giraldo

Monografía presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia del
Talento Humano

Asesor(a)

Jaime Darío Restrepo Díaz

Magister en Gestión Tecnológica

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

septiembre de 2025

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado con especial gratitud al señor **Joham Reyes** propietario de la empresa ***Fisioterapia en Movimiento***, por su liderazgo, compromiso y visión en la formación profesional, cuyo ejemplo inspira la búsqueda constante de la excelencia y el fortalecimiento de la educación en fisioterapia.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, por brindarme las herramientas académicas y los valores humanos que hicieron posible el desarrollo de esta investigación, promoviendo la transformación social desde la educación.

Y al profesor Jaime Darío Restrepo, por su acompañamiento, orientación y dedicación, quien con su guía académica contribuyó significativamente al logro de los objetivos de este trabajo.

Contenido

Resumen	7
Abstract	8
Introducción	9
CAPÍTULO I	10
1 Planteamiento del Problema	10
Preguntas secundarias	11
2 Objetivos	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos	11
3 Justificación	12
4 Marco Referencial	13
Marco conceptual	13
5 Marco contextual	15
Valores corporativos	16
Plan Estratégico 2024 – 2026	16
Sector de la economía	17
Personas en la compañía	19
6 Marco Legal	20
7 Marco Teórico	21
8 Diseño metodológico	25
Línea de investigación	25
9 Eje temático	26
Enfoque de investigación y paradigma investigativo (cualitativo, cuantitativo)	27
10 Población	28
11 Fuentes técnicas e instrumentos	29
12 Análisis y tratamiento de datos.	30
Regula el tratamiento de datos personales en Colombia, garantizando derechos a los titulares y estableciendo obligaciones para los responsables del tratamiento.	30
13 Plan de acción del proyecto	30

14	Resultados y discusiones.....	33
15	Conclusiones	39
	Anexos.....	41
16	Referencias.....	42

Lista de figuras

Tabla 1 Planificación estratégica por áreas funcionales	17
Tabla 2: Trayectoria.....	18
Tabla 3: Estructura Organizacional, Organigrama	18
Tabla 4: Datos Demográficos	19

Resumen

Esta investigación **analiza la incidencia de la escasez de fisioterapeutas especializados** en el diseño y la ejecución de la oferta académica de la empresa **Fisioterapia en Movimiento**. La falta de profesionales con formación avanzada ha generado obstáculos significativos en la estructura pedagógica de los contenidos y en la capacidad de respuesta frente a casos clínicos de alta complejidad. Esta situación compromete la calidad de los programas, la satisfacción de los participantes y el posicionamiento institucional de la empresa.

Mediante un enfoque de investigación descriptivo, se busca: 1. identificar las áreas temáticas con mayor demanda de especialización, 2. caracterizar el perfil profesional del talento humano actual y 3. proponer estrategias para el fortalecimiento del recurso humano. Los resultados de este estudio proporcionarán una base sólida para orientar acciones concretas que mejoren la pertinencia de la oferta académica y consoliden la calidad educativa de la organización.

Palabras clave: *Cursos de formación, Fisioterapeutas especializados, Desarrollo profesional, Oferta académica, Diseño pedagógico.*

Abstract

This research analyzes the impact of the shortage of specialized physical therapists on the design and implementation of the academic offerings of the company Fisioterapia en Movimiento. The lack of professionals with advanced training has created significant obstacles in the pedagogical structure of the content and in the capacity to respond to highly complex clinical cases. This situation compromises the quality of the programs, participant satisfaction, and the company's institutional positioning.

Using a descriptive research approach, the study seeks to: 1. identify the thematic areas with the greatest demand for specialization, 2. characterize the professional profile of current human talent, and 3. propose strategies for strengthening human resources. The results of this study will provide a solid basis for guiding concrete actions that improve the relevance of the academic offerings and consolidate the organization's educational quality

Keywords:

Training courses; Specialized physiotherapists; Professional development; Academic offerings; Pedagogical design.

Introducción

La fisioterapia se ha consolidado como una disciplina esencial para la prevención, tratamiento y rehabilitación de múltiples condiciones físicas y neurológicas. Esta relevancia ha impulsado una creciente demanda de profesionales altamente capacitados, no solo para el ejercicio clínico, sino también para la formación continua. En este escenario, empresas como Fisioterapia en Movimiento desempeñan un papel crucial al ofrecer programas terapéuticos y cursos de actualización. Sin embargo, la sostenibilidad de estas iniciativas formativas depende de contar con talento humano especializado que posea dominio técnico y habilidades pedagógicas.

A pesar de la creciente demanda, Fisioterapia en Movimiento enfrenta una problemática recurrente: la escasez de fisioterapeutas especializados. Esta limitación ha afectado directamente la planificación y ejecución de sus programas, comprometiendo la calidad de los contenidos y la capacidad de respuesta ante casos clínicos complejos y demandas académicas avanzadas. Esta situación refleja una tendencia global alarmante: la escasez de fisioterapeutas, con una proporción de solo 3,9 profesionales por cada 10.000 habitantes (Davó, 2024). Esta cifra, muy por debajo de los estándares para una atención integral y oportuna, resalta la urgencia de abordar este desafío en el sector.

Ante esta realidad, la presente investigación busca analizar la incidencia de la falta de fisioterapeutas especializados en el desarrollo y la ejecución de los programas de formación de la empresa. Mediante un estudio descriptivo, este trabajo identificará áreas críticas, caracterizará el perfil del recurso humano y propondrá estrategias para el fortalecimiento profesional y organizacional. De esta forma, se busca contribuir a la consolidación de una oferta educativa pertinente, de calidad y con un impacto real en el desarrollo profesional de los fisioterapeutas.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema

La empresa Fisioterapia en Movimiento, especializada en el diseño y la ejecución de programas de formación continua para fisioterapeutas, se enfrenta a un desafío crucial para su crecimiento y sostenibilidad. A pesar de la creciente demanda de sus servicios, la compañía evidencia una limitada disponibilidad de fisioterapeutas con formación especializada.

Esta problemática no es exclusiva de la empresa, sino que refleja una tendencia global. A nivel mundial, existe una escasez de profesionales en los sistemas de salud pública, con una media de solo 3,9 fisioterapeutas por cada 10.000 habitantes, una cifra significativamente menor a la de otros profesionales de la salud (Davó, 2024). Esta situación ha generado un déficit de profesionales cualificados y ha impactado la calidad y accesibilidad de los servicios de rehabilitación, así como la oferta de formación especializada.

La escasez de talento especializado ha comenzado a afectar de manera directa las operaciones de Fisioterapia en Movimiento. En la fase de planificación, la empresa enfrenta dificultades para diseñar contenidos avanzados y estructurados de forma pedagógica. Durante la ejecución de los programas, esta limitación se traduce en una menor capacidad para responder a casos clínicos complejos o temas académicos avanzados. En última instancia, esta situación compromete la calidad de la oferta educativa y podría afectar la satisfacción de los clientes.

Por lo tanto, se hace indispensable analizar a fondo cómo la falta de fisioterapeutas especializados incide en los procesos internos de la empresa. El objetivo es proponer estrategias concretas que optimicen la gestión del recurso humano y, de esta manera, fortalezcan el impacto y la calidad de los programas y cursos que Fisioterapia en Movimiento ofrece a sus clientes.

¿Cómo incide la limitada disponibilidad de fisioterapeutas especializados en la calidad y la ejecución de los programas de formación que ofrece la empresa Fisioterapia en Movimiento?

Preguntas secundarias

¿Qué limitaciones o dificultades se han presentado en el diseño de los programas debido a la falta de personal especializado?

¿Qué estrategias ha implementado la empresa para compensar la falta de especialistas y cuál ha sido su efectividad?

¿Qué impacto tiene esta carencia en la imagen institucional, la competitividad y el crecimiento de la empresa en el sector salud?

2 Objetivos

Objetivo General

Analizar la incidencia de la falta de fisioterapeutas especializados en el desarrollo y ejecución de los programas y cursos de la empresa Fisioterapia en Movimiento, con el fin de proponer estrategias que optimicen la gestión del recurso humano y fortalezcan la calidad de la oferta académica

Objetivos Específicos

- Identificar las áreas temáticas y los tipos de casos clínicos en los que la falta de fisioterapeutas especializados impacta de manera más significativa la calidad del desarrollo y la ejecución de los programas de formación.
- Caracterizar el perfil profesional del talento humano actual y potencial para la empresa Fisioterapia en Movimiento, analizando las brechas existentes entre las competencias especializadas requeridas y las disponibles.

- Proponer estrategias de fortalecimiento del recurso humano y de gestión de contenidos que permitan a la empresa mitigar los efectos de la escasez de especialistas y optimizar la pertinencia y calidad de su oferta académica.

3 Justificación

La formación continua en fisioterapia es un pilar fundamental para garantizar la calidad de la atención en salud, respondiendo a las exigencias de un entorno clínico y académico en constante evolución. Las empresas dedicadas a la capacitación profesional tienen la responsabilidad de diseñar contenidos basados en evidencia científica y orientados a mejorar el desempeño de los fisioterapeutas. No obstante, este objetivo se ve comprometido cuando la empresa no cuenta con el talento humano idóneo, específicamente con especialistas capaces de liderar procesos formativos con un enfoque pedagógico y técnico.

La empresa Fisioterapia en Movimiento ha evidenciado que la escasez de profesionales con formación avanzada limita de manera significativa la planificación y ejecución de sus programas. Esta problemática impacta negativamente su competitividad, la percepción de valor de los estudiantes y la eficacia de sus intervenciones educativas. Además, el déficit de especialistas compromete la posibilidad de expandir la oferta académica y alcanzar los objetivos estratégicos de la organización.

La presente investigación se justifica en su pertinencia práctica, social y académica. A nivel práctico, permitirá generar un diagnóstico profundo sobre cómo esta problemática incide en los procesos internos de la organización, lo que facilitará la toma de decisiones informadas para optimizar la gestión del recurso humano y la oferta de servicios. A nivel social y académico, el estudio tiene el potencial de proponer estrategias replicables en otras instituciones del sector salud que enfrentan desafíos similares, contribuyendo así al fortalecimiento del talento humano en fisioterapia. En última instancia, esta investigación promueve una educación continua pertinente, ética y alineada con los

estándares nacionales e internacionales, lo cual es de gran valor para el desarrollo profesional de los fisioterapeutas en el país.

CAPÍTULO II

4 Marco Referencial

Marco conceptual

A nivel internacional, la escasez de fisioterapeutas es un problema de salud pública significativo, advertido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que compromete la capacidad de respuesta de los sistemas sanitarios frente a las crecientes demandas de rehabilitación. Datos recientes indican un promedio global de tan solo 3,9 fisioterapeutas por cada 10.000 habitantes (Davó, 2024), una proporción notablemente inferior a la de otras profesiones sanitarias. Esta escasez no solo genera barreras de acceso y brechas en la atención oportuna, sino que agrava la falta de profesionales con formación especializada en áreas de alta complejidad, como lesiones neurológicas o medicina deportiva. Este déficit representa un desafío directo para las empresas de formación, ya que el talento humano disponible a menudo carece de las competencias avanzadas necesarias para impartir cursos de alta calidad.

Es en este contexto que la formación y actualización continua cobran un papel fundamental. Este proceso permanente de perfeccionamiento y actualización profesional es crucial para garantizar que los conocimientos y habilidades en fisioterapia estén alineados con los avances científicos y tecnológicos. Para una entidad como Fisioterapia en Movimiento, la calidad de la oferta educativa depende críticamente de la calidad de su cuerpo docente. La actualización educativa es un componente clave, pues asegura que tanto los contenidos como las metodologías pedagógicas sean pertinentes y dinámicos. Por lo tanto, la escasez de especialistas incide directamente en la capacidad de la organización para ofrecer una oferta educativa que responda a las demandas del entorno y mantenga la excelencia en sus programas.

De esta manera, la falta de talento humano especializado genera un impacto organizacional que hace referencia a las consecuencias en la eficiencia y los resultados de la entidad. En el caso de Fisioterapia en Movimiento, esta problemática se manifiesta en varios aspectos clave:

- **Productividad y ejecución:** Dificultad para diseñar y ejecutar programas con la profundidad técnica necesaria.
- **Calidad y reputación:** Afecta la percepción de valor de los estudiantes y disminuye la competitividad de la empresa en el mercado.
- **Crecimiento estratégico:** Limita la capacidad para expandir la oferta de cursos y alcanzar objetivos a largo plazo.

Evaluar este impacto es crucial para identificar las áreas más críticas y diseñar estrategias de mejora sostenibles que aseguren la calidad educativa. Así, la actualización educativa se convierte en un puente entre las exigencias del sistema de salud y las capacidades institucionales de formación y actualización, estas cobran un papel fundamental en temas de salud ya que hace referencia al proceso permanente de perfeccionamiento y actualización profesional. En el campo de la fisioterapia, este proceso es crucial para garantizar que los conocimientos y habilidades estén alineados con los avances científicos y tecnológicos. Para las empresas como Fisioterapia en Movimiento, la calidad de esta formación depende fundamentalmente de la calidad de su cuerpo docente. La actualización educativa es un componente clave de este proceso, ya que asegura que los contenidos y las metodologías pedagógicas sean pertinentes y dinámicas. Por lo tanto, la escasez de profesionales especializados incide directamente en la capacidad de una organización para ofrecer una oferta educativa que responda a las demandas del entorno y mantenga la calidad de sus programas. De esta manera poder generar

Un impacto organizacional el cual hace referencia a las consecuencias que una situación específica, como la falta de talento humano especializado, tiene en la eficiencia y los resultados de una entidad. En el caso de Fisioterapia en Movimiento, esta problemática incide en varios aspectos:

- **Productividad y ejecución:** Se manifiesta en la dificultad para diseñar y ejecutar programas con la profundidad técnica necesaria.
- **Calidad y reputación:** Afecta la percepción de valor de los estudiantes y la competitividad de la empresa en el mercado.
- **Crecimiento estratégico:** Limita la capacidad de la organización para expandir su oferta de cursos y alcanzar sus objetivos a largo plazo.

Evaluar este impacto es crucial para identificar las áreas más críticas y diseñar estrategias de mejora sostenibles.

5 Marco contextual

Fisioterapia en Movimiento nació como un proyecto académico en Mayo del 2015 con el propósito de compartir el conocimiento y fortalecer la Fisioterapia en Colombia, la gran acogida en redes sociales motivó a sus fundadores para que un año después se creará la empresa con el mismo nombre que nació en redes sociales.

En 6 años de trayectoria se ha consolidado como una empresa líder en Latinoamérica en la generación de contenido de valor para la comunidad de Fisioterapeutas hispanohablantes, hoy cuenta con un amplio portafolio de productos académicos enmarcados en 7 Rutas de aprendizaje ligadas a las diferentes áreas de formación en Fisioterapia.

Misión:

Compartir el conocimiento y brindar una educación de excelente calidad a toda la comunidad académica de fisioterapia en movimiento en Latinoamérica y España.

Visión 2024 – 2029

En el año 2025 nos consolidaremos como la empresa de educación e fisioterapia más grande de América latina y España, gracias al uso de las redes sociales y la tecnología que nos permiten llegar a cada rincón de habla hispana con nuestros productos y servicios.

Valores corporativos

- Principios de trabajo - Valores
- Usar racionalmente los recursos físicos y económicos, evitar sobrecostos o malgastar recursos.
- Hacer lo que nos apasiona para hacerlo bien y con amor.
- Priorizar lo importante para enfocarnos en el logro de los objetivos (Evaluar constantemente que acciones eliminar, automatizar o delegar).
- Agradecer y felicitar, valorar el trabajo de los demás.
- Compromiso con el logro de los objetivos y alcanzar las metas definidas en cada área.
- Comunicación asertiva para identificar fortalezas y oportunidades de mejora.

Plan Estratégico 2024 – 2026

“El plan estratégico como forma de diferenciarse”

Objetivo 2024 - 2026

Consolidar a Fisioterapia en Movimiento como una empresa rentable y de alta calidad en la educación, con oferta de formaciones online en habla hispana y habla portuguesa, formaciones presenciales en Colombia, México, Ecuador, Chile, Guatemala y Costa Rica.

Tabla 1 Planificación estratégica por áreas funcionales

Retos o metas 2025

La siguiente tabla presenta la planificación estratégica por áreas funcionales de la empresa para el año 2025, organizada por trimestres. En ella se detallan los objetivos, metas y acciones específicas de cada dirección: Académica, Tecnología (Página Web), Marketing y Ventas, Finanzas y Administración, junto con la proyección de metas de ventas trimestrales.

Dirección académica	Página Web y tecnología	Marketing, redes sociales y equipo comercial	Finanzas y administración	Meta ventas
Q1 Enero a Marzo de 2025	Q1 Enero a Marzo de 2025	Q1 Enero a Marzo de 2025	Q1 Enero a Marzo de 2025	
Evaluar las formaciones presenciales y online cada 8 días y contactar a los estudiantes insatisfechos para identificar oportunidades de mejora. Buscando lograr NPS iguales o superiores a 90.	Lograr 55.000 visitas mensuales a la página web.	Tener en redes sociales ventas sostenidas de 80 millones. Usar todas las herramientas y estrategias de manychat para aumentar el flujo de clientes y aumentar las ventas.	Continuar con el plan financiero 50-50 de ingresos y egresos. Hacer ajustes y pasar en el próximo trimestre a 45-55.	
Grabación de certificaciones en	Mantener actualizada la página web con los	Tener ventas de 240 millones mensuales con el	Acciones de bienestar laboral para todos los	
	Tener ventas sostenidas de 40 millones	Estudiar la implementación de la inteligencia	Acciones de cliente externo: 1.Sacar	280 M
	Hacer pruebas de mínimo producto viable	Estudiar la posibilidad de implementar un nuevo	Conseguir nueva sede de Fisioterapia en	
			Evaluar escuela de educación técnicas vs	
Q2 - Abril a Junio de 2025	Q2 - Abril a Junio de 2025	Q2 - Abril a Junio de 2025	Q2 - Abril a Junio de 2025	
Realizar nuevos estudios de mercado para	Lograr 70.000 visitas mensuales a la página	Tener en redes sociales ventas sostenidas de 110	Continuar con el plan financiero 50-50 de	
Hacer estudio de oferta-demanda de los	Tener ventas sostenidas de 50 millones	Tener ventas de 260 millones mensuales con el	Acciones de bienestar laboral para todos los	
Automatizar los foros académicos para que	Hacer la página web para habla portuguesa	Contratar ejecutivos comerciales en habla	Acciones de cliente externo: 1.Sacar	310M
Evaluar las formaciones presenciales y online			Hacer formación en blindaje financiero para	
			Realizar análisis legal y financiero de la	
			Conseguir nueva sede de Fisioterapia en	
			Evaluar escuela de educación técnicas vs	
Q3 - Julio a septiembre de 2025	Q3 - Julio a septiembre de 2025	Q3 - Julio a septiembre de 2025	Q3 - Julio a septiembre de 2025	
Lanzamiento de nuevas formaciones	Lograr 85.000 visitas mensuales a la página	Tener en redes sociales ventas sostenidas de 120	Continuar con el plan financiero 50-50 de	
Realizar nuevas grabaciones online para	Tener ventas de 60 millones mensuales en	Tener ventas de 280 millones mensuales con el	Hacer seguimiento a las acciones de cliente	
Iniciar proceso de edición y montaje de habla	Lograr ventas de 10 millones mensuales en	Lograr ventas de 50 millones con equipo		400 M
Grabar certificación en neuromodulación				
Lograr NPS iguales o superiores a 90.				
Hacer estudio de mercado de homologación				

Restos o metas del año 2025. (2025). Archivo interno de Fisioterapia en movimiento.

Sector de la economía

La fisioterapia, y por lo tanto "Fisioterapia en Movimiento", pertenece al sector de la salud. Esto se debe a que la fisioterapia es una profesión del área de la salud que se enfoca en la promoción de la salud y la rehabilitación a través de la evaluación, diagnóstico y tratamiento de condiciones que afectan el movimiento.

Tabla 2: Trayectoria



Trayectoria de Fisioterapia en Movimiento. 2016. Fisioterapia en movimiento. Página web.

<https://fisioterapiaenmovimiento.com/quienes-somos/>

Tabla 3: Estructura Organizacional, Organigrama

La estructura organizacional presentada refleja la distribución jerárquica y funcional de la empresa, la cual se encuentra liderada por la Gerencia General, encargada de la dirección estratégica y la toma de decisiones. Bajo su supervisión se articulan cuatro áreas fundamentales: Dirección Administrativa, Dirección Académica, Dirección de Tecnología y Dirección Comercial



Estructura Organizacional. Estructura Organizacional. (2018). Archivo interno de Fisioterapia en movimiento.

Personas en la compañía

Total, empleados directos: **20**

Contrato a término indefinido: **18**

Contrato a término fijo: **1**

Practicante SENA: **1**

Personas por outsourcing: **2**

Total, de personas: 42

Tabla 4: Datos Demográficos

Las siguientes imágenes presentan la distribución geográfica y el alcance internacional de la empresa en la formación continua de fisioterapeutas. En ellas se evidencia la presencia en distintos países de Suramérica, Centroamérica y Europa, destacando una participación significativa en Colombia, México, Argentina, Perú y España. Estos datos reflejan el posicionamiento de la organización como referente en educación especializada, con un crecimiento sostenido y una comunidad profesional en expansión a nivel global

SURAMERICA	172847
Colombia	40,238
Venezuela	22,749
Ecuador	14,009
Peru	26,101
Chile	15,566
Argentina	36,301
Uruguay	2,779
Paraguay	5,706
Bolivia	3,338
CENTRO AMERICA	153721
Mexico	102,234
Costa Rica	4,102
Dominicana	8,718
Panama	3,423
Puerto rico	2,555
Guatemala	14,379
Honduras	7,924
Nicaragua	5,197
Salvador	5,189
ESPAÑA	37,861
TOTAL	364430

Principales países en donde estamos posicionados como empresa líder en formación de educación continua para fisioterapeutas.



Datos demográficos. Datos demográficos. (2025). Archivo interno de Fisioterapia en movimiento.

6 Marco Legal

Marco Legal colombiano aplicable a la Fisioterapia y la Educación Superior.

Nombre del documento	Título	Detalle
Ley 528 de 1999	Por la cual se reglamenta el ejercicio de la fisioterapia en Colombia	<p>Establece los principios, requisitos y condiciones para el ejercicio legal de la fisioterapia en el país. Define al fisioterapeuta como un profesional del área de la salud con formación universitaria, autónomo y con capacidad para participar en procesos de prevención, diagnóstico, intervención y rehabilitación del movimiento humano.</p> <p>Artículos relevantes:</p> <p>Artículo 3: Define las competencias generales del fisioterapeuta, incluyendo la atención a poblaciones específicas y condiciones complejas, lo cual exige formación especializada.</p> <p>Artículo 5: Determina que el ejercicio profesional debe realizarse con calidad científica,</p>

		<p>ética y técnica, resaltando la importancia de la formación continua.</p> <p>Artículo 27: Indica que las instituciones formadoras deben contar con personal idóneo, con competencias técnicas y pedagógicas para garantizar la calidad educativa.</p>
Decreto 1330 de 2019	Reglamenta la educación superior en Colombia	Regula aspectos relacionados con la calidad de la educación superior, incluyendo la oferta de programas de formación continua, diplomados y cursos de actualización. Establece lineamientos para asegurar la pertinencia, calidad académica y evaluación constante de los programas educativos.

7 Marco Teórico

La formación continua en el campo de la salud ha cobrado especial relevancia en los últimos años debido al acelerado avance de la ciencia, la tecnología y las demandas sociales. En particular, la fisioterapia requiere procesos constantes de actualización que permitan a los profesionales responder de manera efectiva a los retos de la rehabilitación, la prevención y la promoción de la salud. Estudios previos han señalado que la calidad de los programas de formación depende en gran medida de la idoneidad de los docentes y del enfoque pedagógico adoptado. En este contexto, las instituciones educativas enfrentan el reto de asegurar que su talento humano cuente con las competencias necesarias para garantizar una enseñanza pertinente y de calidad.

En el año 2020, la humanidad vivió una transformación sin precedentes a causa de la pandemia por COVID-19, que influyó profundamente los ámbitos social, cultural y educativo. Las instituciones educativas y empresas de todos los niveles se vieron obligadas a reinventarse, adoptando herramientas tecnológicas y metodologías de enseñanza virtual.

La pandemia ha impactado en la formación de los fisioterapeutas de múltiples maneras, siendo la formación práctica y el uso del aprendizaje en línea las más apremiantes. Sin embargo, este rápido cambio también ha creado oportunidades para volver a evaluar las bases de la formación profesional, para revisar el plan de estudios y los resultados del aprendizaje, y para buscar los enfoques óptimos de enseñanza, aprendizaje y evaluación para ofrecer programas más flexibles que maximicen el uso de las tecnologías en línea y que conserven la calidad de las experiencias de aprendizaje. (World Physiotherapy, 2021)

Este cambio repentino evidenció tanto las brechas digitales existentes como la capacidad de adaptación de docentes y estudiantes frente a una nueva realidad. La educación dejó de ser un espacio exclusivamente presencial para convertirse en un proceso flexible, mediado por la tecnología y enfocado en la autonomía del aprendizaje, marcando así un antes y un después en la forma de enseñar y aprender en todo el mundo. “A lo largo de la historia, la Fisioterapia ha estado siempre al lado de las personas que padecen diferentes situaciones de discapacidad, y ante las grandes crisis mundiales ha sabido aprovechar la oportunidad para crecer y desarrollarse profesional y científicamente” (Liza Paz, 2020).

Esto influyó a que las instituciones educativas y de formación profesional, como Fisioterapia en Movimiento, crecieran significativamente con la responsabilidad de ofrecer programas que aseguren calidad académica, pertinencia de los contenidos y cualificación docente. Cuando no se dispone de fisioterapeutas especializados,

A nivel global, existe una escasez de fisioterapeutas en los sistemas de salud pública, lo que ha generado desigualdades en el acceso a la rehabilitación. En promedio, hay solo 3,9 fisioterapeutas por cada 10.000 habitantes, muy por debajo de la proporción de médicos y enfermeras. Es fundamental aumentar la presencia de fisioterapeutas en los sistemas de salud pública para mejorar la calidad y accesibilidad de los servicios de rehabilitación. (Davó, 2024)

Cuando esto se ve comprometido, afecta no solo la formación de los profesionales en formación, sino también la reputación y sostenibilidad de las organizaciones emergentes.

Esto contrasta con la situación en muchos países desarrollados, donde los programas de formación profesional continua son más accesibles y están mejor ubicados, y donde recientemente se ha incluido en los planes de estudio contenido educativo preprofesional que promueve el uso de la evidencia científica en la práctica diaria (Robinson Ramírez Vélez, 2015).

La actualización permanente no solo incrementa la calidad en la atención a los pacientes, sino que también contribuye al posicionamiento del profesional en el mercado laboral y al cumplimiento de las exigencias legales (Congreso de la República de Colombia, Reglamentado por el Decreto 1229 de 1993). “Ley 30 de 1992 la presente ley, garantiza la autonomía universitaria, y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la educación superior que rigen la práctica de la fisioterapia en Colombia.”

La calidad educativa en la formación de fisioterapeutas constituye un pilar fundamental para garantizar la idoneidad, la ética y la excelencia en la atención a las necesidades de salud de la población a su vez mejorando la calidad en los servicios de salud en Colombia como indican, (Trujillo Losada Fernando, 2022). Quienes sostienen que la calidad educativa depende en gran medida del desarrollo profesional docente y de la formación continua del profesorado. Desde su perspectiva, el educador debe ser un agente transformador, capaz de vincular la práctica pedagógica con la realidad social y profesional de sus estudiantes.

Sin embargo, una de las carencias latentes en el área de fisioterapia es la falta de espacios adecuados, infraestructura y herramientas terapéuticas que permitan al fisioterapeuta realizar una práctica adecuado en los pacientes con los elementos adecuados. Como lo expone Sara Hazzard subdirectora de la asociación (The Guardian , 2025)

Cinco años después de la pandemia, resulta alarmante que los espacios de rehabilitación sigan siendo relegados y retirados sistemáticamente a los equipos de fisioterapia, que se ven obligados a prestar atención en los pasillos, estos espacios vitales son donde las personas aprenden a caminar de nuevo, se recuperan de sucesos catastróficos como un ictus y reconstruyen su identidad y su vida tras una cirugía con dignidad.

El testimonio de Hazzard pone en evidencia que mientras aumenta la demanda de atención rehabilitadora a causa del envejecimiento poblacional, las enfermedades crónicas y las secuelas después del COVID, los equipos de fisioterapia enfrentan limitaciones por falta de inversión y condiciones laborales precarias. La ausencia de espacios adecuados no solo dificulta el trabajo profesional, sino que vulnera la dignidad y la seguridad del paciente, al impedir una recuperación integral y humanizada. Esta falta de inversión contrasta con la realidad global, en la que el envejecimiento poblacional y las enfermedades crónicas han convertido la rehabilitación en una prioridad sanitaria de alcance mundial.

El rápido crecimiento de la demanda del mercado de servicios de rehabilitación médica está impulsado por varios factores. A nivel mundial, hay más de mil millones de personas que viven con algún tipo de discapacidad, lo que subraya la necesidad de servicios de rehabilitación accesibles. (Astuteanalytica, 2024).

Fisioterapia en Movimiento es una empresa dedicada a la prestación de servicios integrales de rehabilitación física, funcional y preventiva. Su labor se centra en la atención personalizada, el acompañamiento terapéutico y la promoción de hábitos saludables que favorezcan la recuperación y el mantenimiento de la movilidad corporal comprometidos con la actualización continua y el uso de técnicas basadas en la evidencia científica. A través de programas de intervención diseñados según las necesidades específicas de cada paciente, todo esto se realiza bajo la modalidad virtual, desde el nacimiento de la empresa hace aproximadamente 14 años siempre ha funcionado bajo una metodología cien por ciento virtual.

La UNESCO destaca que el aprendizaje digital puede transformar las prácticas docentes, mejorar la calidad y la sostenibilidad de la educación superior. Un diseño de aprendizaje digital se define como un plan didáctico que integra la tecnología digital para apoyar los procesos de aprendizaje del alumnado y lograr una alineación constructiva entre los resultados de aprendizaje, las actividades de enseñanza y aprendizaje, y los métodos de retroalimentación y evaluación. (Unesco, 2025)

La fisioterapia desempeña un papel fundamental en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la recuperación funcional de las personas. Su importancia radica en que ayuda a mantener, restaurar o mejorar la capacidad física afectada por lesiones, enfermedades o el envejecimiento. A través de intervenciones basadas en la evidencia científica, el fisioterapeuta contribuye no solo a la rehabilitación, sino también al bienestar integral del individuo, como dijo el científico y creador Moshe Feldenkrais del Método Feldenkrais, una técnica terapéutica basada en la conciencia corporal y el movimiento “El movimiento es vida, y la vida es un proceso de movimiento continuo.”

8 Diseño metodológico

Línea de investigación

La presente investigación se articula directamente con la línea institucional de Innovaciones Sociales y Productivas, enfocándose en la dualidad del impacto: el mejoramiento de la productividad organizacional y el desarrollo social del talento humano en el sector salud. Se busca generar conocimiento aplicado para fortalecer las capacidades profesionales mediante estrategias de gestión que aseguren la calidad, pertinencia y sostenibilidad de los programas de formación continua. Específicamente, dentro de la sublínea Gestión Estratégica para la Globalidad, el estudio aborda el reto de alinear la administración del talento con los contextos mundiales, caracterizados por la escasez de

especialistas en Fisioterapia y la urgencia de innovación educativa. Las acciones propuestas están orientadas a fortalecer la gestión del recurso humano, lo cual se traduce en una mayor competitividad institucional y facilita la transferencia de conocimiento en el ámbito internacional.

Finalmente, el proyecto se centra en la temática de Gerencia del Talento Humano. El estudio analiza de manera directa cómo la planificación, capacitación y especialización del personal docente impacta crucialmente la efectividad y calidad de los programas académicos en Fisioterapia. La investigación, al proponer estrategias de optimización de la gestión del talento, contribuye directamente al desarrollo de prácticas de liderazgo y formación continua que están rigurosamente alineadas con los objetivos de calidad y estratégicos de la institución.

9 Eje temático

El eje temático se orienta al fortalecimiento de las capacidades estratégicas y de gestión del talento humano en contextos organizacionales dinámicos y globalizados.

Programa	Línea de Investigación Institucional	Sublínea de investigación	Temática
Especialización en Gerencia del Talento Humano	Innovaciones Sociales y Productivas	Gestión Estratégica para la Globalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia del Talento Humano • Gestión y Desarrollo del Talento Humano Especializado • Calidad Académica y Sostenibilidad en la Formación Continua • Estrategias de Innovación Organizacional

Eje temático 2025. Elaboración propia.

Enfoque de investigación y paradigma investigativo (cualitativo, cuantitativo).

La presente investigación se aborda desde un enfoque cualitativo, ya que su objetivo principal es comprender en profundidad (no cuantificar) los fenómenos inherentes a la gestión académica y organizacional. Este enfoque permitirá explorar las experiencias, percepciones y significados que los actores de la institución "Fisioterapia en Movimiento" le otorgan a la problemática de la escasez de talento humano especializado.

El estudio se sustenta en el paradigma interpretativo. Este marco filosófico es idóneo dado que busca acceder a la realidad social construida por los participantes. Bajo este paradigma, se procurará interpretar la incidencia de la falta de fisioterapeutas especializados, no como un dato estadístico, sino como una situación compleja que afecta los procesos y la toma de decisiones dentro de la organización.

Diseño de Investigación: No Experimental - Descriptivo

El diseño de esta investigación es de naturaleza no experimental. Esta elección se debe a que el estudio se limita a la observación y el análisis de la situación existente (la escasez de fisioterapeutas especializados y su impacto en la oferta académica de la empresa "Fisioterapia en Movimiento") en su contexto real, sin manipulación intencional de variables ni aplicación de tratamientos o intervenciones. Específicamente, se adopta un diseño no experimental transaccional descriptivo. Este diseño se centra en caracterizar y describir las propiedades y las dinámicas que comprometen la gestión académica y organizacional, en un momento único de tiempo. El análisis riguroso de la información recolectada permitirá la interpretación de la realidad tal como se presenta y servirá como base empírica para la formulación de propuestas concretas de mejora.

En cuanto al alcance, la investigación es de naturaleza descriptiva, pues se centró en especificar y caracterizar detalladamente las dimensiones de la gestión académica y organizacional que se ven

comprometidas. El propósito es generar un diagnóstico claro de la situación actual para, posteriormente, proponer estrategias concretas de mejora (propósito del estudio).

10 Población

Población y Unidades de Análisis

La unidad de estudio central de esta investigación es la empresa "Fisioterapia en Movimiento". Sin embargo, la población objetivo se segmenta en dos grupos clave de los cuales se extraerá la información:

1. **Unidades Organizacionales (Unidades de Análisis Cualitativo):** Conformada por el personal administrativo y académico (directores, coordinadores) de la empresa, quienes poseen la información estratégica sobre la gestión del talento y la oferta académica.
2. **Unidades Focales (Público Objetivo):** Constituida por los fisioterapeutas profesionales (clientes o potenciales clientes) que representan el público objetivo de la formación continua, y quienes experimentan la problemática de la escasez de especialización.

Muestra para el Estudio de Caso Organizacional

La muestra de estudio fue de tipo no probabilístico, intencional o por conveniencia. La selección de los participantes se fundamenta en su pertinencia estratégica y el conocimiento directo que poseen sobre el fenómeno investigado, asegurando una visión integral de la problemática.

Esta primera muestra (Muestra Organizacional Clave) está conformada por cuatro (4) personas de la empresa "Fisioterapia en Movimiento", con el propósito de aplicarles técnicas de recolección cualitativas (entrevistas a profundidad) según sus roles:

1 Personal Directivo o Gerencial: Para comprender las decisiones de gestión del talento y el impacto estratégico.

1 Personal Académico o Docente: Para evaluar la incidencia de la escasez en el diseño curricular y la calidad de los cursos.

1 Fisioterapeuta Clave del Equipo: Para analizar las necesidades de desarrollo profesional y las percepciones operacionales.

1 Personal Administrativo: Para analizar el impacto de la problemática en las operaciones diarias y la logística de la organización.

11 Fuentes técnicas e instrumentos

La técnica principal para la recolección de información con la Muestra Organizacional Clave será la Entrevista a Profundidad.

El instrumento a utilizar es un Guion de Entrevista Semi-estructurada. Este guion se compone principalmente de preguntas abiertas que facilita una indagación profunda de las experiencias, percepciones y opiniones de los participantes. El objetivo es capturar el significado contextualizado de la problemática, particularmente en lo relacionado con la gestión del talento, la actualización profesional, y la calidad académica dentro de "Fisioterapia en Movimiento".

12 Análisis y tratamiento de datos.

Regula el tratamiento de datos personales en Colombia, garantizando derechos a los titulares y estableciendo obligaciones para los responsables del tratamiento.

La Ley 1581 de 2012 tiene como objetivo desarrollar el derecho constitucional de las personas a conocer, actualizar y rectificar la información que se haya recogido sobre ellas en bases de datos. También busca proteger otros derechos, libertades y garantías constitucionales relacionados con la información personal.

13 Plan de acción del proyecto

Objetivos Específicos	Actividades	Técnicas de investigación	Fuentes de investigación	Resultados
Identificar las áreas temáticas y los tipos de casos clínicos en los que la falta de fisioterapeutas especializados impacta de manera más significativa la calidad del desarrollo y la ejecución de los programas de formación.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar entrevistas semiestructuradas a fisioterapeutas y coordinadores académicos. Analizar los programas de formación vigentes en la empresa. Revisar literatura científica sobre especialización en fisioterapia y su relación con la calidad educativa. Sistematizar la información obtenida en matrices de análisis. 	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista semiestructurada. Análisis documental. Observación indirecta de programas formativos. 	<ul style="list-style-type: none"> Fisioterapeutas docentes y coordinadores académicos de la empresa Fisioterapia en Movimiento. Documentos institucionales y planes de estudio. Artículos científicos, revistas académicas y fuentes digitales actualizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de las áreas clínicas con mayor afectación por la falta de especialistas (neurológica, respiratoria, deportiva, etc.). Detección de vacíos temáticos en los programas. Propuesta de estrategias para mejorar la calidad y pertinencia de la formación.

Objetivos Específicos	Actividades	Técnicas de investigación	Fuentes de investigación	Resultados
<p>Caracterizar el perfil profesional del talento humano actual y potencial para la empresa Fisioterapia en Movimiento, analizando las brechas existentes entre las competencias especializadas requeridas y las disponibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y análisis de las hojas de vida del personal actual. • Aplicación de entrevistas semiestructuradas a los fisioterapeutas y coordinadores académicos. • Elaboración de una matriz comparativa entre las competencias requeridas y las disponibles. • Sistematización de la información obtenida y elaboración del informe diagnóstico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista semiestructurada. • Análisis documental de perfiles y hojas de vida. • Observación indirecta de desempeño profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fisioterapeutas vinculados a la empresa y candidatos potenciales. • Documentos institucionales: descripciones de cargo, planes de formación y registros académicos. • Artículos científicos y fuentes académicas sobre perfiles y competencias en fisioterapia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los niveles de formación y experiencia del talento humano. • Determinación de brechas entre las competencias requeridas y las existentes. • Diagnóstico del potencial de desarrollo profesional en la empresa. • Base para formular estrategias de fortalecimiento y capacitación especializada.

Objetivos Específicos	Actividades	Técnicas de investigación	Fuentes de investigación	Resultados
<p>Proponer estrategias de fortalecimiento del recurso humano y de gestión de contenidos que permitan a la empresa mitigar los efectos de la escasez de especialistas y optimizar la pertinencia y calidad de su oferta académica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los resultados obtenidos en la caracterización del talento humano y las brechas de especialización. • Realizar mesas de trabajo y grupos focales con fisioterapeutas y directivos académicos. • Diseñar propuestas de formación continua, actualización profesional y vinculación de especialistas externos. • Elaborar un plan de fortalecimiento académico y pedagógico basado en las necesidades detectadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de resultados. • Grupo focal. • Entrevista colectiva y revisión documental. • Análisis cualitativo de la información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Directivos, fisioterapeutas docentes y personal administrativo de la empresa. • Resultados de entrevistas y encuestas previas. • Documentos institucionales y políticas de desarrollo académico. • Fuentes académicas sobre gestión del talento y calidad educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formulación de estrategias viables para fortalecer el recurso humano especializado. • Diseño de un plan de formación continua y actualización profesional. • Propuestas de mejora curricular y gestión de contenidos académicos. • Incremento de la calidad y pertinencia de la oferta educativa de la empresa.

14 Resultados y discusiones

Análisis de Resultados

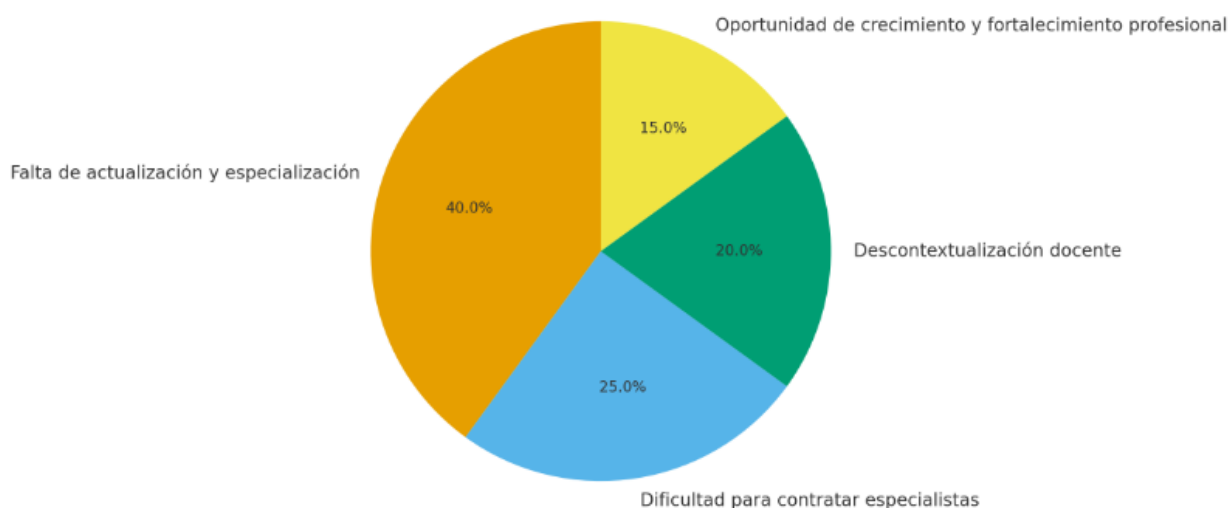
Objetivo 1: El análisis temático reveló dos categorías principales en la percepción del impacto: 1) Dificultad en la Gestión Curricular y 2) Oportunidad Estratégica. Los participantes coinciden en que la escasez de especialistas repercute en la profundidad y pertinencia del contenido, dificultando la actualización de los programas en áreas de alta demanda clínica (neurológica, respiratoria, deportiva). Simultáneamente, la mayoría de los entrevistados perciben esta escasez como una ventaja competitiva para la empresa, al permitirles ser pioneros en la formación de alto impacto y llenar un vacío de mercado.

Discusión:

Los hallazgos de este primer objetivo validan la premisa inicial del estudio: existe una relación directa entre la disponibilidad de talento humano especializado y la calidad de la oferta académica. La preocupación sobre la pertinencia y la generalidad del contenido (Montoya, Osorio) resuena con los principios de la Gestión del Talento Humano, donde la especialización del docente es un pilar de la calidad educativa.

Adicionalmente, la percepción de la escasez como una "oportunidad estratégica" (Franco Monedero; Reyes Durango) es consistente con el enfoque de la Gestión Estratégica para la Globalidad. Esto sugiere que, en lugar de ser un impedimento, la falta de especialistas puede ser el motor para el desarrollo de modelos innovadores de capacitación interna (formación continua), transformando el problema de escasez en una estrategia de diferenciación curricular

Impacto de la falta de fisioterapeutas especializados en la calidad de los programas de formación



Elaboración propia

- **40 %:** Falta de actualización y especialización.
- **25 %:** Dificultad para contratar especialistas.
- **20 %:** Descontextualización docente.
- **15 %:** Oportunidad de crecimiento y fortalecimiento profesional.

Este gráfico refleja visualmente cómo la falta de actualización y especialización es el factor con mayor incidencia en la calidad de los programas de formación, seguido de los retos en contratación y la descontextualización del personal docente, aunque también se perciben oportunidades de mejora y desarrollo institucional.

Objetivo 2: Caracterizar el perfil profesional del talento humano actual y potencial para la empresa Fisioterapia en Movimiento, analizando las brechas existentes entre las competencias especializadas requeridas y las disponibles.

- **¿Qué acciones considera prioritarias para fortalecer la formación especializada y atraer a más fisioterapeutas con alto nivel técnico y científico al ámbito académico?**

- **María Montoya Osorio**

Es fundamental promover alianzas con instituciones hospitalarias, centros de investigación y universidades que permitan la actualización constante de los profesionales. Además, deben crearse incentivos académicos y económicos para quienes poseen estudios de posgrado o experiencia investigativa. Implementar programas de mentoría, becas para formación avanzada y proyectos colaborativos con impacto social puede motivar a los fisioterapeutas a vincularse al entorno docente con un compromiso genuino hacia la excelencia educativa.

- **Diana Marcela Franco Monedero**

Las acciones son tener productos de alta calidad con investigación previas y exhaustivas del mercado y los competidores, y realizar campañas agresivas de marketing que cautiven y atraigan al personal correcto.

- **Felipe Flórez Acevedo**

Es muy importante el papel de las empresas de formación continua, ya que son estas empresas, las que mantienen actualizado a los Fisioterapeutas. De la mano de esto, los docentes actuales deben de seguir indagando las últimas tendencias, para poder traerlas a las profesiones en Fisioterapia

- **Joham Reyes Durango**

Es esencial la formación y actualización académica de los docentes para brindar la mejor educación a nuestros estudiantes.

Análisis

A partir de las entrevistas realizadas, se evidencia un consenso general sobre la relevancia de la formación continua como herramienta esencial para mantener y elevar la calidad educativa en la empresa Fisioterapia en Movimiento. Los participantes coinciden en que la actualización profesional permanente

es el medio más efectivo para contrarrestar la escasez de fisioterapeutas especializados y garantizar la pertinencia académica de los programas.

se concluye que la empresa debe consolidar estrategias institucionales de actualización docente, tales como talleres interdisciplinarios, convenios con centros de investigación, programas de formación virtual y comunidades de aprendizaje. Estas acciones no solo fortalecerían las capacidades del talento humano, sino que también contribuirían a una mayor competitividad y excelencia académica dentro del campo de la fisioterapia.

Objetivo 3: Proponer estrategias de fortalecimiento del recurso humano y de gestión de contenidos que permitan a la empresa mitigar los efectos de la escasez de especialistas y optimizar la pertinencia y calidad de su oferta académica.

¿De qué manera esta escasez afecta la planeación y ejecución de los cursos, tanto en su contenido como en la metodología utilizada?

- **María Montoya Osorio**

La escasez de especialistas condiciona la planeación curricular, pues muchas veces se deben redistribuir cargas académicas entre docentes generalistas. Esto reduce la posibilidad de incorporar metodologías activas basadas en la evidencia, simulaciones clínicas o estudios de caso avanzados. Además, puede limitar la interdisciplinariedad y la innovación pedagógica, haciendo que los cursos se centren más en la teoría que en la práctica aplicada, lo cual impacta la calidad y la motivación del aprendizaje.

- **Diana Marcela Franco Monedero**

En el primer eje diría que la búsqueda de talentos es más compleja y profunda, incluso trayendo personal de otros países, y en el eje de estudiantes cuando planeamos estos temas siempre es abriendo oportunidades y camino a los FT en nuestro país y en Latam.

- **Felipe Flórez Acevedo**

Si, la afecta, porque cuando se planean cursos, se necesitan Fisioterapeutas interesados en continuar con su formación, en seguir alimentando su hoja de vida, ya que si no se alcanza un quorum es inviable hacer eventos.

- **Joham Reyes Durango**

En algunos casos tarda más tiempo conseguir los docentes, pero hace parte de las actividades de la dirección académica.

¿Qué acciones considera prioritarias para fortalecer la formación especializada y atraer a más fisioterapeutas con alto nivel técnico y científico al ámbito académico?

- **María Montoya Osorio**

Es fundamental promover alianzas con instituciones hospitalarias, centros de investigación y universidades que permitan la actualización constante de los profesionales. Además, deben crearse incentivos académicos y económicos para quienes poseen estudios de posgrado o experiencia investigativa. Implementar programas de mentoría, becas para formación avanzada y proyectos colaborativos con impacto social puede motivar a los fisioterapeutas a vincularse al entorno docente con un compromiso genuino hacia la excelencia educativa.

- **Diana Marcela Franco Monedero**

Las acciones son tener productos de alta calidad con investigación previas y exhaustivas del mercado y los competidores, y realizar campañas agresivas de marketing que cautiven y atraigan al buyperson correcto.

- **Felipe Flórez Acevedo**

Esto debe empezar desde la universidad, que los docentes motiven a los estudiantes a luego de terminar su carrera, continuar con su formación.

- **Joham Reyes Durango**

Es prioritario hacer estrategias de divulgación sobre los diferentes campos de acción del fisioterapeuta.

Análisis

Los hallazgos del Objetivo 3 confirman que el problema de escasez es multifactorial, afectando la calidad curricular, la innovación metodológica y la eficiencia operativa. La necesidad de redistribuir cargas académicas y el consecuente riesgo de centrarse en la teoría (María Montoya Osorio) legitiman la urgencia de adoptar medidas estratégicas de Gerencia del Talento Humano.

Las propuestas de acción emanadas de la Muestra Clave demuestran un alto grado de coherencia con las líneas de investigación institucionales y se pueden agrupar en dos ejes estratégicos que responden directamente al problema:

1. **Estrategias de Atracción y Vinculación Externa:** Se enfocan en la creación de alianzas (Montoya) y campañas de marketing (Franco), mitigando el riesgo operativo (Reyes) y el problema de viabilidad de cursos (Flórez).
2. **Estrategias de Desarrollo y Retención Interna:** Priorizan los incentivos académicos y económicos (Montoya) y la actualización continua (Reyes, Flórez), consolidando la política institucional de desarrollo docente necesaria para optimizar la pertinencia de la oferta académica.
3. **Estrategia de posicionamiento académico y difusión científica:** Participar en congresos internacionales de fisioterapia y educación en salud.

4. Estrategia de fortalecimiento del talento humano interno: Establecer programas de mentoría interna entre fisioterapeutas con posgrado y personal en formación.

15 Conclusiones

1. La falta de fisioterapeutas especializados se evidencia como un factor determinante que afecta la calidad de los programas formativos, especialmente en áreas clínicas avanzadas como la fisioterapia neurológica, respiratoria y deportiva. La ausencia de docentes con alto nivel técnico y científico limita la actualización del contenido, reduce la profundidad de los análisis clínicos y restringe la aplicación de metodologías basadas en la evidencia. Además, esta situación repercute directamente en la capacidad institucional para ofrecer una educación práctica, crítica y con impacto real en la formación profesional del estudiante. Sin embargo, también se vislumbra una oportunidad de mejora mediante la creación de estrategias que impulsen la especialización y el fortalecimiento del talento humano docente.
2. La escasez de fisioterapeutas especializados repercute directamente en la planeación y ejecución de los cursos, generando una sobrecarga de funciones para docentes generalistas y reduciendo la posibilidad de implementar estrategias pedagógicas innovadoras como simulaciones, prácticas clínicas o estudios de caso interdisciplinarios. Esto deriva en programas más teóricos y menos vinculados con la práctica profesional. Los entrevistados coinciden en que la solución requiere acciones integrales que incluyan alianzas con universidades y hospitales, incentivos académicos y económicos, y programas de formación avanzada que fortalezcan el compromiso con la excelencia docente. Asimismo, se propone fomentar campañas de divulgación y mentoría que atraigan profesionales interesados en la enseñanza y la investigación, garantizando así la sostenibilidad y pertinencia de la oferta académica.

3. Los hallazgos muestran que la formación continua y la capacitación interna son herramientas fundamentales para mitigar los efectos de la falta de especialistas. Estas estrategias permiten mantener actualizados los conocimientos del personal docente, promover la innovación pedagógica y fortalecer las competencias clínicas y tecnológicas. La creación de espacios permanentes de aprendizaje, talleres interdisciplinarios, y comunidades de práctica surge como una alternativa efectiva para compensar la carencia de expertos y construir un equipo docente más competitivo. La formación continua no solo garantiza la calidad educativa, sino que también promueve la cultura del aprendizaje permanente y la mejora continua dentro de la institución.

Anexos

Entrevista

- ¿cómo describiría el impacto que tiene la falta de fisioterapeutas especializados en la calidad de los programas de formación ofrecidos por la empresa?
- ¿De qué manera esta escasez afecta la planeación y ejecución de los cursos, tanto en su contenido como en la metodología utilizada?
- ¿Qué acciones considera prioritarias para fortalecer la formación especializada y atraer a más fisioterapeutas con alto nivel técnico y científico al ámbito académico?
- ¿Qué papel cree que debería desempeñar la formación continua o la capacitación interna para fortalecer las competencias de los docentes actuales ante esta escasez de especialistas?

16 Referencias

Astuteanalytica. (18 de 10 de 2024). *Astuteanalytica*. Obtenido de Astuteanalytica:

<https://www.astuteanalytica.com/es/industry-report/medical-rehabilitation-services-market>

Congreso de la Republica de Colombia. (29 de 12 de Reglamentado por el Decreto 1229 de 1993).

Función Pública. Obtenido de Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=253>

Congreso de la República de Colombia. (29 de 12 de Reglamentado por el Decreto 1229 de 1993).

Función Pública. Obtenido de Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=253>

Davó, P. (20 de 09 de 2024). *La fisioterapia.net*. Obtenido de La fisioterapia.net:

[https://lafisioterapia.net/la-fisioterapia-como-respuesta-a-las-necesidades-actuales-de-rehabilitacion-a-nivel-](https://lafisioterapia.net/la-fisioterapia-como-respuesta-a-las-necesidades-actuales-de-rehabilitacion-a-nivel-mundial/#:~:text=El%2070%25%20de%20estas%20necesidades,las%20necesidades%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.)

[mundial/#:~:text=El%2070%25%20de%20estas%20necesidades,las%20necesidades%20de%20la](https://lafisioterapia.net/la-fisioterapia-como-respuesta-a-las-necesidades-actuales-de-rehabilitacion-a-nivel-mundial/#:~:text=El%2070%25%20de%20estas%20necesidades,las%20necesidades%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.)

[%20poblaci%C3%B3n.](https://lafisioterapia.net/la-fisioterapia-como-respuesta-a-las-necesidades-actuales-de-rehabilitacion-a-nivel-mundial/#:~:text=El%2070%25%20de%20estas%20necesidades,las%20necesidades%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.)

Liza Paz, L. c. (05 de 08 de 2020). *ELSEVIER*. Obtenido de ELSEVIER: [https://www.elsevier.es/es-revista-](https://www.elsevier.es/es-revista-fisioterapia-146-articulo-que-papel-desempena-fisioterapia-pandemia-S0211563820300481)

[fisioterapia-146-articulo-que-papel-desempena-fisioterapia-pandemia-S0211563820300481](https://www.elsevier.es/es-revista-fisioterapia-146-articulo-que-papel-desempena-fisioterapia-pandemia-S0211563820300481)

Robinson Ramírez Vélez, M. C.-B.-F. (12 de 12 de 2015). *PubMed Central*. Obtenido de PubMed Central:

https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4676864/?utm_source

The Guardian . (27 de 06 de 2025). *The Guardian* . Obtenido de The Guardian :

[https://www.theguardian.com/society/2025/oct/27/physiotherapy-care-in-decline-because-of-](https://www.theguardian.com/society/2025/oct/27/physiotherapy-care-in-decline-because-of-poor-nhs-facilities-poll-shows?utm_source=chatgpt.com)

[poor-nhs-facilities-poll-shows?utm_source=chatgpt.com](https://www.theguardian.com/society/2025/oct/27/physiotherapy-care-in-decline-because-of-poor-nhs-facilities-poll-shows?utm_source=chatgpt.com)

Trujillo Losada Fernando, G. S. (28 de 07 de 2022). *Formación docente y calidad de la educación*.

Obtenido de Formación docente y calidad de la educación:

[file:///C:/Users/camim/Downloads/04+Formacion+docente+230728+\(1\).pdf](file:///C:/Users/camim/Downloads/04+Formacion+docente+230728+(1).pdf)

Unesco. (7 de 04 de 2025). *Unesco*. Obtenido de Unesco: https://www.unesco.org/en/articles/digital-learning-and-transformation-education?utm_source=

World Physiotherapy. (25 de 01 de 2021). *World Physiotherapy*. Obtenido de World Physiotherapy: https://world.physio/sites/default/files/2022-08/WorldPhysio_Framework_Edu_A4-SPANISH-Final.pdf