

**OPINIÓN DE EMPLEADORES SOBRE LA LABOR DEL FONOAUDIÓLOGO
EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA. POPAYÁN, 2017.**

Semilleros Educación y Currículo

ID 0033

MG. AMPARO LÓPEZ HIGUERA

DIRECTORA

JOHANNA XIMENA DEJOY DURAN

LENNY GISSELA SIZA BOTINA

TANIA VIVIANA BURBANO BRAVO

INVESTIGADORAS



FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE FONOAUDIOLÓGÍA

JUNIO DE 2018

Contenido

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMÁTICA	3
ANTECEDENTES	6
OBJETIVOS	14
Objetivo general.	14
Objetivos específicos	14
REFERENTE CONCEPTUAL	15
Antecedentes internacionales y nacionales de la Fonoaudiología	15
Fonoaudiología en la Universidad del Cauca	18
Contribución de los lineamientos de acreditación	23
El concepto de opinión	25
METODOLOGIA	28
Tipo de estudio	28
Población universo	28
Tipo de muestreo	28
Tamaño de la muestra	28
Criterios de inclusión y exclusión	28
Instrumentos de recolección de la información	29
Descripción de variables	32
Procedimiento	33
ANALISIS DE RESULTADOS	35
Frecuencias	35
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	44
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFIA	50
ANEXOS	54

LISTA DE TABLAS

TABLA 1: FACTOR DE IMPACTO DE LOS EGRESADOS DE FONOAUDIOLÓGÍA	23
TABLA 2: FORMACIÓN DE OPINIÓN	27
TABLA 3: DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO	29
TABLA 4: CAMPO OCUPACIONAL DEL FONOAUDIÓLOGO	35
TABLA 5: ROL DEL FONOAUDIÓLOGO	35
TABLA 6: FORMACIÓN DEL FONOAUDIÓLOGO	36
TABLA 7: DESEMPEÑO DEL FONOAUDIÓLOGO	36
TABLA 8: FAVORECIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES	37
TABLA 9: CUMPLIMIENTO DEL FONOAUDIÓLOGO	37
TABLA 10: CONOCIMIENTOS DEL FONOAUDIÓLOGO	38
TABLA 11: RESPONSABILIDAD DEL FONOAUDIÓLOGO	38
TABLA 12: ACTITUD DEL FONOAUDIÓLOGO PARA APRENDER	38
TABLA 13: ACTITUD DEL FONOAUDIÓLOGO PARA RECIBIR RECOMENDACIONES	39
TABLA 14: EFICIENCIA DEL FONOAUDIÓLOGO	39
TABLA 15: CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL FONOAUDIÓLOGO	40
TABLA 16: LA PUNTUALIDAD DEL FONOAUDIÓLOGO	40
TABLA 17: CAPACITACIÓN DEL FONOAUDIÓLOGO	41
TABLA 18: ÉTICA PROFESIONAL DEL FONOAUDIÓLOGO	41
TABLA 19: REMUNERACIÓN DEL FONOAUDIÓLOGO	42
TABLA 20: APORTE DEL FONOAUDIÓLOGO AL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO	43

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMÁTICA

En Colombia, la Fonoaudiología es una profesión autónoma e independiente cuyo interés está centrado en los procesos “comunicativos del hombre, los desórdenes del lenguaje, el habla y la audición”¹. En este sentido, también se ocupa de las variaciones y las diferencias comunicativas, y promueve el bienestar comunicativo de los sujetos en lo individual y colectivo.

Aunque inicialmente la Fonoaudiología en nuestro país, aparece gracias a esfuerzos individuales de profesionales que se formaron en México, Estados Unidos y Argentina, y sus acciones se circunscribieron inicialmente a responder a necesidades comunicativas individuales, con el paso del tiempo surgió la necesidad de formar Fonoaudiólogos también en Colombia.

Las primeras instituciones en hacerlo fueron la Universidad Nacional de Colombia y la Escuela Colombiana de Rehabilitación, en el año 1966², sin embargo en la actualidad un total de 15 instituciones de educación superior (IES); pública y privada, ofertan el Programa de Fonoaudiología. Estos programas tienen como propósito formar profesionales que respondan a las necesidades que las poblaciones pueden experimentar en relación a procesos comunicativos la “cognición, lenguaje (incluye lectura y escritura), habla, voz, audición y la función oral faríngea así como los desórdenes comunicativos”.

Como una responsabilidad con la formación, cada uno de estos programas debe velar por el cumplimiento de sus objetivos de formación a través de procesos de auto evaluación que en el caso de Colombia responden a criterios de calidad

¹COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Ley 376 de 1997. [En línea]. Bogotá, 1997 [Citado el 5 de septiembre del 2017].

² CUERVO ECHEVERRRI, Clemencia. La profesión de fonoaudiología: Colombia en perspectiva internacional [en línea]. Bogotá, Colombia. 1998.

descritos por el Ministerio de Educación Nacional (MEN). Cada uno de los programas se somete a evaluaciones internas que implican planes de mejoramiento y el cumplimiento de condiciones mínimas de funcionamiento; aunque algunos programas van más allá y presentan sus autoevaluaciones a procesos de Acreditación de alta calidad.

Actualmente, de las 15 universidades que ofertan el programa de Fonoaudiología, tres cuentan con acreditación de alta calidad. El programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca realizó un proceso de autoevaluación que finalizó en 2013 y que dio como resultado una serie de recomendaciones de parte del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Actualmente se encuentra en un segundo proceso en el que se describen los avances en materia de planes de mejoramiento y que requiere de la búsqueda de información de elementos tales como la participación de los egresados en el mercado laboral, el impacto de sus acciones en los usuarios y la opinión que sobre su labor tienen quienes les requieren en condición de empleadores.

Algunos estudios adelantados por otras universidades, concluyen que los empleadores ven en los egresados del programa de Fonoaudiología las competencias necesarias en su desempeño laboral tales como: compromiso con los procesos que se desarrollan, responsabilidad y trabajo en equipo; sin embargo, refieren que se deben fortalecer las competencias relacionadas con aspectos interpersonales e intelectuales como el análisis de la información, formulación y diseño de proyectos, elaboración de informes escritos y expresión oral³.

En el caso de la Universidad del Cauca solo se han realizado exploraciones sobre la percepción de usuarios, acudientes y miembros del equipo interdisciplinario sobre la labor fonoaudiológica. Debido a esto se plantea una investigación que pretende

³ROJAS GIL, Adriana Marcela. Impacto laboral del egresado del programa de fonoaudiología en la fundación universitaria maría cano. Medellín. 2012. Vol. 12.1. P. 107-110.

responder a la pregunta ¿Cuál es la opinión que tienen los empleadores sobre la labor del Fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca?

Los resultados de este estudio pretenden dar respuesta a una necesidad de conocimiento con respecto al objeto de investigación, resulta ser un proceso de indagación sencillo pero que tiene importantes alcances dado su aporte al proceso de autoevaluación del programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca, además es una investigación que se suma como antecedente y que puede aportar a procesos de autoevaluación en otros programas de otras universidades, y describe la relevancia de la labor del Fonoaudiólogo según el empleador y la relación con la formación que ofrece el programa de la universidad del Cauca.

ANTECEDENTES

Los antecedentes que a continuación se presentan, corresponde a la revisión de algunos estudios que se han preocupado por describir opiniones/percepciones de empleadores en Fonoaudiología como en otras profesiones de la salud. Contienen aproximaciones conceptuales y/o metodológicas que permiten discutir los resultados propios y favorecen la discusión.

A nivel internacional se encontró un estudio titulado **Percepción del logro de las habilidades fonoaudiológicas y del requerimiento del mercado laboral al egreso de Fonoaudiólogos de la Universidad de Chile**, realizado por Eduardo Fuentes en el año 2013. Esta investigación tuvo como objetivo establecer la percepción que tienen los Fonoaudiólogos de la Universidad de Chile de la relación entre formación y requerimientos laborales del medio⁴.

Se usó una metodología cuantitativa, siendo las variables a estudiar habilidades frente al desarrollo comunicativo, establecer diagnósticos, planificar la intervención terapéutica, implementar planes de intervención terapéutica, evaluar el plan de intervención terapéutica y desarrollar proyectos. El instrumento que se usó, estaba constituido por dos secciones; la primera sección con el objetivo de caracterizar la muestra consto de tres ítems: antecedentes personales, antecedentes académicos y antecedentes laborales. La segunda sección del cuestionario correspondió a una tabla de doble entrada en la que se valoró el logro de las habilidades al momento del egreso de la universidad y las exigencias laborales para cada una de las seis habilidades consultadas.

⁴ FUENTES, Eduardo. Percepción del logro de las habilidades fonoaudiológicas y del requerimiento del mercado laboral al egreso de fonoaudiólogos de la Universidad de Chile. Chile 2013.P. 32-48.

La muestra estuvo conformada por 60 fonoaudiólogos egresados de la universidad de Chile, la selección de los sujetos fue por conveniencia de tipo no probabilística, de estos 30 habían sido formados antes de la reforma curricular del programa y 30 después de ella. Los resultados de cada una de las habilidades fonoaudiológicas evidenciaron las diferencias existentes entre la percepción del logro al egreso y la percepción laboral por parte de los encuestados.

Los resultados reflejan contraste entre el mundo universitario y el laboral, las habilidades en las que se identificó mayor tensión fueron en la formación para el desarrollo de proyectos desde el ámbito fonoaudiológico tanto a nivel público como privado, mientras que aquellas con menores diferencias fueron las relacionadas directamente con el quehacer profesional del fonoaudiólogo: evaluar el desarrollo comunicativo en las áreas de voz, audición, habla y lenguaje, establecer diagnósticos fonoaudiológicos en las mismas áreas. Se recomendó al programa de la Universidad de Chile, realizar modificaciones curriculares y considerar el peso que tienen en el campo laboral las habilidades que no son específicas del Fonoaudiólogo, pero que son exigencias a la disciplina en el campo laboral.

También en el ámbito internacional; en el año 2008 en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA) se llevó a cabo un trabajo denominado: **Opinión del ente empleador en relación al perfil del egresado de la carrera de enfermería**, por Ediczabeth Alzurú y colaboradores. El objetivo principal de la investigación fue determinar la opinión del ente empleador en relación al perfil del egresado de la carrera de enfermería.⁵

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, no experimental de corte transversal; la información se recolectó haciendo uso de un instrumento

⁵ ALZURU Ediczabeth, et al. Opinión del ente empleador en relación al perfil del egresado de la carrera de enfermería de la universidad centroccidental "Lisandro Alvarado" Barquisimeto 2008. Trabajo de grado de enfermería. Venezuela. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Decanato de ciencias de la salud. Programa de enfermería. 2008.

tipo cuestionario con 3 apartados con un total de 45 ítems, para evaluar el desempeño laboral del egresado de enfermería en el área cognitivo, actitudinal y procedimental. La muestra estuvo constituida por 6 enfermeras jefes y coordinadoras de los departamentos de Enfermería de las instituciones donde laboran egresados de la UCLA.

Los resultados del estudio dejaron ver que los enfermeros en categorías de desempeño actitudinal y procedimental demuestran niveles altos; valores, creencias y costumbres, habilidades y destrezas que son aplicadas durante su práctica profesional. Sin embargo, también se encontró que tenían un nivel de conocimiento medio en lo que respecta a la capacidad resolutive de los problemas durante la práctica profesional en cuanto a la atención directa del paciente hospitalizado y la educación al paciente y familiar, además de dificultad en el cumplimiento de acciones administrativas como los registros de actividades realizadas al paciente en la jornada laboral.

El estudio **Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional**⁶, realizado por Ana F. Uribe R., et al. De la Universidad Javeriana de Cali y cuyos resultados se publicaron en el 2009, se planteó como fin describir tanto las competencias laborales genéricas, específicas y las competencias laborales requeridas por los empleadores de psicólogos.

La investigación se planteó como una investigación cuantitativa no experimental, en la que se emplearon como instrumentos de recolección fueron una encuesta constituida por 57 ítems y una entrevista semi estructurada. Aunque en la muestra

⁶URIBE R., Ana F., ARISTIZABAL M., Andrea, BARONA H, Alexandra. y LÓPEZ L, Claudia N. Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. En: Psicología desde el Caribe. [en línea], Vol.23. enero-julio, 2009.

también se incluyeron psicólogos, se registran a continuación los resultados del trabajo con 13 empleadores.

Los empleadores entonces consideraron que en la formación del psicólogo son fundamentales las competencias para intervenir en situaciones de crisis y emergencias, realizar entrevistas de diagnóstico clínico, realizar procesos de selección y reclutamiento de personal, elaborar perfiles psicológicos y desarrollar programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones.

Para los empleadores entrevistas también resulta importante que el egresado del programa de psicología, logren trabajar en equipos interdisciplinarios, demuestren habilidades para realizar presentaciones orales para público profesional y no profesional. Ven como fortaleza la formación académica pero como debilidad la falta de habilidades en el manejo de herramientas tecnológicas, pocos conocimientos en ciencias matemáticas, administrativas y financieras.

En el ámbito nacional, el estudio “Impacto laboral del egresado del Programa de Fonoaudiología en la Fundación Universitaria María Cano, Medellín”,⁷ realizado por Rojas Gil Adriana Marcela, se propuso identificar elementos relacionados con el perfil laboral, fortalezas y debilidades de los egresados. El estudio de metodología cuantitativa de alcance descriptivo de diseño no experimental se planteó en dos fases; una primera orientada a los egresados 2008 – 2010 y una segunda fase durante el primer semestre de 2012 dirigida a los empleadores de dichos egresados, sobre la que se hará referencia en esta síntesis.

Se tomó un universo de 24 empleadores que ocupaban cargos de gerentes, directores de unidad, coordinadores, directores administrativos, líderes y representantes legales. Se aplicó una encuesta sometida previamente a juicio de

⁷ ROJAS GIL, Adriana Marcela. Impacto laboral del egresado del programa de fonoaudiología en la fundación universitaria maría cano, Medellín. En: Revista Árete. Medellín. 2012. Vol. 12, 1. P. 102-110.

expertos y que fue diligenciada a través del correo electrónico o el teléfono de los empleadores. . El 61% de las empresas encuestadas corresponden a sociedades privadas, un 17% corresponden a empresas públicas y este mismo porcentaje a ONG y solo un 4% corresponde a empresa de persona natural. Empresas que se constituyen en instituciones de salud en un 65% y de educación en un 30%. Instituciones ubicadas en el sector empresarial en un 9% y un 4% en el de bienestar social.

En la encuesta a los empresarios se plantearon preguntas en relación a las competencias personales, intelectuales, interpersonales, organizacionales y tecnológicas en competencias como: formación en valores, el trabajo en equipo, asumir responsabilidades, tomar decisiones, comunicarse por escrito, hablar y escribir un segundo idioma extranjero, identificar, plantear y resolver problemas, ser creativo e innovador y presentar y sustentar informes e ideas.

Entre los resultados se destaca que los fonoaudiólogos de la María Cano su compromiso y responsabilidad en el desarrollo de sus labores y demostraron habilidad para trabajar en equipo. Sin embargo indican que se deben fortalecer en el proceso de formación, el análisis de la información, la formulación y diseño de proyectos, la elaboración de informes escritos y la expresión oral, además manifiestan la importancia de fortalecer las bases conceptuales en temas como discapacidad, audiología, comunicación aumentativa y alternativa y terapia miofuncional, así mismo fortalecer el rol del fonoaudiólogo escolar frente al clínico.

En el ámbito local se realizó un estudio titulado **“Percepción de la labor del Fonoaudiólogo en instituciones de la ciudad de Popayán”**⁸, realizado por Amparo López Higuera y colaboradores, en el año 2014. El objetivo fue describir la percepción que sobre la labor del Fonoaudiólogo egresado de la Universidad del

⁸LÓPEZ HIGUERA, Amparo, et al. Percepción de la labor del fonoaudiólogo en instituciones de la ciudad de Popayán 2013. En: Revista Areté [En línea] 2014, vol. 14 (1), 29-53.

Cauca tenían usuarios, empleadores y acudientes en algunas instituciones de la ciudad de Popayán.

La metodología cualitativa, adoptó de la etnografía la entrevista abierta como método de recolección de la información. Se consideró información sociodemográfica y la organización de la información en categorías relacionadas con las áreas de desempeño, campos ocupacionales y percepción de la Fonoaudiología. La población universo estuvo compuesta por personas que tenían relación con el fonoaudiólogo en una institución educativa, una institución prestadora de servicios de salud y una empresa de sector trabajo donde este profesional laboraba, la muestra seleccionada fue de carácter no probabilístico conformada por 38 personas; 11 participantes integraban el grupo de acudientes, 19 hacían parte del equipo interdisciplinario y 8 eran empleadores.

Se encontró que los empleadores no identifican con claridad las áreas de intervención del fonoaudiólogo y tienden a confundir los procedimientos con los métodos de rehabilitación que elige el profesional para la intervención, además que restringe el quehacer del fonoaudiólogo solo al campo por el que se ha contratado; por ejemplo, en una institución educativa desde el campo educativo, en el sector empresarial en el campo administrativo o en el sector salud solo aspectos clínicos, lo que concluyo que los empleadores solo lo enmarcan en un rol profesional. Por otra parte los usuarios y acudientes o familiares relacionan al fonoaudiólogo solo con las áreas de intervención desde las patologías que ellos presentan relacionadas con los procesos de habla, articulación y audición. En relación al campo ocupacional limitan su percepción al campo educativo y sector salud desconociendo lo administrativo. Frente al equipo interdisciplinario perciben al fonoaudiólogo como el profesional que interviene en áreas del lenguaje oral, lecto-escrito y audición directamente, describiendo el habla indirectamente, pero refieren que este contribuye de manera importante al abordaje integral de los usuarios. Por todo lo anterior, este estudio concluyó que a pesar de que la percepción se expresa en juicios positivos, se encuentra limitada por la experiencia y la relación que haya

tenido con el profesional; aún existen vacíos sobre lo qué es el fonoaudiólogo y en qué campos se mueve.

De igual manera en un estudio a nivel local en el año 2014 denominado **“Descripción del rol del fonoaudiólogo en una IPS publica de tercer nivel en la ciudad de Popayán”**⁹, realizado por Jennifer Apraez y colaboradores, planteo su objetivo, en describir el rol del fonoaudiólogo en una IPS pública de tercer nivel de Popayán.

La metodología utilizada fue de tipo descriptiva de corte transversal, donde se obtuvo la información en los registros individuales de la prestación de los servicios (RIPS) para la clasificación de las características de la población atendida por este profesional. El instrumento que se usó, fue encuesta semiestructurada a los profesionales de fonoaudiología que laboraban en una institución de III Nivel.

La muestra estuvo conformada por 5 profesionales que laboraban en una institución de III Nivel en la Ciudad de Popayán, para la obtención de la misma, se tuvo en cuenta en primer lugar: los procedimientos y procesos que más realizó el fonoaudiólogo, los cuales consistieron en la evaluación, diagnóstico y tratamiento. En segundo se evidencio que el equipo más utilizado en la evaluación fue el fonendoscopio, seguido por dispositivo de los potenciales evocados auditivos y la videofluoroscopia. Se encontró que el área donde hubo mayor requerimiento del profesional en fonoaudiología fue en urgencias, unidad de cuidado intensivo adulto, pediátrico, y neonatal, médico quirúrgico seguido por trauma. Las especialidades que más consultan a este profesional se encuentran otorrinolaringología, entre otras las cuales refieren que lo hicieron, para apoyo diagnóstico y manejo terapéutico. Por ultimo sus recomendaciones sugirieron la utilización de otros equipos para la

⁹ APRAEZ, Jennifer, et al. Descripción del rol del fonoaudiólogo en una IPS publica de tercer nivel en la ciudad de Popayán. Trabajo para optar al grado de Fonoaudiología. Popayán. Universidad del Cauca. Facultad ciencias de la salud.2014

verificación en los diagnósticos como el impendanciometro para verificar la parte auditiva y el videofluoroscopia para la parte deglutoria.

OBJETIVOS

Objetivo general.

Describir las opiniones que tienen los empleadores de las instituciones acerca de los egresados del programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca en la ciudad de Popayán.

Objetivos específicos

Determinar el sector ocupacional al que pertenecen las instituciones en las que labora el fonoaudiólogo y el rol que desempeña en estas.

Identificar la contribución del trabajo del Fonoaudiólogo en las instituciones de acuerdo a las opiniones de los empleadores.

Establecer las características profesionales del egresado del programa de Fonoaudiología de la universidad del Cauca, de acuerdo a la opinión de sus empleadores.

REFERENTE CONCEPTUAL

Antecedentes internacionales y nacionales de la Fonoaudiología

El origen de la Fonoaudiología puede remontarse hasta el siglo XX cuando las guerras, especialmente la I y II guerra mundial dejó un gran número de soldados heridos sobrevivientes con discapacidad, lo que incentivo que países como Estados Unidos y algunos Europa implementaran programas de rehabilitación. Particularmente, la terapia del lenguaje se consolidó en el año 1925 en Estados Unidos con la creación de la Sociedad Americana de Habla y Lenguaje (ASHA)¹⁰.

También en relación a los inicios de la fonoaudiología, resalta el hecho de que los orígenes del trabajo de este profesional se enmarcan en la atención a las personas con “desórdenes de comunicación y antecedentes diversos como la educación de los niños sordos, la instrucción a damas y caballeros en el refinado arte de la expresión verbal y los esfuerzos aislados de diversos profesionales por ayudar a las personas con alteraciones de la comunicación”¹¹.

En Colombia, Argentina y Colombia, la asociación de la Fonoaudiología a especialidades médicas como la otorrinolaringología, la neurología y la fisiatría es un asunto relevante al historiar la profesión, pues estas relaciones facilitaron la preocupación por la rehabilitación de los problemas de la voz, la sordera, la tartamudez, afasias y otros que eran comunes en la consulta de estas especialidades.

En los Estados Unidos de Norteamérica, por su parte la disciplina se desarrolló en torno a la preocupación “por apoyar a los escolares con dificultades del habla y con

¹⁰ PAVA RIPOLL, Nora A. y GRANADA ECHEVERRY, Patricia. El surgimiento de las profesiones médicas [re]habilitadoras y la infancia: historia entretejida de tensiones teóricas. En: *Ciência & Saúde Coletiva*, Associação [en línea], vol. 21, N°. 3. marzo, 2016, p.837.

¹¹ CUERVO ECHEVERRI, Clemencia. La profesión de Fonoaudiología: Colombia en perspectiva internacional. Santa Fe de Bogotá, 1998. P. 64.

otras necesidades especiales asociadas con deficiencias de la comunicación; y por otro lado, se desarrolló bajo la sombrilla de los servicios integrados de rehabilitación, ubicados en los hospitales a donde eran remitidos los soldados discapacitados de las dos guerras mundiales”¹².

En Colombia la Fonoaudiología existe como profesión desde el año 1966, cuando la Universidad Nacional de Colombia y la Escuela Colombiana de Rehabilitación, adscrita en ese entonces al Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, inició con la formación de estos profesionales, orientados no solo a la rehabilitación de las personas con deficiencia auditiva, sino también a la rehabilitación de otras patologías relacionadas con el lenguaje tanto en niños como en adultos. Anterior a estas propuestas formativas, los pocos profesionales en el país se habían formado por iniciativas individuales en países como Argentina y Estados Unidos¹³.

En el año 1997 se logra la profesionalización de la Fonoaudiología en Colombia a través de la ley 376¹⁴, que además la define como una profesión autónoma e independiente de nivel superior universitario con carácter científico, en la que sus miembros se interesan por, cultivar el intelecto, ejercer la academia y prestar los servicios relacionados con su objeto de estudio: los desórdenes del lenguaje, el habla y la audición, las variaciones y las diferencias comunicativas, y el bienestar comunicativo del individuo, de los grupos humanos y de las poblaciones ¹⁵.

De manera más reciente, en el año 2014 el Ministerio de Salud y protección social con apoyo de las asociaciones actualizaron y reestructuraron las competencias

¹² CUERVO, Clemencia. La profesión de Fonoaudiología: Colombia en perspectiva internacional. 1ed. Santa Fe de Bogotá, 1998. P. 65.

¹³Ibid., P. 77-78.

¹⁴ DOTTOR, Lisbeth. El Ethos de la Fonoaudiología en Colombia: un análisis desde la bioética. Trabajo de grado para optar al título de magister en bioética. Bogotá. Universidad Javeriana. Instituto de Bioética. 2015.

¹⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Ley 376 de 1997. [En línea]. Bogotá, 1997. [Citado el 5 de septiembre del 2017].

profesionales de la fonoaudiología en Colombia y se indica que como disciplina, la Fonoaudiología enfrenta el “reto de profundizar en su objeto de estudio, los avances en torno a la discapacidad, la definición de sus campos de acción y tareas específicas, y la científicidad de ejercicio. Igualmente, la disciplina y la profesión se ponen nuevos retos hacia la comprensión y el abordaje de la salud comunicativa desde el marco del funcionamiento, las capacidades y la participación, basando su ejercicio en el enfoque de derechos humanos, la equidad y la justicia social”¹⁶

Finalmente, es importante referir brevemente la participación de las agremiaciones en el país, dado que estas han trabajado en favor de la profesión. La primera de ellas aparece en el año 1969 y se denominó Asociación Colombiana de Fonoaudiología y Terapia de Lenguaje (ACFTL) que cambio su denominación a Asociación Colombiana de Fonoaudiólogos (ASOFONO). Esta asociación ha trabajado por 45 años en la promoción, desarrollo y fortalecimiento de la profesión, es miembro de la Confederación de Organizaciones de Profesionales de la Salud (COPSA), la Asociación Nacional de Profesiones de la Salud (ASSOSALUD) y del Comité permanente de sociedades y asociaciones técnicas y científicas en salud ocupacional.

Por su parte la ley 1164 de 2007, avaló e impulsó la constitución del Colegio Colombiano de Fonoaudiólogos (CCF) para dar cumplimiento a la regulación del talento humano en Salud objeto de dicha ley para el Registro Nacional de los profesionales, la expedición de las tarjetas y los permisos transitorios a extranjeros. Los programas de Fonoaudiología de las Universidades del país se reúnen en la Asociación Colombiana de Facultades de Fonoaudiología (ASOFON), que fundada en diciembre 4 de 1999 promueve el progreso de la Educación Superior en Fonoaudiología en el país.

¹⁶ PERFIL Y COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL FONOAUDIÓLOGO EN COLOMBIA.

Fonoaudiología en la Universidad del Cauca

En la actualidad existen a nivel nacional 15 universidades que ofertan el Programa de Fonoaudiología, dentro de las cuales se encuentra la Universidad del Cauca en el que el programa fue adscrito a la Facultad Ciencias de la Salud, con la aprobación del Consejo Superior con el Acuerdo 051 de Septiembre 9 de 1997 y se presentó con el fin de formar profesionales aptos para promover acciones preventivas y así disminuir la aparición de las diferentes patologías relacionadas con el lenguaje, habla y audición y que además fuesen capaces de fomentar el bienestar y la salud comunicativa en los diferentes grupos poblacionales. Desde 1998 y hasta la fecha el programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca ha graduado un total de 632 fonoaudiólogos en 31 promociones.

Durante los 20 años de funcionamiento, el Programa ha avanzado en aspectos académicos, docentes, investigativos y formativos, algunos de estos avances se describen a continuación:

El Programa está adscrito a la Asociación de Facultades de Fonoaudiología – ASOFON-, con el apoyo de la administración universitaria ha cumplido con las responsabilidades financieras que requiere la asociación y anualmente, asiste a las asambleas convocadas. Docentes del programa han hecho parte de la Junta directiva y han cumplido con tareas académicas y administrativas desde el Comité de Comunicaciones.

Con relación a los aspectos académicos formativos, se han realizado cambios curriculares como respuesta a necesidades de índole disciplinar y para asegurar la coherencia y continuidad de la formación. En relación directa con las concepciones de desarrollo, de salud, de enfermedad, también se han dado algunos cambios epistémicos, que han dado paso a nuevas formas de ver la comunicación humana. Esto se ve reflejado en las modificaciones propuestas a nivel micro curricular en los

programas de los cursos y las prácticas docentes, así como en la propuesta de Renovación curricular del Programa.

Cada año el Programa de Fonoaudiología, en aras de promover la actualización en las diferentes áreas de desempeño profesional, ha institucionalizado la realización de eventos Académicos, con carácter interdisciplinario, los cuales están dirigidos a toda la comunidad Universitaria, es así como se han llevado a cabo seminarios, cursos y actualizaciones en las áreas de Lenguaje, Habla, Audición y otros asuntos profesionales. En el desarrollo de estas actividades, se ha contado con la asistencia de reconocidos ponentes, entre ellos Fonoaudiólogos; algunos egresados que comparten sus saberes sobre la profesión.

En relación con la Proyección Social, el Programa desde su creación ha contemplado en las prácticas que se desarrollan en instituciones de salud, educación y trabajo de la ciudad de Popayán, la oportunidad de constituir espacios de aprendizaje que beneficien a las comunidades en las que se interviene.

La práctica se ha realizado desde el año 1999 en instituciones del orden nacional y regional que han hecho parte de los convenios que entre la Universidad del Cauca y el Programa de Fonoaudiología se han establecido: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Secretaria de Salud, Secretaria de Educación, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, entre otras que favorecen la ejecución de acciones de intervención individual, colectiva, promoción de la salud, prevención de la enfermedad y administración.

Así, las prácticas han permitido la ejecución de múltiples acciones en las áreas de habla, audición y lenguaje, en diferentes grupos poblacionales, y la incorporación de la noción de discapacidad a la conceptualización de la práctica ha abierto otras posibilidades terapéuticas que posibilitan otras miradas a la intervención.

En el año 2012 se propone la creación de un Centro de Escritura como “un espacio orientado a potenciar las habilidades de escritura académica de los estudiantes, mediante tutorías individuales y grupales desarrolladas por pares, con miras a la cualificación del proceso de formación profesional de todos los universitarios. En el I periodo académico del año 2013 se hace la apertura del CE en las instalaciones de la biblioteca de la Facultad Ciencias de la Salud. Dado los logros del Centro de Escritura, este también ofrece sus servicios en los programas de regionalización de la Universidad del Cauca, sede Carvajal del municipio de Santander de Quilichao. En este lugar el Programa de Fonoaudiología no solo da apoyo a estudiantes de la Universidad del Cauca, sino que extiende sus servicios a estudiantes y docentes de la Universidad del Valle. Actualmente el CE participa en un programa de integración entre la Educación Básica secundaria y la Universidad a través de la Vicerrectoría de Cultura y Bienestar.

Con respecto a la docencia, el Programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca inició con un docente en el departamento en el I periodo académico de 1998. Esto se explica porque en el I y II periodo académico de dicho año los estudiantes solo cursaban una asignatura disciplinar, las demás correspondían a cursos básicos orientados por profesores de otros departamentos: morfología, lingüística, ciencias fisiológicas, música. En el I periodo académico del año 1990 se inició la vinculación de otros profesionales en Fonoaudiología, logrando a la fecha la vinculación de 10 docentes de planta, quienes se acompañan de 16 docentes ocasionales quienes cumplen con los requerimientos de docencia, investigación, proyección social del Programa.

Los docentes del Programa realizan de manera continua cursos de actualización de acuerdo a las áreas de interés de la disciplina, así como temáticas relacionadas con educación, administración, salud pública y discapacidad. Además, a través de los años los docentes se han formado en especialidades y maestrías que enriquecen los procesos de enseñanza, en la actualidad hay docentes en formación doctoral.

El reconocimiento de los docentes del Programa en las instancias universitarias también se ha hecho evidente con la participación de algunos de ellos en: consejo de investigaciones, comité de ética de investigaciones, coordinación del comité de investigaciones de la Facultad Ciencias de la Salud, grupos de Atención Primaria en Salud (APS) y la Unidad de Educación en Salud (UES).

Otras acciones realizadas por los docentes del Programa corresponden a la evaluación en trabajos de investigación internos, así como de otras universidades. Algunos profesores del Programa de Fonoaudiología son pares evaluadores de Colciencias, en tanto que otros han sido pares externos del Consejo Nacional Acreditación (CNA).

Los estudiantes del Programa de Fonoaudiología como parte de la comunidad académica, cumplen un papel fundamental en el reconocimiento del mismo. En este sentido, ellos han participado activamente en las prácticas, el 100% de ellos participan en investigación. Algunos han obtenido reconocimiento por su desempeño en las pruebas SABER-PRO y han participado en programas de intercambio en universidades brasileñas, chilenas, mexicanas y al interior del país con la Universidad del Valle.

En lo que tiene que ver con la Investigación, este es un pilar importante en la formación del Fonoaudiólogo. El Plan de Estudios está diseñado para que los estudiantes desde V semestre matriculen cursos que fundamentan la investigación, en VII se inscriben en un proyecto que culmina en X semestre con la socialización de resultados. Los temas que se abordan bien puede ser de interés propio o docente; en este último caso los estudiantes inscriben sus hojas de vida en la Vicerrectoría de Investigaciones (VRI). Desde el año 2016 y con apoyo del Comité de Mejoramiento en Investigación del Programa (CMI) se crearon los Semilleros de Investigación del Programa, estrategia que busca flexibilizar el proceso de

investigación y permitir que estudiantes desde los primeros semestres participen en tales procesos.

Los docentes del programa por su parte apoyan la investigación con la formulación de proyectos de investigación que se inscriben en la VRI, lo que garantiza tiempo de labor docente para investigar y recursos para la divulgación. La producción académica explícita en la publicación de guías, libros, artículos, investigación formativa, evaluaciones y ponencias, se inscriben en el grupo Comunicación Humana y sus Desordenes creado en el año 2002 y clasificado en Categoría C según la última medición de Colciencias.

Como otros aspectos sobresalientes del programa se señala que en el año 2015 fue galardonado como mejor Programa académico en el marco de la celebración de los 188 años de la Universidad del Cauca. También en este año la Universidad ingreso a formar parte de la Red Colombiana de Universidades por la Discapacidad (RCUD) gracias a la participación de un grupo de profesoras del Programa.

Es una proyección del Programa lograr la Acreditación de Alta Calidad, proceso que se inició con una primer autoevaluación en el año 2013, a partir de la que el CNA dio recomendaciones. En esta ocasión el programa no logró la acreditación pero el proceso permitió reconocer fortalezas y aspectos a mejorar para una siguiente autoevaluación. La investigación, la producción académica, la formación de los docentes, la movilidad y la formación pos gradual, se constituyen en objetivos de las acciones que el programa proyecta para su mejoramiento. Sobre esto último el Ministerio de Educación aprobó mediante Resolución 20884 de noviembre de 2016 el Registro Calificado Programa de Especialización en Intervención del Lenguaje Infantil¹⁷

¹⁷ COLOMBIA. UNIVERSIDAD DEL CAUCA. Resolución 20884 de 2016. Popayán, Noviembre de 2016. [citado marzo de 2018].

Contribución de los lineamientos de acreditación

Con las exigencias que se le imponen al sistema educativo en la actualidad, las instituciones educativas en todos los niveles se preocupan por establecer planes que permitan mejorar la calidad de sus procesos. Las Instituciones de educación superior (IES) además de cumplir con condiciones mínimas de calidad para obtener registro calificado, pueden someterse de manera voluntaria al proceso de acreditación de alta calidad, que se constituye en la manera en que se reconoce la formación impartida como válida y deseable.

El modelo de acreditación se sustenta en la revisión de indicadores de 10 factores: misión, visión y proyecto institucional y del programa, estudiantes, profesores, procesos académicos, investigación y creación artística y cultural, visibilidad nacional e internacional, impacto de los egresados sobre el medio, bienestar institucional, organización, administración y gestión el último factor, recursos físicos y financieros¹⁸.

De estos, el factor de impacto de los egresados, evalúa como el desempeño de estos visibiliza la pertinencia de la formación en relación con las necesidades del medio y las solicitudes del mercado, así como la manera en que estos se proyectan en comunidades gremiales y académicas (ver tabla 1).

Tabla 1: Factor de impacto de los egresados de fonoaudiología

factor 9 egresados

¹⁸ COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACION (CNA). Sistema Nacional de Acreditación Consejo Nacional de Acreditación Lineamientos Para la Acreditación de Programas de Pregrado. Bogotá. enero de 2013.

Característica	Aspectos a evaluar
36. Seguimiento de los egresados	<p>a) Existencia de registros actualizados sobre ocupación y ubicación profesional de los egresados del programa.</p> <p>b) Correspondencia entre la ocupación y ubicación profesional de los egresados y el perfil de formación del programa.</p> <p>c) Apreciación de los egresados, empleadores y usuarios externos sobre la calidad de la formación dada por el programa.</p> <p>d) Apreciación de los egresados acerca de la forma como el programa favorece el desarrollo del proyecto de vida.</p> <p>e) Utilización de la información contenida en el Observatorio Laboral para la Educación, como insumo para estudiar la pertinencia del programa.</p> <p>f) Evidencia de los procesos de análisis de la situación de los egresados.</p> <p>g) Mecanismos y estrategias para efectuar ajustes al programa en atención a las necesidades del entorno, evidenciados a través del seguimiento de los egresados.</p> <p>h) Estrategias que faciliten el paso del estudiante al mundo laboral.</p>

<p>37. Impacto de los egresados en el medio social y académico</p>	<p>a) Índice de empleo entre los egresados del programa.</p> <p>b) Egresados del programa que forman parte de comunidades académicas reconocidas, de asociaciones científicas, profesionales, tecnológicas, técnicas o artísticas, y del sector productivo y financiero, en el ámbito nacional o internacional.</p> <p>c) Egresados del programa que han recibido distinciones y reconocimientos significativos por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente.</p> <p>d) Apreciación de empleadores sobre la calidad de la formación y el desempeño de los egresados del programa.</p>
--	---

Este factor fundamenta la justificación de este estudio, una de las estrategias para identificar el impacto de los egresados del Programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca es conocer las opiniones que los empleadores tienen acerca de estos y de acuerdo a la información recolectada plantearse planes de mejora o fortalecer aquellos aspectos positivos de la formación.

El concepto de opinión

Ahora bien, según Fuentes,¹⁹ conocer las opiniones de los empleadores además de mejorar la relación con el mercado laboral, también contribuye al alcance de las expectativas que la sociedad tiene respecto a los profesionales que forman las IES.

¹⁹FUENTES, Eduardo. Percepción del logro de las habilidades fonoaudiológicas y del requerimiento del mercado laboral al egreso de fonoaudiólogos de la Universidad de Chile. Chile 2013. P 33.

La opinión es definida por la RAE²⁰ como el “juicio o valoración que se forma una persona respecto de algo o de alguien”, en tanto juicio este puede ser expresado a través del lenguaje y por tanto pueden entenderse como “verbalizaciones de actitudes o expresiones directas de acuerdo-desacuerdo sobre temas, que no necesariamente tienen que estar asociadas a actitudes ya desarrolladas [...], son respuestas puntuales y específicas”²¹.

Al ser verbalizaciones de actitudes, las opiniones pasan a ser un componente de las mismas, tal y como lo expresa por ejemplo el Modelo Tridimensional en el que la actitud incluye tres componentes: a) el cognitivo; b) el afectivo; y, c) el conativo-conductual, siendo la opinión un constituyente del primer componente²².

Aunque no es el objetivo del estudio la medición de las actitudes, es importante indicar que una de las maneras en que las personas pueden manifestar públicamente sus actitudes “expresando opiniones y valoraciones sobre multitud de asuntos o cuestiones”²³, de ahí la importancia de escucharlas en tanto dan información sustantiva sobre un tema en particular.

Para formarse una opinión es importante que haya tres elementos, “el objeto del que se opina, la opinión que se da y la manera en que se expresa dicha opinión”²⁴. En este sentido el presente estudio considera al objeto como una entidad concreta que en este caso es una persona, la opinión que se da esta referida a una actuación

²⁰ ESPAÑA. Diccionario de la Real Academia Española.

²¹Hollander, 1978 en ACTITUDES: DEFINICIÓN Y MEDICIÓN COMPONENTES DE LA ACTITUD. MODELO DE LA ACCIÓN RAZONADA Y ACCIÓN PLANIFICADA Silvia Ubillos, Sonia Mayordomo, Darío Páez.

²² Ibit., p 6

²³MORALES, J. F., MOYA, M. C., GAVIRIA, E. y CUADRADO, I. Psicología Social. 3 ed. Madrid: McGraw-Hill. 2007. pp.462

²⁴ ZAMUDIO, Victoria. La expresión de opiniones y puntos de vista en textos académicos estudiantiles sobre literatura1. Universidad Nacional Autónoma de México. D. F., México. 2016.

o labor y será expresada a través de una escala que lingüísticamente representa un juicio o valoración (ver tabla 2).

Tabla 2: Formación de Opinión

Formación de opinión	
Objeto	Fonoaudiólogo egresado Universidad del Cauca
Opinión	Labor del Fonoaudiólogo en el campo laboral
Expresión	De empleadores a través de un instrumento medible

METODOLOGIA

Tipo de estudio

Esta investigación es de enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal y alcance descriptivo que se desarrolló teniendo en cuenta los fenómenos que se dan en un contexto, sin que se realice manipulación de las variables por parte del investigador, ya que se basa en la recolección de información acerca de situaciones ya dadas, partiendo de la realidad del individuo de acuerdo a las experiencias vividas en su entorno²⁵.

Población universo

Para este estudio se tomó como población universo a 44 empleadores de igual número de instituciones prestadoras de servicios de Fonoaudiología en la ciudad de Popayán.

Tipo de muestreo

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia de acuerdo a las necesidades del estudio.

Tamaño de la muestra

Se determinó teniendo en cuenta a los empleadores de las instituciones prestadoras de servicios de Fonoaudiología en la ciudad de Popayán, que aceptaron participar por medio virtual y personal en el estudio, obteniendo un total de 29 participantes.

Criterios de inclusión y exclusión

En el estudio se incluyó a los empleadores de instituciones prestadoras de servicios de fonoaudiología de la ciudad de Popayán que desearon participar de forma voluntaria y firmaron el consentimiento informado entre los meses de octubre a noviembre del año 2017.

²⁵ HERNANDEZ, Roberto. Metodología de la investigación. 6° ed. México. McGraw-Hill Interamericana. 2014. P, 152-155

No participaron en el estudio los empleadores de instituciones prestadoras de servicios de fonoaudiología que habían obtenido el título de Fonoaudiólogos, ni aquellos que no firmaron el consentimiento informado.

Instrumentos de recolección de la información

Se utilizó un instrumento tipo cuestionario caracterizado por contener un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. La base de este cuestionario fue el documento del Consejo Nacional de Acreditación; Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado en su versión del año 2013, especialmente los indicadores del factor de egresados. Se realizó una revisión anterior a su aplicación de parte del Comité de Acreditación del programa para verificar en las preguntas su pertinencia con el modelo y con los objetivos del estudio.

El cuestionario finalmente se conformó a partir de 9 preguntas, algunas abiertas y otras cerradas, y se aplicó “auto administrada o por entrevista personal, teniendo cuenta el método de escalamiento de Likert, el cual consiste en presentar al participante un conjunto de ítems en forma de afirmaciones a las que previamente se les asigna un valor numérico para que la persona elija alguno de los puntos o categorías de la escala²⁶ (ver tabla 3).

Tabla 3: Descripción de las variables de estudio

VARIABLE	NATURALEZ A	ESCALA DE MEDIDA	INDICADOR
Variables en relación a la formación			

²⁶ HERNANDEZ, Roberto. Metodología de la investigación. 6° edición. México, 2014. P, 219-239.

Campo ocupacional	Cualitativa	Nominal	1. Salud 2. Educación 3. Otro (cuál)
Rol	Cualitativa	Nominal	1. Asistencial. 2. Administrativo 3. Otro (cuál)
Formación	Cualitativa	Ordinal	1. Regular 2. Buena 3. Sobresaliente 4. Excelente
Desempeño institucional.			
Desempeño	Cualitativa	Ordinal	1. Regular 2. Buena 3. Sobresaliente 4. Excelente
Objetividad.	Cualitativa	Ordinal	1. En bajo grado 2. En mediano grado 3. En importante grado 4. En alto grado
Cumplimiento.	Cualitativa.	Ordinal	1. Regular 2. Buena 3. Sobresaliente 4. Excelente
Responsabilidad.	Cualitativa.	Ordinal	1. Regular 2. Buena 3. Sobresaliente 4. Excelente
Actitudes y saberes			
Conocimiento.	Cualitativa.	Ordinal	1. Buena 2. Sobresaliente 3. Excelente

Actitud para aprender.	Cualitativa.	Ordinal	1. Buena 2. Sobresaliente 3. Excelente
Actitud para recibir recomendaciones.	Cualitativa.	Ordinal	1. Regular 2. Buena 3. Sobresaliente 4. Excelente
Calidad			
Eficiencia.	Cualitativa.	Ordinal	1. Regular 2. Buena 3. Sobresaliente 4. Excelente
Calidad.	Cualitativa.	Ordinal	1. Buena 2. Sobresaliente 3. Excelente
Puntualidad.	Cualitativa.	Ordinal	1. Regular 2. Buena 3. Sobresaliente 4. Excelente
Actitud Profesional			
Capacitación	Cualitativa.	Ordinal	1. Regular 2. Buena 3. Sobresaliente 4. Excelente
Ética profesional.	Cualitativa.	Ordinal	1. Buena 2. Sobresaliente 3. Excelente
Remuneración:	Cualitativa	Ordinal	1. Mal remunerado 2. En bajo grado 3. En mediano grado 4. En importante grado 5. En alto grado

Trabajo interdisciplinario	Cualitativa.	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. En bajo grado 2. En mediano grado 3. En importante grado 4. En alto grado
----------------------------	--------------	---------	---

Descripción de variables

Campo ocupacional: referente al campo ocupacional al que pertenece la institución.

Rol: relacionado con el rol que cumple el fonoaudiólogo en la institución.

Formación: concerniente a la opinión que presenta el empleador acerca de la calidad de la formación dada por el programa, de acuerdo a las funciones que cumple el fonoaudiólogo de la Universidad del Cauca en su institución.

Desempeño: hace referencia a la percepción por parte del empleador en cuanto a la calidad del desempeño laboral de los egresados del programa de Fonoaudiología de la universidad del Cauca.

Objetividad: se relaciona con la medida en que el empleador considera que la labor del fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca favorece el cumplimiento de los objetivos de su institución.

Cumplimiento: concerniente a la calificación dada por el empleador, al desempeño del fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca en cuanto a Cumplimiento.

Conocimiento: relativo a la calificación que el empleador le da al desempeño del fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca en cuanto a Conocimiento.

Responsabilidad: relacionado con la calificación asignada por el empleador, al desempeño del fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca en cuanto a Responsabilidad

Actitud para aprender: referente a la calificación que el empleador le proporciona al desempeño del fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca en cuanto a Actitud para aprender.

Actitud para recibir recomendaciones: concerniente a la calificación dada por el empleador al desempeño del fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca en cuanto a Actitud para recibir recomendaciones.

Eficiencia: relativo a la calificación proporcionada por el empleador acerca del desempeño del fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca en cuanto a Eficiencia de su servicio

Calidad: referente a la calificación que el empleador le da al desempeño del fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca en cuanto a Calidad de su servicio.

Puntualidad: concerniente a la calificación asignada por el empleador al desempeño del fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca en cuanto a puntualidad en su servicio.

Capacitación: referente a la calificación que el empleador da al desempeño del fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca en cuanto a capacitación permanente.

Ética profesional: se relaciona con la calificación presentada por el empleador acerca del desempeño del fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca en cuanto a Ética profesional

Remuneración: concerniente a la opinión del empleador respecto a la consideración que el Fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca siente frente a su remuneración.

Trabajo interdisciplinario: hace referencia a la medida de contribución al trabajo interdisciplinario dada por el fonoaudiólogo.

Procedimiento

Para realizar este estudio y posterior a una fase inicial de fundamentación, se realizó una revisión en el RETHUS a fin de identificar las instituciones que en la ciudad de Popayán tenían empleados a Fonoaudiólogos. Una vez se consolidó esta

información y se aplicaron criterios de inclusión, se realizó una solicitud de participación en el estudio a través de un oficio dirigido al representante legal de las instituciones, quienes aceptaron firmaron el consentimiento informado y contestaron el cuestionario que se gestionó en una plataforma en internet. Una vez se aplicaron los cuestionarios, la información fue extraída en un procesador de datos y posteriormente a SPSS. Este paso permitió el análisis de frecuencias y el análisis de la información.

ANALISIS DE RESULTADOS

Frecuencias

Tabla 4: Campo Ocupacional del fonoaudiólogo

Campo Ocupacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Salud	25	86,2	86,2	86,2
	Educación	1	3,4	3,4	89,7
	Otro	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

El 86,2 % (25) de las instituciones en las que se realizó la encuesta, pertenecen al sector salud, el 3,4% (1) pertenecen al sector educación y el 10,3% (3) pertenecen a otro campo ocupacional entre los que se cuentan formación para la vida y el trabajo, restitución de derechos; empresas del sector social y del sector transporte (ver tabla 4).

Tabla 5: Rol del fonoaudiólogo

Rol					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Asistencial	26	89,7	89,7	89,7
	Administrativo	1	3,4	3,4	93,1
	Otro	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

El 89,7% (26) de los fonoaudiólogos que laboran en las instituciones en las que se realizó la encuesta desempeñan rol asistencial, el 3,4% (1) de ellos ejercen un rol administrativo y 6,9% (2) de los mismos desempeñan otro tipo de rol, a lo cual la institución FEDAR refirió que el fonoaudiólogo en su institución cumple el rol de Terapeuta garante del derecho a la comunicación, a la conformación y a la

participación, por otra, parte la institución SIMETRIC reportó que dicho profesional en su institución ejerce como Fonoaudiólogo evaluador (ver tabla 5).

Tabla 6: Formación del fonoaudiólogo

Formación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	1	3,4	3,4	3,4
	Buena	10	34,5	34,5	37,9
	Sobresaliente	10	34,5	34,5	72,4
	Excelente	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

La calidad de formación dada por el Programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca es sobresaliente de acuerdo al 34,5% (10) de los empleadores, buena según el 34,5% (10) de los empleadores, excelente de acuerdo al 27,6 % (8) de los empleadores y regular según el 3,4% (1) de los empleadores (ver tabla 6).

Tabla 7: Desempeño del fonoaudiólogo

Desempeño					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	1	3,4	3,4	3,4
	Buena	11	37,9	37,9	41,4
	Sobresaliente	9	31,0	31,0	72,4
	Excelente	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

El 37,9 (11) de los empleadores opinaron que el desempeño laboral del Fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca es bueno, el 31,0 (9) considera que es sobresaliente, el 27,6 (8) considera que es excelente y solo el 3,4 (1) consideran que es regular (ver tabla 7).

Tabla 8: Favorecimiento de objetivos institucionales

Favorecimiento de Objetivos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En bajo grado	1	3,4	3,4	3,4
	En mediano grado	2	6,9	6,9	10,3
	En importante grado	15	51,7	51,7	62,1
	En alto grado	11	37,9	37,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

La labor del fonoaudiólogo favorece el cumplimiento de los objetivos institucionales en importante grado de acuerdo al 51,7% (15) de los empleadores, en alto grado según el 37,9% (11) de los empleadores, en mediano grado de acuerdo al 6,9% (2) de los empleadores y en bajo grado según el 3,4% (1) de ellos (ver tabla 8).

Tabla 9: cumplimiento del fonoaudiólogo

Cumplimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	1	3,4	3,4	3,4
	Buena	13	44,8	44,8	48,3
	Sobresaliente	8	27,6	27,6	75,9
	Excelente	7	24,1	24,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Según el 44,8% (13) de los empleadores, el desempeño del fonoaudiólogo en cuanto al cumplimiento es bueno, de acuerdo al 27,6% (8) de los empleadores es sobresaliente, además el 24,1% (7) de ellos lo califica como excelente y solo el 3,4% (1) considera que es regular (ver tabla 9).

Tabla 10: Conocimientos del fonoaudiólogo

Conocimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	1	3,4	3,4	3,4
	Bueno	11	37,9	37,9	41,4
	Sobresaliente	9	31,0	31,0	72,4
	Excelente	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

El 37,9% (11) de los empleadores opinaron que el desempeño del fonoaudiólogo en cuanto al conocimiento es bueno, el 31,0% (9) refiere que es sobresaliente, el 27,6% (8) lo califica como excelente y solo el 3,4% (1) lo considera regular (ver tabla10).

Tabla 11: Responsabilidad del fonoaudiólogo

Responsabilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	1	3,4	3,4	3,4
	Buena	10	34,5	34,5	37,9
	Sobresaliente	8	27,6	27,6	65,5
	Excelente	10	34,5	34,5	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

El desempeño del fonoaudiólogo en cuanto a la responsabilidad es excelente de acuerdo a la opinión dada por el 34,5% (10) de los empleadores, buena según la opinión del 34,5% (10) de los empleadores, sobresaliente de acuerdo al 27,6% (8) de los empleadores y regular según el 3,4% (1) de ellos (ver tabla 11).

Tabla 12: Actitud del fonoaudiólogo para aprender

Actitud para aprender

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Buena	13	44,8	44,8	44,8
	Sobresaliente	5	17,2	17,2	62,1
	Excelente	11	37,9	37,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

De acuerdo a la opinión del 44,8% (13) de los empleadores la actitud para aprender que el Fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca presenta es buena, según el 37,9% (11) de los empleadores es excelente y para el 17,2% (5) de ellos es sobresaliente (ver tabla12).

Tabla 13: Actitud del fonoaudiólogo para recibir recomendaciones

Actitud para recibir recomendaciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	3	10,3	10,3	10,3
	Buena	8	27,6	27,6	37,9
	Sobresaliente	10	34,5	34,5	72,4
	Excelente	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

El 34,5% (10) de los empleadores opinaron que los Fonoaudiólogos egresados de la Universidad del Cauca tienen una actitud sobresaliente para recibir recomendaciones, el 27,6% (8) refieren que dicha actitud es excelente, el mismo porcentaje de 27,6% (8) de ellos la califican como buena y el 10,3% (3) de los mismos la consideran regular (ver tabla13).

Tabla 14: Eficiencia del fonoaudiólogo

Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	2	6,9	6,9	6,9
	Buena	8	27,6	27,6	34,5
	Sobresaliente	9	31,0	31,0	65,5
	Excelente	10	34,5	34,5	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

La eficiencia del fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca en cuanto a su labor es excelente de acuerdo a la opinión del 34,5% (10) de los empleadores, sobresaliente según el 31,0% (9) de los empleadores, buena acorde al 27,6% (8) de los mismos y regular según el 6,9% (2) de ellos (ver tabla 14).

Tabla 15: Calidad del desempeño laboral del fonoaudiólogo

Calidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Buena	10	34,5	34,5	34,5
	Sobresaliente	9	31,0	31,0	65,5
	Excelente	10	34,5	34,5	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

El 34,5% (10) de los empleadores opinaron que la calidad del desempeño laboral del fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca es excelente, de igual forma otro 34,5% (10) de ellos la califican como buena y el 31,0% (9) restante refiere que es sobresaliente (ver tabla 15).

Tabla 16: La puntualidad del fonoaudiólogo

Puntualidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válidos	Regular	1	3,4	3,4	3,4
	Buena	13	44,8	44,8	48,3
	Sobresaliente	8	27,6	27,6	75,9
	Excelente	7	24,1	24,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Respecto a la puntualidad del Fonoaudiólogo el 44,8% (13) de los empleadores refirió que esta es buena, el 27,6% (8) de ellos la calificó como sobresaliente, el 24,1% (7) de los mismos opinaron que es excelente y solo el 3,4% (1) la considero regular (ver tabla 16).

Tabla 17: Capacitación del Fonoaudiólogo

Capacitación					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Regular	2	6,9	6,9	6,9
	Buena	11	37,9	37,9	44,8
	Sobresaliente	9	31,0	31,0	75,9
	Excelente	7	24,1	24,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

De acuerdo al desempeño del fonoaudiólogo el 37,9% (11) de los empleadores calificó la capacitación de este como buena, el 31,0% (9) la considero sobresaliente, el 24,1% (7) opinó que es excelente y el 6,9% (2) refirió que es regular (ver tabla 17).

Tabla 18: Ética profesional del Fonoaudiólogo

Ética Profesional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Buena	11	37,9	37,9
	Sobresaliente	5	17,2	55,2
	Excelente	13	44,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0

Un 44,8% (13) de los empleadores opinaron que la ética profesional del Fonoaudiólogo es excelente, el 37,9% (11) la califica como buena y el 17,2% (5) la considera sobresaliente (ver tabla18).

Tabla 19: Remuneración del fonoaudiólogo

Remuneración				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mal remunerado	2	6,9	6,9
	En bajo grado	5	17,2	24,1
	En mediano grado	20	69,0	93,1
	En importante grado	1	3,4	96,6
	En alto grado	1	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0

El 69,0% (20) de los empleadores consideraron que el fonoaudiólogo se siente remunerado en mediano grado, el 17,2% (5) opina que se siente remunerado en bajo grado, el 6,9% (23) supone que se siente mal remunerado, el 3,4 % (1) considera que se siente remunerado en importante grado y el 3,4 % (1) refiere que se siente remunerado en alto grado (ver tabla 19).

Tabla 20: Aporte del fonoaudiólogo al equipo interdisciplinario

Trabajo interdisciplinario				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En bajo grado	2	6,9	6,9	6,9
En mediano grado	4	13,8	13,8	20,7
Válidos En importante grado	11	37,9	37,9	58,6
En alto grado	12	41,4	41,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

El 41,4% (12) de los empleadores de las instituciones donde labora el Fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca opinaron que este, aporta al equipo interdisciplinario en alto grado, el 37,9% (11) refiere que aporta en importante grado, el 13,8% (4) consideraron que aporta en mediano grado y el 6,9% (2) pensaron que aporta en bajo grado (ver tabla 20).

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados del estudio dan lugar a la discusión en una tarea de triangulación entre los hallazgos, los antecedentes de investigación y los referentes conceptuales. En este sentido, y para empezar, el estudio muestra que los Fonoaudiólogos egresados de la Universidad del Cauca, lo hacen principalmente en instituciones del sector salud, tal y como lo refieren otros estudios como el de (Rojas, 2012:7), y (López et al., 2014:4), lo que no solo sucede en caso de la Fonoaudiología sino de otras profesiones también inscritos en el área de salud (Uribe et al., 2009 :23).

Además, el hecho de que se ocupen principalmente en instituciones cuyo objetivo misional es la salud, hace que la asistencia directa a personas esté en estrecha relación con la formación del Fonoaudiólogo tal y como se pensó en la creación del programa (Dottor, 2015:41) y como lo establece la ley 376 (Cuervo, 1998:59)

Este resultado también deja ver que aun la Fonoaudiología sigue enmarcada principalmente en la asistencia, asunto que vale la pena problematizar considerando los retos que imponen las competencias del Fonoaudiólogo en Colombia tras los cambios sociales, políticos y legales (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014). También cabe resaltar que los fonoaudiólogos ejercen otro tipo de labores como lo son administrativas e investigativas cosa que no se evidencio en este estudio. Pero cabe resaltar que estos resultados ayudan a que los programas académicos

realicen cambios curriculares y epistémicos en aras de promover la actualización en las diferentes áreas de desempeño profesional (Universidad del Cauca, 2017).

Aunque la opinión de los empleadores es que la formación del Fonoaudiólogo es buena, sobresaliente y excelente, es claro que esta se remite principalmente a los aspectos relacionados con la atención directa , es decir aquello que tiene que ver estrictamente con lo disciplinar. Iguales resultados encontraron otros estudios. (Uribe et al, 2009)

Con respecto al desempeño institucional, los empleadores de egresados del Programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca, ven en la labor de estos profesionales una oportunidad para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Tal como se expresa en otros estudios realizados en universidades a nivel nacional como La Universidad maría Cano en Medellín y la Universidad del Cauca, en la ciudad de Popayán en el cual, también se coincide con el hecho de considerar al fonoaudiólogo como un profesional responsable.(López, 2014:22) y el de(Rojas, 2012:8)

En relación al conocimiento a los empleadores de egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca, consideran que es bueno, a diferencia de otros estudios que refieren que los egresados de Fonoaudiología deben fortalecer las bases conceptuales en algunas áreas específicas del desempeño laboral, sin embargo

hay un interés del profesional por asumir la capacitación como una tarea constante (Rojas, 2012:2).

En Colombia y en los últimos años, se ha incrementado la oferta de eventos académicos de carácter interdisciplinario, como: seminarios, cursos y actualizaciones, en las áreas de Lenguaje, Habla, Audición y otros asuntos profesionales, los cuales permiten que los egresados amplíen sus conocimientos (Proyecto educativo Programa de Fonoaudiología, 2018), sin embargo la oferta de programas de posgrado es escasa.

Por otra parte la calidad de las intervenciones, de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca es referida como buena de acuerdo a los empleadores, en concordancia con esto, otros estudios indican que los empleadores valoran la calidad con que los profesionales en Fonoaudiología realizan su labor (López et al., 2014:24).

Finalmente frente al trabajo interdisciplinario los resultados del estudio demuestran que los empleadores opinan que la labor del Fonoaudiólogo aporta al trabajo interdisciplinario en alto grado, acorde a lo expuesto en otros estudios en los cuales se destaca la habilidad de dicho profesional para trabajar en equipo como lo expresa (Rojas, 2012;7) , (López, et al, 2014:24), del mismo modo otros profesionales de la salud

A pesar de ello el estudio muestra que de acuerdo a los empleadores los egresados no sienten bien remunerados , del mismo modo otros estudios indican que aunque la ley de Talento Humano 1164 de 2007, determina que los profesionales en salud que laboran en Colombia, deben tener una remuneración apropiada, en ocasiones los empleadores incumplen con lo establecido por la ley (Rojas, 2012:5).

CONCLUSIONES

La metodología utilizada en este estudio tiene en cuenta los fenómenos que se desarrollan en un contexto, razón por la cual permite describir las opiniones que tienen los empleadores de fonoaudiólogos egresados del Programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca que permita tener una visión más clara sobre las fortalezas y debilidades desarrolladas en el ámbito profesional.

La opinión que tienen los empleadores respecto a los egresados del programa de Fonoaudiología es de un profesional con buenos conocimientos, que desempeña su trabajo con calidad, su rol está encaminado hacia la parte asistencial, reciben recomendaciones con buena disposición. El desempeño de su trabajo de acuerdo a su eficiencia es excelente y es catalogado como un profesional que se desenvuelve de manera oportuna.

Sin embargo, se encuentra que aun la Fonoaudiología está muy relacionada con el ámbito asistencial; lo que si bien corresponde con el principal objetivo de formación, limita la acción del Fonoaudiólogo en el nuevo contexto que se presenta en sociedades que como la nuestra se preocupa por responder a expectativas comunicativas del mercado y por otro lado, hace esfuerzos por visibilizar las dificultades de índole social y económico.

En tal sentido es necesario que el programa de Fonoaudiología, revise a profundidad los nuevos requerimiento del profesional de Fonoaudiología en Colombia, revise las áreas de desempeño y proponga acciones que se extiendan a otros ámbitos. Es importante indicar además, que el hecho de que los empleadores opinen que la formación es buena y sus acciones son prácticas en mediano y alto grado, abre una oportunidad para hacer revisión curricular sobre la cohesión y coherencia de los contenidos cuando se prepara a los estudiantes para la rehabilitación.

RECOMENDACIONES

Es importante que el programa de Fonoaudiología revise constantemente y de acuerdo a los cambios contextuales, las posibilidades de ocupación del Fonoaudiólogo en Colombia.

Tras la publicación de este estudio, se sugiere la realización de un estudio que busque la identificación de las opiniones del Fonoaudiólogo en relación a los mismos indicadores y que permitan hacer contraste con los resultados del presente estudio

Es importante en un siguiente estudio tener en cuenta las instituciones en las que ejerce el fonoaudiólogo no inscritas en el RETHUS, en áreas como administración, investigación y docencia, ya que aportaría datos que darían un resultado más significativo.

El Fonoaudiólogo egresado debe reflexionar sobre su propia práctica.

BIBLIOGRAFIA

- ALZURU Ediczabeth; CRESPO, Dayan; GOITIA, Karla; MENDOZA, Milagros. Opinión del ente empleador en relación al perfil del egresado de la carrera de enfermería de la universidad centroccidental “Lisandro Alvarado” Barquisimeto 2008. Trabajo de grado de enfermería. Venezuela. Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”. Decanato de ciencias de la salud. Programa de enfermería. 2008. 60p. [En línea]. Disponible en: http://bibmed.ucla.edu.ve/Edocs_bmucla/textocompleto/TIEWY18DV4O652008.pdf
- APRAEZ. J., CAMACHO. I., CHILITO. C., GUEGIA. F., HIDALGO. A., KLINGER. J., CERON. M., Descripción del rol del fonoaudiólogo en una IPS publica de tercer nivel en la ciudad de Popayán 2014. Trabajo de grado para optar por el título de fonoaudiología. Popayán. Universidad del Cauca. Facultad ciencias de la salud. 2014.
- Colegio Colombiano de Fonoaudiólogos. CCF & Asociación Colombiana de Audiología ASOAUDIO; Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social; Asociación Colombiana de Fonoaudiología ASOFONO; Asociación Colombiana de Facultades de Fonoaudiología ASOFON; Asociación Colombiana de Audiología ASOAUDIO; (2014). Perfil y competencias profesionales del fonoaudiólogo en Colombia. El Colegio, Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Fonoaudiologia_Octubre_2014.pdf
- COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Ley 376 de 1997. [En línea]. Bogotá, 9 de julio de 1997. [Citado el 5 de septiembre del 2017]. Disponible

en internet: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-105005_archivo_pdf.pdf

- COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACION (CNA). Sistema Nacional de Acreditación Consejo Nacional de Acreditación Lineamientos Para la Acreditación de Programas de Pregrado. Bogotá. enero de 2013. Disponible en: http://cms.colombiaaprende.edu.co/static/cache/binaries/articles-186359_pregrado_2013.pdf?binary_rand=7432
- COLOMBIA. UNIVERSIDAD DEL CAUCA. Resolución 20884 de 2016. Popayán, noviembre de 2016.
- CUERVO ECHEVERRRI, Clemencia. La profesión de fonoaudiología: Colombia en perspectiva internacional [en línea]. Trabajo para la promoción de categoría docente. Bogotá. Universidad nacional de Colombia. 1998. 317p. Disponible en: www.bdigital.unal.edu.co/2344/2/clemenciacuervoecheverri.1998.pdf
- Diccionario de la Real Academia Española. disponible en: <http://dle.rae.es/?id=R6ggDaZ>
- DOTTOR, Lisbeth. El Ethos de la Fonoaudiología en Colombia: un análisis desde la bioética. Trabajo de grado para optar al título de magister en bioética. Bogotá. Universidad Javeriana. Instituto de bioética 2015. 181p.[En línea] Disponible en: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/18871/DottorDot orLisbethLiliana2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN, Universidad Nacional de Colombia. RECOPILANDO HISTORIAS. 1° ed. Bogotá, Acabados Imprescreen Ltda. 2016, ...p
- FUENTES, Eduardo. Percepción del logro de las habilidades fonoaudiológicas y del requerimiento del mercado laboral al egreso de fonoaudiólogos de la Universidad de Chile. En: Revista chilena de Fonoaudiología. [En línea]. Vol. 12,1. 2013. Disponible en: <https://revfono.uchile.cl/index.php/RCDF/article/download/29710/31483/>. (16-08-2017)
- HERNANDEZ, Roberto. Metodología de la investigación. 6° ed. México, McGraw-Hill Interamericana. 2014, 634p.
- LÓPEZ, A., PALACIOS, A., HENAO, J., ORTEGA, Y., ALVAREZ, D., TORO, A., TORRES, J., Percepción de la labor del fonoaudiólogo en instituciones de la ciudad de Popayán 2013. En: Revista Areté [En línea] 2014, vol. 14 (1), 29-53. Disponible en: <http://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/arete/article/view/707>
- MORALES, J. F., MOYA, M. C., GAVIRIA, E. y CUADRADO, I. Psicología Social. 3 ed. Madrid: McGraw-Hill. 2007. pp.462
- PAVA RIPOLL, Nora A. y GRANADA ECHEVERRY, Patricia. El surgimiento de las profesiones médicas [re]habilitadoras y la infancia: historia entretejida de tensiones teóricas. En: Ciência & Saúde Coletiva, Associação [en línea], vol. 21, N°. 3. marzo, 2016, p.837-842. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v21n3/1413-8123-csc-21-03-0833.pdf>

- ROJAS GIL, Adriana Marcela. Impacto laboral del egresado del programa de fonoaudiología en la fundación universitaria maría cano, Medellín. En: Revista ÁRETE [en Línea]. vol. 12,1. 2012. Disponible en: <http://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/arete/article/view/369> (16-08-2017)
- URIBE R., Ana F., ARISTIZABAL M., Andrea, BARONA H, Alexandra. y LÓPEZ L, Claudia N. Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. En: Psicología desde el Caribe. [en línea], Vol.23. enero-julio, 2009. 21-45p Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n23/n23a03.pdf>
- UBILLOS, Silvia, MAYORDOMO Sonia y PÁEZ Darío. ACTITUDES: DEFINICIÓN Y MEDICIÓN COMPONENTES DE LA ACTITUD. MODELO DE LA ACCIÓN RAZONADA Y ACCIÓN PLANIFICADA. Hollander, 1978. Disponible en: <https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf>
- ZAMUDIO, Victoria. La expresión de opiniones y puntos de vista en textos académicos estudiantiles sobre literatura1. Universidad Nacional Autónoma de México. D. F. México. 2016. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/leng/v44n1/v44n1a03.pdf>

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO:

Opinión de empleadores sobre el quehacer de Fonoaudiólogos egresados de la Universidad del Cauca.

DOCENTES INVESTIGADORES:

Mg. Amparo López Higuera

ESTUDIANTES INVESTIGADORES:

Lenny Gissela Siza Botina, Johanna Ximena Dejoy Durán, Tania Viviana Burbano Bravo,

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:

La presente investigación se justifica en su aporte al proceso de autoevaluación del programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca, además es una investigación que se suma como antecedente y que puede aportar a procesos de autoevaluación en otros programas de otras universidades, y describe la relevancia de la labor del Fonoaudiólogo según el empleador y la relación con la formación que ofrece el programa de la universidad del Cauca.

METODOLOGÍA

Esta investigación es de enfoque cuantitativo no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo, en el cual, se ubica a un grupo de personas en una variable o variables determinadas para obtener información, acerca de la incidencia de los niveles presentes en cada una, y así realizar una descripción de acuerdo a los datos recolectados.

BENEFICIOS DEL ESTUDIO

Se espera que la información recolectada y posterior análisis puedan aportar a las mejoras curriculares del programa de Fonoaudiología, al enriquecimiento de sus planes de mejoramiento con el objetivo de favorecer la calidad de la formación de Fonoaudiólogos.

RIESGOS ASOCIADOS CON EL ESTUDIO:

Según la Resolución 8430 de 1993, esta investigación tiene un el riesgo mínimo ya que no hay ningún riesgo biológico. No se permitirá la discriminación étnica, social, económica, laboral, cultural ni de ninguna otra índole al sujeto de estudio y para ello, se salvaguardará de manera confidencial la información pertinente. Como parte de la confiabilidad, estos resultados no se podrán utilizar para otro tipo de estudios diferentes al propuesto, se guardaran de dos a tres años, después serán incinerados.

CONFIDENCIALIDAD: Se tendrá en cuenta para el manejo de la información según la Ley 1581 de 2012 y el decreto 1377 de 2013, respecto a la Protección de Datos Personales. El investigador encargado de la custodia de resultados: Amparo López Higuera, cc: 25292796 de Popayán (Cauca), docente del programa de Fonoaudiología. Tel. 3103842536, correo electrónico alopezh@unicauca.edu.co

RESPONSABILIDAD DE LOS PARTICIPANTES EN LAS PRUEBAS U OBSERVACIONES Y REGISTROS

La participación de los directores de las instituciones o de las personas que estos designen, consiste en contestar a 9 preguntas cerradas que conforman una encuesta gestionada en línea. Los estudiantes harán las preguntas personalmente y esta no tomará un tiempo mayor a 5 minutos.

COMPENSACIÓN

Se ha aclarado que los participantes no recibirán compensación económica alguna, a cambio recibirán información sobre el estudio y retroalimentación de los resultados.

LO QUE CONTINUA FAVOR NO MODIFICARLO

VOLUNTARIEDAD

Usted está siendo invitado a participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Este proceso se conoce como consentimiento informado, Siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas al respecto.

Una vez que haya comprendido el estudio y si usted desea participar, entonces se le pedirá que firme esta forma de consentimiento, de la cual se le entregará una copia firmada y fechada.

- No habrá ninguna consecuencia desfavorable usted, en caso de no aceptar la invitación.
- La participación es libre y voluntaria; si decide participar en el estudio, puede retirarse en el momento que lo desee, -aun cuando el investigador responsable no se lo solicite-, informando las razones de su decisión, la cual será respetada en su integridad.
- En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

- Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede, si así lo desea, firmar la Carta de Consentimiento Informado que se anexa a este documento.

La información obtenida solamente será utilizada para la investigación mencionada en el presente documento y ante cualquier inquietud favor comunicarse con: (nombre, identificación, dirección y teléfono)

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

He leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación.

Nombre:

Firma:

Documento de identificación:

Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.

Esta parte debe ser completada por el Investigador (o su representante):

He explicado al Sr(a).

_____ La naturaleza y los propósitos de la investigación; le he explicado acerca de los riesgos y beneficios que implica su participación. He contestado a las preguntas en la medida de lo posible y he preguntado si tiene alguna duda. Acepto que he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apego a ella.

Una vez concluida la sesión de preguntas y respuestas, se procederá a firmar el presente documento.

Firma del investigador

Fecha.

ENCUESTA A EMPLEADORES

1. Nombre de la entidad a la cual usted pertenece.

2. Campo ocupacional al que pertenece la institución

1. Salud
 2. Educación
 3. Trabajo
 4. Otro (cuál)
-

4. ¿Cuál es el Rol que cumple el Fonoaudiólogo en su institución?

1. Asistencial.
 2. Administrativo.
 3. Investigativo
 4. Asesoría.
 5. Otro (cuál)
-

5. De acuerdo a las funciones que cumple el Fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca en su institución: en su opinión, la calidad de la formación dada por el programa es:

1. Mala.
2. Regular.
3. Buena.
4. Sobresaliente.
5. Excelente

6. ¿Cómo percibe usted la calidad del desempeño laboral de los egresados de Programa de fonoaudiología de la Universidad del Cauca?

1. Mala.

2. Regular.
3. Buena.
4. Sobresaliente.
5. Excelente

7. En qué medida, la labor del Fonoaudiólogo egresado de la universidad del Cauca favorece el cumplimiento de los objetivos de su institución?

1. No contribuye
2. En bajo grado
3. En mediano grado
4. En importante grado
5. En alto grado

8. Cómo Califica el desempeño del Fonoaudiólogo egresado de la Universidad del cauca en los siguientes aspectos:

Cumplimiento.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala. 2. Regular. 3. Buena. 4. Sobresaliente. 5. Excelente
Conocimiento.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala. 2. Regular. 3. Buena. 4. Sobresaliente. 5. Excelente
Responsabilidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala. 2. Regular. 3. Buena. 4. Sobresaliente. 5. Excelente

Actitud para aprender.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala. 2. Regular. 3. Buena. 4. Sobresaliente. 5. Excelente
Actitud para recibir recomendaciones.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala. 2. Regular. 3. Buena. 4. Sobresaliente. 5. Excelente
Eficiencia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala. 2. Regular. 3. Buena. 4. Sobresaliente. 5. Excelente
Calidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala. 2. Regular. 3. Buena. 4. Sobresaliente. 5. Excelente
Puntualidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala. 2. Regular. 3. Buena. 4. Sobresaliente. 5. Excelente
Capacitación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala. 2. Regular. 3. Buena. 4. Sobresaliente.

	5. Excelente
Ética profesional.	1. Mala. 2. Regular. 3. Buena. 4. Sobresaliente. 5. Excelente

9. Considera que el Fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca se siente remunerado en:

1. Mal remunerado.
2. En bajo grado.
3. En mediano grado.
4. En importante grado.
5. En alto grado.

10. En qué medida el Fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca aporta al trabajo en equipo interdisciplinario.

11. Si tuviera algo que recomendar al Programa de Fonoaudiología para mejorar el desempeño Profesional de sus egresados ¿cuál sería su sugerencia?
