

**PERFIL OCUPACIONAL Y SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL  
PROGRAMA DE FONOAUDIOLOGÍA DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA  
SALUD DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA 2003-2006**

**INVESTIGADORAS**

**ALEXANDRA CAMPO GRANADOS**

**ANDREA GUEVARA AGREDO**

**ISABEL MUÑOZ ZAMBRANO**

**COINVESTIGADORAS**

**ALEJANDRA FUENTES PAZ**

**ANDREA MEDINA HERRERA**

**JULIE PUPIALES CRIOLLO**

**ELIANA ROSERO MUÑOZ**

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE FONOAUDIOLOGÍA**

**2009**

**PERFIL OCUPACIONAL Y SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL  
PROGRAMA DE FONOAUDIOLOGÍA DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA  
SALUD DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA 2003-2006**

**INVESTIGADORAS**

**Alexandra Campo Granados**

**Andrea Guevara Agredo**

**Isabel Muñoz Zambrano**

**COINVESTIGADORAS**

**Alejandra Fuentes Paz**

**Andrea Medina Herrera**

**Julie Pupiales Criollo**

**Eliana Rosero Muñoz**

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE FONOAUDIOLOGÍA**

**2009**

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
<b>1. PROBLEMA</b>	<b>11</b>
<b>1.1 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMÁTICA</b>	<b>11</b>
<b>1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>13</b>
<b>2. ANTECEDENTES</b>	<b>14</b>
<b>2.1 ANTECEDENTES LOCALES</b>	<b>14</b>
<b>2.2 ANTECEDENTES NACIONALES</b>	<b>16</b>
<b>2.3 ANTECEDENTES INTERNACIONALES</b>	<b>19</b>
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>22</b>
<b>4. OBJETIVOS</b>	<b>24</b>
<b>4.1 OBJETIVO GENERAL</b>	<b>24</b>
<b>4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>24</b>
<b>5. REFERENTE TEÓRICO</b>	<b>25</b>
<b>5.1 PERFIL OCUPACIONAL</b>	<b>26</b>
<b>5.1.1. Áreas de desempeño profesional del Fonoaudiólogo</b>	<b>28</b>
<b>5.1.1.1. El Fonoaudiólogo en el área Lenguaje</b>	<b>29</b>

	<b>Pág.</b>
5.1.1.2. El Fonoaudiólogo en el área Habla	30
5.1.1.3. El Fonoaudiólogo en el área Audición	31
5.1.1.4. El Fonoaudiólogo en el área Asuntos Profesionales	32
5.1.2 Funciones del Fonoaudiólogo	34
5.1.3 Campos de acción del Fonoaudiólogo	36
5.1.4 Ética profesional	38
5.2 SITUACIÓN LABORAL	40
5.2.1 Sector público y privado	40
5.3 MERCADO LABORAL	42
5.4 TIPOS DE CONTRATACIÓN	47
5.4.1 Tipos de Contratación en el sector Público	47
5.4.1.1 El contrato de libre nombramiento y remoción	48
5.4.1.2 La carrera administrativa	48
5.4.2 Tipos de Contratación en el sector privado	48
5.4.2.1 Contrato verbal de trabajo	49
5.4.2.2 El Contrato escrito de trabajo	49
5.5 TARIFAS LEGALES	54
6. DISEÑO METODOLÓGICO	56
6.1 TIPO DE ESTUDIO	56
6.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	56
6.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	57
6.4 PROCEDIMIENTO	57
6.5 VARIABLES	57

<b>7. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	<b>61</b>
<b>8. DISCUSIÓN</b>	<b>80</b>
<b>9. CONCLUSIONES</b>	<b>91</b>
<b>10. RECOMENDACIONES</b>	<b>94</b>
<b>11. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>96</b>

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
1. INSTRUMENTO	102

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca por sexo.	61
Tabla 2. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según la promoción de egreso.	62
Tabla 3. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca que trabajan en la profesión.	63
Tabla 4. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el lugar de trabajo.	64
Tabla 5. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el nivel educativo alcanzado.	65
Tabla 6. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el área de desempeño.	66
Tabla 7. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según la función profesional desempeñada.	67
Tabla 8. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el campo de acción.	68

	<b>Pág.</b>
Tabla 9. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca que aplica el código de ética.	69
Tabla 10. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según las acciones realizadas para promover el servicio de Fonoaudiología.	70
Tabla 11. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el sector laboral.	71
Tabla 12. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca de acuerdo a la percepción sobre el mercado laboral.	72
Tabla 13. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según los obstáculos encontrados para la obtención de empleo.	73
Tabla 14. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según los factores determinantes en la obtención de empleo.	74
Tabla 15. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según las oportunidades de empleo en el sitio donde trabaja.	75



	<b>Pág.</b>
Tabla 16. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el tipo de contratación.	76
Tabla 17. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según la satisfacción en cuanto a la tarifa salarial.	77
Tabla 18. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el grado de satisfacción profesional.	77
Tabla 19. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según aspectos académicos que deben profundizarse en pregrado.	78
Tabla 20. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según aspectos académicos a incluir en pregrado.	79

## RESUMEN

Se realizó una investigación acerca del perfil ocupacional de los egresados del programa de Fonoaudiología en la Universidad del Cauca, con el objetivo de conocer el perfil ocupacional y la situación laboral de los Fonoaudiólogos egresados de esta la Universidad. Este estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal, tomó una muestra de 45 egresados, a quienes se les aplicó un instrumento tipo encuesta. Se indagó sobre aspectos socio-demográficos, nivel educativo alcanzado, desempeño profesional, situación laboral y aspectos concernientes a la formación de pregrado. Encontrando que el 75,6% correspondió al sexo femenino; el 95,6% ejercía la profesión al momento de la encuesta; el 53,3% se vinculó laboralmente en la ciudad de Popayán. En cuanto al nivel educativo alcanzado, el 80% ha ampliado sus estudios; el 26,7% se desempeñó principalmente en el área de Lenguaje; el 84% desempeñó le función asistencial. Sobre el mercado laboral, el 37,8% lo percibió regular, el 26,7% bueno, el 24,4 % malo y el 6,6% muy bueno; el 55,6% se vinculó en el sector privado; respecto al campo de acción el 51,1% se vinculó al campo de la salud. Los principales obstáculos para la obtención de empleo fueron el desconocimiento de la profesión con el 26,7% y la saturación del Mercado laboral con el 20%. El tipo de contratación más frecuente fue con un 33,3% la prestación de servicios; el 82,2% manifestó satisfacción con su salario y el 55,6% refirió satisfacción plena con su ejercicio profesional. En cuanto a la formación de pregrado, el 100% sugirió profundizar en algunos aspectos y el 28,8% incluir en la academia las asignaturas de Neurodesarrollo y Geriátría entre otras. Los resultados mostraron que el Fonoaudiólogo cumplió con su perfil ocupacional y se vinculó al medio laboral a pesar de los obstáculos encontrados.

**Palabras claves:** Fonoaudiologo, perfil ocupacional, situacion laboral

## **1. PROBLEMA**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMÁTICA**

El perfil ocupacional, es la descripción de las ocupaciones existentes en el sector empleador, que están siendo o se espera sean desempeñadas por el egresado de un programa académico<sup>1</sup>, lo cual implica conocer su impacto ocupacional en un contexto laboral. El profesional debe acogerse a la situación que el medio le ofrece desde los diferentes sectores de desempeño laboral, buscando que esta sea coherente con las expectativas profesionales y personales frente a las disposiciones legales vigentes. En este sentido, el egresado de un programa académico, debe estar en capacidad de responder al desarrollo de la ciencia y la tecnología y de la continua renovación de técnicas y estrategias en el mundo del trabajo.

Pero existen muchos aspectos que influyen en la situación ocupacional de un profesional, como la proliferación de egresados, el subempleo, la competencia desleal, las limitadas opciones laborales y la poca preparación del profesional, entre otras. Es por eso que para las comunidades académicas y la sociedad en su conjunto, estos aspectos han sido objeto de preocupación, no solo por el número de profesionales que egresan, sino porque contrariamente en las comunidades se continúa padeciendo necesidades a nivel de salud y educación, esto contribuye a crear un desequilibrio en el futuro del país, pues no hay una coherencia entre la oferta y demanda del servicio de los profesionales.

---

<sup>1</sup> LÓPEZ, Carlos. ¿Qué es un perfil ocupacional y cómo se construye?, [en línea]. s.l, 2008.

Con relación a lo anterior, los programas académicos, deben promover el análisis de estos aspectos en el campo laboral de sus egresados, como un proceso permanente de profundización, actualización y perfeccionamiento para contribuir a las necesidades de la comunidad y generar un impacto laboral.

Actualmente no se conoce de manera precisa el estado ocupacional de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca, respecto a la situación laboral y el desempeño profesional, lo cual limita el seguimiento, vulnerando la norma exigida por la ley 30 de 1992 en el decreto 917<sup>2</sup>; además, restringe el seguimiento del perfil ocupacional de los egresados y la plena detección de las necesidades del contexto.

Desde el año 2003, hasta la actualidad el Programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca en sus 11 promociones, ha graduado un total de 200 Fonoaudiólogos, capacitados para desempeñarse en el manejo de la comunicación y sus desórdenes, en las áreas de audición, habla y lenguaje, en los campos de la salud y la educación, donde pueden desarrollar acciones de administración, docencia, investigación y asistencia, tanto en el sector público como en el privado. Estas actividades están respaldadas por la ley 376 de 1997 que soporta su ejercicio, desde las disposiciones de la ley 100 de 1993 y su modificación ley 1122 de 2007 en el campo de la salud, y la ley 115 en el campo de la educación; en donde además, se establecen las condiciones laborales, sobre las tarifas y la interacción interdisciplinaria.

Sin embargo, se desconoce la vinculación del Fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca en el medio laboral, su desempeño profesional, su

---

<sup>2</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Evaluación de Estándares de Calidad y Acreditación Previa y Evaluación de Estándares de Calidad de Programas del Área de Salud: Ley 30 de 1992, decreto 917 de 2001, Art. 15. Bogotá: El ministerio, 1992.

integración en equipos interdisciplinarios y si sus honorarios se ajustan a las tarifas legales. Por lo tanto es imprescindible conocer un diagnóstico de la situación ocupacional de éste profesional.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es el perfil ocupacional y la situación laboral de los Fonoaudiólogos egresados de la Universidad del Cauca, en el periodo comprendido entre los años 2003 y 2006?

## **2. ANTECEDENTES**

Para esta investigación se tuvo en cuenta varios estudios que apuntan a establecer el desempeño profesional y la situación laboral de los egresados en diversas universidades, tanto a nivel local, nacional como internacional, observando que solo la Universidad del Valle tomó como población a egresados de Fonoaudiología.

A continuación se citaran dichos estudios relacionados con el problema de esta investigación.

### **2.1 ANTECEDENTES LOCALES**

En la Universidad del Cauca, durante el segundo semestre de 2005, la fisioterapeuta Paola Vernaza Pinzón del Departamento de Fisioterapia realizó la investigación titulada Educación y trabajo en los Fisioterapeutas del Departamento del Cauca, con el objetivo de determinar la oferta educativa y datos del ejercicio profesional del fisioterapeuta, se tomó una muestra poblacional de 40 fisioterapeutas que laboraban en el departamento del Cauca, se realizó un estudio de tipo descriptivo de corte transversal en dos fases: en la primera fase se solicitó información a los programas de Fisioterapia sobre la oferta educativa durante el segundo semestre de 2005. En la segunda fase se encuestó a 40 Fisioterapeutas que laboraban en el Departamento del Cauca en el primer semestre de 2006. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos el primero permitió determinar la oferta educativa y el segundo le facilitó identificar recursos humanos, características sociodemográficas y datos del ejercicio profesional. Los resultados obtenidos fueron: respecto al nivel de estudios el 32,5 % de la población manifestó tener estudios de postgrado y solamente un 5 % revelo tener estudios de maestría.

El 58,8 % de los fisioterapeutas que laboran en una sola institución están vinculados a la planta mientras que el 41,2 % están vinculados a la institución con orden de prestación de servicios donde la modalidad de contratación para el 64,7 % es por horas, mientras que para el 35,3 % es por eventos.

Las funciones de mayor desempeño de los fisioterapeutas son asistenciales, docentes, docente-asistenciales y administrativas. El 77% manifestó obtener salarios ajustados a la norma en contraste con el 22.5% que refirió que su salario no se ajusta a la normatividad.

Esta investigación, se relacionó con la presente, ya que estudió el desempeño laboral de los Fisioterapeutas del Cauca, utilizando un instrumento que tuvo en cuenta características sociodemográficas, recursos humanos y datos del ejercicio profesional, aspectos que se retomarán en la presente investigación.

En la Universidad María Cano, en el año 2002, la Fisioterapeuta Elizabeth Roldán González realizó la investigación titulada Caracterización actual del desempeño laboral del fisioterapeuta en Popayán-Cauca, cuyo objetivo fue conocer el nivel profesional y la situación laboral de los Fisioterapeutas que ejercían su profesión en la ciudad de Popayán. Para este estudio de tipo descriptivo, interpretativo, transversal; se tomó una muestra de 26 fisioterapeutas, hallando que el 100% se encontró empleado, el 96% presentó un contrato laboral legalmente establecido y el 85% reportó devengar por encima de 5 salarios mínimos mensuales legalmente vigentes.

Este estudio sirve como referencia para la presente investigación, debido al aporte con respecto a la situación laboral, tipo de contratación, y nivel de ingresos de los egresados del programa.

## **2.2 ANTECEDENTES NACIONALES**

En la Universidad de Caldas, en el año 1995, la doctora Consuelo García Ospina y Cols. realizaron una investigación titulada: El desempeño profesional de los empleados de Enfermería de la Universidad de Caldas y su relación con la ley de seguridad social en salud y con el perfil de formación (Manizales, 1994-1995), con el objetivo de Analizar el ejercicio laboral de los egresados del programa de Enfermería de la Universidad de Caldas entre 1995-2004, a la luz de las competencias laborales requeridas en el marco de la Ley 100 de 1993 de seguridad social en salud y el perfil de formación. En este estudio descriptivo de tipo cuantitativo correlacional, se tomó una muestra intencional del 20% de los egresados. El instrumento que se utilizó fue un cuestionario con preguntas estructuradas y semiestructuradas, que constaba de tres partes que indagaban sobre aspectos sociodemográficos, condiciones laborales y funciones que cumplían en sus áreas de desempeño. Los resultados mostraron que la mayoría de los profesionales correspondió al sexo femenino; el 64% laboraba en instituciones privadas; el 100% de los egresados se encontraba laborando al momento de la aplicación de la encuesta de los cuales, el 55% se vinculó por medio de contratación; el 77% manifestó recibir un salario acorde a la normatividad y un 15% expresó inconformidad; en cuanto a los estudios de postgrado el 21% ha realizado especializaciones y el 1.4% realizó maestría.

El aporte que realizó este estudio con la presente investigación, radicó en que tuvo en cuenta aspectos sociodemográficos, sector laboral, vinculación mediante contratación, grado de satisfacción y estudios de postgrado.

En la Universidad del Valle en Cali, en el año 1997, el Fonoaudiólogo Gustavo A. Cabrera y el Médico Cirujano J. Gabriel Carrasquilla, realizaron una investigación titulada: La prevención en Fonoaudiólogos de la Universidad del Valle en Cali, Colombia, con el objetivo de conocer el ejercicio preventivo al interior de las



prácticas profesionales de un grupo de Fonoaudiólogos de la ciudad de Cali. Se formuló un estudio descriptivo para el cual se tomó una muestra de 45 profesionales. El instrumento que se utilizó fue un cuestionario autoadministrado de 13 ítems, referidos a variables laborales, ocupacionales y profesionales. En los resultados se obtuvo, que la mayoría trabajaba en hospitales (27%), instituciones educativas (27%) o en hospitales e institutos educacionales simultáneamente (24%); un 18% se dedicaba con exclusividad a la consulta clínica particular, mientras que solo el 4% restante estaba trabajando con empresas o industrias. El 56% de los Fonoaudiólogos del estudio tenía vínculo laboral con entidades privadas, con fines de lucro; un 22% con instituciones públicas y el 22% restante con instituciones mixtas o repartía su tiempo laboral entre entidades públicas y privadas. En el estudio se encontró que el desempeño profesional de los Fonoaudiólogos de la Universidad del Valle, en la ciudad de Cali, está concentrado (91%) en el campo asistencial. Según área de la comunicación humana, una proporción importante se concentraba en el área de audición (29%) y lenguaje (13%).

Este estudio se relacionó con la presente investigación, ya que hizo referencia a la misma disciplina, donde se describieron variables laborales, ocupacionales y profesionales según las áreas de desempeño de los Fonoaudiólogos egresados de la Universidad del Valle.

En Medellín las doctoras Alba Elena Correa; Marta Lucia Palacio; Luz Elena Serna, realizaron el estudio titulado: La Situación Laboral de los profesionales de Enfermería de instituciones de salud, en el municipio de Medellín, en el año 1999, cuyo objetivo fue identificar transformaciones generadas en la forma de prestación de servicios de salud, originadas por las reformas laborales y del sistema de salud, para gestar propuestas que propicien la participación del profesional de Enfermería, en mejora de las condiciones laborales y el nivel científico-técnico. En este estudio descriptivo exploratorio en profesionales de enfermería laboralmente

activos, se aplicó un cuestionario a 405 profesionales, donde se indagó sobre aspectos socio-demográficos, desempeño profesional, vinculación a la seguridad social y satisfacción laboral (escala de Likert). Encontrando que el 96,7% correspondió al sexo femenino; el 64% realizó acciones asistenciales-administrativas, el 3,2% ejercía la ambulatoria y comunitaria, y el 4% realizaba ejercicio independiente; el 18,2% participó en publicaciones e investigaciones, el 20,7% alcanzó un nivel de formación en postgrado, el 68% recibió dos o menos cursos de capacitación continuada al año; el tipo de contratación y la afiliación a la seguridad social es más favorable en la institución privada, en la pública se encontró mayor tendencia a la insatisfacción laboral. Las políticas de recurso humano en el sector salud han hecho lento el avance de la Enfermería en aspectos de desarrollo profesional.

Este estudio se relacionó con la presente investigación, ya que permitió realizar un análisis comparativo tanto de las variables sociodemográficas, como de las variables sobre función desempeñada, estudios continuados, tipos de contratación y sectores laborales de los profesionales.

En la Universidad CES en Medellín, en el periodo 2000 a 2004, los Odontólogos Julián Emilio Vélez, Carolina Oquendo y Paola Andrea Puello, de la Facultad de Salud de la Universidad CES realizaron la investigación titulada: Perfil del egresado de pregrado de la Facultad de Odontología del CES 2000-2004, con el objetivo de conocer los logros profesionales alcanzados después de recibir su educación superior. Realizaron un estudio de tipo descriptivo transversal con una muestra de 75 egresados; se aplicó una encuesta, encontrando que el 86,7% de ellos ejercía su profesión; el 87,8% trabaja en áreas afines con la misma; también se observó que se dedicaba a la atención de pacientes en un 72% y un 3,6% lo dedicaba adicionalmente a la enseñanza; el 5,5% realizaba investigación, el 3% se desempeñó en la administración, mientras que el 16% se dedicó a otras actividades de las cuales se destacó que el 70,6% continuaba estudiando. El

desarrollo de la práctica profesional fue en un 90,2% privada-, y el 7,3% pública. El 34,7% estaba vinculado en su momento con alguna universidad, el 75% y se desempeñaba en el área asistencial, seguido por el 20,8% que se dedicaba a la docencia, mientras que el 4,2% al área docente administrativa. El 48.6% se sintió muy satisfecho con su trabajo profesional mientras el 2,8% manifestó insatisfacción. El 67,7% refirió recibir un salario considerado como suficiente. El 86,5% percibió que por ser egresado de la Universidad CES tiene privilegios al buscar empleo. El 85,1% manifestó que la educación que recibió en la Universidad CES fue muy buena; un 86,4% no ha realizado postgrado, mientras que el resto sí.

Este estudio sirvió como referencia para la presente investigación, ya que describió variables laborales, ocupacionales y profesionales, tales como las áreas de desempeño profesional, el grado de satisfacción laboral, los niveles de ingresos, la formación académica, los campos de acción y las funciones profesionales.

### **2.3 ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

En la Universidad Central de Venezuela durante el año 2001, los Doctores Moya y Bauce del departamento de Medicina, realizaron la investigación titulada: Desempeño profesional de egresados de la escuela de Nutrición y Dietética, Facultad de Medicina, con el objetivo de indagar aspectos relacionados. Para este estudio descriptivo retrospectivo de corte transversal, se tomó una muestra poblacional de 152 egresados, a quienes se les aplicó un cuestionario acerca de las áreas exploradas. Como resultados se obtuvo que: Se logró tener repuestas de 63 egresados, de los cuales 93.7% ejercen la profesión y 91.5% de ellos están en cargos fijos; así mismo 72.9% laboran en el sector público, mientras que 27.1% lo hacen en el sector privado. En cuanto a la satisfacción personal, 19.1% consideran que han alcanzado totalmente sus expectativas; 74.6% las han alcanzado parcialmente y 6.3% no las han alcanzado. Entre los aspectos que más

le afectan en el ejercicio profesional, se tiene que para 49 (29.7%) es la baja remuneración económica; para 25 (15.2%) es la falta de oportunidades de postgrados en otras especialidades; para 19 (11.5%) el poco reconocimiento profesional; para 19 (11.5%) es el exceso de dificultad para el logro de los objetivos propuestos; para 16 (9.7%) las escasas oportunidades de trabajo; para 12 (7.3%) la dificultad para aplicar los conocimientos adquiridos y para 25 (15.2%) otras situaciones diversas. Estudios de postgrado 37% y cursos de ampliación 63%.

Esta investigación relacionó con esta investigación, puesto que indagó acerca del desempeño profesional de los egresados de la escuela de nutrición y dietética, teniendo en cuenta variables de situación laboral como son el grado de satisfacción, sector laboral, trabajo afín con la profesión, satisfacción salarial, obstáculos para la obtención de empleo, nivel de estudios alcanzados.

En Cusco, Perú, durante el periodo comprendido entre 1996 y 1998, los Doctores Rodolfo Quiroz V., Santiago Saco M., Ramiro Farfán C., Waldo Callo V, realizaron la investigación titulada: El perfil ocupacional en función de la demanda del Médico del primero y segundo nivel de atención de salud del departamento de Cusco, cuyo objetivo fue determinar el perfil ocupacional del médico que trabajaba en el primer y segundo nivel de atención de los Centros de Salud del departamento de Cusco (Perú). En este estudio de tipo observacional descriptivo, de corte transversal y retrospectivo, se utilizaron dos tipos de instrumentos: un cuestionario semiestructurado con preguntas abiertas para las variables y un cuestionario estructurado con respuestas en escala de Likert para las variables. Como resultados se obtuvo que las actividades preventivo-promocionales de la salud, demandaron aproximadamente un 18% de su actividad laboral; las actividades de rehabilitación, ocuparon el 16%; las actividades de Administración y Gestión de Servicios de Salud ocuparon un 32%; las actividades de intervención comunitaria ocuparon un 20%.

La relación directa que presentó este antecedente con la investigación en curso es el seguimiento que realizaron a los egresados, obteniendo información actualizada de la formación académica, funciones de desempeño como: asistencia, administración y la relación de estas con el mercado laboral.

### 3. JUSTIFICACIÓN

En el ámbito internacional se reconoce que el grado de desarrollo obtenido por algunos países, obedece al nivel educativo alcanzado por los profesionales y a las condiciones que el medio les ofrece.

En Colombia, existe un gran número de profesionales que egresan de diversas universidades, quienes difícilmente logran vincularse en el campo laboral; es así como en el sector salud, entre los años 2001 y 2007 egresaron 60.312 profesionales, de los cuales 51.644 lograron vincularse laboralmente en el área de su profesión<sup>3</sup>. Éste hecho ha sido una preocupación y un desafío permanente, pues se trata de comprender los mecanismos que rigen las relaciones entre educación, formación y empleo en las sociedades.

Esta preocupación manifestada por el Ministerio de Educación Superior, en torno al gran número de estudiantes que egresan de los programas académicos, y a las necesidades que a nivel de salud y educación siguen padeciendo las comunidades, indica que no hay coherencia entre la oferta y la demanda de servicios, llevando de este modo a un desequilibrio en el futuro del país; pues, tal y como lo refiere el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el balance del mercado laboral de los últimos años: “Colombia, se encuentra inmersa en la paradoja de crecimiento sin empleo” y aunque esta afirmación se encuentra bajo profundas investigaciones, la información actual, indica que el país no deja de ser ajeno a esta contradicción, manifestada durante el año 2006.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> SEMANA. Situación laboral de los profesionales graduados entre 2001 Y 2007. [Multimedia en línea]. Bogotá. 2008.

<sup>4</sup> COLOMBIA. DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Mercado Laboral: Balance del mercado laboral colombiano 2006, [en línea]. El departamento. Bogotá, 2008.

La Universidad del Cauca, cuenta con 200 Fonoaudiólogos egresados, profesionales de los cuales se desconoce su grado de vinculación a nivel laboral, según los datos suministrados por el DANE. Por otro lado, el Ministerio de Educación Superior, en la ley 30 de 1992 en el decreto 917 de 2001<sup>5</sup>, especifica dentro de las condiciones mínimas de calidad: las políticas y estrategias de seguimiento a egresados, las cuales deben ser cumplidas, por los programas académicos de Educación Superior, para acceder a su acreditación.

La presente investigación se realiza con el fin de dar conocer el impacto de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca en el medio productivo del país y cuál es su papel en el desarrollo del mismo; a su vez, proporcionará información clara y pertinente, acerca de la situación actual, que enfrenta el Fonoaudiólogo en el ambiente laboral, situación que aún es desconocida a nivel departamental y municipal; además proporcionará datos precisos para llevar a cabo el proceso de acreditación del programa de Fonoaudiología, que implica una formación profesional con lo más altos estándares de calidad.

Así mismo, los resultados podrán ser utilizados por el programa de Fonoaudiología, para orientar el proceso de mejoramiento académico, para que los estudiantes de pregrado, reciban las temáticas que los acerquen más a las problemáticas reales del medio en el que se desempeñarán; además servirá de base a los egresados para tomar decisiones frente a la situación laboral, profundizar en las áreas de desempeño que mayor impacto presentan a nivel ocupacional, descubrir los campos donde existan oportunidades de trabajo y determinar si su desempeño obedece a las normas éticas, entre otros.

---

<sup>5</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Evaluación de Estándares de Calidad y Acreditación Previa y Evaluación de Estándares de Calidad de Programas del Área de Salud: Ley 30 de 1992, decreto 917 de 2001, Art. 15. Bogotá: El ministerio, 1992.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar el perfil ocupacional y situación laboral de los Fonoaudiólogos egresados de la Universidad del Cauca de las promociones entre los años 2003 y 2006.

### **4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar sexo, fecha de egreso de la carrera y nivel educativo alcanzado por los Fonoaudiólogos egresados de la Universidad del Cauca.
- Conocer el perfil ocupacional de los Fonoaudiólogos egresados del programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca
- Establecer la situación laboral actual de los Fonoaudiólogos egresados del programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca
- Identificar los aspectos académicos que el programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca debe incluir o profundizar en la formación de pregrado



## 5. REFERENTE TEÓRICO

La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, constituye hoy en día, una misión esencial de la Educación Superior Contemporánea<sup>6</sup>. Cada día la sociedad demanda con más fuerza, la formación de profesionales capaces de resolver con eficiencia los problemas de su práctica y fundamentalmente de lograr un desempeño ético y oportuno.

La responsabilidad ciudadana y el compromiso social, son valores ligados al desempeño profesional, los cuales constituyen el centro de atención en el proceso de formación, que tiene lugar en las universidades y que se expresa, en la necesidad de transitar de una formación tecnocrática a una formación más humanista<sup>7</sup>.

Esta tendencia de formación en el aspecto humano se ha dado en las últimas décadas, y la profesión de Fonoaudiología no puede ser ajena a la misma. Desde sus inicios en Colombia a partir del año 1966 se ha venido difundiendo la formación de Fonoaudiólogos quienes se han desempeñado en diferentes sectores de trabajo ejerciendo acciones encaminadas a la comunicación humana y sus desórdenes.

Para conocer el panorama de la situación ocupacional del egresado del Programa de Fonoaudiología, el presente referente teórico aborda temáticas relacionadas con los campos de acción, sectores donde se desempeña, su situación y mercado

---

<sup>6</sup> CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. UNESCO (9 de Octubre 1998: Paris). Citado por GONZALES, Viviana Maura. ¿Qué significa ser un profesional competente? : Reflexiones desde una perspectiva psicológica. En: Cubana Educación superior. Habana (Cuba). Vol. 22, No. 1; (2002); p 45-53.

<sup>7</sup> GONZÁLEZ, Viviana Maura. ¿Qué significa ser un profesional competente? : Reflexiones desde una perspectiva psicológica. En: Cubana Educación superior. Habana (Cuba). Vol. 22, No. 1; (2002); p 45-53.

laboral; los tipos de contratación y las tarifas legales establecidas en la normatividad colombiana vigente.

## **5.1. PERFIL OCUPACIONAL DEL FONOAUDIÓLOGO**

El perfil ocupacional se define, como la relación entre conocimiento y desarrollo global de la sociedad; se manifiesta como una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo y donde se establecen componentes actitudinales, habilidades y destrezas que se requieren para el desempeño de dicho cargo<sup>8</sup>. También se describe el perfil ocupacional, como el conjunto de actividades que desarrolla el profesional, para cumplir sus roles y solucionar los problemas propios del ejercicio profesional<sup>9</sup>.

En Colombia las diferentes instituciones de educación superior, describen el perfil ocupacional del Fonoaudiólogo, según criterios internos desde su nivel formativo.

Es así, como la Universidad Iberoamericana, define el perfil ocupacional del Fonoaudiólogo, como “un profesional que diseña, gestiona, ejecuta y promueve planes, programas y proyectos en las áreas de intervención Fonoaudiológica, tendientes a lograr el bienestar comunicativo de una población”<sup>10</sup>.

De igual manera, el Colegio Mayor del Rosario define el perfil ocupacional, como la posibilidad de desempeño laboral para los egresados de Fonoaudiología, en el cual debe asumir las responsabilidades que les corresponde, las funciones que están en capacidad de desarrollar y los posibles cargos en que se pueden ubicar. También refiere que siendo un profesional con fundamentación disciplinar,

---

<sup>8</sup> LÓPEZ, Op cit C.

<sup>9</sup> RICO VELASCO, Jesús. El papel del profesional de salud pública ante los retos del nuevo milenio. En: Colombia Médica. Cali. Vol. 29, No 2-3; (1998); p 97-107. ISSN 1657-9534.

<sup>10</sup> UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA. Fonoaudiología: Perfil ocupacional del Fonoaudiólogo. [en línea]. La Universidad. Bogotá, s.f.

profesional, administrativa y legal, puede desempeñarse en los sectores de salud, educación, empresa y bienestar social, gracias a sus competencias<sup>11</sup>.

El programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca, plantea que a este profesional le compete: funciones preventiva, asistencial, docente, investigativa y administrativa; en los sectores de salud y educación; interviene en el bienestar comunicativo de la comunidad y contribuye al fortalecimiento del conocimiento científico disciplinar. Conjuntamente desarrolla actividades de práctica comunitaria que involucran la promoción de la salud comunicativa, la prevención de las patologías y la intervención específica en alteraciones que afectan el desempeño comunicativo del hombre. Interviene los procesos normales y patológicos en las áreas de acción del Fonoaudiólogo, en la rehabilitación de los desórdenes de los procesos de lenguaje, aprendizaje, habla, audición y alimentación, involucra el desarrollo de actividades de integralidad e interdisciplinariedad en el servicio asistencial y proyección a la comunidad. Además participa, en la elaboración y desarrollo de proyectos en la salud y educación; para mejorar los procesos comunicativos individuales o en grupos poblacionales. Paralelo a esto también interviene en la atención y en el desarrollo de programas de salud industrial<sup>12</sup>.

Desde la perspectiva de las unidades académicas de formación de los Fonoaudiólogos, se puede decir que las funciones prioritarias competentes a este profesional son la asistencial, la administrativa y la investigativa, Las cuales se pueden desempeñar en cualquier sector laboral en procura del bienestar comunicativo de la población. Pero además, es importante destacar la función docente que le asigna la Universidad del Cauca a este profesional, tal como lo

---

<sup>11</sup> COLEGIO MAYOR DEL ROSARIO. Fonoaudiología: Perfil profesional del Fonoaudiólogo. Fonoaudiología. [en línea]. El Colegio. Bogotá, s.f.

<sup>12</sup> UNIVERSIDAD DEL CAUCA. Fonoaudiología: Plan de Estudios Programas de Pregrado "Asignaturas": perfil profesional. [en línea]. La Universidad. Popayán, 2005.

avala la ley que rige a esta profesión, ya que la docencia, es una función necesaria a la que está llamado a desempeñar, para contribuir a la formación de las personas interesadas en la Fonoaudiología como profesión. También se habla de la participación del profesional en los campos laborales de educación y salud; donde puede intervenir en los procesos normales y patológicos de la comunicación humana en las áreas de audición, habla y lenguaje, las cuales son las establecidas por la ley 376 de 1997, aunque se observa que en algunos programas de formación se ha ampliado el área de habla y se trabaja desórdenes de alimentación por fuera de esta. Es así que autores como Clemencia Cuervo manifiesta que El Fonoaudiólogo es el profesional, que interviene en los procesos normales y patológicos de la comunicación humana y sus desórdenes, en diversos grupos poblacionales de orden individual o en comunidad. A continuación se ampliará sobre las áreas en las cuales debe desempeñarse un Fonoaudiólogo.

#### 5.1.1 Áreas de desempeño profesional del Fonoaudiólogo

Basados en los criterios sobre el perfil ocupacional del Fonoaudiólogo, conviene mencionar las áreas de desempeño que éste aborda dentro de sus programas a desarrollar; estas áreas corresponden a Lenguaje, Habla y Audición, en conformidad con la ley 376 del 4 de julio de 1997<sup>13</sup>. Además de la tres áreas existentes en esta ley desde el año 2003, fecha en la que se iniciaron las pruebas de estado ECAES (Examen de Calidad de Educación Superior)<sup>14</sup> en estas se incluyó el área de Asuntos Profesionales <sup>15</sup>, la cual se relacionaba con otras acciones del quehacer del Fonoaudiólogo asociadas a las tres áreas principales como procesos investigativos, administrativos y éticos, lo cuales van inmersos en las acciones laborales de este profesional; sin embargo no quedó incluida como

---

<sup>13</sup>COLOMBIA. CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA, Op. cit, art 2.

<sup>14</sup> ICFES . Examen de Calidad de Educación Superior en Fonoaudiología. Guía de Orientación: Áreas de la Fonoaudiología. [en Línea]. ICFES. Bogotá, 2003. p18-19.

<sup>15</sup> ICFES . Examen de Calidad de Educación Superior en Fonoaudiología. Guía de Orientación: Áreas de la Fonoaudiología. [en Línea]. ICFES. Bogotá, 2003. p18-19.

área propiamente dicha, sino como aspectos esenciales en la formación del Fonoaudiólogo.

#### 5.1.1.1 El Fonoaudiólogo en el área Lenguaje

Reconociendo el Lenguaje como el proceso mental superior del ser humano que le posibilita organizar, estructurar y significar la realidad, y al estar al servicio del pensamiento y la comunicación en sus procesos de comprensión y expresión, el Fonoaudiólogo está llamado a desarrollar acciones de: evaluación, diagnóstico, pronóstico y manejo de los aspectos semánticos, pragmáticos, fonético-fonológicos y morfosintácticos, del lenguaje oral.

Pero el Lenguaje también se refiere, al desarrollo de lectura y escritura, en el sentido que son procesos que favorecen la comunicación y el conocimiento humano.

La evaluación del Lenguaje, puede estar basado en dos perspectivas del conocimiento, visto como medio de comunicación entre los seres humanos a través de signos orales y escritos que poseen un significado, se puede hablar de una base perceptivo-motriz; en donde se observa el estado del lenguaje verbal, donde se incluye el estudio de las características culturales, geográficas y sociales de la lengua; la valoración de la actividad gnosicopraxica (gnosias visuales, auditivas y táctiles en los aspectos sensorial y perceptual, gnosias manuales y digitales); el estudio de las práxias corporales y orofaciales; el examen de la dominancia y lateralidad corporal; la integración recuperativa perceptual, psicomotriz en función del lenguaje oral y del lectoescrito; evaluación lingüística no verbal; el examen de las funciones del aprendizaje (atención, memoria, sensopercepción); la valoración de las manifestaciones clínicas y su expresión sintomatológica para la caracterización de los trastornos de aprendizaje (lectura, escritura y cálculo). La otra perspectiva del desarrollo y patología del lenguaje

hace referencia a los procesos psicolingüísticos de este. Algunas escuelas lingüísticas entienden el lenguaje como la capacidad humana que conforma al pensamiento o a la cognición; es decir el lenguaje no solo es la transmisión de conocimientos, sino que recorre con base en los proceso de decodificación y codificación una ruta lingüística que le permite reconocer significados y generar saberes, en relación a los niveles del Lenguaje oral y los componentes de la lectura y escritura.

La intervención terapéutica de las alteraciones del Lenguaje, se relaciona directamente con el origen de las patologías, las cuales pueden ser diversas, estas incluyen aspectos neurológicos, orgánicos y ambientales entre otros. El tratamiento recuperativo de las patologías del Lenguaje oral y lecto-escrito, la estimulación e integración recuperativa de las conductas de comunicación tanto en niños como en adultos<sup>16</sup>, debe enfocarse teniendo en cuenta el diagnóstico Fonoaudiológico, con base en el proceso evaluativo para determinarlo.

#### 5.1.1.2 El Fonoaudiólogo en el área Habla

El Habla es otra de las áreas de competencia Fonoaudiológica, esta es considera como la materialización del Lenguaje en sus diferentes formas para la comunicación; esta área facilita la expresión del pensamiento y la interacción con otros sujetos y su entorno. En ella intervienen los procesos neurofisiológicos (respiración, voz y articulación); procesos de resonancia y armonía de la cadena hablada (fluidez y prosodia); sub-procesos psicológicos y sub-procesos socioculturales evidenciados en los componentes segmentales, no segmentales y suprasegmentales. En este apartado se incluye la función oral – faríngea como

---

<sup>16</sup> ARGENTINA.SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SALTA. LEY N° 6853. 1996: Ejercicio de la profesión de Fonoaudiólogo, Licenciado en Fonoaudiología. Salta (Argentina): El senado, art 7 (e) 1996.

una conducta fisiológica – evolutiva para la emisión del habla, la cual se manifiesta a través de las diversas fases de la deglución.

El papel del Fonoaudiólogo en el Habla, es evaluar: mecánica respiratoria; coordinación fonorespiratoria; examen odontoestomatológico relacionado con déficit fonoarticulatorio; examen de la voz; estudio de la posición de la laringe en reposo y fonación; estudio del esquema corporal vocal; educación del oído musical; reeducación respiratoria en función vocal; ubicación e impostación de la voz hablada y cantada; recuperación fonoarticulatoria, de disfonías de distintas etiologías en niños, adolescentes y adultos; recuperación de laringectomías, recuperación de falsas mudas y parálisis laríngeas; examen de la musicalidad, examen funcional de los órganos del habla, examen de la sensibilidad propioceptiva de los órganos del habla; examen del punto y modo articulatorio; estudio de las características disártricas, disfásicas, dispráxicas y psicológicas del habla<sup>17</sup>.

#### 5.1.1.3 El Fonoaudiólogo en el área Audición

La tercera y última área establecida bajo la ley 376 de 1997 es la Audición, considerada como el proceso neurofisiológico y psicolingüístico relacionado con la comprensión y expresión del lenguaje, donde se incluye los subprocesos de detección, percepción, discriminación, reconocimiento y comprensión de la información sonora.

La labor del Fonoaudiólogo en esta área, es realizar el estudio clínico instrumental de pacientes con audición normal, el despistaje y el todo diagnóstico de los diferentes tipos de pérdida en la agudeza auditiva; acumetría; determinación de los niveles de audición mediante audiometría con instrumental electrónico (audiometría tonal, pruebas liminares, pruebas supraliminales, barridos tonales,

---

<sup>17</sup> *Ibíd.*, art 7 (b).

logoaudiometrías, Impedanciometrías, electrocóclografías y potenciales evocados auditivos); selección de audífonos y adiestramiento auditivo. Con respecto a la función vestibular, realiza estudios de nistagmo espontáneo, del nistagmo de posición; pruebas calóricas; pruebas pendulares; pruebas rotatorias y galvánicas. Teniendo en cuenta que en esta área se requiere el manejo de equipos computarizados, estandarizados y calibrados para el diagnóstico, es ésta la más relacionada con la clínica.

#### 5.1.1.4 El Fonoaudiólogo en el área Asuntos Profesionales

Según lo establecido por la Universidad Nacional y el Instituto Colombiano de Educación Superior ICFES, en la evaluación del proyecto de pruebas de Estado para la Educación Superior ECAES, los Asuntos Profesionales, se consideran aspectos ligados e inmersos al ejercicio profesional, los cuales deben ser considerados en los procesos de formación del Fonoaudiólogo, y de esta manera poder evaluarlos. Los asuntos profesionales se refieren entonces, a las dimensiones que determinan el ejercicio de la Fonoaudiología, como una profesión de los servicios humanos desde una perspectiva nacional (teniendo en cuenta el marco legal de seguridad social) e internacional, con la finalidad de promover el bienestar y la calidad comunicativa, incluye el sentido de colectividad y de identidad profesional, en los ámbitos gremiales, sociales laborales y de educación.

**Dentro** de esta área, el Fonoaudiólogo ejecuta acciones de seguridad en trabajos insalubres que afectan los procesos normales de la comunicación humana; también el asesoramiento administrativo y profesional pertinente en el trabajo conjunto con otras disciplinas,<sup>18</sup> propone y desarrolla proyectos de investigación que promuevan el conocimiento disciplinar, con el fin de avanzar en ciencia y

---

<sup>18</sup> ARGENTINA.SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SALTA. LEY N° 6853. 1996: Ejercicio de la profesión de Fonoaudiólogo, Licenciado en Fonoaudiología. Salta (Argentina): El senado, art 7 (c) 1996.



tecnología. También el Fonoaudiólogo, en todas las acciones para el ejercicio profesional de esta área, requiere competencias éticas específicas para el ejercicio de la profesión en los procesos y procedimientos de cada intervención a nivel de la evaluación, diagnóstico y tratamiento de las patologías de la comunicación. El área de asuntos profesionales surge como un proceso de las reflexiones recientes sobre la competencia o actuación experta que en el mundo han identificado algunos de sus constituyentes. Kamhi (1994)<sup>(19)</sup>, propuso como elementos de la actuación experta la base dinámica de conocimientos, las habilidades técnicas y procedimentales, el juicio o razonamiento clínico, las actitudes interpersonales y terapéuticas y el comportamiento profesional. Es evidente que estas dimensiones no pueden manifestarse como eventos independientes, pues la actuación experta o competente, activa todos los ingredientes generando ejecuciones como un atributo unitario. Por lo tanto, los elementos anteriormente mencionados operan como un todo en las competencias del Fonoaudiólogo.

Según el grupo de profesionales y académicos que apoyaron este proceso se declaran entonces como competencias del profesional en Fonoaudiología en el contexto nacional, los siguientes:

1. Competencias para relacionar las bases conceptuales biológicas, psicológicas y socioculturales, sobre la naturaleza de la comunicación humana y sus desórdenes, a lo largo de todo el ciclo vital, involucradas en los procesos de habla, lenguaje y audición.

---

<sup>(19)</sup> UNIVERSIDAD DE MEMPHIS. Patólogo de habla y lenguaje, citado por ICFES. Examen de Calidad de Educación Superior en Fonoaudiología. Guía de Orientación: Examen, competencias de la profesión de Fonoaudiología. [en línea]. ICFES. Bogotá, 2003. p 15.

2. Competencias para evaluar y diagnosticar los procesos comunicativos humanos, fundamentándose en las bases conceptuales biológicas, psicológicas, socioculturales y procedimentales.
3. Competencias para intervenir los procesos comunicativos humanos, fundamentándose en las bases conceptuales biológicas, psicológicas socioculturales y procedimentales.
4. Competencias para aplicar otras funciones Fonoaudiológicas: promoción, prevención, asesoría, consejería, educación no formal, administración, gestión e investigación.
5. Competencias para aplicar los marcos legislativo y ético en la actuación profesional de calidad.
6. Competencias para presentar o comunicar informes técnicos de forma oral y/o escrita con sentido de audiencia sobre las situaciones, procesos y resultados de las acciones profesionales<sup>20</sup>.

#### 5.1.2 Funciones profesionales del Fonoaudiólogo

Los profesionales de la salud, con el fin de solucionar los problemas propios de una población, desarrollan un conjunto de actividades y roles que ejecutan teniendo en cuenta las necesidades relacionadas con las acciones específicas de su profesión.

Dentro de los roles a desarrollar por el profesional de la salud están: el rol asistencial, que consiste en la capacidad de prevenir, promocionar, diagnosticar, tratar, controlar, rehabilitar e investigar problemas de salud, en consultorios

---

<sup>22</sup> ICFES. Op. cit, p 16.

públicos o particulares, instituciones hospitalarias públicas o particulares, en forma dependiente o independiente, tanto en el sector urbano como en el rural; el rol Investigador, el cual se relaciona con la capacidad de medir, comparar y analizar las variables e indicadores que condicionan o determinan la salud de una población; el rol Administrador, que se refiere a la habilidad para planear, organizar, ejecutar, controlar y evaluar actividades propias del sector salud o sectores afines, teniendo en cuenta los recursos humanos, físicos, financieros, tecnológicos y de apoyo, para solucionar en forma eficiente y productiva las necesidades detectadas; y el rol Dinamizador de la Participación Comunitaria, que le permite integrar en su trabajo a las comunidades, para lograr la eficacia, estabilidad, seriedad y compromiso en la responsabilidad de la salud de la sociedad, en su área de influencia.

De la misma manera, las funciones del Fonoaudiólogo están enmarcadas en estos roles descritos en relación con la comunicación humana y sus desórdenes. Se puede decir que el Fonoaudiólogo, cumple con cuatro funciones básicas en el ámbito laboral, donde demuestra el conocimiento y experticia, aplicables a manejo del comportamiento comunicativo; estas funciones son: la asistencial, administrativa, docente e investigativa.

Estas funciones, son definidas por la ley 376 de 1997 en el artículo 3, donde se aborda el ejercicio de la profesión en Fonoaudiología, encaminado a la realización de toda actividad profesional dentro de los campos generales de trabajo y/o de servicio de diseño, ejecución y dirección de investigación científica; también participación y/o dirección de investigación interdisciplinaria, multidisciplinaria y transdisciplinaria destinada a esclarecer nuevos hechos y principios que contribuyan al crecimiento del conocimiento y la comprensión de su objeto de estudio desde la perspectiva de las ciencias naturales y sociales; así mismo la docencia en facultades y programas tanto de su disciplina como en programas afines; administración y gerencia de servicios Fonoaudiológicos en los sectores de

la salud y educación; incluye diseño, ejecución, dirección y control de programas de prevención, promoción, diagnóstico, intervención, rehabilitación, asesoría y consultoría dirigidos a individuos, grupos y poblaciones con y sin desórdenes de comunicación; en asesoría de diseño y ejecución y dirección en los campos y áreas donde el conocimiento y el aporte disciplinario y profesional sea requerido y/o conveniente el beneficio social, de programas de capacitación y educación, y toda actividad profesional que se derive de las anteriores y que tengan relación con el campo de competencia de la Fonoaudiología.

Siguiendo con esta ley y de acuerdo a la capacidad del Fonoaudiólogo, y a su compromiso con el bienestar comunicativo humano, se ha habilitado la prestación de sus servicios en diferentes campos de acción, siendo estos: la educación y la salud.

### 5.1.3 Campos de acción del Fonoaudiólogo

En Colombia, los servicios Fonoaudiológicos forman parte del sistema encargado del suministro de servicios humanos, propenden por mejorar las oportunidades de crecimiento de las personas para que puedan desempeñarse de manera activa en la sociedad, teniendo en cuenta sus capacidades y motivaciones.

Dentro de estos servicios se encuentran los campos de acción de la salud, y la educación. Los servicios Fonoaudiológicos en salud se ocupan de la organización y ejecución de programas en Audiología diagnóstica y rehabilitatoria<sup>21</sup>, en población oyente y sorda. De esta manera el Fonoaudiólogo actúa en el ámbito de la seguridad social, realizando acciones de promoción de la salud comunicativa y prevención de la enfermedad y de la discapacidad en población con alteraciones

---

<sup>21</sup> CUERVO ECHEVERRI, Clemencia. La profesión de la Fonoaudiología: Áreas de desempeño profesional. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 1999. Cap. 5; p. 92.

neurológicas del lenguaje y habla, manejo de los riesgos profesionales y participación en la calificación de condiciones de invalidez de la población económicamente activa.

El otro campo de los servicios humanos, en que el Fonoaudiólogo está llamado a cumplir un papel protagónico, es en el de la educación; en este ámbito, cumple el rol de prevención, evaluación y tratamiento de trastornos de la comunicación presentes en niños en edad pre-escolar y escolar; integrando equipos multidisciplinarios en Centros de Diagnóstico, escuelas regulares, integradoras y de inclusión.<sup>22</sup>. De esta manera, el Fonoaudiólogo en el sistema educativo, se fundamenta en la comprensión de la función social interactiva de los comportamientos del habla y el lenguaje, la naturaleza lingüística de la escuela y el impacto del lenguaje en la calidad de vida y en el éxito académico y social, tanto dentro como fuera de la escuela. Este ha sido un proceso de adaptación a los cambios del mismo sistema, el desarrollo de la profesión nos indica que las opciones en el servicio incluyen acciones como la consultoría colaborativa, el modelo basado en el salón de clases, el suministro de servicios basados en la comunidad y la atención domiciliaria.

El Fonoaudiólogo es un profesional, que ha expandido su quehacer apoyando actividades de intervención en diferentes sectores a profesionales conformando equipos interdisciplinarios de trabajo, en pro de la población escolar.

De igual manera, interviene en empresas, en el diseño, control y manejo de programas de vigilancia epidemiológica para la conservación de la voz y audición, en población expuesta a factores de riesgo. Hace parte de los comités paritarios

---

<sup>22</sup> UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN. Carreras Campus Concepción: Fonoaudiología. [en línea]. La Universidad. Chile, 2006.

en el estudio y diseño de programas para la seguridad ocupacional de los trabajadores.

Es importante tener en cuenta, que el profesional en Fonoaudiología, debe en cualquiera de los sectores y áreas de trabajo mantener un comportamiento ético frente a los procedimientos terapéuticos y a su quehacer como persona íntegra en el campo profesional de los servicios humanos.

A continuación se describen algunos aspectos del componente ético, que rige el que hacer de todo profesional y específicamente el del Fonoaudiólogo.

#### 5.1.4 Ética Profesional

El concepto de calidad en relación a los servicios humanos, ha sido considerado como un valor multifacético y multidimensional, en donde convergen diversas variables que interactúan en relaciones complejas. Una definición más aproximada se refiere, a que la calidad de la atención es fundamental a los valores, la ética y las tradiciones de una profesión; se trata por lo menos de no hacer daño, en general hacer el bien; e idealmente hacer el mayor bien posible en una situación dada.

Dentro de los diferentes campos de trabajo, todo profesional debe permear al ejercer sus funciones, una conducta ética, teniendo en cuenta que la ética se establece como un conocimiento que se preocupa por el fin al que debe dirigirse la conducta humana y de los medios para alcanzar ese fin<sup>23</sup>; se considera fundamental que todo ser humano, asuma la ética como la ciencia normativa, que tiene como objeto crear conciencia de responsabilidad, en todos y cada uno de los que ejercen una profesión u oficio, logrando así ser dignos de representar la excelencia, gravedad, decoro que tiene la persona y el respeto consigo mismo.

---

<sup>23</sup> CAÑAS QUIRÓS, Roberto. Ética general: Ética general y Ética profesional. En: Acta Académica, Universidad Autónoma de Centro América. No 23; (1998); p 111–124. ISSN 1017–7507.

Este comportamiento está orientado al beneficio en términos de la ganancia de un servicio humano, es decir debe contribuir a la realización del potencial.

De igual manera en el campo de la salud, todo profesional, está llamado a ser un humanista, demócrata y un hombre ético, pues debe desempeñarse con integridad, aprovechando al máximo el tiempo de servicio y la utilización racional de los recursos a su disposición, protegiendo los intereses de los pacientes y de la institución, evitando el dispendio. Es decir sujetándose a la bioética, pues aplicará el conocimiento científico, técnico y humanístico vigente y comúnmente aceptado en la atención de la salud en la forma debida oportuna y experta. Se apegará a las indicaciones precisas y rigurosas de los procedimientos auxiliares de diagnóstico y tratamiento, descontando la práctica de aquellos cuya utilidad sea debatible o ponga en riesgo innecesario a los pacientes<sup>24</sup>.

Entonces, el Fonoaudiólogo en el ejercicio de su profesión, sea cual sea su campo de acción está sujeto a los lineamientos éticos, aplicando con mayor vehemencia la bio-ética. Este profesional debe cumplir con lo establecido por la ley 376 de 1997, que plantea dos atributos que le confieren el status de profesión, el primero hace alusión a la autonomía para tomar decisiones profesionales y el segundo a la autorregulación de sus acciones; facultad que adosa su ubicación en el nivel de formación universitaria y legitima el ejercicio del diagnóstico Fonoaudiológico. Además, debe cumplir con las reglas y los principios establecidos en el código de ética, el cual especifica los estándares de la práctica y los procedimientos a que debe acogerse, con el fin de proteger la integridad a los que sirve y a la profesión.

La ética debe manifestarse en el ejercicio profesional, en cualquier campo de acción y área, además en cualquiera de los sectores laborales a nivel público y

---

<sup>24</sup> MÉXICO. SECRETARÍA DE SALUD. Código de conducta para el personal de salud: Estándares de comportamiento. México: La Secretaría. 2002.

privado, en el que puede desempeñarse el profesional de Fonoaudiología. Estos sectores laborales hacen parte de la oportunidad de trabajo a la cual pueden vincularse, dependiendo si la institución que contrata es el estado o particular.

A continuación se describe los sectores laborales establecidos en el mercado laboral.

## **5.2 SITUACIÓN LABORAL**

### **5.2.1 Sector público y privado**

El Fonoaudiólogo al ser un profesional de la salud (decreto 785 de 2005) y que además ejerce sus funciones en el campo de la educación, se puede vincular laboralmente tanto en el sector público, como en el sector privado; permitiendo de esta manera ampliar su cobertura laboral. De acuerdo a las normas que rigen los sectores públicos y privados, la salud (ley 100 del 93 de salud y su modificación de la ley 1122 de 2007) y la educación (ley 115 y 130 de educación) son de carácter obligatorio y debe ser otorgada por ambos sectores, en conformidad con los principios de universalidad, eficiencia y solidaridad, brindando acceso a toda la población a los servicios de promoción, prevención y recuperación de la salud y educación.

El sector público, es la reunión de las entidades territoriales y unidades administrativas por medio de las cuales el estado adelanta diferentes actividades. A este sector, la constitución le ha encomendado la función de realizar el gasto social para promover la formación del capital humano que garantiza el crecimiento de largo plazo. Le consagra al estado la obligación de asegurar la prestación de los servicios públicos a todos los habitantes del territorio nacional y determina que los mismos podrán ser prestados por la comunidad organizada o por particulares; al mismo tiempo, ordena que sea el encargado de regular, controlar y vigilar



dichos servicios. Al estado se le ha encomendado la atención de las necesidades insatisfechas de salud, educación, servicios en los cuales la cobertura nacional es relativamente baja<sup>25</sup>.

En el sector privado, los sistemas capitales se fundamentan en la garantía de los derechos de la propiedad privada y a la libre iniciativa en el marco de un mercado competitivo por lo cual el congreso ha adoptado una legislación de corte moderna orientada a evitar las practicas monopolíticas; para impedir que se obstruya o restrinja la libertad económica y se controle cualquier abuso de posición dominante en el mercado nacional.

A nivel de la atención en salud, tanto instituciones privadas como públicas, deben vincular profesionales de la salud en conformidad con el cumplimiento de la Constitución Política de 1991, donde se establece que la salud que hace parte de la seguridad social y es un servicio público de carácter obligatorio; se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.<sup>26</sup> De igual manera la ley 100 del 93, establece en el artículo 3o. del derecho a la seguridad social, establece que el estado garantiza a todos los habitantes del territorio nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social. Este servicio será prestado por el Sistema de seguridad social integral, en orden a la ampliación progresiva de la cobertura a todos los sectores de la población, en los términos establecidos por la presente ley.

Así mismo ha establecido, dentro de las distintas actividades que integran la seguridad social, que la atención en salud constituye un objetivo fundamental como derecho de reconocimiento superior, dirigida a facilitar el acceso de las personas a los servicios de promoción, protección y recuperación de la misma,

---

<sup>25</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991 Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO. Revista. Artículo pág. 8

<sup>26</sup> COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia: Título II. De los Derechos, las Garantías y los Deberes. Bogotá: La asamblea. 1991. Art. 48; No. 4.

que para su prestación, igualmente, adopta la forma de un servicio público a cargo del Estado, en forma directa o a través de entidades privadas, debiendo organizarlo, dirigirlo y reglamentarlo, conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, al lado del deber de cada individuo de procurarse el cuidado integral necesario de su salud y la de su comunidad (C.P., art. 49)<sup>27</sup>.

Teniendo en cuenta esta legislación el Fonoaudiólogo, interviene en el sector salud, en el plan territorial de salud PTS, en acciones de de prevención primaria, secundaria y terciaria; de acuerdo al nivel I, II y III de atención de las Instituciones Prestadoras de Servicios.

En consonancia con esta misma normatividad y en los términos de la atención integral, es indispensable la participación de todo el personal que vela por la salud y la educación, donde el Fonoaudiólogo, como ente participativo, interviene en los programas de promoción de la salud comunicativa y prevención de las patologías competentes a su disciplina. La finalidad es realizar una detección temprana, un diagnóstico precoz y un tratamiento oportuno que cumpla con los principios de universalidad, al brindar atención a toda la población susceptible o afectada; de eficiencia mediante una adecuada intervención, de acuerdo al plan obligatorio de salud, que igualmente obedece al principio de solidaridad. Estas acciones de igual manera las realiza, tanto en el sector público como privado.

### **5.3 MERCADO LABORAL**

El mercado laboral, es un espacio económico donde convergen la oferta y la demanda, en relación a la proporción laboral en este caso de recursos humanos. Por lo tanto, el Mercado de trabajo estaría formado por las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponibles para ocupar un cargo con

---

<sup>27</sup> *Ibíd.*, Sentencia SU-039 de 1998.

unas actividades específicas de su perfil profesional. Del grado de equilibrio entre estas dos variables, se derivan una serie de consecuencias para el surgimiento del desempleo en el mundo laboral<sup>28</sup>.

Este equilibrio, actualmente en Colombia se ve afectado; es así como en el balance del mercado laboral llevado a cabo por el DANE, en el segundo sub-periodo del año 2006, la tasa de desempleo creció en un 2.96%, aspecto que ha estado en constante aumento, puesto que en el primer trimestre del año 2007, se volvió a registrar un aumento bastante moderado, sin embargo, en estos registros el DANE es claro en afirmar que hay una continua atenuación del ritmo del descenso del desempleo, dada por el aumento de la ocupación en la modalidad del subempleo<sup>29</sup>, el cual se da prioritariamente en personas profesionales.

Las vinculaciones al mercado laboral en el sector salud, se dan a través de las Entidades Promotoras de Salud, quienes para garantizar el Plan de Salud a sus afiliados, prestarán directamente o contratarán los servicios de salud con las Instituciones Prestadoras y los profesionales. Para racionalizar la demanda por servicios, estas Entidades Promotoras de Salud podrán adoptar modalidades de contratación y pago tales como capitación, protocolos o presupuestos globales fijos, de tal manera que incentiven las actividades de promoción y prevención y el control de costos. Cada Entidad Promotora, deberá ofrecer a sus afiliados varias alternativas de Instituciones Prestadoras de Salud, salvo cuando la restricción de oferta lo impida, de conformidad con el reglamento que para el efecto expida el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud.

De igual manera, en el artículo 185<sup>30</sup> de la sentencia de la corte constitucional, se establece que las Instituciones Prestadoras de Servicios deben tener como

---

<sup>28</sup> MERCADO LABORAL, autoconocimiento y factores de Ocupabilidad: Conocimiento del mercado laboral. [en línea]. S.n . s.f.

<sup>29</sup> COLOMBIA. DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Op.cit.

<sup>30</sup> CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia SU-039. Op.cit, Art 185.

principios básicos la calidad y la eficiencia, y tendrán autonomía administrativa, técnica y financiera, lo cual implica que pueden contratar sin impedir, restringir o falsear el juego de la libre competencia dentro del mercado de servicios de salud, o impedir, restringir o interrumpir la prestación de los servicios de salud. También, el artículo 194<sup>31</sup> reconoce a las Empresas Sociales del Estado (ESE), personería jurídica, patrimonio propio e independencia administrativa, es decir el poder contratar autónomamente para poder prestar el servicio de salud en forma adecuada y oportuna.

Así también artículo 27 de la ley 1122 de 2007<sup>32</sup> posibilita a los profesionales de salud, ser nombrados directores de los hospitales públicos de cualquier nivel de complejidad, por el jefe de la respectiva entidad territorial que haya asumido los servicios de salud, conforme a lo dispuesto en la Ley 60 de 1993 y a la reglamentación que al efecto expida el Gobierno Nacional, de terna que le presente la junta directiva, constituida según las disposiciones de la Ley 10 de 1990, por períodos mínimos de tres (3) años prorrogables. Sólo podrán ser removidos cuando se demuestre, ante las autoridades competentes, la comisión de faltas graves conforme al régimen disciplinario del sector oficial, faltas a la ética, según las disposiciones vigentes o ineficiencia administrativa.

Y en su parágrafo 2o. establece que el Gobierno Nacional, reglamentará por un régimen especial las normas que regirán en materia salarial, teniendo en cuenta el nivel de complejidad y el presupuesto del respectivo hospital.

En relación a lo expuesto por la ley 1164 de 2007 en su artículo 31, el Fonoaudiólogo al ser profesional de la salud esta en la obligación de brindar atención integral en salud, lo cual requiere de la aplicación de las competencias adquiridas en la academia, prestando servicios en prevención, promoción y control

---

<sup>31</sup> CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia SU-039. Op.cit, Art 194.

<sup>32</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Ley 1122. Art. 27. 2007

de riesgos; por lo tanto el Fonoaudiólogo puede acceder a este mercado laboral, ejecutando acciones correspondientes a las mencionadas por la ley según sus diferentes áreas de formación.

Además en los artículos 185 y 194 de la ley 100 de 1993, se establece que las IPS y las ESE son libres al contratar al personal de salud, siempre y cuando éste se desempeñe con calidad y eficiencia y cumpla con el perfil profesional requerido para una funciones específicas, de ahí que el Fonoaudiólogo puede acceder a estos establecimientos brindando atención en las áreas de su disciplina, la cual debe ser conforme a los fundamentos del Sistema General de Seguridad Social en Salud previamente mencionados.

Por otro lado para el sector educativo, el mercado laboral y contrataciones están orientados por la ley 115 de 1994 en su título III, capítulo I artículo 46, que establece respecto a la educación para personas con limitaciones físicas, sensoriales, psíquicas, cognoscitivas, emocionales o con capacidades intelectuales excepcionales que:

“Los establecimientos educativos organizarán directamente o mediante convenio, acciones pedagógicas y terapéuticas que permitan el proceso de integración académica y social de dichos educandos”.

Es decir que los establecimientos educativos deben vincular profesionales en Psicología, Fonoaudiología, Pedagogía, Fisioterapia, entre otros; que apoyen el proceso de crecimiento académico y personal de la personas con limitaciones en procura de su integración social.

La vinculación al mercado laboral, también se puede dar en la educación universitaria; por cuanto la promulgación de la ley 30 de 1992 en su capítulo VI artículo 28 y 29, reconoce la autonomía de las instituciones de educación superior consagrada en la Constitución Política de Colombia, por ello su campo de acción

va dirigido a designar sus autoridades académicas y administrativas; crear, organizar y desarrollar sus programas académicos; definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes y científicas.

Esta misma ley en su capítulo III al referirse al personal docente y administrativo, establece que para ser nombrado profesor de universidad estatal u oficial se requiere como mínimo poseer título profesional universitario, y su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos cuya reglamentación corresponde al Consejo Superior Universitario.<sup>33</sup> En tanto, el artículo 71,<sup>34</sup> estipula que los profesores podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo (cuarenta horas laborales semanales), de medio tiempo o de cátedra.

Los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo, están amparados por el régimen especial previsto en esta Ley y aunque son empleados públicos no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad para cada una de las categorías previstas en el mismo<sup>35</sup>. Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, por lo tanto estarán vinculados por otro tipo de contrato, conforme a lo dicho arriba.

El mercado laboral para el Fonoaudiólogo, también se extiende a las empresas organizativas e industriales, donde su vinculación se da para el manejo y control de factores de riesgo ocupacionales, relacionados con la audición, habla y lenguaje. Por lo general las vinculaciones laborales los realizan entidades privadas, conforme a la legislación vigente en relación a los riesgos profesionales que pueden generar invalidez.

---

<sup>33</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL., Op. cit. Art. 70.

<sup>34</sup> *Ibíd.*, Art. 71.

<sup>35</sup> *Ibíd.*, Art. 72.

En cada uno de estos sectores laborales, las vinculaciones de los profesionales pueden hacerse de diversas formas. A continuación se describen los tipos de contratación que existen legalmente a nivel público privado.

#### **5.4 TIPOS DE CONTRATOS**

En Colombia, para poder contratar la prestación de un servicio personal, se debe tener en cuenta tanto el sector que requiere el servicio como la modalidad de contratación, también existen unos requisitos mínimos para el surgimiento de contrato de trabajo, estos en general:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos \*(mínimos)\* del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y
- c) Un salario como retribución del servicio.

5.4.1 Tipos de Contratación en el sector público: Los profesionales que se vinculan como empleados públicos toman posesión del cargo en la entidad por medio de vinculación legal y reglamentaria. La regulación de esta contratación dada por los decretos 3135 de 1968, 1848 de 1969, 142 de 1978 y 1045 de 1978, todos con sus respectivas modificaciones, establece que la vinculación laboral en el sector público puede darse en dos formas diferentes:

5.4.1.2 El contrato de libre nombramiento y remoción: para este tipo de empleos el ingreso se realiza a través de un nombramiento ordinario. En este caso los empleados pueden ser nombrados y removidos en cualquier momento, a discreción del nominador.

5.4.1.3 La carrera administrativa: Este tipo de contratación se realiza a través de un concurso público de méritos, que puede ser:

- Concurso abierto, para el ingreso de nuevo personal por nombramiento en periodo de prueba
- Concurso de ascenso, para personal previamente escalafonado.

En los artículos 123 y 125, la Carta de 1991, da un trato distinto a los trabajadores y a los empleados públicos. En efecto, en la primera de las disposiciones, claramente estipula que dentro del concepto genérico de servidores públicos estarán comprendidos "los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente".

Es decir que los trabajadores y los empleados del Estado, están subjetivamente en situaciones distintas, y corresponde al legislador definir, racional y proporcionalmente, cuándo un servidor público está cobijado por una u otra regulación.<sup>36</sup>

5.4.2 Tipos de Contratación en el sector privado: Los profesionales pueden vincularse como trabajadores particulares, y se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo<sup>37</sup>. La forma de vinculación a los trabajadores particulares puede ser a través de un contrato verbal, pero también existen contratos que deben constar por escrito para su validez.

---

<sup>36</sup>CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-090/02. Bogotá: La corte. 2002.

<sup>37</sup> COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON FUNCIÓN EXTRAORDINARIA DELEGADA POR EL CONGRESO NACIONAL. Código sustantivo del trabajo. Bogotá: El Congreso, 1950.



5.4.2.1 Contrato verbal de trabajo: Como su nombre lo indica es aquel que se celebra de palabra y hace referencia al acuerdo verbal entre un empleador y un trabajador sobre una determinada labor, el lugar de prestación del servicio y su remuneración.

5.4.2.2 El Contrato escrito de trabajo: Es el acuerdo entre trabajador y empleador que se plasma en un documento. Se facilita de esta manera la prueba del contrato, aunque no sobra advertir que para probar dentro de un proceso la existencia de un contrato laboral se admiten los demás medios probatorios, tales como el testimonio, la inspección judicial, reconocimiento de documentos etc. Dentro de estos se clasifican en:

El contrato a término fijo. Las partes determinan exactamente la fecha en que ha de terminarse el contrato. Anteriormente, no podían ser inferiores a un año, salvo ciertas circunstancias de las empresas como reemplazos temporales de trabajadores por licencias, vacaciones etc. A partir de 1991, en aras del principio de la flexibilidad laboral se permite suscribir contratos a término fijo inferiores a un año, por cualquier periodo.

El contrato de aprendizaje. Es el contrato de trabajo que se celebre con extranjeros no residentes en el país, o los enganches colectivos de trabajadores para laborar en el exterior.

El Contrato a término indefinido, es el más común de los contratos laborales y se caracteriza porque no tiene limitación en el tiempo, no prevé ninguna fecha, condición o circunstancia que permita conocer desde su inicio el momento hasta el cual habrá de tener vigencia el mismo. Su duración se extiende hasta cuando las partes lo deseen o cuando se presenten circunstancias de hecho que conforme a la ley laboral se consideran causas de terminación del contrato laboral, por

ejemplo las faltas graves que cometa el trabajador en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Es la forma de contrato de trabajo más usada, especialmente por la posibilidad de formalizarse verbalmente. Para su terminación, el Código Sustantivo del Trabajo faculta al trabajador para dar por terminado este tipo de contratos con preaviso de antelación no inferior a 30 días.

**Contrato Ocasional o Transitorio:** Consiste en la ejecución de labores ajenas a las actividades normales de una empresa y cuya duración no puede exceder de treinta (30) días. En este tipo de contratación el trabajador solo tiene derecho al pago del valor acordado por sus servicios y a que se le suministren primeros auxilios en caso de ocurrir un accidente de trabajo. No tiene derecho a ninguna otra prestación.

También existen otros tipos de contratación tanto para el sector privado como para el sector público, los cuales son: el contrato civil con cooperativas de trabajadores y el contrato por prestación de servicios.

El contrato civil con cooperativas de trabajadores: regulado por la Ley 79 de 1988. Tanto el sector privado como el sector público pueden obligarse:

El contrato civil con cooperativas de trabajadores, es regulado por la Ley 79 de 1988.

Las Cooperativas de trabajo asociado pertenecen a la categoría de las especializadas, es decir aquéllas que se organizan para atender una necesidad específica, correspondiente a una sola rama de actividad económica, social o cultural<sup>38</sup> y fueron definidas por el legislador así:

---

<sup>38</sup> COLOMBIA. CONGRESO NACIONAL, Ley 79 de 1988. Clases de Cooperativas, Op. cit., art 64.

Las cooperativas de trabajado asociado son aquéllas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios<sup>39</sup>

La Corte Constitucional, se refirió a la naturaleza jurídica de tales cooperativas y concluyó que éstas se diferencian de las demás, en que los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y los trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador, por lo que no es posible que sean empleadores por una parte, y trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente, advirtiendo que es precisamente ésta es la razón para que a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les apliquen las normas del Código Sustantivo del Trabajo<sup>40</sup>.

El contrato de prestación de servicios, en donde no se vincula laboralmente el profesional al no estar subordinado a la entidad, es un contrato que se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona especializada en algún tema específico. Se utiliza cuando se desea adelantar, de forma legal, la contratación de una o varias personas para que adelanten labores profesionales por prestación de servicios independientes.

El contrato de trabajo tiene elementos diferentes al contrato laboral, porque para que este último se configure se requiere la existencia de la prestación personal del servicio, la continuada subordinación laboral y la remuneración como contraprestación del mismo. En cambio, en el contrato de prestación de servicios, la actividad independiente desarrollada, puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada. Sus elementos son bien diferentes, de manera que cada uno de ellos

---

<sup>39</sup> COLOMBIA. CONGRESO NACIONAL. Op. cit, Art. 70.

<sup>40</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-211 de 2000. Bogotá: La Corte 2000.

reviste singularidades propias y disímiles, que se hacen inconfundibles tanto para los fines perseguidos como por la naturaleza y objeto de los mismos.

Al respecto la Corte Constitucional postula:

No es posible admitir confusión alguna con otras formas contractuales y mucho menos con los elementos configurativos de la relación laboral, razón por la cual no es procedente en aquellos eventos el reconocimiento de los derechos derivados de la subordinación y del contrato de trabajo en general, pues es claro que si se acredita la existencia de las características esenciales de éste quedará desvirtuada la presunción establecida en el precepto acusado y surgirá entonces el derecho al pago de las prestaciones sociales en favor del contratista, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo<sup>41</sup>.

En cuanto al sector público, el contrato de prestación de servicios se celebra por el Estado en aquellos eventos en que la función de la administración no puede ser suministrada por personas vinculadas con la entidad oficial contratante o cuando requiere de conocimientos especializados, para lo cual se establecen las siguientes características:

a. La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.

b. La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato.

---

<sup>41</sup> CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-154/97. Bogotá: La corte.

c. La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, los tipos de contratación por medio de los cuales el Fonoaudiólogo puede vincularse laboralmente son:

En el sector público, donde es considerado como empleado público, realiza su vinculación por medio de contrato por prestación de servicios, libre nombramiento, remoción y carrera administrativa, esto aplica cuando el Fonoaudiólogo se desempeña las funciones administrativa y asistencial en un hospital o como docente de una universidad pública.

En el sector privado, si ejerce como particular debe realizar un contrato de prestación de servicios: en donde no se vincula laboralmente al no estar subordinado a la entidad; si está vinculado laboralmente a una empresa, debe realizar un contrato de trabajo por escrito con todos los requisitos vigentes anteriormente mencionados.

Cuando el Fonoaudiólogo forma una cooperativa de trabajo, es decir pertenece a la categoría de especialidades, ya sea en el sector público o privado debe acogerse al contrato civil con cooperativas de trabajadores.

En Colombia la contratación precaria y la deslaborización del contrato de trabajo han deteriorado incluso a los trabajadores y trabajadoras que tienen formación profesional. Un estudio reciente del Observatorio Laboral, sobre el primer seguimiento que hace el Gobierno a los graduados de programas técnicos, tecnológicos y universitarios del país, encontró que sólo el 44% de los profesionales encuestados tenía contrato a término indefinido.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> VÁSQUEZ, FERNÁNDEZ. Héctor. Escuela nacional sindical. Área de negociación y gestión sindical. Octubre de 2005.

En cualquier caso los contratos laborales deben acogerse al pago de las tarifas legales vigentes, en este caso para cada uno de los procedimientos realizados por el Fonoaudiólogo tanto en el sector público como privado.

## **5.5 TARIFAS LEGALES**

El Gobierno Nacional teniendo en cuenta el carácter profesional de la carrera de Fonoaudiología, a través de los diferentes estamentos públicos, establece los mecanismos necesarios para que al profesional en Fonoaudiología se le dé el trato acorde a su formación<sup>43</sup>.

Este trato además implica que los profesionales reciban un pago que se ajuste a lo establecido por la normatividad.

En el artículo 7 de la ley 1122 de 2007, se establece que es función del Comisión de regulación en salud, recomendar el régimen y los criterios que se deben adoptar por parte del Gobierno Nacional, para fijar las tarifas de los servicios de salud que brinden las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, grupos de práctica profesional y personas naturales.

Según el Ministerio de Protección Social, “los costos de cada procedimiento y tratamiento pueden agruparse en tres grandes categorías: materiales o insumos, personal y costos indirectos”<sup>44</sup>. Estos últimos corresponden a rubros como depreciación de equipos, alquiler, servicios públicos, víveres, entre otros. En el país, los administradores en salud, han avanzado en la estimación de costos promedio de un conjunto de procedimientos realizados en diferentes niveles de atención, hasta obtener un estándar denominado “Servicios de Salud Colombiana”. Los costos de los tratamientos de rehabilitación pueden estar asociados al uso de tecnología, a la duración de la atención y al salario de los profesionales. En el campo de los servicios de Fonoaudiología en el país, no se

---

<sup>43</sup>COLOMBIA. CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA. Ley 376 de 1997. Reconocimiento a nivel Profesional Op cit. Art 10.

<sup>44</sup> CUERVO ECHEVERRI, Clemencia. La profesión de la Fonoaudiología: Áreas de desempeño profesional. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 1999. Cap. 8; p. 233.

cuenta aún con base de datos que permitan avanzar en el cálculo de costos. La situación que parece prevalecer es la variabilidad de las tarifas<sup>45</sup>, esto a causa de las diferencias en la clasificación tarifaria del ISS y del SOAT; ya que el manual tarifario del ISS está expresado en unidades que no son salario mínimo, este fue emitido y actualizado por el Consejo Directivo del ISS, con vigencia en el del Acuerdo 312 del 24 de febrero de 2004, y el anterior era de diciembre de 2001, por lo que al aplicar sus tarifas al pago de especialistas, no se tiene en cuenta la inflación de estos tres años. Entre tanto, las tarifas del manual SOAT están sometidas al salario mínimo acorde con el índice de inflación e incluye más de 3.000 procedimientos, mientras el del ISS solo contiene unos 500<sup>46</sup>, motivo por el cual se pretende unificar estos manuales en un único Manual tarifario para los profesionales de la salud, propuesto por el Ministerio de Protección social.

Es así que en Colombia los servicios de Fonoaudiología, forman parte de un sistema encargado del suministro de servicios humanos en salud y educación, estos son aquellos que buscan mejorar las oportunidades de crecimiento y participación de las personas para que puedan desempeñarse de una mejor manera en la sociedad<sup>47</sup>. Estos servicios promueven el desarrollo humano, como factor que determina la calidad de vida de las personas y el avance de las naciones en materia social y económica; desde el punto de vista de la comunicación humana como base de todo desarrollo de una sociedad.

---

<sup>46</sup> LARGO ARTEAGA, Luz Enidia. Diferencias entre manuales ISS y SOAT. Medellín, Colombia. Periódico el Pulso AÑO 6 NO 74 NOVIEMBRE DEL AÑO 2004 ISSN 0124-

## 6. DISEÑO METODOLÓGICO

### 6.1 TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio es de tipo Cuantitativo, Descriptivo de corte transversal.

### 6.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población universo fue de 129 Fonoaudiólogos egresados del programa de Fonoaudiología desde el primer semestre del año 2003 hasta el segundo semestre del 2006.

El tamaño de muestra fue de 45 egresados. Para su cálculo se utilizó el programa Epi INFO – STALCALT, con un IC de 98 %.

La selección de la población se llevó a cabo con un muestreo aleatorio estratificado, teniendo en cuenta cada grupo de estudiantes graduados desde el primer periodo del 2003 hasta el segundo periodo del 2006.

Promoción	Periodo	Numero de egresados	Tamaño de muestra
1	I Promoción 03	7	3
2	II Promoción 03	13	5
3	I Promoción 04	22	9
4	II Promoción 04	11	4
5	I Promoción 05	14	6
6	II Promoción 05	25	4
7	I Promoción 06	9	6
8	II Promoción 06	28	8
	<b>TOTAL</b>	129	45



### 6.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la recolección de datos, se utilizó un instrumento organizado con base en los formatos aplicados en otros estudios a nivel nacional e internacional, como el empleado por la Universidad Nacional Autónoma de México, encuesta de formación y desempeño profesional de los egresados de la carrera de biología de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala. En este instrumento se realizaron algunas modificaciones, por lo que se sometió a prueba piloto y juicio de expertos, que permitió ajustarlo a las necesidades de los objetivos de la investigación. El instrumento de egresados constó de 3 preguntas abiertas y 17 preguntas cerradas distribuidas con opción de respuesta múltiple y de sí o no, (anexo 1).

Se utilizaron varios medios para llevar a cabo el diligenciamiento del cuestionario, se enviaron por correo electrónico, por vía telefónica y de manera personal.

### 6.4 PROCEDIMIENTO

Para la realización del trabajo de campo, el instrumento fue sometido a prueba piloto y juicio de expertos, luego se diligenció el consentimiento informado a la muestra de egresados, a quienes se les aplicó la encuesta y finalmente se recolectó la información.

### 6.5 VARIABLES

VARIABLE	NATURALEZA	NIVEL DE MEDICIÓN	INDICADOR
Sexo	Cualitativa	Nivel nominal	-Femenino -Masculino
Periodo de Promoción	Cualitativa	Nivel nominal	-I 2003 -II 2003 -I 2004 -II 2004 -I 2005

			-II 2005 -I 2006 -II 2006
Trabajo Afín con la profesión	Cualitativa	Nivel nominal	-Si -No
Lugar de Trabajo	Cualitativa	Nivel nominal	-Popayán -Otra ciudad de Colombia -Exterior
Otros Estudios Realizados	Cualitativa	Nivel nominal	-Diplomado -Especialidad -Maestría -Otros
Áreas de desempeño	Cualitativa	Nivel nominal	-Habla -Audición -Lenguaje -Asuntos Profesionales
Funciones desempeñadas	Cualitativa	Nivel nominal	-Docencia -Administración/gerencia -Asistencia -Investigación -Otros
Campos de acción	Cualitativa	Nivel nominal	-Educación -Salud
Aplicación del código de ética	Cualitativa	Nivel nominal	-Plenamente -Parcialmente -No
Acciones que promueven el servicio de Fonoaudiología en la institución donde	Cualitativa	Nivel nominal	- Programas - Capacitaciones - Ejercicio profesional

labora			- Otros
Sector laboral	Cualitativa	Nivel nominal	-Público -Privado -Público/ Privado
Percepción del mercado laboral para el Fonoaudiólogo	Cualitativa	Nivel nominal	-Muy bueno -Bueno -Regular -Malo -Deficiente
Obstáculos para la obtención de empleo	Cualitativa	Nivel nominal	- Saturación del mercado de trabajo. - Invasión del campo profesional por otros profesionales. - Preferencia por egresados de otras Universidades. - Profesión poco conocida. - Poca preparación profesional. - Otros
Factores determinantes para la consecución de empleo	Cualitativa	Nivel nominal	-Relaciones públicas. -Examen de ingreso. -Currículo vitae (Hoja de Vida). -Manejo de habilidades y

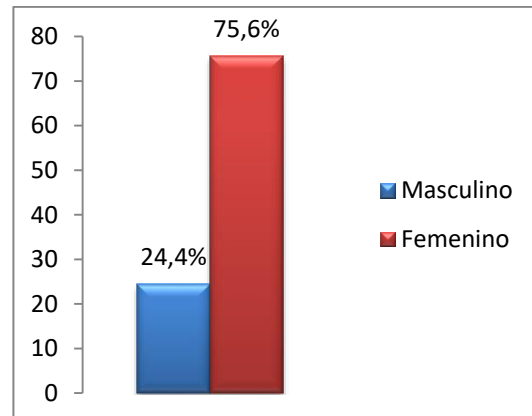
			técnicas específicas. -Institución de donde se graduó como profesional -Otros
Oportunidades laborales para otros Fonoaudiólogos en la institución donde trabaja	Cualitativa	Nivel nominal	-Muchas -Pocas -Ninguna
Tipo de contratación	Cualitativa	Nivel nominal	-Contrato a termino fijo -Contrato por tiempo indefinido -Contrato por prestación de servicios -Por proyecto -Otra
Satisfacción de Tarifas salariales establecidas con la normatividad	Cualitativa	Nivel nominal	-Plenamente -Parcialmente -No
Grado de satisfacción de su trabajo como Fonoaudiólogo	Cualitativa	Nivel nominal	-Plenamente -Parcialmente -No
Aspectos que deben profundizarse en la academia	Cualitativa	Nivel nominal	- Lenguaje - Habla - Audición - Administración - Salud Ocupacional - Otros
Aspectos que deben incluirse en la academia	Cualitativa	Nivel nominal	- Neurodesarrollo - Rote internacional - Farmacología - Ontogenia - Docencia - Ninguna - No responde

## 7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para la sistematización de los datos y el análisis de los resultados se utilizó el paquete estadístico SPSS.15 (Social Packet Statistic Sciences), el cual permitió plantear un análisis univariado de variables de naturaleza cualitativa y cuantitativa. Teniendo en cuenta que este estudio es univariado, se presentarán gráficas y tablas para mayor comprensión y claridad de los resultados.

**Tabla 1. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca por sexo**

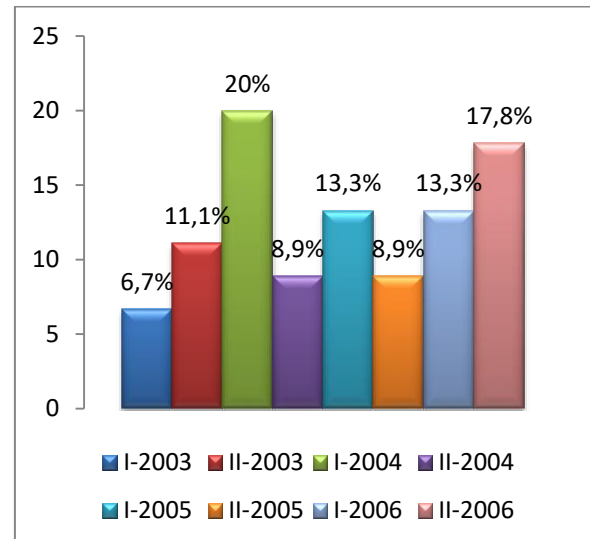
	Frecuencia	%
Masculino	11	24,4
Femenino	34	75,6
Total	45	100,0



En la tabla 1 se observa que la mayoría con un 75,6% de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca del periodo comprendido entre el 2003 y el 2006, correspondió al sexo femenino, en relación al 24,4% que representó el sexo masculino, esto se debe a que la carrera es acogida mayormente por este sexo femenino.

**Tabla 2. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según la promoción de egreso**

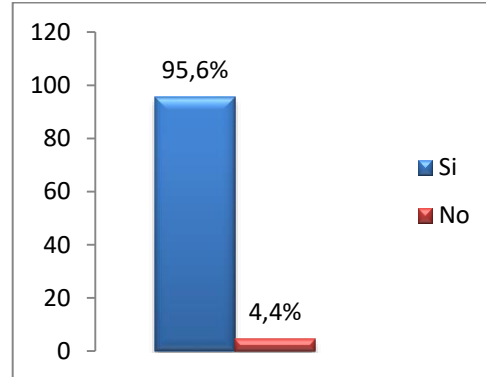
	Frecuencia	%
I-2003	3	6,7
II-2003	5	11,1
I-2004	9	20,0
II-2004	4	8,9
I-2005	6	13,3
II-2005	4	8,9
I-2006	6	13,3
II-2006	8	17,8
Total	45	100,0



En la tabla 2 se observa una distribución fluctuante de los Fonoaudiólogos egresados de la Universidad del Cauca entre las promociones, donde no se puede inferir un ascenso o descenso de los mismos; además se determina, que la mayoría de los egresados representados con el 20% correspondió a la I promoción del 2004 y la minoría con un 6,7% a la I promoción del 2003, encontrando una gran diferencia entre las dos.

**Tabla 3. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca que trabajan en la profesión**

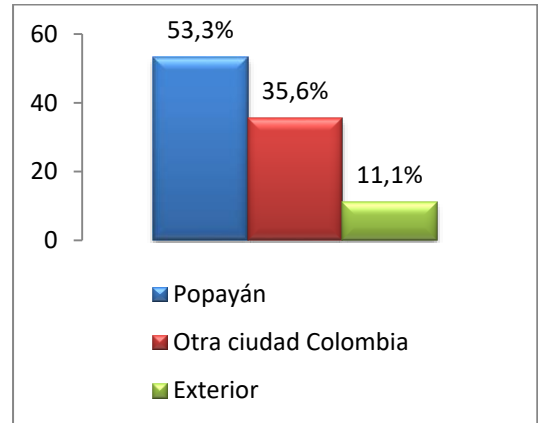
	Frecuencia	%
Si	43	95,6
No	2	4,4
Total	45	100,0



En la tabla 3 se observa, que la mayoría de los Fonoaudiólogos egresados de la Universidad del Cauca con el 95,6%, se encontró vinculado a trabajos afines con su profesión, mientras que una minoría se encontró desvinculado por desempleo, lo que conllevó a realizar trabajos ajenos a su preparación profesional. Una de las justificaciones dadas por los Fonoaudiólogos que no ejercían su profesión, fue que al existir practicantes en las diferentes instituciones, estas no veían la necesidad de vincular a un Fonoaudiólogo profesional.

**Tabla 4. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el lugar de trabajo**

	Frecuencia	%
Popayán	24	53,3
Otra ciudad - Col	16	35,6
Exterior	5	11,1
Total	45	100,0

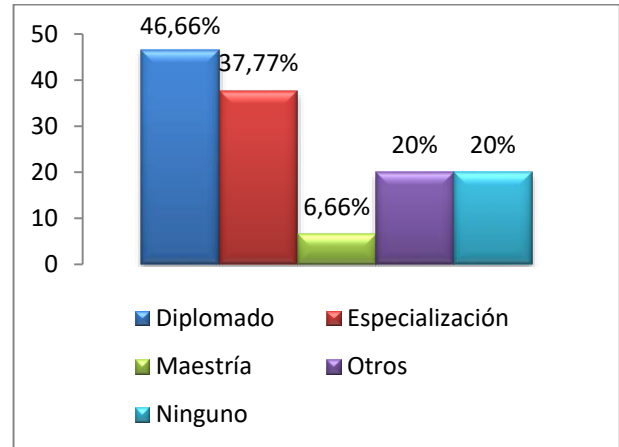


La mayoría de los Fonoaudiólogos egresados de la Universidad del Cauca representados con el 53,3%, se vinculó laboralmente en la ciudad de Popayán, seguida por el 35,6% que se encontró distribuido en las diferentes ciudades de Colombia, siendo de su preferencia la ciudad de Cali; mientras que el 11,1% encontró oportunidad de trabajo en el exterior. A nivel internacional el país que generó más empleo fue Chile.



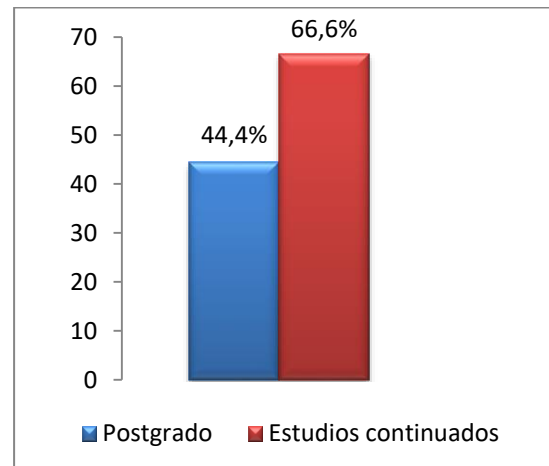
**Tabla 5. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el tipo de estudio realizado**

	Frecuencia	%
Diplomado	21	46,66
Especialización	17	37,77
Maestría	3	6,66
Otros	9	20,0
Ninguno	9	20,0



**Tabla 5.1 Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el nivel educativo alcanzado**

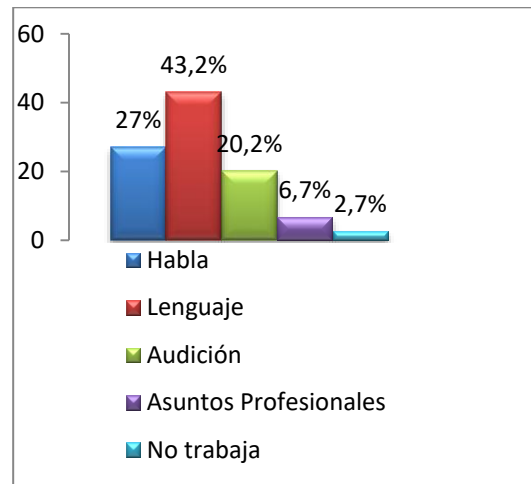
	Frecuencia	%
Postgrado	20	44,44
Estudios continuados	30	66,66
Ninguno	9	20,0



De lo anterior se infiere que los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca, en gran frecuencia con el 90%, se preocupó por realizar otros estudios con el fin de avanzar en su nivel educativo, observando que el diplomado y la especialización fueron los estudios más frecuentes, seguidos por maestría, y finalmente por otros estudios como, cursos y seminarios de actualización.

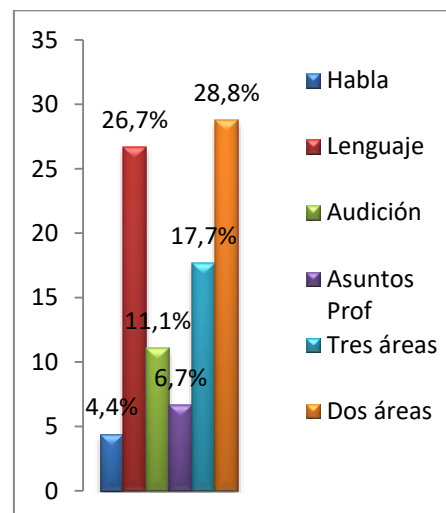
**Tabla 6. Distribución de la frecuencia de cada una de las áreas profesionales en que se desempeñan los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca**

	Frecuencia	%
Habla	20	27
Lenguaje	32	43,2
Audición	15	20,2
Asuntos Profesionales	5	6,7
No trabaja	2	2,7



**Tabla 6.1 Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el número de áreas desempeñadas**

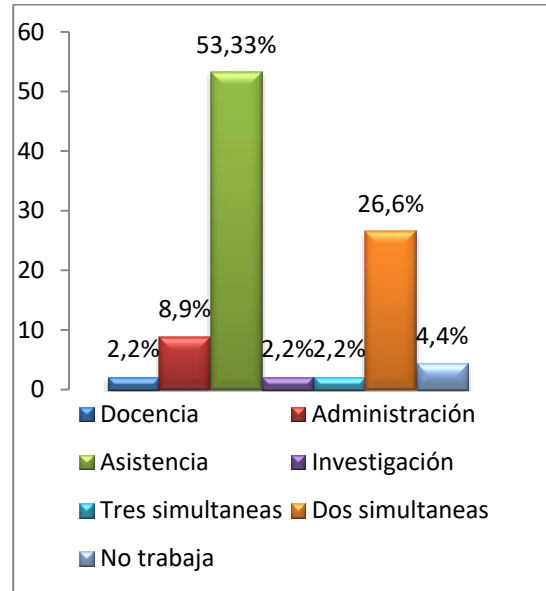
	Frecuencia	%
Habla	2	4,4
Lenguaje	12	26,7
Audición	5	11,1
Asuntos profesionales	3	6,7
Tres áreas simultáneas	8	17,7
Dos áreas simultáneas	13	28,88
No trabaja	2	4,4



Al analizar las áreas de desempeño de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca, se encontró que el Lenguaje fue el área más frecuente en el ejercicio profesional con un 43,2%, ya sea en forma aislada o en conjunto con las demás áreas; por otro lado el área de asuntos profesionales con un 6,7%, fue la menos ejercida por estos profesionales.

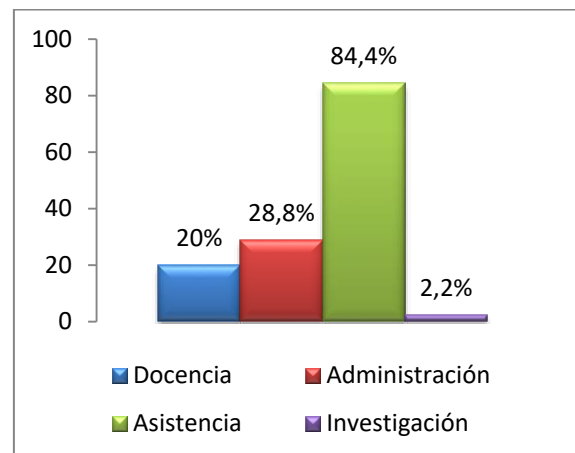
**Tabla 7. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el número de funciones profesionales desempeñadas**

	Frecuencia	%
Docencia	1	2,2
Administración	4	8,9
Asistencia	24	53,33
Investigación	1	2,2
Tres simultáneas	1	2,2
Dos simultáneas	12	26,6
No trabaja	2	4,4
Total	45	100,0



**Tabla 7.1 Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según la función profesional desempeñada**

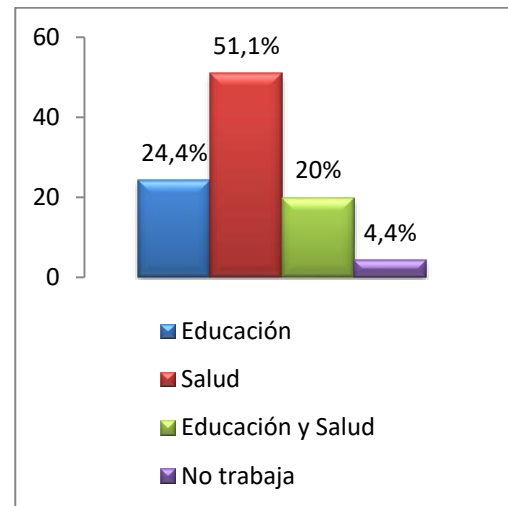
	Frecuencia	%
Docencia	9	20,0
Administración	13	28,8
Asistencia	38	84,4
Investigación	1	2,2
Total	45	100,0



La tabla 7.1 presenta que los Fonoaudiólogos egresados de la Universidad del Cauca, en su mayoría con el 84,4% refirió desempeñar la función asistencial, seguida por el 28,8% que desempeñaba la función administrativa y por el 20% que ejercía la función docente; la minoría representada con el 2,2% manifestó realizar la función investigativa.

**Tabla 8. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el campo de acción**

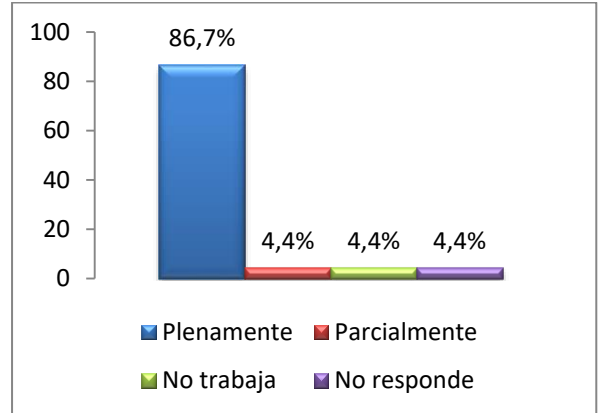
	Frecuencia	%
Educación	11	24,4
Salud	23	51,1
Educación y Salud	9	20,0
No trabaja	2	4,4
Total	45	100,0



La tabla 8 muestra que el 51,1% de los Fonoaudiólogos de la Universidad del Cauca, laboraba en el campo de la salud, seguida por el 24,4%, que se vinculó en el campo de la Educación; y por 20% que se encontró laborando simultáneamente en los dos sectores.

**Tabla 9. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca que aplican el código de ética**

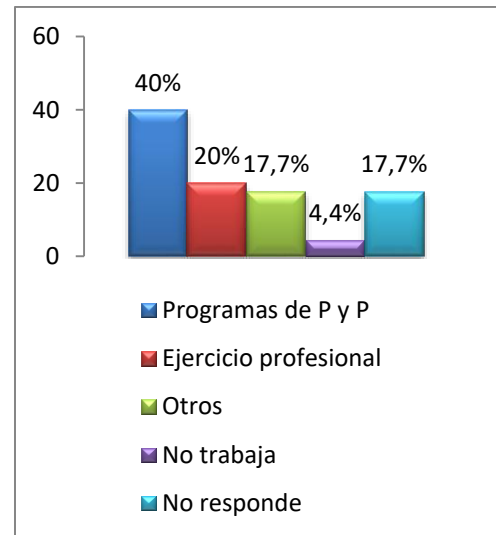
	Frecuencia	%
Plenamente	39	86,7
Parcialmente	2	4,4
No trabaja	2	4,4
No responde	2	4,4
Total	45	100,0



En la tabla 9 se observa que la gran mayoría con el 86,7% de los Fonoaudiólogos de la Universidad del Cauca, manifestó aplicar plenamente el código de ética de la profesión, la minoría que refirió aplicarlo parcialmente justificó su respuesta, aclarando que el sistema de salud no brindaba las condiciones necesarias para que se cumpliera a cabalidad.

**Tabla 10. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según las acciones realizadas para promover el servicio de Fonoaudiología**

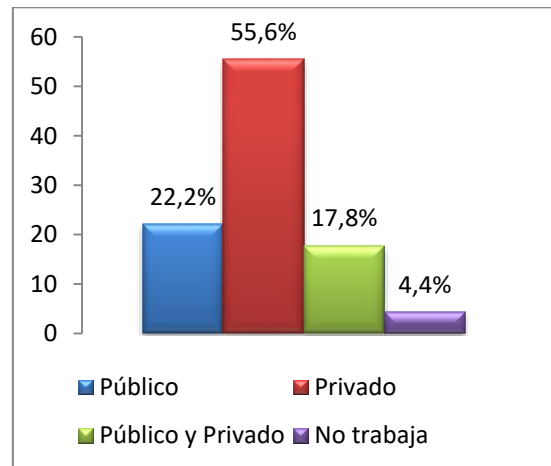
	Frecuencia	Porcentaje
Programas de Promoción y Prevención	18	40,0
Ejercicio profesional	9	20,0
Otros	8	17,7
No trabaja	2	4,4
No responde	8	17,7



De la tabla 10 se puede determinar, que la acción más frecuente para la promoción del servicio de Fonoaudiología, realizada por los egresados de la Universidad del Cauca representada con el 40%, fue la creación de programas de promoción y prevención, seguido por el 20% que promovió el servicio con su buen desempeño profesional y por la minoría que manifestó acudir a la adopción de otras acciones como demanda inducida, carteleras y portafolio de servicios. Quienes no respondieron, le asignaron la responsabilidad de estas acciones a las instituciones donde se encontraban laborando.

**Tabla 11. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el sector laboral**

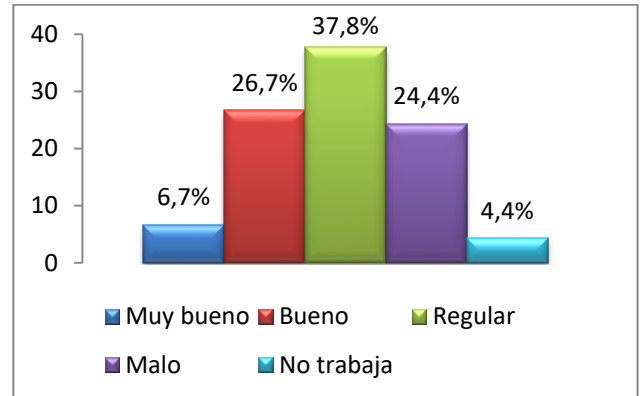
	Frecuencia	Porcentaje
Público	10	22,2
Privado	25	55,6
Público y Privado	8	17,8
No trabaja	2	4,4
Total	45	100,0



En la tabla 11 se evidencia, que la mayor vinculación de los Fonoaudiólogos egresados de la Universidad del Cauca, se realizó con el sector privado en un 55,6%, donde se encontró una diferencia significativa con respecto al sector público, el cual representó el 22,2% ; el 17,8% manifestó laborar simultáneamente en los dos sectores.

**Tabla 12. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca de acuerdo a la percepción sobre el mercado laboral**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	3	6,7
Bueno	12	26,7
Regular	17	37,8
Malo	11	24,4
No trabaja	2	4,4
Total	45	100,0

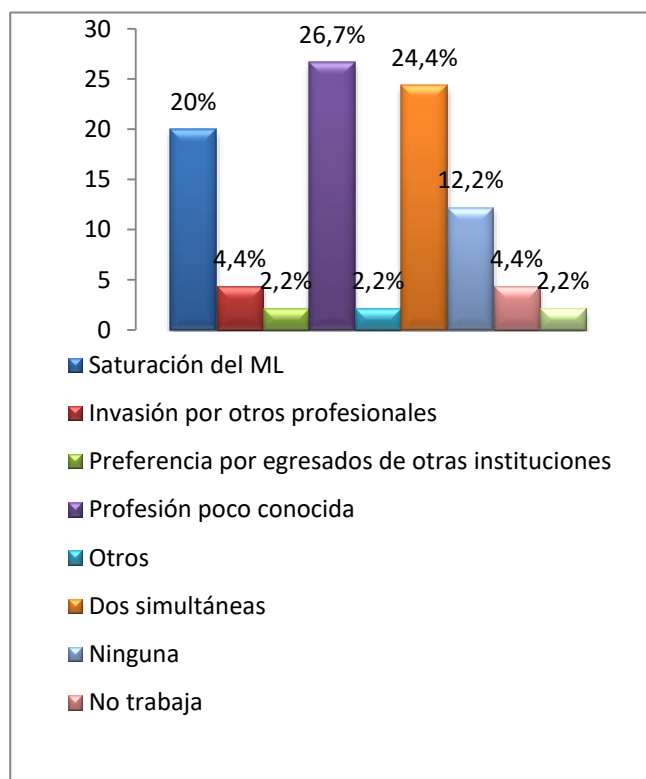


La tabla 12 indica que el 37,8% los Fonoaudiólogos de la Universidad del Cauca, percibió el mercado laboral como regular a pesar de encontrarse vinculados laboralmente. El 33,4% correspondiente a quienes lo percibieron como bueno y muy bueno se encontraban laborando en el exterior y en las ciudades donde el servicio de Fonoaudiología se está implementando; la percepción del mercado laboral como malo representado con el 4,4%, fue referida por la mayoría de egresados que ejercía en la ciudad de Popayán, donde se observa una concentración considerable de los mismos.



**Tabla 13. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según los obstáculos encontrados para la obtención de empleo**

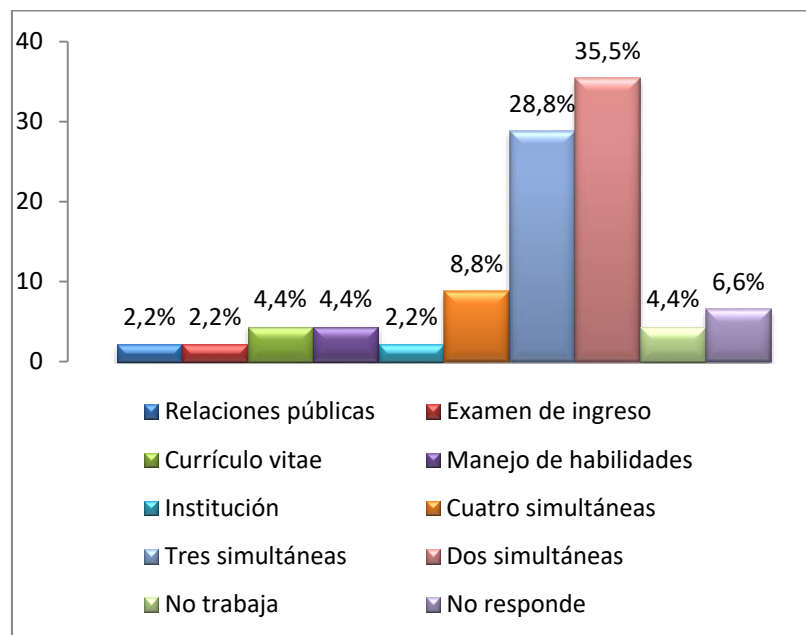
	Frecuencia	%
Saturación del ML	9	20,0
Invasión por otros profesionales	8	4,4
Preferencia por egresados de otras instituciones	1	2,2
Profesión poco conocida	12	26,7
Otros	1	2,2
Dos simultáneos	11	24,4
Ninguna	6	12,2
No trabaja	2	4,4
No responde	1	2,2
Total	45	100,0



El 26,7% de los Fonoaudiólogo egresados de la Universidad del Cauca, refirió que el mayor obstáculo para la vinculación laboral fue el desconocimiento de la profesión; el 20% hizo referencia a la saturación del mercado laboral; la menor frecuencia con un 2,2% asignó como obstáculo, la preferencia por los egresados de otras instituciones.

**Tabla 14. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según los factores determinantes en la obtención de empleo**

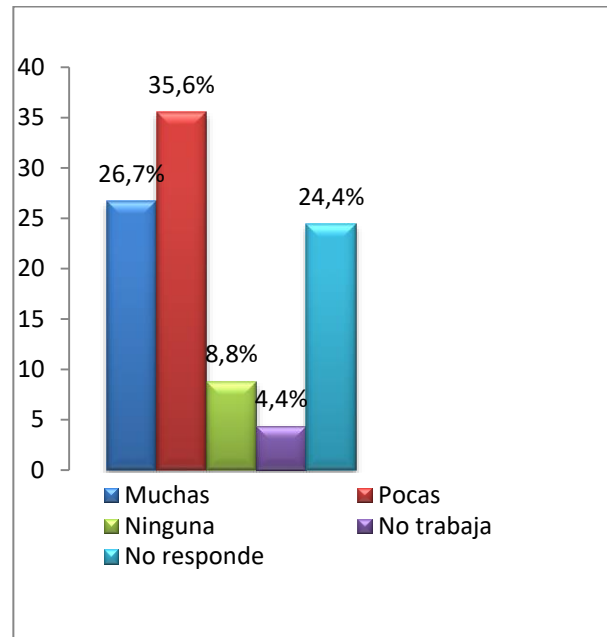
	Frecuencia	%
Relaciones públicas	1	2,2
Examen de ingreso	1	2,2
Currículo vitae	2	4,4
Manejo de habilidades y técnicas específicas	2	4,4
Institución donde se graduó como profesional	1	2,2
Cuatro simultáneas	4	8,8
Tres simultáneas	13	28,8
Dos simultáneas	16	35,5
No trabaja	2	4,4
No responde	3	6,6
Total	45	100,0



La tabla 14 muestra que la mayoría de los Fonoaudiólogos egresados de la Universidad del Cauca, representada con el 73,5% requirió más de un factor para la concecución del empleo, siendo el currícul vitae y el manejo de habilidades y técnicas específicas los más frecuentes.

**Tabla 15. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según las oportunidades de empleo en el sitio donde trabaja**

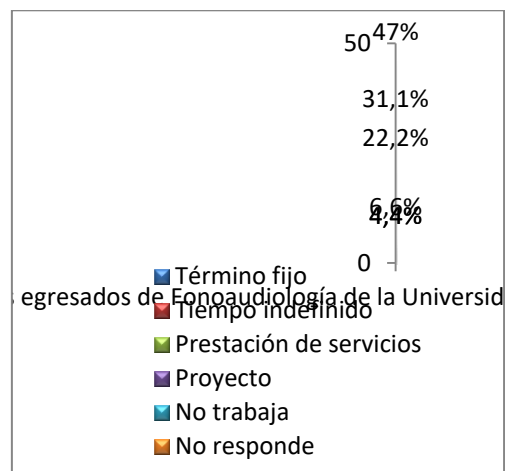
	Frecuencia	%
Muchas	12	26,7
Pocas	16	35,6
Ninguna	4	8,8
No trabaja	2	4,4
No responde	11	24,4
Total	45	100,0



La tabla 15 evidencia que la mayoría de los egresados de la Universidad del Cauca representados con el 35,6% manifestó que existían pocas posibilidades de trabajo para sus colegas en las instituciones donde trabajaban, el 24,4% de los encuestados se abstuvo de dar respuesta, mientras que el 26,7% refirió que las oportunidades para obtener empleo en las instituciones donde se encontraban laborando eran muchas y una minoría con el 8,8% manifestó que no existían oportunidades.

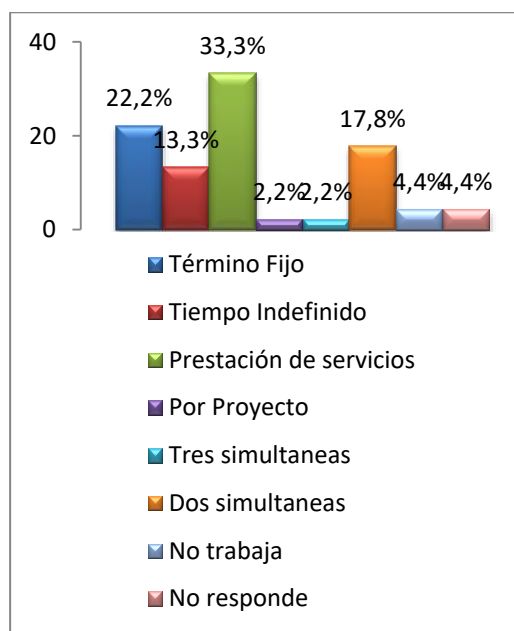
**Tabla 16. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el tipo de contratación**

	Frecuencia	%
Término fijo	14	31,1
Tiempo indefinido	10	22,2
Prestación de servicios	21	47,0
Por Proyecto	3	6,6
No trabaja	2	4,4
No responde	2	4,4



**Tabla 16.1 Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el número de contrataciones.**

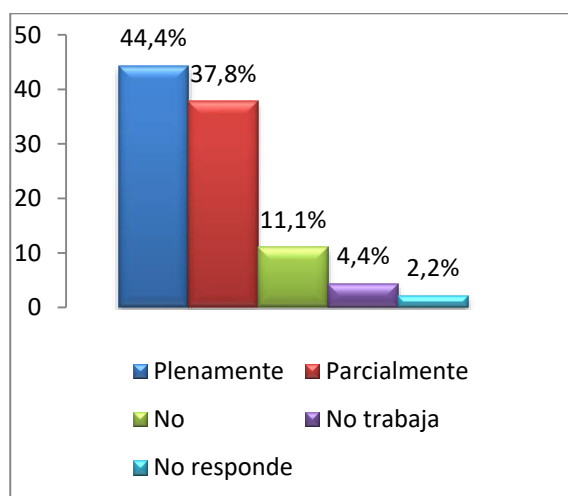
	Frecuencia	%
Término fijo	10	22,2
Tiempo indefinido	6	13,3
Prestación de servicios	15	33,3
Por Proyecto	1	2,2
Tres simultáneas	1	2,2
Dos simultáneas	8	17,8
No trabaja	2	4,4
No responde	2	4,4
TOTAL	45	100,0



La tabla 16.1 muestra el 33,3% de los egresados, se vinculó laboralmente mediante una contratación por prestación de servicios, seguido por el 22,2% que lo hizo mediante un contrato a término fijo; en menor frecuencia con un 13,3% los egresados se vincularon mediante contrato por tiempo indefinido y el 2,2% estableció una contratación por presentación de proyectos.

**Tabla 17. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según la satisfacción en cuanto a la tarifa salarial**

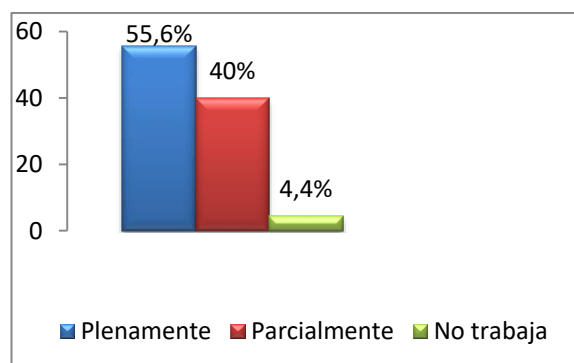
	Frecuencia	%
Plenamente	20	44,4
Parcialmente	17	37,8
No	5	11,1
No trabaja	2	4,4
No responde	1	2,2
Total	45	100,0



De la tabla 17 se determina que el 82,2% de los egresados manifestó que sus tarifas salariales se ajustaron ya sea plenamente o parcialmente a la normatividad, mientras que un grupo reducido refirió que no.

**Tabla 18. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según el grado de satisfacción profesional**

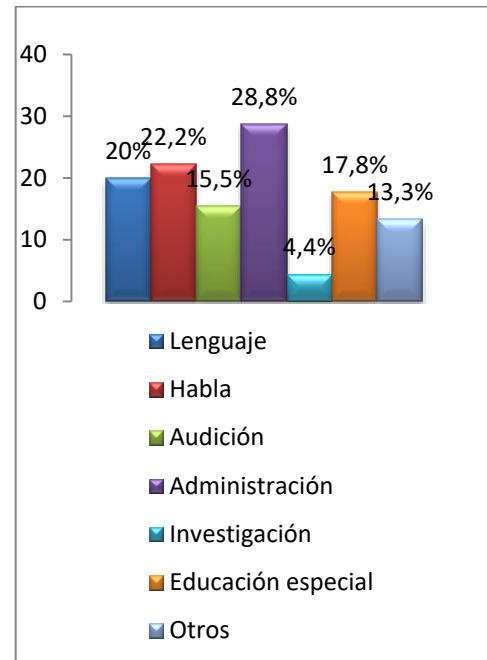
	Frecuencia	%
Plenamente	25	55,6
Parcialmente	18	40,0
No trabaja	2	4,4
Total	45	100,0



La tabla 18 presenta que entre quienes respondieron sobre el grado de satisfacción en su ejercicio profesional, el 55,6% de los egresados de la Universidad del Cauca refirió satisfacción plena, seguida por el 40% que manifestó una satisfacción parcial en su profesión.

**Tabla 19. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según aspectos académicos que deben profundizarse en pregrado**

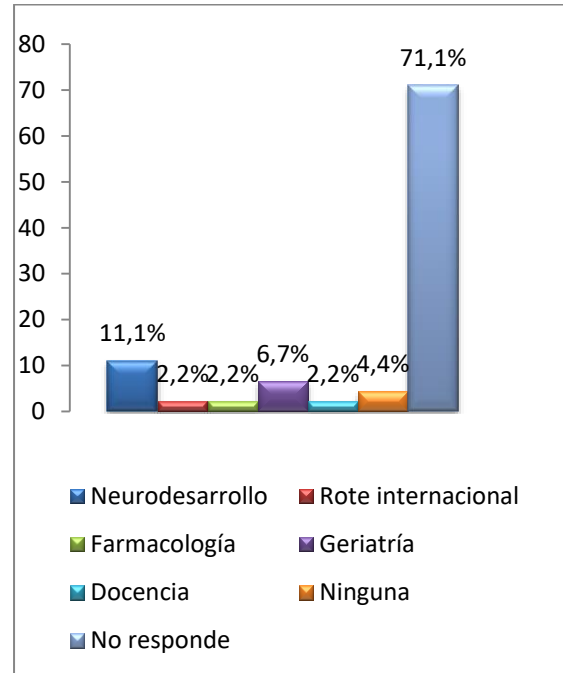
	Frecuencia	%
Lenguaje	9	20,0
Habla	10	22,2
Audición	7	15,5
Administración	13	28,8
Investigación	2	4,4
Educación especial	8	17,8
Otros	6	13,3



La tabla 19 muestra que la mayoría de los egresados representados con el 28,8%, sugirió que en pregrado se debía profundizar en administración; el 22,2% en Habla; el 20% en Lenguaje; el 17,8% en Educación y el 4,4% hizo alusión a investigación.

**Tabla 20. Distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según aspectos académicos a incluir en pregrado**

	Frecuencia	%
Neurodesarrollo	5	11,1
Rote internacional	1	2,2
Farmacología	1	2,2
Geriatría	3	6,7
Docencia	1	2,2
Ninguno	2	4,4
No responde	32	71,1
Total	45	100,0



La tabla 20 muestra que el 71% de los egresados de la Universidad del Cauca se abstuvo de responder sobre los aspectos académicos a incluir en pregrado, entre quienes respondieron la mayoría hizo alusión a temas referentes al Neurodesarrollo con un 11,1%, seguido por temas relacionados con la geriatría en un 6,7% y en menor frecuencia a farmacología, docencia y rote internacional.

## 8. DISCUSIÓN

En la discusión se tomaron en cuenta todos los aspectos socio-demográficos, los referentes a la situación laboral, profesional y a los aspectos académicos; incluidos en los resultados anteriormente presentados.

De acuerdo a los aspectos sociodemográficos, el grupo de egresados se caracterizó por que el 75.6% correspondió al sexo femenino y el 24.4% al sexo masculino; estos resultados se relacionan con el estudio realizado por Consuelo García Ospina y cols., sobre el desempeño profesional de los empleados de Enfermería de la Universidad de Caldas de Manizales en 1994-1995, donde el 91% representaba al sexo femenino y el grupo restante al sexo masculino. Del mismo modo con el estudio realizado en Medellín en el año 1999 por Alba Elena Correa y cols., sobre la situación laboral de los profesionales de enfermería de instituciones de salud, en el cual se encontró que un alto porcentaje equivalente al 96.7% correspondió al sexo femenino.

El presente estudio refleja que la profesión es de preferencia para el sexo femenino, esto se evidencia en el registro de estudiantes al programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca, que son las mujeres en su mayoría las que se encuentran registradas.

La distribución de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca según su nivel educativo alcanzado, evidencia que el 80% realizó estudios posteriores al pregrado, observando que la mayoría de los encuestados correspondiente al 20%, realizó diplomado, el 15.6% especialización, el 4.4% maestría, y el 40% restante realizó la combinación de estos; por lo que es evidente que pocos han accedido a maestría y ninguno a doctorados. Estos resultados se



relacionan con el estudio de Julián Emilio Vélez y cols., sobre El perfil del egresado de pregrado de la facultad de Odontología del CES 2000-2004, en donde el 86,4% de los egresados ha realizado postgrado, igualmente la investigación de Moya y Bauce sobre el desempeño profesional de la escuela de Nutrición y Dietética, donde un equivalente al 63% realizó cursos de ampliación y un 37% estudios de postgrado. Así mismo el estudio de Alba Elena Correa y cols., sobre la situación laboral de los profesionales de enfermería de Medellín, ascendía en un 20.7% el nivel de formación en postgrado. Además en otros estudios se encontró similitud con respecto a la preferencia de los profesionales por la especialización con respecto a la maestría, tal es el caso del realizado por Consuelo García Ospina y cols., acerca del desempeño profesional de los empleados de Enfermería de la Universidad de Caldas, donde el 21% realizó especialización y el 1.4% maestría; y con el estudio de Paola Vernaza Pinzón sobre la educación y trabajo de los Fisioterapeutas en el departamento del Cauca, donde el 32.5% realizó estudios de postgrado y el 5% maestría. Sin embargo en estos dos últimos antecedentes no se hizo referencia al diplomado, el cual si se tuvo en cuenta en el presente estudio. Cabe resaltar que en los hallazgos reportados por Paola Vernaza, se evidencia un número reducido de profesionales que ha realizado maestría, al igual que en esta investigación; esta situación puede ser causada por el limitado acceso a los costos y por el reducido número de programas académicos de educación superior en las diferentes universidades. Sin embargo existe un número importante de profesionales que ha realizado diversos tipos de estudios de especialización, diplomado y cursos, esto demuestra que los egresados ven la necesidad de ampliar sus estudios con el fin de desempeñarse eficientemente, aplicando las habilidades y destrezas que requieren para su desempeño, tal y como refiere López, Carlos<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> LÓPEZ, Carlos. ¿Qué es un perfil ocupacional y cómo se construye?, [en línea]. s.l., 2008.

Teniendo en cuenta la distribución de los egresados según el área de desempeño, se obtuvo que el mayor porcentaje con un 26,7% se dedica exclusivamente al área de Lenguaje y el 44,4% a éste acompañado por otras áreas; mientras que el 11,1% se desempeña en el área de Audición. Los datos anteriores difieren con los hallazgos de Gustavo A. Cabrera en su estudio sobre la prevención en Fonoaudiólogos de la Universidad del Valle en 1997, donde la mayor frecuencia se concentró en el área de Audición con un 29% seguido del Lenguaje con un 13%. Los resultados hacen evidente el perfil ocupacional del Fonoaudiólogo definido por la American Speech-Language-Hearing Association (ASHA), al enfatizar que este profesional se encarga de: evaluar, diagnosticar y tratar el habla y el lenguaje, en los individuos de todas las edades, por lo que concuerda con los resultados en el sentido que los profesionales están trabajando en las áreas de formación establecidas a nivel internacional. El alto porcentaje obtenido en el área de Lenguaje, puede explicarse desde el punto de vista que esta área aborda desórdenes de la comunicación, que se pueden encontrar tanto en el campo de la salud como en el de la educación, tal y como lo establece la ley N° 6853. 1996 de la provincia de Salta Argentina, donde se menciona un gran número de acciones que como profesionales de la Fonoaudiología se realizan en esta área, abordando tanto a la población adulta como a la población infantil, por lo que la cobertura es mayor. Sin embargo, la Audiología es otra de las áreas que nacional e internacionalmente es de mayor ocupación por parte del Fonoaudiólogo, debido a que es de carácter netamente clínico, lo cual se evidencia en el presente estudio de acuerdo a los resultados obtenidos donde ocupa el segundo lugar.

La función más desempeñada por los Fonoaudiólogos Egresados de la Universidad del Cauca es la función asistencial, ya que obtuvo un 48.9 % de manera aislada y en un 35.5% asociada a otras funciones como la administrativa y la docente. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por la Fisioterapeuta Paola Vernaza Pinzón, que en su estudio sobre la Educación y

Trabajo de los Fisioterapeutas en el departamento del Cauca, también encontró que la función asistencial es la más frecuente con un 70%; igualmente se relacionan con el estudio de Gustavo A. Cabrera acerca de la prevención en Fonoaudiólogos de la Universidad del Valle en 1997, donde los resultados demostraron que el 91% de los encuestados se concentraron en la función asistencial, También coincide con la investigación de Alba Elena Correa y cols., sobre la Situación laboral de los profesionales de enfermería de instituciones de salud, la cual reporta que la función más desempeñada fue la asistencial con un 64%. Otra relación que establece el presente estudio es con el de Julián Emilio Vélez y cols., sobre El perfil del egresado de pregrado de la facultad de Odontología del CES 2000-2004, en el que la función asistencial abarcó el 75% respecto a las demás; Sin embargo, el estudio realizado en Cúscó, Perú por Rodolfo Quiroz V. y cols., sobre El Perfil Ocupacional del Médico en 1996, obtuvo como resultados que la función más desempeñada fue la administrativa con un 32%, mientras que la asistencial se realizó en un 20%.

Los datos obtenidos evidencian que en los programas de salud, se da prioridad a la formación clínica, reflejada en las prácticas que se tienen establecidas a través de convenios que las universidades tienen con las diferentes instituciones; en donde la función asistencial es un aspecto fundamental en el desempeño profesional. Es importante resaltar que dentro de la función asistencial se realizan acciones de prevención, promoción, intervención y rehabilitación de los desórdenes comunicativos; dichas acciones son descritas en el perfil ocupacional según las diversas universidades y específicamente según la Universidad del Cauca. Sin embargo se encontró un porcentaje de profesionales desempeñando las funciones docente y administrativa, y a pesar de ser reducido indica que son funciones que se están desempeñando y en muchos casos simultáneamente con la asistencial.

La distribución de los egresados del programa de Fonoaudiología, según su campo de acción refiere que el 37.8% labora en el campo de la salud, el 22.2% en el campo de la educación, el 15.6% labora simultáneamente en los campos a diferencia del estudio de Gustavo A. Cabrera sobre la prevención en Fonoaudiólogos de la Universidad del Valle en 1997, que refiere una distribución equitativa entre los campos salud y educación con un 27% en cada uno de ellos y un 24% de los egresados realiza labores en los dos campos simultáneamente.

De acuerdo con el campo de acción el Colegio Mayor del Rosario, la Universidad de Concepción en Chile, la provincia de Salta y la ley 376 de 1997, establecen que el Fonoaudiólogo puede desempeñarse en los campos de Salud y Educación; sin embargo no existe un estudio que ofrezca información acerca de la mayor concentración de los profesionales en un campo en particular, pero llama la atención que en el presente estudio hayan más profesionales ubicados en salud que en educación, teniendo en cuenta que en las zonas de influencia de la Universidad del Cauca existen muchos centros educativos de escuela regular, de integración y de inclusión en donde debe participar un Fonoaudiólogo para el apoyo pedagógico de la población escolar, con dificultades en las áreas de la comunicación humana.

En relación a la aplicación del código de ética, Viviana González en el 2002, establece que la sociedad demanda profesionales capaces de resolver con eficiencia los problemas de su práctica y fundamentalmente, de lograr un desempeño ético. Así mismo el código de conducta para el personal de salud en México, considera que en el campo de la salud, todo profesional, está llamado a sujetarse a la bioética, pues aplicará el conocimiento científico, técnico y humanístico vigente y comúnmente aceptado en la atención de la salud en la forma debida oportuna y experta. En Colombia la ley 376 de 1997, entiende como práctica inadecuada toda acción que indique incumplimiento de las disposiciones

del código de ética establecido por la Asociación Colombiana de Fonoaudiología y Terapia del Lenguaje. Respecto a los resultados de la presente investigación la aplicación del código de ética por parte de los egresados de Fonoaudiología, se cumple ya que la mayoría equivalente al 86.7% refirió cumplirlo plenamente, frente a una minoría correspondiente al 4,4% que manifestó aplicarlo parcialmente.

Respecto a la acción de la promoción del servicio de Fonoaudiología, el 40% de los egresados refirieron desarrollar programas de Promoción y Prevención dentro de sus actividades laborales, lo que coincide con el perfil ocupacional del Fonoaudiólogo egresado de la Universidad del Cauca y de la Iberoamericana, que les designa actividades de diseño, gestión, ejecución y promoción de planes y programas en las áreas de intervención, tendientes a lograr el bienestar comunicativo de la población y prever acciones de promoción del servicio en las instituciones de salud o educación.

Acerca de la percepción del mercado laboral, la mayoría de los egresados con el 37.8% refirió percibirlo como regular, seguido de quienes lo percibieron como bueno con un 26.7%, y un porcentaje menor como malo; sin embargo al momento de la encuesta de la muestra el 98% se encontró laborando en aspectos de la profesión y el 2% no trabajaba.

Al respecto, el análisis realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el balance del mercado laboral en el segundo periodo del 2006, reporta un desequilibrio entre la oferta y la demanda en más del 70% de las profesiones del país; en contradicción a lo anterior Consuelo García Ospina y cols. en su estudio sobre el desempeño profesional de los empleados de Enfermería de la Universidad de Caldas, consideró que el mercado laboral es bueno, ya que los egresados se vinculan rápidamente al mismo, bien sea inmediatamente egresados de la universidad o cuando cambiaron de empleador. Así mismo se difiere con el estudio de Julián Emilio Vélez y cols., sobre el perfil del egresado de pregrado de

la Facultad de Odontología del CES, donde el 86,5% han percibido que por ser egresados de la Universidad CES tienen privilegios cuando van a buscar empleo. De igual manera la percepción del mercado laboral de los egresados de Fonoaudiología está entre regular y bueno y según los datos registrados en el sistema de recursos humanos en salud a nivel nacional es una profesión que actualmente mantiene un equilibrio entre la oferta y demanda.

En cuanto al sector laboral, la mayoría de los egresados correspondiente al 55.6% se encontró vinculado al sector privado, el 22.2% al sector público y el 17.8% se encontró vinculado a los dos sectores simultáneamente. Estos datos se correlacionan significativamente con los de Gustavo A. Cabrera, en el estudio sobre Prevención en Fonoaudiólogos de la Universidad del Valle, donde se encontró que el 56% de los Fonoaudiólogos del estudio tenían vínculo laboral con entidades privadas; un 22% con instituciones públicas y el 22% restante con instituciones mixtas o repartían su tiempo laboral entre entidades públicas y privadas. En forma similar la investigación de Julián Emilio Vélez y cols., sobre El Perfil del Egresado de Pregrado de la Facultad de Odontología del CES, puesto que el 90.2% corresponde a los profesionales que se vincularon al sector privado. Así mismo los resultados obtenidos por Consuelo García Ospina y cols., sobre El Desempeño Profesional de los Empleados de Enfermería de la Universidad de Caldas 1994-1995, en que se relacionan ya que el 64% de los egresados están laborando en instituciones de carácter privado y el 36% en entidades públicas. Por el contrario los resultados difieren con el estudio de Moya y Bauce, sobre el desempeño profesional de los egresados de la Escuela de Nutrición y Dietética en donde el 72.9% de los profesionales laboraba en el sector público y el 27.1% lo hacía en el sector privado. Actualmente la proliferación de la empresa privada ha facilitado la vinculación de diversos profesionales en este sector, teniendo en cuenta además, que la vinculación contractual es más sencilla dependiendo del perfil profesional que se necesite; mientras que en el sector público existe la

vinculación por convocatoria meritatoria en la cual se estudia y evalúa el perfil de cada aspirante para pasar al año de prueba dentro de su vinculación, lo que implica una tramitología más compleja. Esto puede estar relacionado con los resultados de la presente investigación, en el sentido que hay más vinculación a la empresa privada que a la pública, por cuanto hay más propagación de las primeras.

Este estudio muestra que para los egresados de Fonoaudiología, los obstáculos más significativos a la hora de la consecución de su empleo, fue el desconocimiento de la profesión con un 26.7%, seguida por la saturación del mercado laboral con un 20%, y las dos simultáneamente con un 13.3%, a diferencia de otros estudios realizados, como es el caso de la investigación de Moya y Bauce, sobre el desempeño profesional de los egresados de la Escuela de Nutrición y Dietética, quienes encontraron que la mayor dificultad para vincularse laboralmente fue la baja remuneración económica con un 29.7%, mientras que el desconocimiento de la carrera alcanzó un 11.5%, y la saturación del mercado laboral un 9.7%; y el estudio de Consuelo García Ospina y cols., sobre el Desempeño Profesional de los Empleados de Enfermería de la Universidad de Caldas en 1994-1995, donde se encontró que los egresados se vinculan rápidamente al mercado laboral sin dificultades para la consecución de empleo. La profesión de Fonoaudiología es una profesión relativamente nueva, el primer programa fue creado en 1966 en la Universidad del Rosario. Hoy en día existen 17 programas entre Universidades oficiales y privadas que egresan Fonoaudiólogos y que desde sus actividades académicas promueven el servicio de Fonoaudiología, específicamente a través de sus prácticas; paralelo a esto los profesionales ejercen la profesión bajo la ley 376 del 1997 e intervienen en la comunicación humana y sus desórdenes. Todo el conjunto de estas acciones han dado a conocer la profesión y la necesidad de vincular profesionales que intervengan en el bienestar comunicativo de las personas, pero pese a los

esfuerzos por promover la profesión existen sectores y regiones del país donde no se la conoce aunque existen problemas de comunicación en muchas comunidades. Los resultados del presente estudio reflejan de alguna manera el desconocimiento que existe en la región de la profesión, a pesar de estar legalmente reglamentada.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio, el 91.1% que corresponde a los egresados que se encuentran trabajando, presentó vinculación mediante un contrato laboral legalmente establecido, de estos el 33.3% estaba vinculado por prestación de servicios, el 22.2% por contrato a termino fijo, el 13.3% por tiempo indefinido y el 22.3% estaba vinculado con más de un tipo de contratación. Al respecto en el estudio realizado por Elizabeth Roldan, sobre la Caracterización actual del desempeño laboral del Fisioterapeuta en Popayán, se asemeja con el presente estudio, ya que se encontró que el 96% de los egresados que se encontraba laborando presentaba vinculación por contrato legalmente establecido. Mientras que en el estudio realizado por Consuelo García Ospina y cols., sobre el desempeño profesional de los empleados de Enfermería de la Universidad de Caldas, se encontró que el 55% de los egresados que laboraban, estaban vinculados mediante las diferentes modalidades de contratación, siendo el contrato por tiempo indefinido el más frecuente con un 51.4%, al igual que el estudio de Paola Vernaza Pinzón, sobre la educación y trabajo de los Fisioterapeutas en el departamento del Cauca, en el que el 58% de los encuestados que laboraban se vincularon por contrato de tiempo indefinido, esto en consecuencia con lo afirmado por Vásquez Héctor<sup>49</sup>, quien expresa que en Colombia durante el año 2005, solo el 44% de los profesionales encuestados, presentaron un contrato por tiempo indefinido, los cuales difieren con esta

---

<sup>49</sup> VÁSQUEZ, FERNÁNDEZ. Héctor. Escuela nacional sindical. Área de negociación y gestión sindical. Octubre de 2005.



investigación al observar que no todos los que se encuentran laborando, cuentan con un tipo de contratación legalmente establecido.

Con respecto a la satisfacción de los egresados frente a las tarifas salariales recibidas, el 44% manifestó estar plenamente satisfecho, seguido de un 37% que refirió estarlo parcialmente, y solo un 11% que afirmó que el salario no se ajusta. En coherencia con el presente estudio la investigación realizada por Julián Emilio Vélez y cols, sobre el perfil del egresado de pregrado de la Facultad de Odontología del CES, donde el 67,7% consideró suficiente el salario recibido en relación con estos resultados, Paola Vernaza Pinzón en su estudio sobre la educación y trabajo de los Fisioterapeutas en el departamento del Cauca, encontró que la mayoría equivalente a un 60% también refirió que su pago se ajustaba a la norma, igualmente Elizabeth Roldan, en su estudio sobre la Caracterización actual del desempeño laboral del Fisioterapeuta en Popayán, encontró que el 85% recibió un salario acorde a lo establecido. Sin embargo el estudio de Consuelo García Ospina y cols., sobre El desempeño profesional de los empleados de Enfermería de la Universidad de Caldas, difiere ya que en éste la mayoría de los encuestados equivalente al 52%, consideró que no está bien remunerado. En la presente investigación la mayoría de los egresados se encuentran plenamente satisfechos con su salario, pero existe la situación de quienes manifestaron no estarlo. En Colombia el Ministerio de la Protección Social en el año 2006, estableció el Manual Único Tarifario para la Facturación de los Servicios de Salud, el cual debe ser tenido en cuenta por todas las entidades empleadoras de profesionales del área de la salud; pero en ocasiones se incumple con los estatutos establecidos por este manual. La ley 376 de 1997, en el artículo 10, sobre el reconocimiento del nivel profesional, también establece los mecanismos necesarios para que al Fonoaudiólogo se le dé el trato acorde a su formación.

Con relación al grado de satisfacción del ejercicio profesional, se encontró como resultados que el 55.6% manifestó estarlo plenamente y el 40% refirió estarlo parcialmente. Igualmente en la investigación realizada por Julián Emilio Vélez y cols, sobre El perfil del egresado de pregrado de la Facultad de Odontología del CES, donde el 48.6% se siente satisfecho con su ejercicio profesional. A diferencia, el estudio realizado por Moya y Bauce, sobre el desempeño profesional de los egresados de la Escuela de Nutrición y Dietética en el 2005, donde se obtuvo que el 78% consideró haber alcanzado sus expectativas parcialmente, el 19% totalmente y el 5% no las cubrió.

El grado de satisfacción de un profesional dependen de varios factores entre los cuales se encuentra la situación laboral, relacionada con la remuneración salarial, el tipo de contrato y las relaciones laborales en el sitio de trabajo; para el caso de este estudio se encontró que la mayor parte de los egresados se encuentran satisfechos con su salario.

De las áreas necesarias a profundizar en el pregrado, los egresados hicieron referencia a la administración en un 28.8% y al área de habla en un 22.2%, entre otros. En cuanto a los aspectos a incluir quienes respondieron, en su mayoría hicieron referencia a Neurodesarrollo en un 11.1%. Es importante que los programas permanentemente realicen proceso de autoevaluación, al ser una práctica permanente de las instituciones, y que contribuye en la profundización de la formación integral de los estudiantes, dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior, capacitándolos y actualizándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país, tal y como establece el Consejo nacional de Acreditación, CNA del Ministerio de la Protección Social y Ministerio de Educación Nacional, MEN.

## **9. CONCLUSIONES**

Del estudio se concluye que el perfil ocupacional del Fonoaudiólogo de la Universidad del Cauca, responde a lo establecido por la ley 376 de 1997, que establece que este profesional debe prestar los servicios con su objeto de estudio, ejercer la academia y cultivar el intelecto, en la áreas de formación de audición, habla y lenguaje.

Los Fonoaudiólogos de la Universidad del Cauca, tienen una posibilidad muy alta en un 95.5%, de ubicarse en su profesión debido a que existe una demanda laboral tanto local como nacional e internacional.

La Fonoaudiología de la Universidad del Cauca es una opción de estudio preferida por el sexo femenino, ya que es posible que aún sea vista como una profesión mas adaptada a las características femeninas.

A pesar de la critica situación que atraviesa el país y el continente Americano, la preparación tanto humana como académica que brinda el programa de Fonoaudiología ha permitido acceder a diversas opciones laborales, generando plenamente bienestar y satisfacción a sus egresados.

En los resultados, se evidenció que un alto porcentaje de los egresados, se encuentra ejerciendo la profesión, tanto a nivel local, nacional e internacional; por lo cual se puede determinar que a pesar de la situación económica y problemática del país, resulta un privilegio el ejercicio de la Fonoaudiología hasta la fecha.

A nivel general hay mayor reconocimiento del Fonoaudiólogo como el profesional encargado de habilitar y rehabilitar población infantil, que presenta dificultades

para comunicarse, lo cual puede originar que haya mayor demanda laboral en el área del lenguaje.

La legislación en Colombia es muy limitada para el profesional de Fonoaudiología, reflejada en la marcada diferencia que existe entre el sector privado y público, siendo el primero el de mayor proliferación en el medio laboral y por tanto ofrece mayores oportunidades de empleo.

A nivel internacional existen países más avanzados en la promulgación y cumplimiento de las políticas públicas que favorecen la vinculación del Fonoaudiólogo, lo cual puede reflejarse en la migración del 11,1 % de egresados de la Universidad del Cauca a Chile, con contratos laborales definidos y bien remunerados.

De acuerdo a lo manifestado por los egresados, aunque los méritos profesionales sean tenidos en cuenta, los contactos personales son un factor determinante al momento de conseguir empleo.

Las expectativas económicas y profesionales de los egresados de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca, son bastante optimistas, ya que a pesar de que un alto porcentaje percibe el mercado laboral como regular, se encuentran satisfechos con el salario recibido.

A pesar del deseo de actualización y capacitación, la oferta de postgrados disciplinares es limitada, lo que ha hecho que los egresados opten por la educación continuada, a través de diplomados y solo un número limitado haya accedido a estudios de especialización y maestría

La modalidad de prestación de servicios fue la más frecuente, tipo de contratación que a pesar de estar amparada por la ley no responde a las expectativas y beneficios de seguridad social

El programa de Fonoaudiología no cuenta con una asociación de egresados, lo que hizo complejo el desarrollo de esta investigación al no tener contacto con los profesionales siendo estos el objeto de estudio.

La mayoría de los egresados, considera que la ética es esencial en el quehacer profesional, mientras que unos cuantos justifican no aplicarla debido a que las condiciones de las instituciones donde laboran no brindan las herramientas para hacerlo, olvidando que la ética debe estar inherente en cada individuo.

Los Fonoaudiólogos en general se encuentran plenamente satisfechos con sus tarifas salariales, sin embargo existe un número menor que se manifiesta inconforme, muy seguramente porque aún existen instituciones que no acatan las disposiciones legales sobre tarifas salariales vigentes.

Los Fonoaudiólogos egresados, teniendo en cuenta el medio laboral en el que se desempeñan, sugieren realizar los ajustes pertinentes al pensum académico para un mayor acercamiento a la problemática real

## 10. RECOMENDACIONES

El programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca, debe promover la creación de la asociación de egresados y de esta manera generar una continua retroalimentación de la academia hacia los egresados y viceversa, que favorezca su ubicación, sus actividades, la aproximación que hay entre la formación que el programa ofrece y el ejercicio real de los mismos.

El programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca, debe considerar la posibilidad de iniciar sus programas de postgrado, brindando la oportunidad a sus egresados de continuar con sus estudios superiores.

En el ejercicio profesional, se deben analizar a profundidad las necesidades de la comunidad donde se ejerce, clasificándolas en las áreas competentes, de esta manera se podrá desempeñar con mayor eficacia la profesión dando solución a los problemas de la población y combatiendo los obstáculos para la consecución de empleo.

No olvidar que el Fonoaudiólogo de la Universidad del Cauca, está capacitado para ejercer diversas funciones en la práctica y que además de la asistencial, está la docente, la administrativa y la investigativa. También desde la academia se debe generar, inquietud investigativa, teniendo en cuenta la necesidad que hay en el ejercicio profesional por la documentación con sustentación teórica, sobre la práctica de la profesión.

Como profesionales del área de la salud se debe adquirir un compromiso integral en el ejercicio, ajustando todas las acciones al código de ética que enmarca su

quehacer, por lo cual es importante que desde el pregrado, éste se conozca y se maneje a cabalidad.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

- ARGENTINA. SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SALTA. LEY N° 6853. 1996: Ejercicio de la profesión de Fonoaudiólogo, Licenciado en Fonoaudiología. Salta (Argentina): El senado, 1996.
- ASHA. What`s a Speech-Language Pathology?, [en línea]. Rockville (Estados Unidos). 1997 [citado 13 de Julio 2008]. Disponible en Internet: <https://www.asha.org/members/research/> .
- \_\_\_\_\_. What`s an audiologist?, [en línea]. **Rockville** (Estados Unidos). 1997 [citado 13 de Julio 2008]. Disponible en Internet: <https://www.asha.org/members/research/>.
- ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FONOAUDIOLOGÍA Y TERAPIA DE LENGUAJE, Código de Ética, [en línea]. Bogotá, nov. 2007 [citado 12 de Julio 2008]. Disponible en Internet: [http://www.asofono.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=25&Itemid=28](http://www.asofono.org/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=28).
- CABRERA, Gustavo y CARRASQUILLA, Gabriel. Prevención en fonoaudiólogos de la universidad del Valle en Cali, Colombia. En: Saúde Pública. Sao Paulo (Brasil). Vol. 32, No 2; (1998); p 178-83.
- CALLO, Waldo et al. Perfil Ocupacional En Función De La Demanda Del Medico Del Primero y Segundo Nivel De Atención De Salud Del Departamento Del Cusco. En: Rev semestral de Facultad de Medicina Humana. Cusco (Perú). Vol. 21, No. 3.



- COLEGIO DE LOGOPEDAS CATALUNYA. Perfil ocupacional del Logopeda: Definiciones y Clasificaciones. Barcelona: El colegio, s.f. p 13- 17.
  
- COLEGIO MAYOR DEL ROSARIO. Fonoaudiología: Perfil profesional del Fonoaudiólogo. Fonoaudiología. [en línea]. El Colegio. Bogotá, s.f [citado 8 de Abril 2008]. Disponible en Internet: [www.colegiorosario.edu.co/estructura.htm](http://www.colegiorosario.edu.co/estructura.htm) - 36k.
  
- COLOMBIA. CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA. Ley 376 de 1997: La profesión de la Fonoaudiología. Bogotá: El congreso, 1997.  
 \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_. Reconocimiento a nivel profesional. Bogotá: El congreso, art 10. 1997.  
 \_\_\_\_\_. Ley 115 DE 1994: MODALIDADES DE ATENCIÓN EDUCATIVA A POBLACIONES. Bogotá: El congreso, 1994.
  
- COLOMBIA. CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA. Ley 79 de 1988. Clases de Cooperativas: art 64. Bogotá: El congreso, 1988.  
 \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ Disposiciones especiales aplicables a algunos tipos de cooperativas: art 70. Bogotá: El congreso, 1988.
  
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-153/06. Bogotá: La corte. 2006.  
 \_\_\_\_\_. Sentencia C-090/02. Bogotá: La corte. 2002.  
 \_\_\_\_\_. Sentencia C-211 de 2000. Bogotá: La Corte 2000.  
 \_\_\_\_\_. Sentencia SU-039 de 1998.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, Art 185

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. Art 194.

\_\_\_\_\_. Art 192.

- COLOMBIA. DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Mercado Laboral: Balance del mercado laboral colombiano, [en línea]. El departamento. Bogotá, 2008 [citado 23 de Octubre 2008]. Disponible en Internet: [http://www.dane.gov.co/index.php?option=com\\_content&task=category&sectionid=19&id=77&Itemid=259](http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&task=category&sectionid=19&id=77&Itemid=259).
- COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Evaluación de Estándares de Calidad y Acreditación Previa y Evaluación de Estándares de Calidad de Programas del Área de Salud: Ley 30 de 1992, decreto 917 de 2001, Art. 15. Bogotá: El ministerio, 1992.
- COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON FUNCIÓN EXTRAORDINARIA DELEGADA POR EL CONGRESO NACIONAL. Código sustantivo del trabajo. Bogotá: El Congreso, 1950.
- COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Manual Único Tarifario para la Facturación de los Servicios de Salud. Bogotá: el Ministerio, 2006.
- CORREA, Alba Elena; PALACIO, Marta Lucía y SERNA, Luz Elena. Situación laboral de los profesionales de enfermería de instituciones de salud. en Municipio de Medellín 1999. Medellín. Vol. 19, Nº 2, (2001); p10-25.
- CUERVO ECHEVERRI, Clemencia. La profesión de la Fonoaudiología: Áreas de desempeño profesional. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 1999.

- GONZÁLEZ, Viviana Maura. ¿Qué significa ser un profesional competente? : Reflexiones desde una perspectiva psicológica. En: Cubana Educación superior. Habana (Cuba). Vol. 22, No. 1; (2002); p 45-53.
- ICFES. Examen de Calidad de Educación Superior en Fonoaudiología. Guía de Orientación: Áreas de la Fonoaudiología. [en línea]. ICFES. Bogotá, 2003 [citado 12 de Julio de 2008]. Disponible en Internet: [http://www.icfes.gov.co/cont4/ecaes/cua\\_res/2003/fonoaudiologia/g\\_o\\_fonoau.pdf](http://www.icfes.gov.co/cont4/ecaes/cua_res/2003/fonoaudiologia/g_o_fonoau.pdf).
- LARGO ARTEAGA, Luz Enidia. Diferencias entre manuales ISS y SOAT. Medellín, Colombia. Periódico el Pulso AÑO 6 NO 74 NOVIEMBRE DEL AÑO 2004 ISSN 0124-
- LÓPEZ, Carlos. ¿Qué es un perfil ocupacional y cómo se construye?, [en línea]. s.l, 2008 [citado 3 de Mayo 2008]. Disponible en Internet: <http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/16/perfilocupacional.htm>
- MÉXICO. CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EL PERSONAL DE SALUD. Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del estado. México: El código: 2002.
- MOYA, Mary Zulay y BAUCE. Desempeño Profesional de un grupo de Egresados de la Escuela de Nutrición y Dietética, Universidad Central de Venezuela. Período 1981-2001. En: Rev de la Facultad de Medicina. Caracas (Venezuela). Vol. 28, No. 1; (2005). ISSN 0798-0469.
- VÁSQUEZ, FERNÁNDEZ. Héctor. Escuela nacional sindical. Área de negociación y gestión sindical. Bogotá Octubre de 2005. [Citado 7 de enero de

2009]. Disponible en Internet: <http://www.gpn.org/data/colombia/colombia-calidad.doc>

- VÉLEZ, Julián Emilio; OQUENDO, Carolina y PUELLO, Paola Andrea. Perfil del egresado de pregrado de la facultad de odontología del CES. En: CES Odontología. Medellín. Vol. 21, No. 1; 2008.
- VERNAZA PINZÓN, Paola. Educación y trabajo en los fisioterapeutas del departamento del cauca [en línea]. Universidad del Cauca. Popayán, 2007. [citado 6 de Octubre 2007]. Disponible en Internet: <http://www.scienti.colciencias.gov.co:8081/search/>.
- RICO VELASCO, Jesús. El papel del profesional de salud pública ante los retos del nuevo milenio. En: Colombia Médica. Cali. Vol. 29, No 2-3; (1998); p 97-107. ISSN 1657-9534.
- ROLDAN, Elizabeth. Caracterización actual del desempeño laboral del fisioterapeuta en Popayán Cauca. Popayán. 2002. Proyecto docente (Fisioterapeuta). Fundación Universitaria María Cano. Facultad de Salud. Departamento de Fisioterapia.
- SEMANA. Situación laboral de los profesionales graduados entre 2001 Y 2007. [Multimedia en línea]. Bogotá. 2008 [citado 24 de Noviembre 2008]. Disponible en Internet: <http://semana.com/multimedia-home/situacion-laboral-profesionales-graduados-entre-2001-2007/1216.aspx>.
- SOLÓRZANO, Bertha. Mercado laboral, visto desde el centro de egresados. En: El Eafitense. Medellín. N° 87; (2006); p1-3.

- UNIVERSIDAD DEL CAUCA. Fonoaudiología: Plan de Estudios Programas de Pregrado “Asignaturas”: perfil profesional. [en línea]. La Universidad. Popayán, 2005. [Citado 3 de Junio 2007]. Disponible en Internet: <http://www.facultadsalud.unicauca.edu.co/index.asp?aa=9>
  
- UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN. Carreras Campus Concepción: Fonoaudiología. [en línea]. La Universidad. Concepción (Chile), 2006. [citado 23 de noviembre 2008]. Disponible en Internet: <http://www.udec.cl/carreras/index.html>
  
- UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA. Fonoaudiología: Perfil ocupacional del Fonoaudiólogo. [En línea]. La Universidad. Bogotá, s.f [citado 3 de Mayo 2008]. Disponible en Internet: [http://www.google.com.co/search?sourceid=navclient&aq=h2&oq=UNIVER&hl=es&ie=UTF8&rlz=1T4RNWN\\_esCO289CO296&q=Universidad+iberoamericana+de+Colombia+%2b+fonoaudiologia](http://www.google.com.co/search?sourceid=navclient&aq=h2&oq=UNIVER&hl=es&ie=UTF8&rlz=1T4RNWN_esCO289CO296&q=Universidad+iberoamericana+de+Colombia+%2b+fonoaudiologia).
  
- VERNAZA PINZÓN, Paola. Educación y trabajo en los fisioterapeutas del departamento del cauca [en línea]. Universidad del Cauca. Popayán, 2007. [citado 6 de Octubre 2007]. Disponible en Internet: <http://www.scienti.colciencias.gov.co:8081/search/>.

## ANEXO 1

### PERFIL OCUPACIONAL Y SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE FONOAUDIOLOGÍA DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA

A continuación se presenta un conjunto de preguntas que busca identificar la situación del mercado laboral, el desempeño profesional y la situación laboral del egresado del programa de Fonoaudiología de la Facultad de Ciencias de la Salud. Su opinión es muy importante por tener las experiencias directas como egresado ya que contribuirá a orientar un plan de estudios que forme Fonoaudiólogos con mayores opciones ocupacionales.

Instrucciones: En aquellas preguntas en las que encuentre paréntesis escriba una X, y en las que figuran líneas diligencie lo que se le pide.

#### INFORMACIÓN PERSONAL

1.1 NOMBRE: \_\_\_\_\_ 1.2 PROMOCIÓN: \_\_\_\_\_

1.3 LUGAR ACTUAL DE RESIDENCIA: Ciudad: \_\_\_\_\_  
País: \_\_\_\_\_

1.4 LUGAR ACTUAL DE TRABAJO: Ciudad: \_\_\_\_\_  
País: \_\_\_\_\_

1.5 ¿Qué otros estudios ha realizado? (Puede marcar más de una respuesta).

( ) Diplomado. ( ) Especialización. ( ) Maestría. ( ) Otros  
(especifique): \_\_\_\_\_.

1.6 ¿El trabajo que realiza actualmente es afín con su profesión?

(    ) Sí    (    ) No

Si su respuesta es negativa, explique la razón, tanto como le sea posible.

---

---

---

---

Sólo si su respuesta fue afirmativa continúe respondiendo el cuestionario.

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON EL PERFIL OCUPACIONAL**

2.1 ¿En qué área profesional se desempeña actualmente?

- (    ) HABLA
- (    ) LENGUAJE
- (    ) AUDICIÓN
- (    ) OTROS ASUNTOS PROFESIONALES

2.2 Especifique, ¿en cuál de las funciones del Fonoaudiólogo se trabaja actualmente?

- (    ) DOCENCIA
- (    ) ADMINISTRACIÓN/GERENCIA
- (    ) ASISTENCIA
- (    ) INVESTIGACIÓN
- (    ) OTRO, Escriba cuál:

2.3 ¿En cuál de los Campos de trabajo del Fonoaudiólogo se desempeña actualmente?

educación

salud

2.4 ¿Aplica el Código de Ética para el ejercicio de la Profesión de Fonoaudiología en Colombia?

Plenamente  Parcialmente  No

Justifique su respuesta.

---

---

2.5 ¿Cómo promueve el servicio de Fonoaudiología en su lugar de trabajo?

---

---

---

### **INFORMACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL**

3.1 Sector en el que trabaja:  Público  Privado.

3.2 ¿Cómo percibe el mercado laboral para el profesional de Fonoaudiología?

Muy bueno  Bueno  Regular  Malo   
Deficiente

3.3 Para su incorporación óptima al mercado de trabajo, indique los principales obstáculos que se le han presentado (puede marcar más de una opción).

Saturación del mercado de trabajo.



( ) Invasión del campo profesional por otros profesionales. Cuáles

---

( ) Preferencia por egresados de otras Universidades. Cuáles

---

( ) Profesión poco conocida.

( ) Poca preparación profesional.

( ) Otros (En este caso menciónelos) \_\_\_\_\_

---

3.4 ¿Cuáles de los factores que se nombran a continuación fueron determinantes para la obtención de su empleo? (puede elegir más de uno).

( ) Relaciones públicas.

( ) Examen de ingreso.

( ) Currículo vitae (Hoja de Vida).

( ) Manejo de habilidades y técnicas específicas.

( ) Institución de donde se graduó como profesional

( ) Otros (En este caso menciónelos)

---

3.5 ¿Las instituciones en general, ven al profesional de Fonoaudiología como una necesidad en sus equipos de trabajo?

( ) Permanentemente.

( ) Ocasionalmente.

( ) Pocas veces.

( ) Nunca.

3.6 ¿Cuál es su tipo de contratación?

( ) Contrato por tiempo determinado.

( ) Contrato por tiempo indefinido

( ) Contrato por prestación de servicios

( ) Por proyecto

( ) Otra (En este caso menciónela) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.7 ¿El pago que recibe por las actividades que realiza se ajusta a las tarifas establecidas en la normatividad?

Plenamente ( ) Parcialmente ( ) No ( )

3.8 ¿Se siente satisfecho con lo que está realizando a nivel profesional?

Plenamente ( ) Parcialmente ( ) No ( )

Justifique su respuesta. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA FORMACIÓN ACADÉMICA**

De acuerdo con su desempeño profesional, qué aspectos de la academia de formación de pregrado cree que deben incluirse y/o profundizarse:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Sugiera aquellas áreas de trabajo del Fonoaudiólogo en que puede desempeñarse profesionalmente y que no fueron incluidas en su preparación académica.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ .

Comentarios y sugerencias generales:

---

---

---

---

Gracias por su colaboración