

IMPACTO LABORAL DEL EGRESADO DEL PROGRAMA DE FONOAUDIOLÓGÍA EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO, MEDELLÍN

Adriana Marcela Rojas Gil¹

Fecha de Recepción: 09 de julio de 2012
Fecha de Aprobación: 26 de noviembre de 2012

Resumen

De acuerdo con las políticas del Consejo Nacional de Acreditación (CNA) el seguimiento a los egresados se constituye en uno de los factores que se debe analizar en el proceso de cualificación permanente al interior de los programas de formación; partiendo de la información suministrada por los egresados y como resultado de la confrontación entre la formación recibida y la realidad laboral. Por este motivo la presente investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, enmarcado en un diseño no experimental; para lo cual se plantearon dos fases: una primera orientada a los egresados 2008 – 2010 y una segunda fase a sus empleadores. Dicho proceso permitió identificar elementos relacionados con el perfil laboral, fortalezas y debilidades de los egresados del programa de fonoaudiología de la Fundación Universitaria María Cano, aspectos sentidos por los profesionales encuestados y leídos por sus empleadores en el desempeño de los roles y funciones asignadas en los diferentes contextos laborales.

Palabras clave: fonoaudiología, perfil laboral, educación profesional, competencia profesional, práctica profesional.

IMPACT LABOR OF UNDERGRADUATE STUDENTS FROM SPEECH LANGUAGE PATHOLOGY PROGRAM IN MARIA CANO UNIVERSITY, MEDELLIN

Abstract

According to the National Council of Accreditation policies, the tracking of graduated students has to be analyzed by the qualification process in the formation programs, starting from the given information from the graduated students as a result of the confrontation between the received formation and the occupational reality. Because of that reason this investigation was made from a quantitative, descriptive and perspective approach based on a non-conventional design, in function of that two steps that were planned: the first one directed to the 2008-2010 graduates,

¹ Fonoaudióloga, Magister en Desarrollo Educativo y Social, docente investigador grupo FONOTEC. Fundación universitaria María Cano. Medellín – Colombia. adrianamarcelarojasgil@fumc.edu.co

and the second one to the employers. These steps helped to identify the elements related to the working profile, strengths, and weaknesses of the speech and language pathologist graduated students from the FUMC, the opinions from the surveyed professionals and the opinions from the employers by implementing a successful development in different contexts in any kind of job.

Key words: speech and language pathology, job description, education professional, professional competence, professional practice.

INTRODUCCIÓN

Realizar el seguimiento a los egresados de educación superior se constituye en una tendencia cada vez mayor en las instituciones que buscan mejorar la calidad y pertinencia de los programas que desarrolla y a partir de éstos, tomar decisiones relacionadas con ajustes curriculares que permitan validar el cumplimiento de las funciones de la universidad en la formación integral de profesionales; contribuyendo a la solución de problemas en las áreas de los saberes propios, en el caso particular, de la fonoaudiología; para de esta forma, dar respuesta a los requerimientos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

La investigación se constituye en insumo para apoyar el proceso de acreditación voluntaria del programa de fonoaudiología de la Fundación Universitaria María Cano, así mismo permitió conocer fortalezas y debilidades explorando la situación de los egresados y la opinión de sus empleadores; y establecer un canal de comunicación con el sector empleador. Permitted a los egresados tener una visión frente a las áreas, acciones y roles de mayor demanda en el contexto laboral inmediato, así como el tipo de vinculación, actividad profesional, tiempo de contratación y necesidades conceptuales y procedimentales del mercado laboral.

La medición del impacto de un programa en educación superior está relacionada con el estudio del alcance de los efectos previstos y el análisis de los efectos deseados, así como del examen de los men-

cionados efectos sobre la población beneficiaria (Abdala, 2004). Dicha afirmación se complementa con la hecha por Guzmán 2004, quien plantea que los resultados finales (impacto) son resultados a nivel de propósito o fin del programa. Implican un mejoramiento significativo y, en algunos casos, perdurable o sustentable en el tiempo, en relación con las condiciones o características de la población objetivo. Un resultado final suele expresarse como un beneficio a mediano y largo plazo obtenido por la población atendida. Dicho impacto es cambiante y dinámico, evoluciona de acuerdo con las características del entorno y las exigencias del mismo.

Teniendo en cuenta que el último estudio de impacto se desarrolló en el 2007, la Fundación Universitaria María Cano decide hacer un seguimiento a los egresados del programa de fonoaudiología, como un aporte objetivo para determinar planes de mejoramiento continuo, así como la pertinencia del plan de estudio (Acevedo, Hincapié & Prada, 2007).

Por este motivo se plantea una investigación que permita describir el impacto en el medio laboral de los profesionales egresados 2008-2010 del Programa de Fonoaudiología de la Fundación Universitaria María Cano.

MATERIALES Y MÉTODO

El estudio se fundamentó en una investigación de tipo descriptivo de corte transversal, a partir de un diseño no experimental con un enfoque

cuantitativo. La investigación se plantea en dos fases. Una primera fase se desarrolló durante el segundo semestre del 2011; la fuente de información primaria estuvo constituida por los egresados 2008 -2010 y una segunda fase durante el primer semestre de 2012 dirigida a los empleadores de dichos egresados.

El universo del estudio fue de 61 egresados de los cuales se seleccionaron 21, para la primera fase, a partir de un muestreo aleatorio simple en donde se conocían todas las unidades que componían al universo y tenían la misma probabilidad de participar.

Para la segunda fase se tomo un universo de 30 personas con un margen de error de menos seis. Los 24 empleadores encuestados se seleccionaron una vez se confirmo la vinculación laboral del egresado y un canal de comunicación efectivo para aplicar el instrumento.

La recolección de la información, en cada una de las fases, se realizó mediante encuesta sometida previamente a juicio de expertos. Dicho instrumento fue diligenciado a través del correo electrónico o el teléfono.

RESULTADOS

En relación con los resultados obtenidos a partir de la encuesta diligenciada por los egresados se reafirma que el género que predomina en la profesión de fonoaudiología es el femenino; correspondiendo al 100% de los encuestados. Característica que había sido reportada en la investigación desarrollada por la docente Marisol Acevedo de la Fundación universitaria María Cano en el año 2007.

El tiempo utilizado para cursar el programa de fonoaudiología corresponde en un 57,1 % a cinco

años, tiempo estipulado para las carreras profesionales según documento “Requisitos para la creación y funcionamiento de los programas de pregrado en fonoaudiología” publicado en junio de 1998 por el ICFES.

En el momento de aplicar la encuesta se encontró que el 90,5% de los egresados de las promociones 2008 – 2010 se encuentran laborando en trabajos relacionados con su profesión; información que coincide con la investigación realizada por Acevedo (2007), en el programa de fonoaudiología de la Fundación Universitaria María Cano y la investigación realizada por Guevara, Campo y Muñoz (2009) en el mismo programa de la Universidad del Cauca.

Así mismo se destaca que el tiempo de ejercicio profesional es coherente con el año de graduación; el tiempo que transcurrió para ubicarse oscila entre 1 mes y 3 meses en un 68,5% aspecto que responde a uno de los elementos a tener en cuenta en la evaluación de impacto según Abdala 2004, en relación con el beneficio obtenido por el graduado (Figura 1).

Acorde con la ley 376 de 1997 El ejercicio profesional se reporta, en las áreas de lenguaje en un 78,9%, habla 73,7% siendo estas las de mayor incidencia y en un menor porcentaje aparecen las áreas de voz, audición y la función oral faríngea. Aspecto que difiere de la investigación realizada por Acevedo en 2007 con egresados del mismo programa, quien reporta que el porcentaje más alto de las áreas de desempeño estaba relacionado con la audiología ocupacional (Figura 2).

En relación con los roles, el asistencial se desarrolla en un 63,1% a través de la intervención terapéutica, que se presenta como respuesta a la necesidad del contexto inmediato del fonoau-

diólogo en la ciudad de Medellín. Sin embargo la promoción y prevención se constituye en una acción que en un 42.1% es significativo, en relación con un 7% referenciado por Acevedo en 2007; teniendo en cuenta, además, que la Ley de Talento Humano 1164 de 2007 afirma que el fonoaudiólogo por ser un profesional de la salud esta en la obligación de brindar atención integral en salud, prestar servicios en promoción, prevención y control de riesgos de acuerdo con sus áreas de formación. Y la administración e investigación son roles que se reportan en un porcentaje de 5,3% (Figura 2).

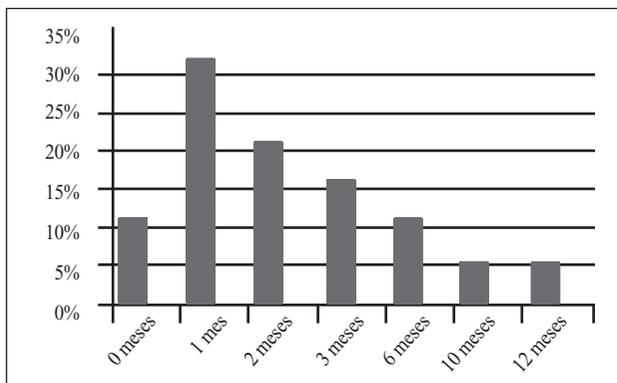


Figura 1. Tiempo para ubicarse laboralmente.

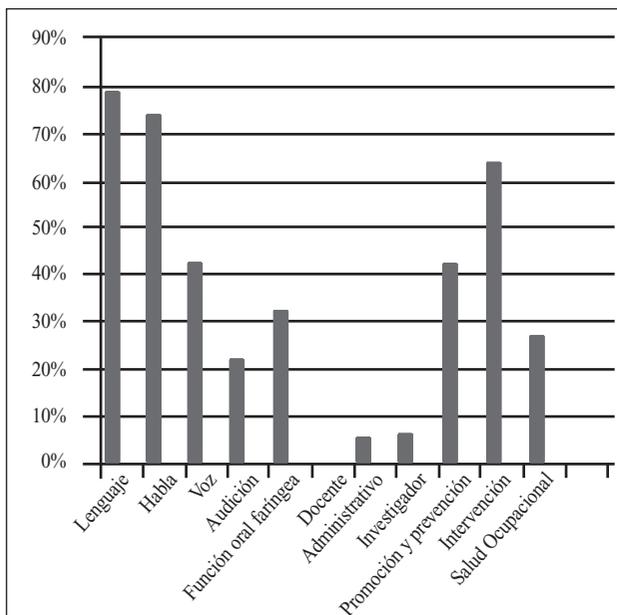


Figura 2. Relación de la ocupación con acciones roles.

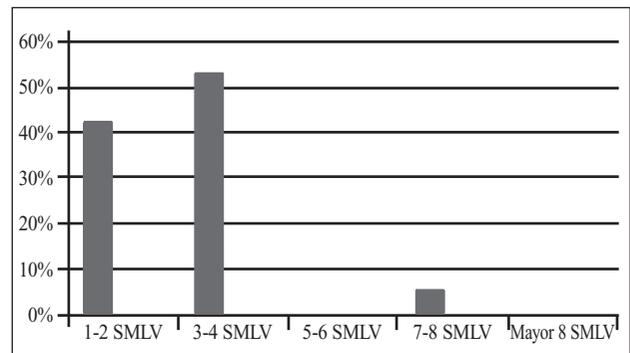


Figura 3. Nivel de ingreso salarial

Las anteriores respuestas están relacionadas con las debilidades de formación identificadas frente al desempeño laboral. De los 21 encuestados 42,1% destacan la investigación y el 28,6% los conocimientos en administración como aspectos a fortalecer.

Teniendo en cuenta que, el rol de mayor prevalencia es el asistencial, las funciones en la labor diaria están relacionadas con la evaluación en un 94,7%; con el diagnóstico 89,5%, la intervención 78,9% y la promoción y prevención en un 47,4%. Se destaca la aparición de la asistencia domiciliaria en un 21,4%, con respecto a la investigación de Acevedo 2007; lo cual es congruente con las disposiciones de las EPS relacionadas con la modalidad de hospitalización en casa.

A diferencia de la investigación desarrollada en el programa de fonoaudiología de la Universidad del Cauca en 2009 quienes ubicaron egresados laborando en la ciudad de Popayán, otras ciudades del país y en el exterior; el 100% de los egresados encuestados se encuentran laborando en el Departamento de Antioquia, y un 73,3% en la ciudad de Medellín. Lo que permite evidenciar el reconocimiento que se hace a la labor del fonoaudiólogo en los diferentes programas que se desarrollan en la ciudad. Así mismo se resalta que un 78,9 % labora en el sector privado, as-

pecto que reafirma la proliferación actual de la empresa privada quienes contratan más rápidamente al profesional, de acuerdo con sus necesidades y las características de los programas que desarrollan (Guevara et al. 2009).

Si bien la Ley de Talento Humano 1164 de 2007, determina que los profesionales en salud que laboran en Colombia, deben tener una remuneración apropiada y el ministerio de protección social en el año 2006 estableció un manual único tarifario para la facturación de los servicios de salud, en ocasiones los empleadores incumplen con lo establecido en dicho manual.

Los egresados 2008-2010, trabajan como empleados en un 73,7% y un 31,6% lo hacen de manera independiente prestando sus servicios. Reciben en un 52,6% entre 3 y 4 SMLV (Salario Mínimo Legal Vigente) y un 42,1% entre uno y dos, y solamente un 5,3% entre 7 y 8 SMLV (Figura 3), situación que es similar en la investigación de Acevedo 2007 con egresados de años anteriores del mismo programa.

El tipo de vinculación para el 52,6% es por prestación de servicios, seguida de un 36,8% contratados a término fijo y en un 5,3% a término indefinido. Información que coincide con la investigación de Acevedo 2007, al igual que el tiempo de vinculación laboral, siendo el más reportado el tiempo completo. Aparece como tiempo laboral la modalidad de vinculación por horas en un 15,7%. El obstáculo referenciado por el 9,5% de egresados encuestados que no ejercen está relacionado con las condiciones laborales poco favorables.

En relación con la formación académica complementaria, un 61,9% han ampliado sus estudios a nivel de educación continuada (diplomados),

un 9,5 % han cursado una especialización y el 23,8% no tienen otros estudios; situación contraria a la reportada en otras investigaciones, Acevedo, 2007 en su estudio con egresados del mismo programa y Universidad, identifica que el 50% tiene estudios de postgrado, específicamente especialización; Guevara et al. en el 2009 en el mismo programa de la Universidad del Cauca plantea en los resultados que el 80% ha ampliado sus estudios de post grado o educación continua.

El impacto del egresado de un programa de educación superior en el medio social y académico se mide no solamente por su desempeño en la disciplina como lo afirma De la Torre citado por Giraldo, 2006 sino también por su participación en comunidades y asociaciones científicas. En el presente estudio se evidencia una muy baja participación en comunidades académicas y/o asociaciones científicas.

Así mismo se relaciona con dicho concepto el hecho que los egresados encuestados no han recibido distinciones en ejercicio de su profesión y solamente un 14,3% han presentado proyectos; constituyéndose esto (los proyectos) en una alternativa cada vez más aceptada en relación con las formas tradicionales de empleo y de vinculación laboral. Situación que se reafirma, además, con las debilidades de formación identificadas frente al desempeño laboral en concordancia con la formulación de proyectos sociales, desarrollo y gestión, administración y legislación.

El 57,1% de los encuestados consideran como buena la pertinencia del plan de estudios del pregrado con respecto a las exigencias laborales en el ejercicio profesional; de igual forma el 61,7% relacionan sus posibilidades laborales derivadas de su condición de graduado de la Fundación Universitaria María Cano.

DISCUSIÓN

Los resultados se ratifican y complementan con los obtenidos en la encuesta aplicada a los empresarios, los cuales se analizan teniendo como referente experiencias como la investigación desarrollada por la UNAD (Universidad Nacional Abierta y a Distancia) en 2004 y el estudio hecho por el Observatorio Laboral para la Educación en la ciudad de Bogotá en el 2008, el cual se constituyen en punto de referencia para articular la oferta educativa con la demanda profesional por parte del sector productivo a nivel nacional.

Los empleadores reportados por los egresados y encuestados, ocupan cargos de gerentes, directores de unidad, coordinadores, directores administrativos, fonoaudiólogos, líderes y representantes legales.

El 61% de las empresas encuestadas corresponden a sociedades privadas, un 17% corresponden a empresas públicas y este mismo porcentaje a ONGs y solo un 4% corresponde a empresa de persona natural. Empresas que se constituyen en instituciones de salud en un 65% y de educación en un 30%. Instituciones ubicadas en el sector empresarial en un 9% y un 4% en el de bienestar social (Figura 4).

El estudio realizado por el MEN (Ministerio de Educación Nacional) en el 2008 en la ciudad de Bogotá, se plantea desde la agrupación de competencias personales, intelectuales, interpersonales, organizacionales y tecnológicas, reconoce como competencias importantes la formación en valores, el trabajo en equipo, asumir responsabilidades, tomar decisiones, comunicarse por escrito, hablar y escribir un segundo idioma extranjero, identificar,

plantear y resolver problemas, ser creativo e innovador y presentar y sustentar informes e ideas.

Aspectos que coinciden con las fortalezas y debilidades identificadas por los empresarios encuestados. Dentro de las competencias por las cuales se destacan los fonoaudiólogos de la María Cano se encuentran el compromiso con los procesos que desarrollan, así como la responsabilidad, y en un tercer lugar la habilidad para trabajar en equipo (Figura 5).

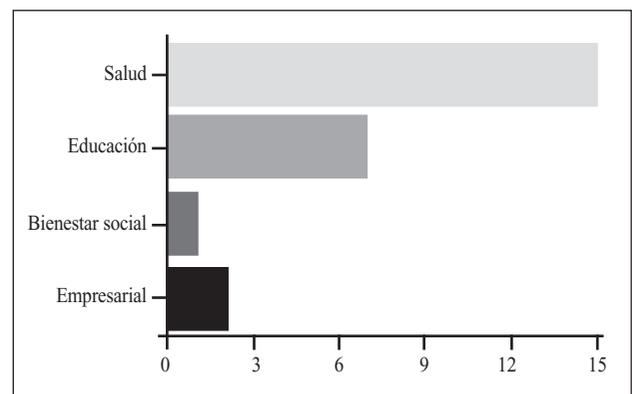
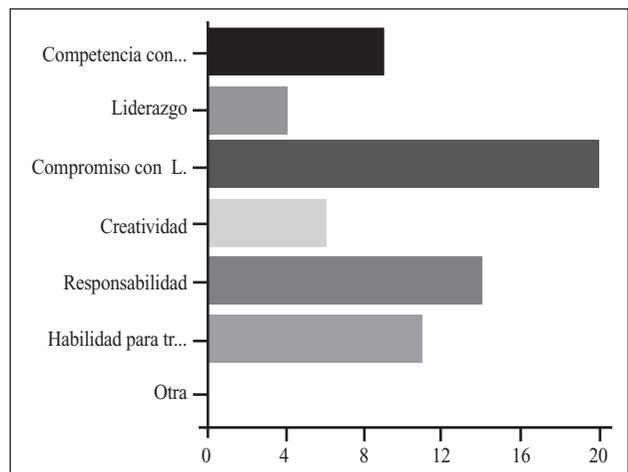
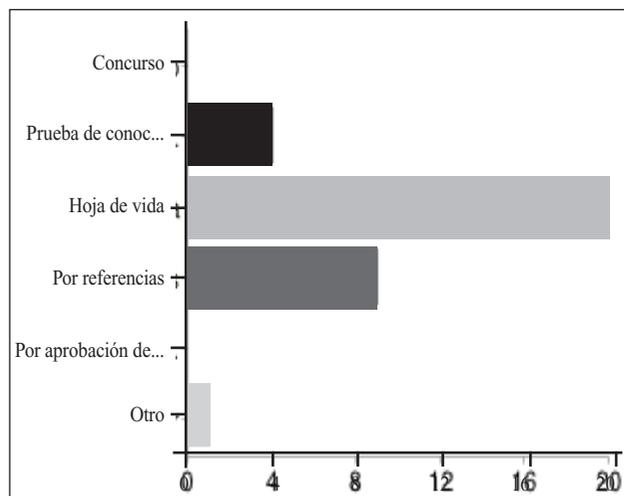


Figura 4. Sector en el que se encuentra inscrita la empresa.



Competencia conceptual - Liderazgo - Compromiso con los procesos que desarrolla - Creatividad - Responsabilidad - Habilidad para trabajar en equipo.

Figura 5. Los egresados de la Fundación Universitaria María Cano se destacan por:



Concurso - Prueba de conocimiento - Hoja de vida - Por referencias - Por aprobación de proyecto.

Figura 6. Proceso de selección empleado para vincular a los fonoaudiólogos.

Los empresarios de acuerdo con su experiencia y las necesidades de la empresa, destacan como competencias que se deben fortalecer en el proceso de formación el análisis de la información, la formulación y diseño de proyectos, la elaboración de informes escritos y la expresión oral. Competencias relacionadas con aspectos interpersonales e intelectuales de acuerdo con la asignación hecha por el MEN 2008.

Llama la atención, como, en el punto referido a otras competencias manifiestan la importancia de fortalecer las bases conceptuales en temas como discapacidad, audiología, comunicación aumentativa y alternativa y terapia miofuncional. Así mismo fortalecer el rol del fonoaudiólogo escolar frente al clínico. Aspectos que permitirían abrir espacios laborales y disminuir los amplios procesos de capacitación que se requieren para poder cumplir con la labor asignada.

Al igual que en el estudio realizado por la UNAD (Mora & Martínez, 2004), los empleadores reali-

zan la selección de su personal en un mayor porcentaje, por la hoja de vida; en algunos casos se combina la hoja de vida más las referencias personales y/o prueba de conocimiento (Figura 6).

De acuerdo con la calificación dada por los empleadores a factores como la calidad con que realizan su labor, destreza, aportes que han realizado a la empresa y la capacidad de influencia dentro del entorno en el que trabaja, se reconoce que valoran el trabajo desarrollado por los fonoaudiólogos, su calidad humana y en algunos casos conceptual. Cabe relacionar estos datos con algunas de las observaciones realizadas al finalizar la encuesta, en relación con la importancia de fortalecer el trabajo inter y trans disciplinario y de esta forma lograr mayores aportes e influencia dentro del entorno en el que se trabaja.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la información arrojada en cada una de las fases de la investigación, se corrobora que los fonoaudiólogos egresados 2008-2010 ejercen el rol docente, el administrativo e investigativo en un porcentaje poco significativo. Se reconoce el rol asistencial como el preponderante, el cual incluye el desarrollo de programas de promoción y prevención; dando respuesta a las necesidades del sector empleador en el contexto inmediato en la ciudad de Medellín.

Las funciones y acciones del rol asistencial requieren de unas competencias específicas para cumplir los objetivos propuestos. Dentro de estas los empresarios reconocen como fortalezas del fonoaudiólogo egresado, el compromiso, responsabilidad y la habilidad para desarrollar trabajos en grupo y como aspectos a fortalecer las habilidades relacionadas con los procesos de análisis y síntesis de la información en particular

a nivel escrito, así como formulación y diseño de proyectos.

En relación con el impacto comunitario, no se reporta incidencia en el entorno regional, éste, es medido por el número de propuestas dirigidas a solucionar problemas del entorno social al que pertenecen. Lo cual resultaría preocupante, sin embargo es importante reconocer, como lo afirma el Mora y Martínez en 2004, que una de las formas de incidir en la comunidad de origen del egresado es a través de la presentación y ejecución de propuestas, pero no es la única. La participación efectiva del egresado en su trabajo individual, beneficia su núcleo familiar y social inmediato. Constituyéndose éste en un factor que contribuye a su entorno comunitario y que es producto de la formación recibida.

Aspecto que lleva a una reflexión crítica, en donde se reconoce la necesidad de incentivar y proyectar a los egresados para que trasciendan de la atención individual en beneficio de las comunidades que impactan sus servicios.

Para ello se requiere fortalecer habilidades para la formulación, desarrollo, gestión, administración y marco legislativo que le subyace a los proyectos, debilidad sentida por los egresados y leída por los empleadores. Así mismo esta información se refleja en los mecanismos empleados para vincular los profesionales en fonoaudiología a las instituciones, mecanismos que en su mayoría se pueden ubicar en la categoría de cumplimiento de objetivos.

Entre otros aspectos del impacto laboral se puede anotar que los egresados 2008-2010 en un alto porcentaje se encuentran laborando en trabajos relacionados con la profesión, en un mayor porcentaje en las áreas de lenguaje y habla, desde un

rol asistencial en el que predominan las acciones de evaluación, diagnóstico, intervención y promoción y prevención. Su proceso de transición ha sido rápido, en relación con el primer trabajo.

En un futuro inmediato, estos estudios, de medición del impacto laboral, juegan un importante papel en el acercamiento de la oferta y la demanda laboral promoviendo una educación superior pertinente a favor de una región y un país más competitivo.

El impacto laboral de los egresados medido no solo, desde el sentir de los mismos, sino además teniendo en cuenta la percepción de sus empleadores se constituye en una valiosa información derivada de contextos reales e inmediatos. Para el caso particular de esta investigación se destaca la información relacionada con las fortalezas y debilidades identificadas; que si bien ratifican características del perfil del egresado, se constituyen en aspectos a tener en cuenta dentro del plan de estudios. En particular se detectó una debilidad en la formulación y desarrollo de proyectos, así como en las habilidades comunicativas relacionadas con los procesos lecto-escritos, por lo que se sugiere profundizar a través de investigaciones específicas en dicha temática.

La medición y seguimiento al impacto laboral de los egresados, se constituye en un valioso insumo en los procesos de fortalecimiento de las profesiones; por ello para alcanzar su validez viabilidad y sostenibilidad se requiere de alianzas con el sector privado y las IES (Instituciones de Educación Superior), para el caso particular que desarrollen programas de fonoaudiología, y de esta manera generar foros de discusión, planeación y seguimiento de acciones y tareas en pro de la calidad de la formación de sus egresados. Es importante fortalecer las políticas, estrategias,

proyectos y acciones orientados a la construcción de una red de egresados de la Universidad que permita recoger, sistematizar y actualizar los datos personales, las experiencias laborales, así como dar respuesta a las demandas de actualización y formación permanente. Apoyar el desarrollo de proyectos de los egresados con el objeto de promover la consolidación de una comunidad académica y profesional que impacte el medio educativo y social.

REFERENCIAS

- Abdala, E. (2004). Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes. Montevideo, Uruguay: Cinterfor.
- Acevedo, M., Hincapie, J. & Prada, J. (2007). Impacto social del egresado del programa de fonoaudiología de la Fundación Universitaria María Cano. Medellín, Colombia: Fondo Editorial Cátedra María Cano.
- Guevara, A., Campo, A. & Muñoz, I. (2009). Situación laboral de los egresados del programa de fonoaudiología de la facultad ciencias de la salud de la Universidad del Cauca. *Revista Facultad Ciencias de la salud*, 11(4), 21-28. Disponible en <http://facultadsalud.unicauca.edu.co/index.asp?aa=2001>
- Giraldo, P. (2006). Caracterización del ejercicio profesional del fonoaudiólogo de la Corporación Universitaria Iberoamericana. *Revista Arete*, 5-6,7-11.
- Ministerio de Hacienda de Chile. (2004). Metodología de evaluación de impacto (Dirección de presupuestos). Santiago de Chile, Chile: División de control de gestión. Recuperado el 8 de agosto de 2011 en: http://www.dipres.cl/control_gestion/evaluacion_impacto/metodologia_impacto.pdf
- Ley 376-1997 (1997). Por la cual se reglamenta la profesión de Fonoaudiología (Diario Oficial No. 43.079). Bogotá, Colombia: Congreso de la Republica.
- Ley 1164-2007 (2007). Disposiciones de Talento Humano en salud. (Diario Oficial 46771). Bogotá, Colombia: Congreso de la Republica.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2008). Diseño e implementación del proceso para obtener información sobre la demanda de graduados de la educación superior. Bogotá, Colombia: Ministerio de Educación Nacional.
- Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior & ACTLF. (1998). Requisitos para la creación y funcionamiento de los programas de pregrado en fonoaudiología. Bogotá, Colombia: ICFES.
- Mora, C. Martínez, E. & Lemus, J (2004). Seguimiento e impacto de los egresados de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, a través de los empleadores. *Revista de Investigaciones de la UNAD*, 3(1),33.