

Egresados de Fonoaudiología de la Universidad Santiago de Cali

Percepción de los empleadores

Phon audiologist graduated from
Universidad Santiago de Cali:
Employers perception



Patricia **Argüello Vélez**
Marta Inés **Torres Arango**
Eliana Fernanda **Cruz Tascón**



ART Volumen 17 #2 Julio - Diciembre

Revista
ARETÉ

ISSN-I: 1657-2513 | e-ISSN: 2463-2252 Fonoaudiología

ID: 1657-2513.art.17201

Title: Phonoaudiologist graduated from Universidad Santiago de Cali

Subtitle: Employers perception

Título: Egresados de Fonoaudiología de la Universidad Santiago de Cali

Subtítulo: Percepción de los empleadores

Alt Title / Título alternativo:

[en]: The perception of the employers about the graduated from the Speech-Language program of the Universidad Santiago de Cali

[es]: Percepción de empleadores sobre egresados de fonoaudiología de la Universidad Santiago de Cali

Author (s) / Autor (es):

Argüello Vélez, Torres Arango, & Cruz Tascón

Keywords / Palabras Clave:

[en]: speech therapy; degree; employment; education higher; perception; students

[es]: fonoaudiología; graduado; empleo; educación superior; percepción; estudiantes

Submitted: 2017-03-31

Accepted: 2017-06-30

Resumen

Esta investigación se realizó en el Programa de Fonoaudiología de la Universidad Santiago de Cali (USC), con la colaboración de cada uno de los empleadores participantes. Su objetivo fue caracterizar la percepción de los empleadores frente a la calidad académica de los egresados del Programa. Es un estudio descriptivo, con una muestra de 23 empleadores que tienen a su cargo a 83 egresados; como recurso metodológico se diseñó una encuesta que califica la apreciación en una escala Likert. Los resultados evidencian que las prácticas formativas son una plataforma para la iniciación laboral del egresado, especialmente en ámbitos clínicos que trabajan áreas de neurodesarrollo y neurorehabilitación. Igualmente se determina que la percepción de los empleadores es positiva en los ejes cognitivos, praxiológicos y actitudinales indagados. Es importante resaltar que los fonoaudiólogos formados en la USC asumen un rol asistencial – empleado; y en poca proporción un rol de empleador siendo relevante fomentar el emprendimiento empresarial. Los resultados se configuran como un momento iniciático en la identificación de las tensiones entre academia- egresado- empleador, y su continuidad permitirá dar profundidad a la pertinencia social del programa, el proyecto educativo institucional y la articulación entre los propósitos de formación, el horizonte de expectativas del estudiante y las dinámicas de mercado

Abstract

This research was carried out in the Speech-Language Pathology and Audiology Program of Santiago de Cali University (USC), with the collaboration of each of the participating employers. The objective was to characterize the perception of employers about the academic quality of those who had graduated from the Program. The program included a descriptive study with samples from 23 employers who had under their charge 83 graduates; as a methodological resource, a survey that qualifies the appreciation on a liker scale was designed. The results showed that training practices were a platform for initiating the graduate's work experience, especially in clinical areas that perform in areas of neuro-development and neuro-enabling. Similarly, it also determined that the perception of employers is that of positive orientation in the cognitive, praxiological and attitudinal axes investigated. It is important to emphasize that speech-language pathologists at USC assume an assistant-employee role, and in a small proportion an employer role in which it is relevant to foster business entrepreneurship. The results are configured as an initiating moment in the identification of tensions between the academic-graduate-employer, and its continuity will allow for the provision of depth to the social relevance of the program, the institutional educational project, and the articulation between the training purposes, the horizon of students expectations and market dynamics.

Patricia **Argüello Vélez**

Source | Filiación:
Universidad Santiago de Cali

City | Ciudad:
Cali [co]

e-mail:
patriciar.velez86@gmail.com

Marta Inés **Torres Arango**, MSc BHS

Source | Filiación:
Universidad Santiago de Cali

BIO:
Magister en Epidemiología, Universidad del Valle
Fonoaudióloga, Universidad del Valle

City | Ciudad:
Cali [co]

e-mail:
marthatorres@usc.edu.co

Eliana Fernanda **Cruz Tascón**, MEd BHS sp

ORCID: [0000-0002-8430-6642](https://orcid.org/0000-0002-8430-6642)

Source | Filiación:
Universidad Santiago de Cali

City | Ciudad:
Cali [co]

e-mail:
eliana.cruz00@usc.edu.co

Citar como:

Argüello Vélez, P., Torres Arango, M. I., & Cruz Tascón, E. F. (2017). Egresados de Fonoaudiología de la Universidad Santiago de Cali: Percepción de los empleadores. *Areté issn-I:1657-2513, 17* (2), [pgIn]-[pgOut]. Obtenido de: <https://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/arete/article/view/1199>

Egresados de Fonoaudiología de la Universidad Santiago de Cali

Percepción de los empleadores

Phon audiologist graduated from Universidad Santiago de Cali: Employers perception

Patricia **Argüello Vélez**

Marta Inés **Torres Arango**

Eliana Fernanda **Cruz Tascón**

La naturaleza de ser egresado

La educación superior es un proceso en constante evolución que permanentemente debe confrontarse, replantearse, evaluarse a fin de generar estrategias que conlleven al mejoramiento y a la búsqueda de altos estándares de calidad, todo ello soportado en una realidad innegable: de acuerdo a la calidad de formación que se imparta, será la calidad de profesionales que se entregan a la sociedad.

El Consejo Nacional de Acreditación (2013) expresa: La educación debe hacer posible la construcción permanente de conocimiento, la ampliación de las posibilidades de desarrollo de las sociedades y el enriquecimiento constante de su capacidad de comprensión de sí mismas y de su entorno. La educación superior es un servicio público que tiene una función social estratégica y que, por tanto, debe ser prestado con la mayor calidad posible. (pág. 3)

Para esto se han establecido unos lineamientos que permiten que los programas académicos estén en continuo proceso de autoevaluación y plan de mejoramiento de sus proyectos educativos, con la consolidación de la pertinencia e impactos social y académico.

Hablar de calidad implica dar cuenta de la coherencia entre los propósitos de formación, las metas y las acciones realizadas, articuladas en 4 vertientes: diga lo que hace (proyecto educativo del programa), haga lo que dice (planes de curso, prácticas formativas, plan de trabajo docente, informes de gestión docente, estudiante, directivos), pruébelo (autoevaluación), mejórela (plan de

mejoramiento). A partir de estas 4 dinámicas se debe dar cuenta de cada factor a evaluar (Consejo Nacional de Acreditación - CNA, 2013). La consecución de elementos que demuestren concordancia sobre los propósitos y resultados requiere de rigurosidad en la verificación, siendo posible articular procesos de investigación formativa que den respuestas a la sistematización, indagación por apreciaciones, y ejecución de planes de fortalecimiento desde la gestión y la academia. En este caso particular, teniendo como vértice de acción el factor de impacto de los egresados en el medio (factor 9).

Los estudios de pertinencia social retoman el término *"impacto social"* que comprende efectos derivados del quehacer académico y los efectos producidos por la utilización de recursos humanos, físicos y financieros (Jaramillo, Ortiz, Jaramillo, & Acevedo, 2004). La consolidación del impacto social en la educación superior, retoma como impacto académico la naturaleza de ser egresado pues es el resultado de un currículum formativo, de un proyecto educativo del programa y de la vinculación efectiva o no con el entorno, con el sistema económico y con las demandas de un mundo globalizado.

Esta investigación caracteriza la percepción de los empleadores, entendiendo el término percepción según La Real Academia Española (2014) como: *"Primer conocimiento de una cosa por medio de las impresiones que comunican los sentidos"* es decir, una valoración que retoma límites propios de la subjetividad influenciados por dimensiones cognitivas que incluyen opiniones y creencias; dimensiones conductuales que consideran comportamientos o expresiones observables frente a su quehacer; y las dimensiones afectivas relacionadas con emociones, preferencias y gustos personales. Todas estas dimensiones son construidas en interacción y resultado de experiencias (Garrett, Williams, & Evans, 2005).

Al respecto, los enfoques de estudio en las investigaciones que buscan explorar las tensiones entre empleadores y egresados con frecuencia son estudios de carácter exploratorio debido a que se configura como un punto de partida para poder conocer la organización de un panorama no conocido; y de carácter descriptivo pues permiten las especificaciones de las valoraciones apreciativas como punto de referencia para el mejoramiento de un proyecto educativo (Valencia, Fajardo, Fajardo, & Valencia, 2016). La naturaleza de estos estudios, alimentan los alcances de la academia:

La utilidad y pertinencia de los estudios de seguimiento a los egresados de los centros educativos es incuestionable; sin embargo, dada la cambiante coyuntura económica y social en que se desenvuelve el egresado y su relación con el medio y con la institución que lo titula, las investigaciones deben actualizarse constantemente, con el fin de incorporar esos cambios e interpretarlos cabalmente.

(Jaramillo, Pineda, & Correa, 2006)

La Universidad cuenta con el Programa de Actualización para Egresados Santiaguinos PAES que desarrolla actividades que fortalezcan académica y profesionalmente al egresado mediante acciones de educación continuada, y beneficios desde bienestar universitario. El programa ha incursionado mediante la modalidad de capacitaciones, talleres, seminarios, y reuniones sociales de egresados, contextos que han logrado la interacción y la actualización de egresados.

El *Programa de Fonoaudiología de la Universidad Santiago de Cali*, realizó esta investigación con el fin de caracterizar la percepción del empleador frente a la calidad académica de los egresados teniendo en cuenta: formación conceptual, habilidades prácticas, compromiso ético, capacidad creativa y de innovación, actualización y capacitación, habilidades de liderazgo y por último el abordaje biopsicosocial, entendiendo que en el país se han realizado investigaciones con el propósito de identificar la situación laboral de egresados de Programas de Fonoaudiología (Guevara Agredo, Muñoz Zambrano, & Campo Granados, 2011) y de conocer el impacto de los mismos (Rojas Gil, 2012)

Es importante mencionar que el *Programa Académico de Fonoaudiología* cuenta con **286** egresados entre 2003 y 2016, en dicha población académica no se han realizado estudios que describan la posición del empleador frente a los egresados del programa. Esta investigación hace parte del plan de mejoramiento como momento inicial para configurar formas de impacto social desde y con el egresado.

Materiales y métodos

Tipo de estudio y muestra

Para la presente investigación se tuvo en cuenta un tipo de estudio cuantitativo con diseño descriptivo de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por **23** empleadores que tienen a su cargo a **83** egresados de fonoaudiología según la última base de datos realizada por el *Programa* en el 2015; los criterios de selección se establecieron por conveniencia de acuerdo a la voluntad de participación.

Instrumentos y procesamiento de la Información

Para la recolección de los datos fue utilizada una encuesta, la cual fue diseñada teniendo en cuenta los parámetros y lineamientos de las ya implementadas por la Oficina de Planeación de la *Universidad Santiago de Cali* para el desarrollo de autoevaluaciones propias de un proceso de acreditación (Ministerio de Educación Nacional, 2013), este instrumento retoma aspectos de caracterización del empleador y la percepción sobre asuntos profesionales, académicos, praxiológicos y éticos. Para el procesamiento de la información sobre *<percepción>* se utilizaron una serie de consignas que tematizan las esferas misionales del ser, el hacer y el saber; y se implementó la calificación de la apreciación en una *escala likert* que retoma adjetivos como excelente, bueno, regular y malo.

El proceso de recolección de la información se llevó a cabo inicialmente con una depuración de la base de datos, las investigadoras y sus colaboradores realizaron llamadas telefónicas para confirmar datos de contacto del empleador, posteriormente se envió vía correo electrónico el consentimiento informado y la encuesta. A las personas que no dieron respuesta por medio electrónico se volvieron a contactar nuevamente vía telefónica y se concretó o concertó cita para realizar la encuesta en forma personal.

Para la interpretación de los resultados se realizó análisis univariado teniendo en cuenta cada una de las variables de estudio. Estas fueron sistematizadas en una rejilla realizada en formato Excel donde además se organizaron datos como: dirección, ciudad, número telefónico, concepto económico, área de intervención y tipo de población atendida, esta información permitió la construcción de una base de datos de empleadores actualizada.

La investigación fue aprobada por el *Comité de Ética y Bioética* de la *Facultad de Salud* de la *Universidad Santiago de Cali* en la sesión del día 20 de noviembre de 2015 según acta número 17.

Resultados

Caracterización de los Empleadores

Se realizó una caracterización de los empleadores teniendo en cuenta variables de territorio, escenario de desempeño, concepto económico, tipo de población atendida y área de intervención fonoaudiológica (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013)

Tabla 1 Empleadores según el ámbito de operación

| Variable | Número de Empleadores | Número de Egresados |
|---------------|-----------------------|---------------------|
| Local | 65% (15/23) | 78% (65/83) |
| Regional | 9% (2/23) | 10% (8/83) |
| Nacional | 17% (4/23) | 10% (8/83) |
| Internacional | 9% (2/23) | 2% (2/83) |

Fuente: Elaboración propia

La distribución geográfica de los empleadores encuestados permite reconocer el territorio donde se concentran la mayoría de los egresados del programa. Según la muestra de estudio el 65% de los empleadores de egresados santiaguinos se ubican en el territorio local (Cali), seguido por el territorio nacional con el **17%**, específicamente ciudades como Medellín, Manizales, Bogotá y Pereira. Mientras que los territorios con menor número de representación fue el regional (Valle del Cauca) e internacional ambos con el **9%** correspondientemente. A nivel internacional los países en los cuales se encontró presencia de egresados son España, Argentina, Chile, México, República Dominicana, Italia y Estados Unidos, pero solo dos de estos (USA y Chile) atienden la encuesta dentro de los tiempos establecidos.

Tabla 2 Empleadores según el escenario de desempeño

| Variable | Número de Empleadores | Número de Egresados |
|-----------|-----------------------|---------------------|
| Clínico | 61% (14/23) | 38% (32/83) |
| Laboral | 0% (0/23) | 0% (0/83) |
| Educativo | 13% (3/23) | 22% (18/83) |
| Mixto | 26% (6/23) | 40% (33/83) |

Fuente: Elaboración propia

Se realiza la caracterización de los empleadores de fonoaudiología de acuerdo al escenario de desempeño de egresados. El **61%** de los empleadores de Fonoaudiólogos de la *Universidad Santiago de Cali*, se encuentran dentro del escenario de desempeño clínico en instituciones como hospitales, consultorios, policlínicos y centros de rehabilitación con intervención en áreas de habla, voz, audición, función orofaríngea, neurodesarrollo y neurorehabilitación. Seguido por el área de desempeño mixto con el **26%** de los empleadores, incluyendo en este ítem instituciones en las cuales sus fonoaudiólogos intervienen en áreas clínicas, educativas, comunitarias simultáneamente. El escenario de desempeño educativo está representado por el **13%**, cabe resaltar que el sector educativo incluye centros de estimulación, aula regular y especial; y específicamente egresados vinculados a procesos de educación superior a nivel de pregrado y posgrado en programas académicos de fonoaudiología, odontología y departamento de lenguas extranjeras.

Tabla 3 Empleadores según el sector económico

| Variable | Número de Empleadores | Número de Egresados |
|----------|-----------------------|---------------------|
| Privado | 96% (22/23) | 99% (82/83) |
| Público | 4% (1/23) | 1% (1/83) |

Fuente: Elaboración propia

Según el concepto económico de los empleadores, los egresados santiaguinos de fonoaudiología son empleados por empresas de carácter privado con una correspondencia del **96%** del total de la muestra, mientras el sector público corresponde al **4%** (1/83), siendo este un cargo directivo en un hospital del departamento del Valle del Cauca.

Tabla 4 Empleadores según el tipo de población atendida

| Variable | Número de Empleadores | Número de Egresados |
|------------------------|-----------------------|---------------------|
| Infantil | 39% (9/23) | 58% (19/83) |
| Adulto joven – adultos | 9% (2/23) | 19% (16/83) |
| Adulto mayor | 0% (0/23) | 0% (0/83) |
| Mixta | 52% (12/23) | 23% (48/83) |

Fuente: Elaboración propia

El tipo de población atendida por los egresados de fonoaudiología corresponde a la clasificación planteada por El Ministerio de Salud y Protección Salud (2017). La clasificación mixta fue una actualización de la misma, donde se propone una interacción fonoaudiológica con todos los ciclos vitales sin ser

exclusiva una. Así, **52%** de las empresas atienden población mixta (infantil, adulto joven, adultos y adulto mayor), siguiendo con empresas que se dedican a la atención de población infantil con el **39%** y finalizando con la variable adulto joven – adultos con el **9%**. Es importante mencionar que dentro de la última base de datos de egresados (2015) actualizada se encuentran Fundaciones especializadas en adulto mayor y cuidado neonatal, pero el acceso a la información no cumplió con los tiempos investigativos estipulados.

Percepción de los empleadores sobre la calidad académica de los egresados del Programa de Fonoaudiología de la Universidad Santiago de Cali

A continuación, se presentan los resultados que dan cuenta de la valoración apreciativa de los empleadores en relación a los egresados teniendo en cuenta variables como: formación conceptual, habilidades prácticas, compromiso ético, capacidad creativa y de innovación, actualización y capacitación, habilidades de liderazgo y por último el abordaje biopsicosocial.

Tabla 5 Percepción de los empleadores sobre la calidad académica de los egresados

| Variable | Criterio | N empleadores | N egresados |
|---|-----------|---------------|-------------|
| Formación Conceptual | Excelente | 57% (13/23) | 51% (43/83) |
| | Bueno | 43% (10/23) | 48% (40/83) |
| Habilidades Prácticas | Excelente | 52% (12/23) | 35% (29/83) |
| | Bueno | 48% (11/23) | 65% (54/83) |
| Compromiso Ético | Excelente | 70% (16/23) | 81% (67/83) |
| | Bueno | 26% (6/23) | 17% (14/83) |
| | Regular | 4% (1/23) | 2% (2/83) |
| Capacidad Creativa y de Innovación | Excelente | 39% (9/23) | 24% (20/83) |
| | Bueno | 52% (12/23) | 74% (61/83) |
| | Regular | 9% (2/23) | 2% (2/83) |
| Actualización y Capacitación | Excelente | 52% (12/23) | 46% (38/83) |
| | Bueno | 39% (9/23) | 50% (42/83) |
| | Regular | 9% (2/23) | 4% (3/83) |
| Liderazgo | Excelente | 52% (12/23) | 46% (38/83) |
| | Bueno | 39% (9/23) | 50% (42/83) |
| | Regular | 9% (2/23) | 4% (3/83) |
| Abordaje biopsicosocial | Excelente | 52% (12/23) | 37% (31/83) |
| | Bueno | 39% (9/23) | 59% (49/23) |
| | Regular | 9% (2/23) | 4% (3/83) |

Fuente: Elaboración propia

Dentro de la herramienta de recolección de los datos, se tuvo en cuenta la apreciación de los empleadores sobre la formación conceptual de los egresados, teniendo en cuenta que la formación de conceptos es uno de los componentes esenciales tanto del proceso de creación y desarrollo del conocimiento, como de instrucción y aprendizaje en el contexto educacional (Ramos Serpa & López Falcón, 2015), de acuerdo a lo anterior se logra determinar que el **57%** de los empleadores encuestados la consideran excelente, el **43%** restante consideran que esta es buena. Se reconoce el

escaso desempeño en asuntos administrativos y de gestión, esto hace que su rol y desempeño esté definido hacia el ámbito asistencial.

Se procura conocer la percepción frente a la capacidad para aplicación práctica y habilidades para adaptar los conocimientos adquiridos dentro de la academia a las distintas tareas presentadas dentro de los ámbitos laborales, encontrando que la mayor concentración del atributo se da en calificativos de orientación positiva (bueno – excelente). Anotando la importancia de afianzar prácticas hospitalarias, que den fortalezas en la atención con paciente crítico, de cuidado en casa; y competencias de gestión administrativa.

En lo que respecta al compromiso ético que comprende al conjunto de conocimientos, modos de actuar y actitudes propias del profesional que actúa con sentido ético, con honestidad, compromiso, dedicación y respeto (Bolívar, 2005), no solo con los pacientes o usuarios, sino también con sus compañeros de trabajo; se evidencia que el **70%** de los empleadores dan una valoración de excelente, el **26%** valoran compromiso ético como bueno, y el **4%** da una valoración de regular.

La capacidad creativa y de innovación de los egresados incluye aspectos donde se contemplan las habilidades que presentan los egresados para dar aportes de peso y proponer soluciones frente a diferentes situaciones que puedan ser presentadas dentro de los escenarios en los cuales laboran, se encuentra que la mayor concentración del atributo se vincula a adjetivaciones positivas (excelente-buena) y la mínima concentración del atributo (**9%**) con calificativos de regular. Afirman que hay un faltante en la articulación del desempeño laboral y propuestas investigativas que fortalezcan a la institución en la que laboran y a la misma comunidad, pero reconocen que por efectos de contratación la proyección investigativa y social es poca.

Los empleadores expresan un constante interés por la actualización de su equipo de trabajo, específicamente en conocer y manejar nuevos temas relacionados con técnicas de manejo y el interés por capacitarse en temas relacionados con el campo laboral que se encuentran desempeñando, teniendo en cuenta lo anterior, el **39%** de los empleadores este interés lo aprecian en los egresados de manera excelente, el **52%** lo consideran como bueno, y el **9%** restante da una valoración apreciativa de regular.

La percepción frente a la capacidad de liderazgo de los egresados, identificada conceptualmente como aquella capacidad que permite, facilita y estimula cambios. se observó que para el **52%** de los empleadores, la capacidad de liderazgo de los egresados es excelente, el **39%** consideran que la capacidad de liderazgo es buena; y solo para el **9%** la califican como regular.

Por último, dentro de la investigación se logró conocer la valoración apreciativa que tienen los empleadores frente al abordaje biopsicosocial que dan los egresados del programa a sus pacientes y/o usuarios, teniendo en cuenta que el modelo biopsicosocial plantea que los profesionales deben buscar el desarrollo integral de la persona, estimulando un conocimiento de sí mismo y su entorno, en las tres esferas: biológica, psicológica y social. De acuerdo a lo anterior, se encontró que el **52%** de los empleadores consideran que este abordaje es excelente, el **39%** de los empleadores dan una valoración apreciativa de buena frente a este aspecto; y el **9%** la expresa como regular, refiriendo acciones que se han quedado en actividades diagnósticas en su mayoría, y poco diseño de planes de contingencia que puedan incluir al entorno próximo del paciente.

Acciones de impacto de los egresados en el medio

La universidad ofrece a la sociedad formas de impacto académico y no académico. Las estrategias relacionadas con el ámbito académico incluyen acciones de investigación, educación continuada, consultorías y la naturaleza de ser egresado; mientras que las formas no académicas están vinculadas con programas sociales y culturales, empleabilidad, aspectos tributarios y territoriales (Jaramillo, Ortiz, Jaramillo, & Acevedo, 2004).

A continuación, se describen las acciones de impacto que logran conjugar maneras académicas y no académicas desde la razón de ser egresado.

Cuadro 1 Acciones de impacto del Egresado con el medio laboral

| Acciones de Impacto | Tipo de Impacto |
|--|---|
| La Universidad Santiago de Cali contrata sus egresados | Impacto Académico – Egresados |
| La Universidad Santiago de Cali desde el Programa de Fonoaudiología, se muestra interesada por vincular egresados destacados teniendo en cuenta aquello que corresponde a la formación académica y los estándares que son exigidos desde la vicerrectoría para la contratación mediante convocatorias públicas. | |
| Algunos egresados son empleadores | No académico – Empleo |
| Fonoaudiólogos de la Universidad Santiago de Cali han formado empresa y son empleadores de egresados, especialmente en áreas de neurodesarrollo y neuro-rehabilitación. Cabe resaltar que el egresado santiagoño de fonoaudiología, en el mayor de los casos asumen un rol empleado; y el ser empleador es una característica de posicionamiento reciente. | |
| El desarrollo de convenios de práctica y contrato laboral | Académico – Fonoaudiólogos en formación y futuros egresados (Formación) |
| 48 de los egresados incluidos dentro de esta investigación, es decir, el 58%, son actualmente empleados de sitios con los cuales la Universidad Santiago de Cali tiene convenios para el desarrollo de prácticas formativas específicamente del sector clínico. | |

Fuente: Elaboración propia

Discusión

Los programas académicos en concordancia con las demandas del Ministerio de Educación y los procesos de acreditación de alta calidad, deben preparar los insumos verificables que puedan constar la concordancia que tiene el proyecto educativo del programa entre el decir, el hacer, el verificarlo y el mejorarlo (Consejo Nacional de Acreditación - CNA, 2013). La fase de autoevaluación de un programa académico de formación profesional es considerada un paso fundamental para la acreditación permitiendo entender la manera como se desenvuelven los procesos académicos y el impacto que las instituciones o programas ejercen sobre su entorno.

Hay multifactores que pueden dar cuenta de la percepción, la valoración apreciativa o el impacto que tiene el programa académico con respecto al entorno, factores que comprenden ámbitos de sistematización de experiencias de las prácticas formativas, la percepción de los usuarios sobre la prácticas asistenciales clínicas, educativas y comunitarias efectuadas por los estudiantes, el desarrollo de grupos interdisciplinarios en acciones de investigación formativa, y en el caso de esta investigación, la percepción que tienen los empleadores en torno a los egresados del Programa de Fonoaudiología. La consolidación de estos multifactores permitirá establecer a mediano plazo el impacto

Según Valencia y cols, los estudios sobre egresados, en el ámbito específico de empleadores están directamente vinculados a las demandas de los procesos de calidad de las instituciones universitarias que contribuyen como plan de mejoramiento o fortalecimiento del currículo.

(Valencia, Fajardo, Fajardo, & Valencia, 2016)

social del programa académico, este entendido como la interacción y cambios sociales generados por cada uno de los propósitos de formación del proyecto educativo del programa (Jaramillo, Ortiz, Jaramillo, & Acevedo, 2004)

La percepción de los empleadores frente a los egresados del programa de fonoaudiología indican en la medida de los casos que está desarrollada sobre el desempeño laboral en la institución, donde según la encuesta, se refleja una percepción de orientación positiva con adjetivos de rasgo positivos bueno – excelente reuniendo tanto características académicas, praxiológicas como actitudinales, todo esto hace posible identificar una percepción que se vincula contextualmente a ambientes laborales clínicos de carácter privado, y de ámbito de operación local.

Las acciones puntuales clínicas en su mayoría están vinculadas a áreas de habla y procesos orofaríngeos (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013), estos últimos con una vinculación laboral específica de ambientes circunscritos al neurodesarrollo y la neurorehabilitación con habilidad y adaptabilidad a grupos terapéuticos interdisciplinarios (Millán Muñoz, 2012). El auge laboral de la fonoaudiología en ejes temáticos de alimentación y cuidado hospitalario hacen parte de las ofertas que el empleador aún intenta comprender y observa como una necesidad en ámbitos posgraduales, el deber de ofertar desde lo académico formal para la intervención en procesos orofaríngeos consecuentes a estados neurológicos, así lo confirma Velasco, Maldonado y Medina (2016).

El desempeño en el área clínica de los egresados del Programa es una situación que guarda concordancia con la malla curricular o pensum académico que cursaron. Si bien los egresados tienen fortalezas en lo clínico, ha sido necesario que también tengan potencialidades o fortalezas en el campo de la salud pública, contemplándose este factor en la última reforma curricular de la cual no se tienen aún egresados. Los cambios que se realizaron para el fortalecimiento de tales competencias se centran en el aumento de créditos académicos para cursos de Salud Pública, implementación de equivalencias de cursos del departamento de salud pública con electivas del programa, y ofertas institucionales para el desarrollo de movilidad académica dirigida a estudiantes.

En las características de la percepción de los empleadores, la mayor concentración del atributo (excelente-bueno) se encuentra el compromiso ético, las habilidades prácticas y la formación conceptual, ejes transversales a la configuración del proyecto educativo del programa (competencias actitudinales, praxiológicas y cognitivas) que se tiene en cuenta en la evaluación de prácticas formativas. Las recomendaciones surgen como advertencias desde las impresiones de los empleadores, indicando un bajo nivel en acciones de gestión, administración e innovación; y la poca conjugación entre aspectos laborales y el emprendimiento investigativo, los encuestados reconocen que las formas de contratación no son precisas en este tipo de acciones y que por lo tanto no hace parte de las exigencias laborales.

Algunas de las potenciales limitaciones del estudio, radican en la falta de actualización de datos de egresados, la baja relación que se ha establecido entre empleador-academia, reconociéndose en ocasiones la falta de conocimiento sobre las competencias específicas de la fonoaudiología por parte del empleador. Igualmente hablar de percepción se circunscribe a una exploración subjetiva del encuestado, influenciada por dimensiones cognitivas, conductuales y afectivas que pueden afectar la utilización de la escala adjetival planteada.

Otra potencial limitación está en el diseño del instrumento recolector de información ya que las consignas están diseñadas para indagar a un empleador en profundidad por el rol de su empleado. Las encuestas aplicadas no proponen a cabalidad una indagación por asuntos de emprendimiento, creación de empresa o iniciativas de independencia laboral en correspondencia a su formación profesional. Dicha limitación motiva la construcción y reevaluación constante de la situación de los egresados como manera de representación de impacto académico y no académico.

Los estudios sobre egresados, en el ámbito específico de empleadores están directamente vinculados a las demandas de los procesos de calidad de las instituciones universitarias que contribuyen como plan de mejoramiento o fortalecimiento del currículo; y como una mirada crítica a estudios de pertinencia social y laboral (Valencia, Fajardo, Fajardo, & Valencia, 2016). Por lo cual hacer este primer acercamiento investigativo, es un proceso iniciático que no pretende quedarse en una fase de reconocimiento de percepciones sobre el desempeño del egresado en espacios laborales, sino que pretende afianzar las relaciones empleador y academia para poder entender el mercado laboral y la concordancia con proyectos educativos, proyectos de desarrollo institucional, configuración de competencias profesionales y perfil ocupacional/laboral.

El egresado profesional producto de los propósitos de formación de cada proyecto educativo, es el agente que está en constante evaluación y quien conecta el eje académico con las necesidades sociales y mercantiles de la profesión.

Una buena calidad de la formación, está reflejada por los graduados en su devenir profesional, en las posibilidades y trayectorias laborales, implica mayores beneficios para el medio, expresado en un mejor desempeño laboral y social. El empleador hace parte del proceso evolutivo de los egresados y participa activamente del impacto que los programas académicos generan en el medio.

(Jaramillo, Pineda, & Correa, 2006)

Conclusiones

En el transcurso del proceso investigativo se evidenció que algunos de los empleadores contactados para la elaboración del proyecto de investigación se encuentran poco comprometidos con los procesos de evaluación de los egresados, siendo evidente el escaso vínculo que existe entre la academia y el empleador. Dicha situación afectó la consolidación de la muestra, para próximas investigaciones es importante mejorar este vínculo y contemplarlo dentro del plan de mejoramiento. Los empleadores de fonoaudiólogos egresados de la **Universidad Santiago de Cali** son entidades locales de carácter privado con acciones asistenciales en el sector clínico que atiende a todos los ciclos vitales primordialmente a la población infantil.

Los empleadores tienen en cuenta a los egresados que dentro de su proceso de formación han realizado las prácticas formativas en sus instituciones, vinculándolos posteriormente como empleados.

Con esta investigación se logra determinar que los Fonoaudiólogos formados en la **Universidad Santiago de Cali** están preparados para asumir un rol asistencial – empleado. En poca proporción (**13%** de la muestra investigativa) se establece en un rol de empleador, concluyendo así que desde la Universidad se debe fomentar el emprendimiento y fortalecer aspectos relacionados con administración en salud y creación de empresa.

A pesar de que existen políticas públicas regidas a nivel gubernamental sobre discapacidad, inclusión y primera infancia el índice de contratación a nivel del sector público de los Fonoaudiólogos egresados de la USC es mínimo, lo que permite concluir que no se ha impactado en gran medida en el ámbito público; teniendo como referencia la actualización de base de datos hasta el 2015 y según empleadores participantes.

Es necesario dar continuidad a investigaciones que expliquen las tensiones entre academia- egresado- empleador, con estudios de mayor amplitud y profundidad que sean un insumo para sustentar la pertinencia social del programa, el proyecto educativo institucional y la articulación entre los propósitos de formación, el horizonte de expectativas del estudiante y las dinámicas de mercado.

Referencias

- Bolívar, A. (2005). El lugar de ética profesional en la formación universitaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10 (24), 93-123.
- Consejo Nacional de Acreditación - CNA. (2013). *Lineamientos para la acreditación de Programas de Pregrado*. Sistema Nacional de Acreditación. Bogotá: Consejo Nacional de Acreditación.
- Garrett, P., Williams, A., & Evans, B. (2005). Attitudinal data from New Zealand, Australia, the USA and UK about each other's Englishes: Recent changes or consequences of methodologies? *Mutilingua*, 24(3), 211-235.
- Guevara Agredo, A., Muñoz Zambrano, I., & Campo Granados, M. A. (2011). Situación Laboral de los egresados del Programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca. *Revista Areté*, 11(1), 152- 164.
- Jaramillo, A., Pineda, A., & Correa, J. (2006). Estudios sobre egresados. La experiencia de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 42(141), 111-124.
- Jaramillo, O., Ortiz, J., Jaramillo, C., & Acevedo, S. (2004). *Impacto Social de los Programas de Pregrado de la Universidad de la Sabana*. Bogotá: Universidad EAFIT.
- Millán Muñoz, R. (2012). Modelo de Rehabilitación Integral IDEAL. *Diversidad*, 05(2), 16 - 17.
- Ministerio de Educación Nacional. (2013). *Graduados Colombia Observatorio nacional para la Educación*. Bogotá: MinEducación.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Perfil y competencias profesionales del Fonoaudiólogo en Colombia*. Bogotá: Ministerio de Salud.
- MinSalud. (2017). *Ministerio de Salud y Protección Social*. Obtenido de: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cicloVida.aspx>
- Ramos Serpa, G., & López Falcón, A. (2015). La formación de conceptos: una comparación entre los enfoques cognitivista e histórico-cultural. *Educ. Pesqui.*, 41(3), 615 - 628.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española [versión española]*. Obtenido de <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=percepci%C3%B3n>
- Rojas Gil, A. M. (2012). Impacto laboral del egresado del Programa de Fonoaudiología de la Fundación Universitaria María Cano. *Revista Areté*, 12(1), 102 - 110.
- Valencia, G., Fajardo, A., Fajardo, H., & Valencia, L. (2016). *Universidad, graduados y empleadores: Relaciones y tensiones*. Manizales: Universidad de Manizales.