

Fonoaudiólogos Egresados de una Universidad Pública Colombiana

Calidad del empleo

Phon audiologist graduated
from a Colombian
public university:
Quality of the employment



María del Mar **Castaño Rodríguez**
Melania **Satizabal Reyes**



ART Volumen 17 #2 Julio -Diciembre

Revista
ARETÉ

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

ID: 1657-2513.art.17205

Title: Phonoaudiologist graduated from a Colombian public university

Subtitle: Quality of the employment

Título: Fonoaudiólogos Egresados de una Universidad Pública Colombiana

Subtítulo: Calidad del empleo

Alt Title / Título alternativo:

[en]: Employment quality of speech, language and hearing scientists graduates of a Colombian public university

[es]: Calidad del empleo de fonoaudiólogos egresados de una universidad pública colombiana

Author (s) / Autor (es):

Castaño Rodríguez, & Satizabal Reyes

Keywords / Palabras Clave:

[en]: speech; language and hearing sciences; employment; workers

[es]: fonoaudiología; empleo; trabajadores

Submitted: 2016-09-29

Accepted: 2017-06-16

Resumen

La tendencia del mercado laboral se caracteriza por la precarización y la flexibilización del empleo. Las investigaciones sobre las condiciones laborales de los fonoaudiólogos son escasas. Por ello, el objetivo del estudio fue describir la calidad del empleo de los egresados de Fonoaudiología del 2010 al 2013 de la Universidad del Valle. Metodológicamente, fue un estudio cuantitativo, transversal y descriptivo, se realizó un censo a 99 egresados. Se encontró que el 97% de la población se encuentra laborando, un tercio de los egresados se desempeña en empleos con contratos a término indefinido y con garantías en términos de protección social, mientras el resto de los fonoaudiólogos tiene empleos que presentan características de trabajo flexible como el pluriempleo (42.4%), contratos bajo la modalidad de prestación de servicios (43.4%), jornadas laborales por debajo de las 48 horas semanales y pocas posibilidades de ascenso en su trabajo (43.4%). Si bien los egresados tienen oportunidades laborales, existe diversidad en la calidad del empleo, en menor proporción egresados con empleos que les garantizan estabilidad laboral y en mayor proporción empleos con características de flexibilidad laboral que pueden conllevar a la instalación de condiciones de precariedad laboral y detrimento de la calidad de vida del trabajador.

María del Mar **Castaño Rodríguez**, ^{BHS}
ORCID: [0000-0002-7502-7027](https://orcid.org/0000-0002-7502-7027)

Source | Filiación:
Universidad del Valle

BIO:
Fonoaudióloga, Universidad del Valle,
Colombia

City | Ciudad:
Bogotá DC [co]

e-mail:
maria.castano.rodriguez@correounivalle.edu.co

Abstract

Trends in the labor market are characterized by the presence of precariousness and unreliability. The research on the employment conditions of Speech, language and hearing Scientists are still limited. Therefore, this study aimed to describe the quality of employment for 2010 to 2013 graduates of the Speech, language and hearing Academic Program of the Universidad del Valle. Methodologically, it was a quantitative, transversal and descriptive study. A census was carried out to 99 graduates. The main results were that 97% of the population is working, one third of the graduates work in contracts with indefinite term and guarantees in terms of social protection, while the rest of work under circumstances of concurrent employment (42.4%), contracts under the service provision modality (43.4%), below 48 working hours a week and few possibilities for promotion in their place of work (43.4%). Although graduates have labor opportunities, there is diversity of the job quality conditions, to a lesser extent, graduated professionals work jobs that guarantee them stability and in greater proportion, jobs with flexible characteristics which can lead to the installation of precarious working conditions and detriment to the worker's quality of life.

Melania **Satizabal Reyes**, ^{MSc BHS sp}
ORCID: [0000-0003-0793-6031](https://orcid.org/0000-0003-0793-6031)

Source | Filiación:
Universidad del Valle

BIO:
Terapeuta Ocupacional, Especialista en Desarrollo Comunitario, Magíster en Sociología. Docente, Universidad del Valle, Colombia

City | Ciudad:
Bogotá DC [co]

e-mail:
melania.satizabal@correounivalle.edu.co

Citar como:

Castaño Rodríguez, M. d., & Satizabal Reyes, M. (2017). Fonoaudiólogos Egresados de una Universidad Pública Colombiana: Calidad del empleo. *Areté* **issn-l:1657-2513**, 17 (2), [pgIn]-[pgOut]. Obtenido de: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/arete/article/view/1162>

Fonoaudiólogos Egresados de una Universidad Pública Colombiana

Calidad del empleo

Phon audiologist graduated from a Colombian public university: Quality of the employment

María del Mar **Castaño Rodríguez**

Melania **Satizabal Reyes**

El trabajo y el empleo han sido temas abordados por diferentes autores desde diversas perspectivas y han ocupado un lugar preeminente dentro de las preocupaciones sociales. Por una parte, el trabajo es una actividad a través de la cual las personas obtienen los recursos para realizar sus proyectos de vida de manera autónoma y a su vez aportar de forma productiva a la sociedad. El empleo, por su parte, se entiende como una serie de relaciones alrededor del trabajo realizado por una persona, que son reguladas por estatutos profesionales o de trabajo. (Maruani, 2000)

En Colombia, dichas relaciones se han venido transformando significativamente hace algunas décadas, debido a que el contrato de trabajo clásico, amparado de forma especial por las disposiciones del *Código Sustantivo del Trabajo*, ha cedido paso a las relaciones de trabajo de tipo civil o comercial. Estas transformaciones han dado lugar a fenómenos como la flexibilidad y la precariedad laboral, lo cual afecta la calidad de los empleos. (Procuraduría General de la Nación, 2011)

Ahora bien, el término **calidad del empleo** es definido como un conjunto de factores vinculados al trabajo, que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores; dentro de estos factores se encuentra la remuneración económica, la modalidad de contratación, la afiliación a seguridad social, la jornada de trabajo, la estabilidad laboral, entre otros. (Farné, 2012)

Al interior del país, el *Observatorio Laboral para la Educación (OLE)* y el *Ministerio de Educación Nacional (MinEducación)* presentan cifras relacionadas con la vinculación laboral de los egresados, sus salarios o sus lugares de trabajo (*Observatorio Laboral para la Educación, 2014*); no obstante, se desconoce el impacto o relación que la información tenga con los egresados de educación superior de profesiones específicas como la Fonoaudiología, pues los datos se presentan de forma agregada. El *Observatorio de Talento Humano en Salud* investiga y reporta la situación laboral de los profesionales en Medicina y Enfermería en Colombia (*Ministerio de Salud y Protección Social, 2015*), más no de profesionales de Rehabilitación Humana.

Por otra parte, la situación laboral de los egresados de Fonoaudiología en Colombia sólo ha sido reportada en dos investigaciones; una desarrollada en el departamento del Cauca (*Guevara, Muñoz, & Campo, 2011*), cuyos resultados enfatizan el desempeño profesional y no la calidad del empleo y otra investigación en la Universidad del Valle con resultados que datan del año 1995. (*Cabrera & Carrasquilla, 1998*)

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación tuvo como objetivo describir la calidad del empleo de los egresados del **2010 al 2013** del *Programa Académico de Fonoaudiología* de la *Universidad del Valle*.

Materiales y métodos

Se realizó un estudio con un enfoque cuantitativo, de temporalidad transversal y de alcance descriptivo. La población estuvo conformada por los egresados del *Programa Académico de Fonoaudiología de la Universidad del Valle* de las cohortes **2010, 2011, 2012 y 2013**. La selección de dicha población se basó en la toma de decisiones del equipo de investigación y a criterios tales como el rango de seguimiento a los egresados de entre tres y cinco años después de haber sido titulados, lo que implicaba que los encuestados tuviesen cierta trayectoria laboral para que sus respuestas, posiblemente, fuesen más imparciales. (*Jaramillo, Pineda, & Ortiz Correa, 2006*)

Para la recolección de la información se realizó un censo y se recurrió a la estrategia de Bola de nieve, obteniendo la participación de noventa y nueve (**99**) egresados de **111** convocados.

Se diseñó un instrumento de recolección de información tipo encuesta, a partir de la revisión del **Formulario para la recolección de información de Egresados** (*Universidad del Valle, 2012*) y de la **Encuesta sobre participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali-2014**. (*Satizabal Reyes & Tamayo Marin, 2014*)

El instrumento diseñado fue sometido a una prueba piloto con egresados de cohortes no consideradas en el estudio. Su versión definitiva estuvo conformada por **39** preguntas, distribuidas en **3** categorías de análisis; sin embargo, por motivos de extensión, este artículo solo incluirá la información de las dos primeras categorías:

- ➔ Información sociodemográfica
- ➔ Calidad del empleo

El equipo de investigación aplicó la encuesta mediante entrevista personal y por vía telefónica, según cada caso. Los egresados participaron en la investigación de manera voluntaria y anónima. Se les explicó que la información estará custodiada

por el grupo investigador cumpliendo los principios de la Bioética definidos en la declaración de Helsinki como la confidencialidad, la no maleficencia, la beneficencia y la justicia. Para realizar el análisis de la información recolectada, se seleccionó el software de análisis estadístico **SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)**

Este proyecto de investigación contó con la revisión y aprobación del *Comité de Revisión de Ética Humana de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle*.

Resultados

Características sociodemográficas

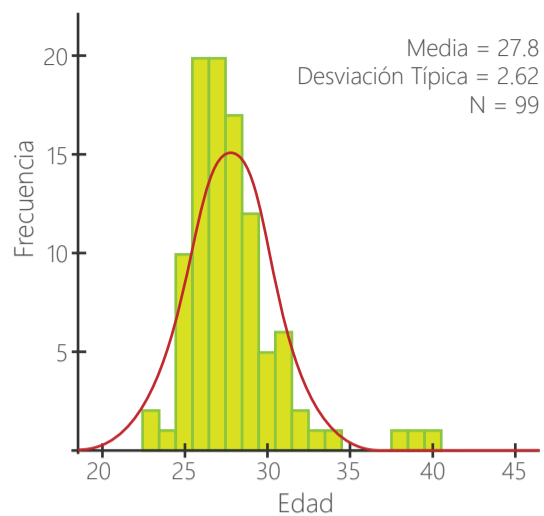
Con relación al sexo de la población encuestada, se encontró mayor proporción de mujeres con un **77.8%** frente a un **22.2%** de hombres. Según el estado civil de los egresados, el **61.6%** está soltero, el **22.2%** casado, el **14.1%** vive en unión libre y el **2%** se encuentra separado o divorciado (Tabla 1). De acuerdo con la edad de los egresados encuestados, se encontró una media de **27.8** años, con una desviación estándar de **2.62**, lo que indica que la mayor proporción de la población es adulta joven. (Gráfica 1)

La distribución territorial de los egresados encuestados, según el lugar de residencia, es que el **96%** reside en Colombia y el **4%** restante vive fuera del país. De los egresados que viven en Colombia, el **83%** reporta como lugar de residencia el departamento del Valle del Cauca, el porcentaje restante se distribuye en los departamentos de Cundinamarca, Nariño, Risaralda, Bolívar y Antioquia. Por su parte, de los egresados que viven en el departamento del Valle del Cauca, se encuentran en mayor concentración aquellos que residen en el municipio de Santiago de Cali con un **69%**. (Tabla 1)

Tabla 1 Características sociodemográficas

	n	%		n	%		
Sexo	Hombre	22	22.0%	Año de Graduación	2010	21	21.2%
	Mujer	77	78.0%		2011	27	27.3%
	Total	99	100%		2012	30	30.3%
Estado Civil	Soltero(a)	61	62.0%		2013	21	21.2%
	Casado(a)	22	22.0%		Total	99	100%
	Separado(a)/divorciado(a)	2	2.0%	Municipio del Valle	Cali	68	69.0%
	Unión libre	14	14.0%		Otros municipios cerca de Cali	14	14.0%
	Total	99	100%		No aplica, no vive en el Valle	17	17.0%
Lugar de Residencia	Departamento del Valle	82	83.0%	Total	99	100%	
	Otro departamento	13	13.0%	País fuera de Colombia	Canadá	1	1.0%
	Fuera de Colombia	4	4.0%		Estados Unidos	1	1.0%
	Total	99	100%		Argentina	1	1.0%
Otro Departamento	Cundinamarca	6	6.0%		Alemania	1	1.0%
	Risaralda	2	2.0%		No aplica, vive en Colombia	95	96.0%
	Nariño	3	3.0%		Total	99	100%
	Bolívar	1	1.0%				
	Antioquia	1	1.0%				
	No aplica, vive en el Valle	86	87.0%				
Total	99	100%					

Fuente: Elaboración propia



Gráfica 1 Edad de los egresados

Calidad del empleo

Con respecto a la participación en el mercado laboral, el **97%** de egresados manifestó estar trabajando en el momento de la aplicación de la encuesta; por su parte, el **3%** restante refirió no estar desarrollando ninguna actividad laboral por motivos como la maternidad (**2%**) y la finalización de estudios de posgrado en otro país (**1%**). (Tabla 2)

De aquellos egresados que se encuentran trabajando, el **91%** afirma que su trabajo concuerda con su profesión como Fonoaudiólogo. (Tabla 2)

En cuanto al tiempo que se tardaron los egresados en conseguir trabajo una vez emprendieron su búsqueda, el estudio encontró que al **40.5%** de la población le tomó menos de un mes, al **42.5%** entre **1** y **3** meses y al porcentaje restante **4** meses o más. (Tabla 2)

Otro factor que se consideró en este estudio fue el pluriempleo, es decir, identificar si al momento de la encuesta había o no una coexistencia temporal de dos o más empleos para los egresados; ante ello se encontró, en mayor proporción, que el **54.5%** de egresados cuenta con un único empleo; sin embargo, y muy próximo a este porcentaje, el **42.5%** está desempeñándose en dos o más empleos. (Tabla 2)

Con relación a la posición ocupacional, del total de egresados que se encuentran trabajando, el **86.9%** lo hace en una empresa o institución particular, el **5.1%** refiere ser trabajador del gobierno, el **4%** trabajador por cuenta propia y un **1%** es empleador. (Tabla 2)

Se investigó también acerca de quiénes son los empleadores de los egresados y se encontró que el **83.8%** reporta como empleador a la propia empresa o institución en la que realiza su trabajo, el **5.1%** a una empresa subcontratada externa al lugar de trabajo, el **4%** de egresados refiere estar contratado por una persona natural y el **7.1%** restante corresponde a los egresados que no tienen un empleador ya que trabajan por cuenta propia o no se encuentran trabajando al momento de responder la encuesta. (Tabla 2)

Adicionalmente, se indagó por la modalidad de contratación al ser considerada como un factor que representa una medida de la estabilidad laboral; en relación, se encontró un **43.4%** de egresados que trabaja bajo la modalidad de prestación de

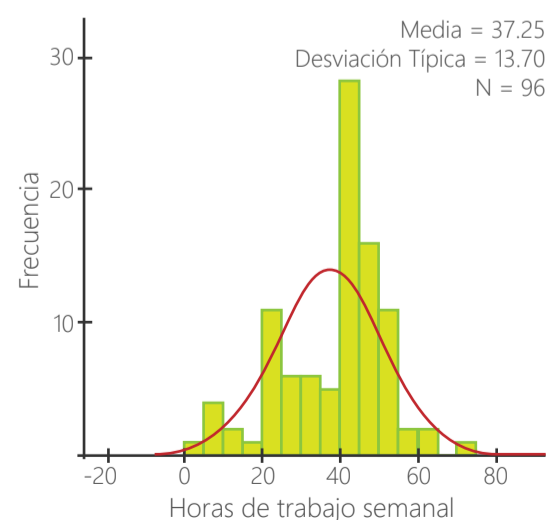
servicios frente a un **33.3%** que celebra un contrato laboral a término indefinido (Tabla 3).

Tabla 2 Características de la participación en el mercado laboral

	n	%		n	%			
Trabaja	Si	96	97.0%	Concordancia entre trabajo y formación	Si	90	91.0%	
	No	3	3.0%		No	6	6.0%	
	Total		99		100%	No aplica, no trabaja	3	3.0%
Meses sin trabajo	<1 mes	40	40.5%	Número de empleos		1	54	54.5%
	1-3 meses	42	42.5%	2	28	28.4%		
	4-8 meses	11	11.0%	3	10	10.1%		
	≥9	3	3.0%	4 o más	4	4.0%		
	No aplica, no trabaja	3	3.0%	Total		99	100%	
	Total		99	100%	No aplica, no trabaja	3	3	
Posición ocupacional	Trabajador de empresa o institución particular	86	86.9%	Empleador / Empleador		La propia empresa o institución donde trabaja	83	83.8%
	Trabajador del gobierno	5	5.1%	Una persona natural	4	4.0%		
	Trabajador por cuenta propia	4	4.0%	Por una empresa subcontratada externa al lugar donde trabaja	5	5.1%		
	Empleador	1	1.0%	No aplica, es trabajador por cuenta propia o no trabaja	7	7.1%		
	Total		99	100%	Total		99	100%
No aplica, no trabaja		3	3.0%	Total		99	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Por otra parte, la jornada laboral es considerada como uno de los aspectos que permite medir condiciones de empleo dignas y justas. Por ello, se consideró importante indagar sobre las horas de trabajo semanales de los egresados. Se encontró una amplia variedad en los datos, pues los egresados que menos trabajan lo hacen al menos durante **2** horas a la semana y en el otro extremo se ubican los que lo hacen por más de **69** horas. La media fue de **37.25** horas semanales con una desviación estándar de **13.70** (Gráfica 2).



Gráfica 2 Horas de trabajo Semanal

Al agrupar estas cifras según lo establecido en el Artículo 161 del *Código Sustantivo del Trabajo* en el que plantean que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de

ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana (Código Laboral-Sustantivo del Trabajo y Procedimiento Laboral, 2001), se encontró que el **73%** de la población trabaja menos de las **48** semanales legalmente permitidas, el **17%** trabaja más de estas horas y tan solo el **7%** lo hace las **48** horas exactas (Tabla 3).

Tabla 3 Calidad del empleo

	n	%		n	%		
Modalidad de contratación	Contrato laboral escrito a término indefinido	33	33.3%				
	Contrato laboral escrito a término fijo	15	15.2%				
	Contrato por prestación de servicios	43	43.4%				
	No tiene contrato	1	1.0%				
	No aplica, es trabajador por cuenta propia o no trabaja	7	7.1%				
Total	99	100%					
Jornada ordinaria de trabajo semanal	< 48 horas	72	73.0%	Jornada de trabajo	Completa	64	64.7%
	48 horas	7	7.0%		Parcial	13	13.1%
	> 48 horas	17	17.0%		Por horas	19	19.2%
	No aplica, no trabaja	3	3%		No aplica, no trabaja.	3	3.0%
	Total	99	100%		Total	99	100%
Afiliación al sistema de salud	Cotizante	94	95.0%	Pago de salud	Usted mismo (a)	47	47.5%
	Beneficiario	2	2.0%		La empresa o institución donde labora	47	47.5%
	No aplica, no está trabajando.	3	3.0%		Es beneficiario	2	2.0%
	Total	99	100%		No aplica, no está trabajando.	3	3.0%
Pago de pensión	Usted mismo(a)	46	46.5%	Afiliación a ARL	Si	93	94.0%
	La empresa o institución donde labora	47	47.5%		No	3	3.0%
	No cotiza	3	3.0%		No aplica, no está trabajando.	3	3.0%
	Total	99	100%		Total	99	100%
Antigüedad laboral	Menos de 1 año	28	28.0%	Posibilidades de ascenso	Muchas posibilidades	9	9.1%
	1 año o más	68	69.0%		Alguna posibilidad	24	24.2%
	No aplica	3	3.0%		Pocas posibilidades	14	14.1%
	Total	99	100%		Ninguna posibilidad	43	43.4%
			No sabe /No Responde		3	3.0%	
			No aplica, es trabajador por cuenta propia o no trabaja actualmente		6	6.1%	
			Total		99	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Según el tipo de jornada laboral, la mayoría de los egresados, con un **64.6%** reporta trabajar en una jornada completa, seguido por un **19.2%** que trabaja en una jornada por horas, un **13.2%** que trabaja en jornada parcial y para el **3%** restante no aplica, pues los egresados no se encuentran trabajando (Tabla 3).

En cuanto a la afiliación al Sistema de Salud, todos los egresados que trabajan están afiliados, incluyendo aquellos que residen fuera de Colombia, quienes están afiliados al sistema de salud de su país de residencia. El **95%** de los egresados se encuentra afiliado como cotizante, el **2%** como beneficiario y el **3%**

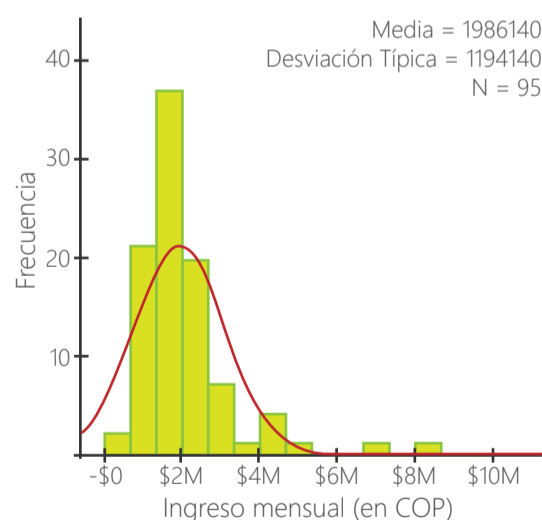
que no aplica corresponde a los egresados que no se encuentran trabajando, a quienes no se les preguntó por esta información, ya que su vinculación no estaría asociada con un empleo (Tabla 3).

Adicionalmente, al solicitar información acerca de quién realiza el pago de la afiliación al Sistema de Salud, un **47.5%** de los egresados encuestados manifestó que lo hace por sí mismo y otro **47.5%** reportó que es la empresa o institución en la que trabaja la que hace el aporte. Situación similar se encontró con el aporte a pensión. El **47.5%** cotiza a pensiones por medio de su empleador y el **46.5%** lo hace por su propia cuenta. (Tabla 3)

Finalmente, la última variable relacionada con la protección social indica la afiliación de los egresados a una Administradora de Riesgos Laborales. Con relación a esto, se encontró que la mayoría de egresados con un 94% refiere encontrarse afiliado, el **3%** no cuenta con afiliación y el **3%** restante corresponde a quienes no aplican para esta variable, ya que no se encuentran trabajando. (Tabla 3)

La antigüedad laboral representa uno de los indicadores propuestos por la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)* para la medición del trabajo decente y la estabilidad laboral (OIT, 2015). En esta investigación el **28%** de los egresados reportó trabajar hace menos de un año en su empleo principal, mientras un **69%** manifiesta un año o más de antigüedad. (Tabla 3)

Por otra parte, al considerar que la promoción al interior de una empresa u organización puede alterar la sensación de seguridad, satisfacción y productividad de los trabajadores, se preguntó por la promoción o posibilidad de ascenso que tienen los egresados en su lugar de trabajo. Ante ello, la mayoría de la población reportó ninguna o poca posibilidad de ascender con un **43.4%** y **14.1%** respectivamente; mientras un **24.2%** refiere tener alguna posibilidad y tan solo un **9.1%** reporta que su lugar de trabajo le brinda muchas posibilidades. Un **3%** de los egresados no sabe o no responde sobre sus posibilidades de ascenso y para un **6%** no aplica, ya que no se encuentra trabajando o trabaja por cuenta propia. (Tabla 3)

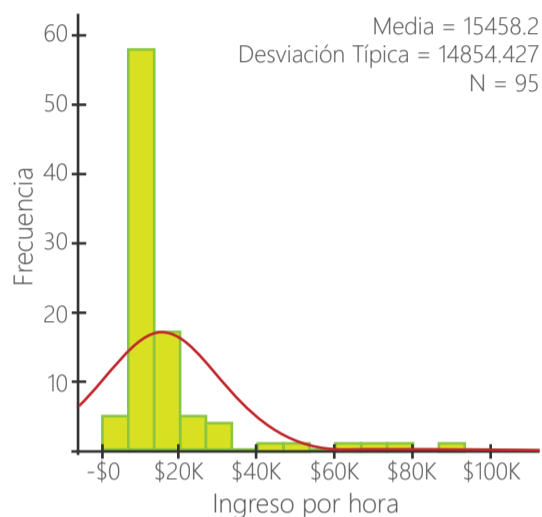


Gráfica 3 Ingreso mensual de los egresados

Continuando en materia de calidad del empleo, como uno de los garantes mínimos de bienestar de los trabajadores aparece el salario o ingreso mensual que reciben por su trabajo. Con el propósito de identificar los ingresos mensuales que reciben los egresados, se realizó una agrupación según intervalos de Salarios Mínimos Legales Vigentes Colombianos (SMLV) al año 2016, ante lo que se identificó que el **3.2%** de los egresados devenga menos de 1 SMLV, el **22.1%** entre 1 SMLV y menos de 2, el **45.3%** entre 2 SMLV y menos de 3, el **14.7%** entre 3 SMLV y menos de 4, y el **14.7%** 4 SMLV o más. Como promedio de ingresos mensuales

se identificó un monto de \$1.986.242 pesos colombianos, con un ingreso mínimo de \$500.000 pesos colombianos y un máximo de **\$8.400.000** pesos, así como una desviación estándar de **\$1.194.140** pesos colombianos. (Gráfica 3)

Debido a que la discrepancia en la cantidad de horas de trabajo semanales de los egresados puede incidir en el nivel de ingresos, se identificó la relevancia de correlacionar las variables de ingresos mensuales y horas de trabajo a la semana, y hacer el cálculo que permita identificar a cuánto corresponde el valor de una hora de trabajo para los egresados. Al realizar dicho cálculo se encontró que el promedio del valor por hora de trabajo de los egresados es de \$15.458 pesos colombianos y una desviación estándar de \$14.854 pesos, con un valor mínimo por hora de \$5.000 pesos y un máximo de **\$89.444** pesos. (Gráfica 4)



Gráfica 4 Ingreso por hora de trabajo de los egresados

En este estudio se preguntó también por la satisfacción de los egresados con el ingreso mensual que reciben por su trabajo. Frente a esto se encontró que la mayoría están entre muy satisfechos y satisfechos, en un **8.1%** y **50.5%** respectivamente. Un **29.3%** reporta insatisfacción con su ingreso mensual, **8.1%** manifiesta estar muy insatisfecho, **1%** no reportó su ingreso y el **3%** restante no aplica pues no se encuentra trabajando. (Tabla 4)

Cuando de satisfacción se trata, no solo se considera la asociada con la remuneración económica, sino también con todos aquellos factores no monetarios que hacen que los trabajadores se sientan conformes y alegres con el trabajo y puesto que desempeñan, así como con su entorno y las condiciones que el empleo les ofrece. En coherencia, se preguntó por la satisfacción o insatisfacción de los egresados por su trabajo. La mayor proporción de egresados expresó satisfacción, con un **36.4%** de egresados satisfechos y un **28.3%** muy satisfechos. En sentido opuesto, se encontró un **25.3%** de egresados indiferentes, **5.1%** insatisfechos y **2%** muy insatisfechos. El **3%** restante corresponde a los egresados que no se encuentran trabajando. (Tabla 4)

En el presente estudio se decidió también indagar por las razones de satisfacción o de insatisfacción de los egresados con su trabajo. Entre las principales razones de satisfacción se encontró:

- 1. Gusto por el trabajo que realizan (55.6%)**, categoría que comprende el impacto de su trabajo a nivel social, la evidencia de los resultados de su trabajo, desempeño de su profesión y la afinidad con la población o con el área de desempeño
- 2. Condiciones de empleo (17.4%)**, entre las que mencionaron estabilidad laboral asociada a la modalidad de contratación, remuneración económica equivalente a la labor prestada y dignidad laboral
- 3. Las condiciones de trabajo (27%)** como autonomía en

el ejercicio profesional y en el manejo del tiempo, buen ambiente laboral y variedad en las actividades desarrolladas (Tabla 4).

En cuanto a las principales razones de insatisfacción, el **60.6%** de los egresados refirió las condiciones de empleo, entre las que ubicaron baja remuneración económica, retrasos en los pagos y la modalidad de contratación. Como segunda razón aparece con **21.2%** las condiciones de trabajo, en las que ubican su trabajo como repetitivo o monótono, con poca o nula posibilidad de adquirir nuevos aprendizajes o de crecer profesionalmente; en tercer lugar, aparece la no conformidad con el área de desempeño profesional (**9.2%**) y un **9%** restante brindó otras razones (Tabla 4).

Tabla 4 Satisfacción de los egresados con el ingreso mensual y con el trabajo

		n	%			n	%
Satisfacción con ingreso mensual	Muy satisfecho	8	8.1%	Satisfacción con el trabajo	Muy satisfecho	28	28.3%
	Satisfecho	50	50.5%		Satisfecho	36	36.4%
	Insatisfecho	29	29.3%		Indiferente	25	25.3%
	Muy insatisfecho	8	8.1%		Insatisfecho	5	5.0%
	No aplica, no trabaja, no reporta ingreso.	4	4.0%		Muy insatisfecho	2	2.0%
Total	99	100%	Total	99	100%		
Razones de satisfacción con el trabajo	Gusto por el trabajo que realiza	36	55.6%	Razones de insatisfacción con el trabajo	Condiciones de empleo	19	60.6%
	Condiciones de empleo	11	17.4%		Condiciones de trabajo	7	21.2%
	Condiciones de trabajo	17	27%		No conformidad con área de desempeño	3	9.2%
Total	64	100%	Total	32	100%		

Fuente: Elaboración Propia

Discusión

De la información sociodemográfica del presente estudio se destaca el encontrar mayor proporción de mujeres que de hombres, dato compatible con afirmaciones relacionadas con que la Fonoaudiología históricamente ha sido escogida en su mayoría por mujeres, lo cual ha propiciado discusiones desde perspectivas antropológicas (Cuervo, 1998) o de género (Velasco, 2007) que han buscado desmitificar o ratificar la Fonoaudiología como una profesión femenina.

Ahora bien, retomando aspectos laborales, un asunto que podría considerarse como una problemática es la consecución de empleo para los fonoaudiólogos. Al respecto, en el estudio **"Situación laboral de los egresados del Programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca"** mencionan que la mayoría de los egresados de las promociones del 2003 al 2008 (**87.65%**), se encontraron laborando en las diferentes áreas de desempeño y sus trabajos eran afines a la profesión (Guevara, Muñoz, & Campo, 2011). Esta información concuerda con los resultados del presente estudio, entre ellos con que la mayoría de egresados se encuentra trabajando al momento de la encuesta, que el trabajo que desempeñan está acorde con la formación que recibieron en

Fonoaudiología y que más del **50%** tardó 1 mes o menos para encontrar trabajo una vez iniciaron su búsqueda.

Lo anterior permite afirmar que existen en el mercado laboral ofertas de empleo para los fonoaudiólogos y que ellos acceden a dichos empleos, pero ¿Son estos de calidad?

Para dar respuesta a este interrogante, se consideraron diferentes variables, entre ellas, el pluriempleo, también denominado multiempleo. Según Torres Pinzón y Fajardo David (2014), este fenómeno se debe principalmente a que la remuneración económica no es suficiente para suplir las necesidades de los trabajadores; adicionalmente mencionan que trae ventajas como el enriquecimiento del conocimiento a través de las experiencias generadas, así como el aumento de la remuneración económica, y desventajas como la posible sub-valorización del trabajo desempeñado y el deterioro de la salud mental y física a causa de sobrecargas

El fenómeno del pluriempleo identificado en el presente estudio se podría considerar como un rasgo de precariedad laboral, con implicaciones significativas para la salud del trabajador, su capacidad productiva y la calidad en la atención que brinde a la población (García Prado & González, 2006); por lo tanto, se sugiere explorar en otras investigaciones los motivos por los cuales este fenómeno se presenta y las consecuencias que acarrea en la calidad de vida de los egresados y en sus prácticas laborales.

Con respecto a la posición ocupacional, se encontró en esta investigación que el **86.9%** de los egresados trabaja en una empresa o institución particular, lo cual concuerda con el estudio *"Situación laboral de los egresados del Programa de Fonoaudiología de la Universidad del Cauca"* en el que afirman que el sector privado es el que brinda más opciones laborales a los profesionales en Fonoaudiología, pues la mayoría de su población (**59.26%**) se encuentra vinculada de forma exclusiva al sector privado. (Guevara, Muñoz, & Campo, 2011)

El trasfondo de que se hagan visibles más oportunidades laborales para los Fonoaudiólogos en el sector privado que en el sector público, según antecedentes históricos, subyace en la década de los noventa, en la que la economía colombiana experimentó una transformación estructural (Bonilla González, 2006), marcada por políticas neoliberales basadas en lineamientos como el de la privatización. En esta época se dio lugar a un plan de reformas que abrió el camino para que lo público pasara a manos de lo privado. Entre estas, se encuentra la reforma al Sistema de Salud y Seguridad Social, en el que la idea de la salud como derecho fundamental se difumina y pasa a mercantilizarse. (Naranjo Colorado & Garzón Peña, 2010)

De acuerdo a la modalidad de contratación, se plantea que en las dos últimas décadas las relaciones de trabajo en Colombia se han transformado significativamente, pues el contrato de trabajo tradicional contemplado en el *Código Sustantivo del Trabajo*, ha venido dando paso a formas de contratación alternativas dentro de las que se encuentran el contrato por prestación de servicios y el contrato a término fijo, situación que ha dado lugar a la flexibilización laboral (Procuraduría General de la Nación, 2011). Este planteamiento se ve reflejado en los resultados del presente estudio, aunque la mayoría de egresados reportan como empleador a la propia empresa en la que realizan su trabajo, se destaca el alto porcentaje de aquellos egresados que están contratados bajo la modalidad de prestación de servicios (**43.4%**) y por un contrato a término fijo (**15.2%**).

Este fenómeno de flexibilización laboral identificado podría conllevar a la condición de precariedad laboral, pues en casos como los de contratación bajo la modalidad de prestación de servicios, que en el presente estudio representa el mayor porcentaje, se exige al empleador de obligaciones relacionadas a las prestaciones sociales, económicas y a los riesgos del trabajador, lo que además implica la reducción de la estabilidad laboral, así como de las garantías y de los derechos de los trabajadores (Procuraduría General de la Nación, 2011)

A su vez, al encontrar tan amplia variedad en las jornadas laborales de los egresados la flexibilización laboral se hace presente nuevamente.

Por otra parte, el que la mayoría de egresados trabaje en una jornada completa, no es del todo coherente con el resultado que indica que la mayor proporción de egresados está contratada bajo la modalidad de prestación de servicios, contrato regulado por el *Artículo 32 de la Ley 80 (1980)*, en el que se establece que en ningún caso estos contratos generan relación laboral y su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. Este hallazgo puede conllevar a diferentes hipótesis, entre ellas se proponen dos; la primera hace referencia a una posible relación entre el tiempo de trabajo y la remuneración económica, es decir que entre mayor tiempo se destine al trabajo, mayor remuneración económica se pueda obtener, pues podría indicar que aquellos egresados que trabajan en una jornada completa, lo hacen de manera autónoma y con el ánimo de obtener mayor remuneración económica por su trabajo.

La segunda hipótesis está relacionada con una posible presencia de subordinación en el vínculo entre empleador y egresado, situación en la que este último trabaja en una jornada completa, respondiendo a exigencias establecidas por su empleador en cuanto al tiempo en el que debe desempeñar su trabajo. Para los casos en los que esta hipótesis sea confirmada, cobraría importancia investigar la presencia de un contrato real, el cual se da por el principio de primacía de la realidad sobre las formas, es decir, que aun siendo contratado bajo la modalidad de prestación de servicios, el egresado demuestre que su ejercicio laboral reúne los tres elementos establecidos en el *Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (1950)* para que exista un contrato laboral: la prestación personal del servicio, la continua subordinación o dependencia del patrono y la remuneración económica como contraprestación. (2010)

Continuando con el tema de **calidad del empleo**, la protección social es una de las cuatro dimensiones del concepto de trabajo decente propuestas por la *Organización Internacional del Trabajo* y hace referencia a la *Seguridad Social de los trabajadores*, es decir, al objetivo de brindarles un aseguramiento, tanto a ellos como a sus familias, en los casos en que se presenten contingencias como la enfermedad o los accidentes laborales, la maternidad, la muerte, la vejez, el desempleo y ante alguna condición de discapacidad adquirida. (Procuraduría General de la Nación, 2011)

Teniendo en cuenta que en Colombia, existe una estrecha conexión entre la *Seguridad Social* y las relaciones laborales (Procuraduría General de la Nación, 2011), los resultados de las variables anteriormente descritas relacionadas con protección social y con modalidad de contratación permiten identificar que los egresados, en su mayoría, tienen acceso al *Sistema de Seguridad Social Integral Colombiano* como beneficio directo de su trabajo; sin

embargo, se ratifica el debate ya planteado de flexibilización laboral pues se evidencia que el porcentaje de egresados que realiza sus respectivos aportes como trabajadores independientes es muy próximo a aquel en el que las empresas o instituciones garantizan la protección social de sus trabajadores a partir de lo legalmente establecido según la modalidad de contratación.

A pesar de las características de flexibilidad laboral encontradas, los Fonoaudiólogos en su mayoría presentan empleos por encima de un año de antigüedad, lo cual refleja cierta estabilidad temporal, definida como la probabilidad de que no se dé por concluida la relación laboral por iniciativa del empleador dentro de cierto período de tiempo. (Acevedo, Farias, Sánchez, Astegiano, & Fernández, 2012)

Los resultados en este estudio también evidencian que las condiciones de los empleos que tienen los egresados de Fonoaudiología no salvaguardan su derecho a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, lo cual en cierta medida los distancia de su realización productiva y personal, restringe la posibilidad de retribuciones económicas complementarias y no premia el desarrollo de capacidades y aptitudes profesionales, lo que se podría traducir en ausencia de expectativas y motivación por parte de los trabajadores.

Otro aspecto a considerar es el relacionado con el salario que devengan los egresados, lo cual se asocia con la variación significativa de las tarifas para los procedimientos fonoaudiológicos. En coherencia, Muñoz y Cerón (2012), en su investigación, plantean que pese a las transformaciones que ha tenido el **Sistema de Salud Colombiano**, aún no se ha decretado un manual único tarifario, razón por la cual son utilizados los manuales tarifarios **ISS¹** y **SOAT²**, en los que no se definen valores para todas las actividades fonoaudiológicas planteadas en la actualización del **POS³**. (Acuerdo 029 de 2011)

Por lo anterior, las **IPS⁴** que prestan servicios de Fonoaudiología pueden, mediante resolución interna, crear tarifas y asignar códigos a procedimientos y tomar como referencia tarifas establecidas en el **Decreto borrador del Manual Único Tarifario** definido en el año 2006 (Muñoz & Cerón, 2012). Esta situación acarrea diversas consecuencias, entre ellas, una amplia variabilidad de ingresos mensuales de los egresados pues no existe una normativa que regule en términos de valor monetario las actividades o procedimientos fonoaudiológicos, lo cual, a su vez, puede dar lugar a la vulneración de uno de los derechos de los trabajadores que consiste en recibir una remuneración adecuada según el trabajo desarrollado.

Además de lo anterior y teniendo en cuenta que la mayoría de egresados están contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, se hace necesario discutir sobre una posible disminución del ingreso que reportaron los egresados y las posibles repercusiones en su calidad de vida, pues según el **Artículo 32 (Ley 80 de 1993)**, esta modalidad de contratación no genera relación laboral ni obliga a la empresa o institución contratante a pagar prestaciones sociales. Sin embargo, los egresados como trabajadores independientes están obligados a estar afiliados al **Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensión**, lo que implica que sean ellos quienes realicen los aportes y la afiliación por su propia cuenta; esto hace visible una vez más cómo la flexibilidad laboral tiene repercusiones

desfavorables para los trabajadores.

Aunque las condiciones de empleo para los fonoaudiólogos en este estudio presentan características de poca calidad, debido al fenómeno de flexibilización identificado, más del **64%** se encuentra satisfecho con su trabajo; lo que pone de manifiesto las dos dimensiones del trabajo, una instrumental y otra socio-simbólica. La dimensión instrumental del trabajo se expresa sobre todo cuando el sujeto se refiere a lo que le representa el trabajo en términos económicos. La dimensión socio-simbólica del trabajo surge cuando los sujetos conciben al trabajo como una forma de superación personal, de independencia, de compromiso social, de desarrollo de la creatividad, de socialización o de muchas otras formas que van más allá de la remuneración económica, la actividad realizada o el horario de trabajo. (Lindon, 2003)

Finalmente, Clemencia Cuervo plantea que la satisfacción con el empleo puede optimizar o deteriorar la actuación profesional y ha sido objeto de investigación en la comunidad fonoaudiológica internacional, que ha sugerido que *“si los miembros de una profesión están satisfechos es probable que sean productivos, generen trabajo de calidad, expresen que están satisfechos, permanezcan en la profesión y estimulen a otros para que ingresen a ella”*. (Cuervo, 1998, pág. 140)

De igual forma, la autora presenta en su publicación que los profesionales mencionan como principal aspecto no atractivo de la Fonoaudiología los bajos salarios (Cuervo, 1998, pág. 141), lo que cobra atención pues, casi 19 años después, este aspecto se destaca como razón de insatisfacción para los egresados encuestados en este estudio.

Conclusiones

Los fonoaudiólogos participantes de esta investigación tienen oportunidades laborales. La mayoría de los egresados encuestados están trabajando, el tiempo que se tardaron en conseguir trabajo una vez iniciaron su búsqueda fue inferior a tres meses y el trabajo que desempeñan está acorde con la formación que recibieron en Fonoaudiología, lo cual en conjunto indica que la dificultad no es el acceso al empleo, sino la calidad.

Aunque un tercio de la población encuestada está contratada a término indefinido, goza de estabilidad laboral y cuenta con protección social; se identificaron características de flexibilización laboral, entre ellas, la primacía de la modalidad de contratación por prestación de servicios, el pluriempleo, jornadas de trabajo inferiores a 48 horas semanales, pocas o algunas posibilidades de ascenso, y la vinculación al **Sistema de Seguridad Social** por cuenta propia, lo cual implica directamente reducción de sus ingresos para acceder a bienes y servicios.

La presencia de características de flexibilidad laboral deja entrever el deterioro de la calidad del empleo que tienen los fonoaudiólogos participantes de la investigación, lo cual puede repercutir en la instalación de condiciones de precariedad laboral y por ende en un deterioro en la calidad de vida del trabajador.

La amplia variabilidad de ingresos entre los egresados de Fonoaudiología se asocia a la no existencia de un manual único tarifario que regule en términos de valor monetario las actividades o procedimientos fonoaudiológicos, dando así lugar a la vulneración de uno de los derechos de los trabajadores que consiste en recibir

1 **ISS:** Instituto del Seguro Social

2 **SOAT:** Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito

3 **POS:** Plan Obligatorio de Salud

4 **IPS:** Institución Promotora de Salud

La dimensión subjetiva del trabajo permite que los fonoaudiólogos se encuentren en su mayoría satisfechos con sus trabajos pese al predominio de características de empleos con poca calidad.

Agradecimientos

Las autoras expresan su gratitud con la Fonoaudióloga Nathalia López Carvajal, por su valiosa cooperación en este estudio.

Referencias

- Acevedo, G., Farias, A., Sánchez, J., Astegiano, C., & Fernández, A. (2012). Condiciones de trabajo del equipo de salud en centros de atención primaria desde la perspectiva del trabajo decente. *Revista Argentina Salud Pública*, 3(12), 15-22.
- Bonilla González, R. (2006). La Reforma económica: Una apertura concentradora. En L. B. Francisco, *En la Encrucijada. Colombia en el siglo XXI* (Vol. 1, págs. 423-449). Bogotá, Colombia: Norma.
- Cabrera, G. A., & Carrasquilla, J. G. (1998). Prevención en fonoaudiólogos de la Universidad del Valle en Cali, Colombia. *Saúde Pública*, 32(2), 178-183.
- Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 23 (Ministerio de Protección Social 05 de Agosto de 1950). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Cuervo, E. C. (1998). *La profesión de Fonoaudiología: Colombia en perspectiva internacional*. Santa Fé de Bogotá, Cundinamarca, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Farné, S. (2012). *la calidad del empleo en america latina a principios del siglo XXI*. Universidad Externado de Colombia, de publicaciones, Bogotá.
- García Prado, A., & González, P. (2006). El pluriempleo entre los profesionales sanitarios: Un análisis de sus causas e implicaciones. *Gaceta Sanitaria*, 20(2), 29-40.
- Guevara Agredo, A., Muñoz Zambrano, I., & Campo Granados, A. (2011). Situación laboral de los egresados del programa de fonoaudiología de la Universidad del Cauca. *Areté*, 11(1), 152-164. Obtenido de: <https://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/arete/article/view/383>
- Jaramillo, A., Pineda, A. G., & Ortiz Correa, J. S. (Marzo de 2006). Estudios sobre egresados. La experiencia de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 42(141), 111-124.
- Ley 80 de 1993, Artículo 32 (Congreso de Colombia 28 de Octubre de 1980). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=304>
- Lindon, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Revista Gaceta Laboral*, 9(3), 333-352. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33609302>
- Maruani, M. (2000). De la Sociología del Trabajo a la Sociología del empleo. *Políticas y sociedad*(34), 9-17.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). Guía Metodológica, Observatorio de Talento Humano en Salud OTHS Colombia. En O. d. Salud, D. C. Mesa Lopera, D. A. Restrepo Miranda, J. C. Rivillas García, C. M. Cuellar Segura, & L. C. Ortiz Monsalve (Edits.). Bogotá, Cundinamarca, Colombia.
- Muñoz, C. A., & Cerón, B. M. (2012). Qué y cómo facturar en Fonoaudiología. *Areté*, 12(1), 5-15. Obtenido de: <https://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/arete/article/view/351>
- Naranjo Colorado, L. D., & Garzón Peña, E. (2010). Las privatizaciones en el Sector Salud Colombiano. Una realidad que se ocultó tras el discurso (1990/2005). *Umbral Científico*(16), 77-84.
- Observatorio Laboral para la Educación. (2014). *Estudiantes y graduados. Encuestas de seguimiento*. Obtenido de ¿Qué piensan los graduados?: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-article-346742.html>
- OIT. (2015). *Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente*. Obtenido de OIT inicio Temas Trabajo decente: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Por el cual se sustituye el Acuerdo 028 de 2011 que define, aclara y actualiza integralmente el Plan Obligatorio de Salud, Acuerdo 029 de 2011 (Corte Constitucional 28 de Diciembre de 2011). Obtenido de <http://www.comfachoco.com.co/documentos/Acuerdo%20029%20de%202011.pdf>
- Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, Ley 80 de 1993 (Congreso de la República 28 de Octubre de 1993). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=304>
- Procuraduría General de la Nación. (2011). *Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Procuraduría General de la Nación. Bogotá: Rasgo y Color Ltda.
- Satizabal Reyes, M., & Tamayo Marin, A. (2014). *Encuesta sobre participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en Cali*. Cali.
- Torres Pinzón, K. V., & Fajardo David, N. (2014). *Factores asociados al trabajo que son generadores de satisfacción laboral en un grupo de trabajadores en condición de multiempleo*. Trabajo de grado, Universidad de San Buenaventura Cali, Facultad de Psicología, Cali.
- Tutela. Procedencia excepcional pago de acreencias laborales/ACCION DE TUTELA-Procedencia excepcional para solicitar declaratoria de contrato realidad/CONTRATO REALIDAD, Sentencia T-903/10 (Corte Constitucional 12 de Noviembre de 2010). Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-903-10.htm>
- Universidad del Valle, P. A. (2012). *Formulario para la recolección de información de Egresados*. Cali.
- Velasco, S. M. (2007). *Caracterización de la Fonoaudiología como profesión femenina a partir de la categoría de género*. Cali.

Aunque un tercio de la población encuestada está contratada a término indefinido, goza de estabilidad laboral y cuenta con protección social; se identificaron características de flexibilización laboral, entre ellas, la primacía de la modalidad de contratación por **prestación de servicios**