

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 478

CARRERA DE FONOAUDIOLOGÍA

UNIVERSIDAD MAYOR

SANTIAGO Y TEMUCO

DICIEMBRE 2016

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 478

Carrera de Fonoaudiología

Universidad Mayor

En la sesión del Consejo de Acreditación del área de Salud de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 22 de diciembre de 2016, la Comisión acordó lo siguiente:

TENIENDO PRESENTE:

1. Que esta resolución se emite en virtud de la autorización otorgada por la Comisión Nacional de Acreditación, según las resoluciones de procesos de autorización de agencias N° 120 de fecha 23 de marzo de 2016 y N° 127 de fecha 14 de junio de 2016, de acuerdo a la Ley N° 20.129 y las resoluciones exentas DJ N° 013-4 y N° 016-4.
2. Que la Carrera de Fonoaudiología de la Universidad Mayor se somete en forma voluntaria al sistema de acreditación de carreras administrado por la Agencia Acreditadora de Chile.
3. El Contrato de Prestación de Servicios, de fecha 31 de mayo de 2016, firmado por los representantes legales de ambas instituciones.
4. Los Criterios Generales de Evaluación para Carreras Profesionales, sancionados por la Comisión Nacional de Acreditación.
5. El Acuerdo de Acreditación N° 2013-300 de la Agencia Acreditadora AKREDITA Q.A., de fecha 01 de febrero de 2013, que acredita la Carrera de Fonoaudiología de la Universidad Mayor, por un plazo de 4 años.

6. El Acuerdo de Acreditación N° 2013-300 (R) de la Agencia Acreditadora AKREDITA Q.A., de fecha 23 de octubre de 2013, que rechaza el recurso de reposición presentado por la Carrera de Fonoaudiología de la Universidad Mayor, en contra del Acuerdo de Acreditación N° 2013-300 y se mantiene el plazo de acreditación otorgado de 4 años.
7. El Informe de Autoevaluación de la Carrera de Fonoaudiología de la Universidad Mayor, presentado con fecha 08 de agosto de 2016.
8. El Informe del Comité de Pares Evaluadores, realizado como consecuencia de la visita efectuada los días 05, 06 y 07 de Octubre de 2016 y enviado a la institución con fecha 09 de noviembre de 2016.
9. Los Comentarios de la Carrera, de fecha 23 de noviembre de 2016, en respuesta al Informe de Visita de los Pares Evaluadores de la Agencia Acreditadora de Chile.

CONSIDERANDO

10. Que del proceso evaluativo que se ha llevado a cabo se desprenden fortalezas y debilidades que se mencionan, de manera resumida, en cada una de las dimensiones analizadas:

ANTECEDENTES PREVIOS

La Escuela de Fonoaudiología está adscrita a la Facultad de Ciencias de la Universidad Mayor. En Santiago fue creada el año 2000 y en Temuco el 2008. Hasta la fecha se han titulado 16 promociones de Fonoaudiólogos (12 de la sede Santiago y 4 de la sede Temuco). La Universidad Mayor es la primera Universidad privada del país en impartir esta Carrera, la que fue acreditada en 2013 por la agencia Akredita Q.A., por 4 años, hasta febrero del 2017.

A. DIMENSIÓN PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS

Perfil de egreso

El modelo de formación de la Escuela se implementa siguiendo las directrices del Curriculum Mayor Institucional, definiendo los perfiles de egreso tanto a nivel de bachillerato, licenciatura y profesional, con un enfoque basado en competencias.

El Perfil de Egreso es explícito, muy claro, está en concordancia con la misión y visión Institucional. Su actual definición tuvo amplia participación de actores internos y externos, obedece a un análisis y estudio que considera las directrices institucionales, el estado actual de la profesión y los perfiles de la misma carrera impartida por universidades del país y del exterior.

Define claramente las competencias específicas, genéricas, un rasgo diferenciador y el sello institucional (capacidad de gestión y emprendimiento). Se ha constituido en un marco de referencia para el sistema de evaluación de la Carrera. Ha sido adecuadamente socializado y visibilizado tanto en la página web institucional como a través de los propios profesores que, al inicio de cada asignatura, presentan y analizan el perfil, el cual también es entregado a los nuevos estudiantes en la asignatura “Fundamentos de la Fonoaudiología”.

Un alto porcentaje de estudiantes y profesores (sobre el 90%) de ambas sedes declaran conocer el perfil de egreso y señalan que es consistente con el plan de estudio. Los egresados también lo valoran positivamente. Entre los empleadores, el 72% (Stgo.) y el 80% (Temuco) declara conocerlo, aunque en las reuniones sostenidas con ellos, la respuesta baja al 20%.

Plan de estudios

Se basa en el Currículum Mayor Institucional, con enfoque en competencias para lograr la formación declarada en el perfil de egreso. Considera tres

bloques de formación: el primero o Bloque Inicial conduce al grado de Bachillerato; dura cuatro semestres y los estudiantes rinden una evaluación de competencias. En el Bloque Disciplinario del tercer y cuarto años, el estudiante adquiere conocimientos y habilidades específicos de la disciplina y lo habilita para obtener el grado de Licenciado. El Bloque Profesional se realiza en quinto año y el estudiante desarrolla prácticas profesionales en las distintas áreas de la disciplina, consolidando las competencias profesionales y genéricas conducentes al Perfil de Egreso. En este bloque, la evaluación mide integralmente el desempeño profesional del estudiante considerando aspectos cognitivos, procedimentales, actitudinales y valóricos.

El Plan de Estudios es consistente y responde efectivamente a los requerimientos del mundo laboral y al Perfil de Egreso. Los programas de las asignaturas tienen una secuencia lógica y tienen consistencia con el plan ya que cada planificación de asignatura incorpora los resultados de aprendizajes que tributan al logro de los perfiles declarados. No obstante, el tercer año aparece con una alta carga académica haciendo necesario ajustar el número de asignaturas y los contenidos del bloque disciplinario, lo que está considerado en el proceso de ajuste curricular.

Todas las asignaturas del área de Formación Específica consideran la modalidad teórico-práctica. En el área profesional se realizan 4 internados clínicos y talleres de inserción laboral, también de carácter práctico. El 75,5% de las asignaturas del plan incorporan actividades teórico-prácticas para mejor integrar saberes conceptuales y procedimentales en la formación disciplinaria y profesional, estructura que tiene alta valoración entre docentes y estudiantes (sobre el 90%) y empleadores (más del 80%).

El Sistema de Evaluación de la Efectividad Educativa establece mecanismos de verificación del desarrollo, efectividad y planificación del Plan de Estudio. Además, anualmente se realiza en la sede Santiago. una “Jornada de

evaluación: balance de rendimiento por áreas y bloque curricular” para establecer mejoras, aunque no queda clara la participación simultánea de la sede Temuco.

Los contenidos y asignaturas del Plan de Estudios son coherentes con los principios y objetivos educacionales, responden a los requerimientos del perfil de egreso, el que está en etapa de evaluación desde 2014 y actualmente en validación, siendo revisado sistemáticamente por el equipo de gestión y coordinadores de áreas y líneas de formación.

El Plan de Estudios tiene alta valoración entre docentes, estudiantes y egresados. Más del 85% de ellos, en ambas sedes, declaran que es de conocimiento público y existe total coherencia entre Plan de Estudios y Perfil de Egreso. Entre empleadores se aprecia una valoración semejante.

Criterios de admisión

Los criterios de selección están claramente definidos en la reglamentación de la U Mayor, son de público conocimiento y publicitados en la página web y otros medios de difusión. Son observados por la Carrera la que se adscribe a la selección de estudiantes utilizando el sistema de las universidades del CRUCH, con puntaje promedio mínimo de 450 (Lenguaje y Comunicación y Matemáticas) y puntaje ponderado mínimo de 475 (Prueba de Ciencias o Ciencias Sociales, NEM y Ranking). En ambas sedes se observa una tendencia a una mejora en los puntajes de ingreso, desplazándose preferentemente a los rangos de 550 a 599 puntos en Santiago y de 500 a 549 puntos en Temuco.

La Escuela cautela que las vacantes ofrecidas y el número de estudiantes guarden relación con las disponibilidades físicas y las capacidades para mantener la calidad de la formación.

Progresión

Con el apoyo del Sistema de Seguimiento y Apoyo Académico que operativiza el Sistema de Alerta Temprana de la U. Mayor, desde 2011 se viene realizando en ambas sedes el diagnóstico inicial de los estudiantes en 4 áreas: Diagnóstico de contenidos básicos: áreas de matemáticas, física, química, biología y anatomía; Diagnóstico de habilidades cognitivas: de relevancia para la Carrera iniciadas el 2009 en Santiago y 2010 en Temuco, valora habilidades cognitivas (procesos de comprensión lectora y organización textual); Diagnóstico Foniátrico y Audiológico: su objetivo es detectar la presencia de patología vocal y auditiva en los estudiantes que ingresan a primer año; Análisis de las características de ingreso: La Dirección de Admisión levanta el informe de admisión con las características sociales y académicas de los estudiantes de primer año, el que se complementa con una encuesta específica aplicada por la Carrera. Con ello se planifican acciones de apoyo y orientación. Éste se aplica solo en Santiago. En Temuco se realiza un diagnóstico centralizado cuyos resultados se sociabilizan hacia las Escuelas para tomar las medidas pertinentes.

Este diagnóstico facilita la aplicación de los sistemas de apoyo al estudiante que se traducen en el Programa de Acogida de la Universidad Mayor que orienta en el quehacer académico-administrativo y las demandas de esta nueva etapa del estudiante; y el Sistema de Seguimiento y Apoyo Académico de la Escuela de Fonoaudiología que entrega apoyo académico oportuno y está incorporado al presupuesto operacional de la carrera (solo en Santiago). En Temuco existe el Programa de Éxito Estudiantil que apoya especialmente a estudiantes de primer año. Este se complementa con el Programa de Mentoring para casos puntuales.

Los procedimientos de verificación del logro de los aprendizajes se enmarcan dentro del Sistema de Evaluación de la Efectividad Educativa, el cual propone un Mapa de Instancias Evaluativas que identifica las estrategias formativas, evaluativas e instrumentos de evaluación por bloque de formación. 82,6% de

los estudiantes y 97,8% de los docentes concuerdan en que estos mecanismos de evaluación son los adecuados para verificar el cumplimiento de los objetivos planteados en las asignaturas.

Los requisitos de graduación y titulación están claramente establecidos en la Reglamentación de la U Mayor. Para obtener el Grado de Bachiller en Ciencias Biomédicas de la Comunicación Humana se debe haber aprobado las asignaturas del Bloque Inicial. La aprobación del Bloque Disciplinario habilita para obtener el Grado de Licenciado(a) en Fonoaudiología. Para la obtención del Título de Fonoaudiólogo se debe estar en posesión del Grado de Licenciado(a) en Fonoaudiología, haber aprobado las cuatro áreas de su internado clínico y el Examen de Título. Tanto egresados (93%) como estudiantes (83,5%) expresan tener claros y conocer estos requisitos.

Los porcentajes de deserción de estudiantes de la carrera oscilan, en promedio para ambas sedes, entre el 12,95% y el 19% entre los años 2011 y 2015. Estos porcentajes son mayores en la sede Temuco. El promedio para el periodo que se informa (2013-2015) es de 13,33% en Santiago y 18,33% en Temuco. Según el análisis de la carrera, la deserción obedece mayoritariamente a razones personales y vocacionales. Sin embargo, un estudio realizado por la Dirección de Asuntos Estudiantiles concluye que un número significativo de estudiantes que desertan continúan estudiando la misma carrera en otras instituciones. La retención para este mismo período es más alta en Santiago (83,3-90,6%) que en Temuco (77,8-82%).

Las tasas promedio de aprobación de los últimos 6 años fueron de 87,6% y 93,8% en Temuco y Santiago, respectivamente, mientras que el promedio de años de titulación fue de 5,75 años para Santiago y 5,96 para Temuco.

Mecanismos de Apoyo

Además de los mecanismos y programas señalados en el acápite Progresión, se reconoce un trabajo sistemático con el objetivo de optimizar los

aprendizajes y permitir la progresión del estudiante. El Sistema de Alerta Temprana identifica estudiantes de bajo rendimiento y las posibles causas y permite implementar una segunda fase de reacción, donde se realizan remediales según causas del bajo rendimiento consistentes en guías de apoyo a los contenidos tratados y/o la derivación a atención psicológica según sea el caso.

Para conocer el grado de satisfacción de los estudiantes, la Carrera aplica una Encuesta de Satisfacción Docente voluntaria. También existe una Evaluación de Desempeño Docente aplicada por la Dirección de Escuela, la que, junto a la evaluación de los estudiantes y del profesor coordinador de Área y/o Coordinador de ciclo, aportan información para tomar decisiones sobre la continuidad de algún docente cuando los resultados no son los esperados, aunque previamente siempre se insta al afectado a demostrar mejoras antes de solicitar su desvinculación.

Formación y desarrollo del Cuerpo Docente

Siguiendo los nuevos lineamientos institucionales, La Escuela contempla en su plan de estudio actividades y estrategias pedagógicas destinadas a vincular la docencia y la investigación, incentivando a estudiantes y docentes a participar en la generación de nuevos conocimientos disciplinarios y a asegurar la adquisición de habilidades básicas para generar y desarrollar proyectos de investigación, aplicando metodología cuantitativa y cualitativa. Cuenta con 3 áreas de investigación que desarrollan diversos proyectos con participación de docentes y estudiantes y la Sociedad Científica de Estudiantes de Fonoaudiología. No obstante, no se constata en la documentación, publicaciones derivadas de la actividad de investigación.

El cuerpo académico tiene buena valoración por parte del estudiantado, ya que el 87% reconoce que sus profesores son académicos de prestigio y trayectoria reconocida.

Seguimiento de los Procesos Formativos

La Institución cuenta con sistemas y mecanismos de información, con registros computarizados y bases de datos del proceso de enseñanza-aprendizaje que le permiten un seguimiento efectivo para la toma de decisiones en caso necesario. Además de contar con datos estadísticos como tiempo de titulación y promedio de deserción que, en promedio, alcanzan a 5,75 años en Santiago y 5,96 años en Temuco y a 13,33% en Santiago y a 18,33% en Temuco respectivamente.

La Carrera cuenta con estrategias que le permiten vinculación con sus egresados, aunque no se advierte la presencia de una política sistemática en este aspecto. Se puede evidenciar, eso sí, que existe una base de datos cercana al 100%, estudio de la empleabilidad (2013), cursos de actualización (2013 y 2014) y consultas sobre Perfil de Egreso, aunque su implementación parece obedecer más a una necesidad de la unidad que a un seguimiento sistemático.

Vinculación con el Medio

La Escuela ha implementado actividades de vinculación con el medio profesional y laboral a través de los campos profesionales utilizados por las asignaturas profesionalizantes y el Internado Clínico, cuyos académicos propician y realizan actividades en la comunidad, a partir de la evaluación de sus necesidades y los requerimientos de la formación de los estudiantes.

Aunque la Escuela presenta un creciente desarrollo y diversificación de su vinculación con el medio, con la organización de dos diplomados en áreas específicas de especialización y alianzas con diversas instituciones, reconoce que se debe establecer un sistema de vinculación más cercano con empleadores y encargados de servicios que trabajen en forma directa con Fonoaudiólogos (Plan de mejora).

La Sociedad Científica de Estudiantes de Fonoaudiología de la U. Mayor destaca como elemento importante y con futuro en actividades de vinculación con el medio.

FORTALEZAS DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. El Perfil de Egreso es explícito, muy claro; está en concordancia con la misión y visión Institucional. Su actual definición tuvo amplia participación de actores internos y externos, obedece a un análisis y estudio bien programado considerando las directrices institucionales, el estado actual de la profesión y los perfiles de la misma carrera impartida por otras universidades. Define claramente las competencias específicas, genéricas, un rasgo diferenciador y el sello institucional (capacidad de gestión y emprendimiento) y se ha constituido en un marco de referencia para el sistema de evaluación de la Carrera.
2. El perfil de egreso cuenta con amplio reconocimiento de estudiantes, profesores, egresados y empleadores en ambas sedes.
3. El plan de estudios se basa en el Currículum Mayor Institucional, con enfoque en competencias y es consistente con el Perfil de Egreso declarado. Su estructura en 3 bloques: inicial, disciplinar y profesional, está claramente establecida, define las competencias para cada uno de ellos y los grados y título a obtener al finalizarlos.
4. La unidad cuenta con un sistema de seguimiento y apoyo académico, que permite monitorear la progresión estudiantil por medio de varias estrategias e incorporar las ayudas necesarias en varias modalidades: diagnóstico de habilidades cognitivas, diagnóstico fonoaudiológico, sistemas de apoyo, mentoring y otros.
5. El Mapa de Instancias Evaluativas (ficha técnica de la actividad evaluativa) especifica claramente y para cada bloque y asignaturas los aprendizajes

que se evaluarán explicitando las estrategias y el tipo de instrumento que será utilizado. Este documento es altamente valorado por los estudiantes y docentes ya que facilita los procesos evaluativos, siendo un aporte importante para mejorar los rendimientos.

6. La Escuela desarrolla actividades de Educación Continua, llevando a cabo una serie de iniciativas que apuntan al desarrollo del quehacer profesional, principalmente en la sede Santiago, destacando la Sociedad Científica de Estudiantes de Fonoaudiología que ha fomentado la realización de actividades académicas de extensión y vinculación con el medio.
7. La unidad desarrolla e incentiva la investigación, de acuerdo a los nuevos lineamientos de la Institución. Cuenta con 3 áreas de investigación que desarrollan diversos proyectos con participación de docentes y estudiantes y la Sociedad Científica de Estudiantes de Fonoaudiología.
8. En ambas sedes la unidad cuenta con un centro de atención fonoaudiológica donde se realizan prestaciones valoradas por empleadores y la comunidad en general.

DEBILIDADES DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. Se reconoce una sobrecarga académica en algunos semestres, especialmente en el tercer año de la carrera, lo que requiere una redistribución de asignaturas y revisión de contenidos en la malla.
2. No se pudo evidenciar políticas y estrategias formales por parte de la dirección de la escuela que fomenten la vinculación internacional.
3. La Dirección de Asuntos Estudiantiles determina que un grupo significativo de estudiantes que desertan, continúan estudiando la misma carrera en otras instituciones. Debería existir un sistema institucional que permitiese la detección más temprana y sistemática de este problema.

4. La unidad desarrolla e incentiva la investigación, contando con 3 áreas de investigación que desarrollan diversos proyectos, pero no se constata producción traducida en publicaciones.
5. Muchos de los indicadores (puntaje de ingreso, retención, deserción, profesores con posgrado) son mejores en la sede Santiago que en la sede Temuco.

B. DIMENSIÓN CONDICIONES DE OPERACIÓN

Estructura Organizacional, Administrativa y Financiera

El año 2016 la U Mayor se reestructura en tres Facultades. La Escuela de Fonoaudiología pasa a depender administrativamente de la Facultad de Ciencias.

La institución que alberga a la Escuela de Fonoaudiología presenta un cuerpo reglamentario y normativo bien establecido y conocido, con mecanismos de regulación y control que le otorgan solidez en sus políticas organizacionales. Sus condiciones operativas son claras y conocidas por los diferentes estamentos, contando con mecanismos de información y participación que responden a una cultura de servicio, dando respuesta a los requerimientos necesarios para un apropiado funcionamiento.

Habiendo optado por la Acreditación Internacional, la U Mayor ha establecido una cultura de Assessment, entendida como un proceso de evaluación y mejoramiento continuo, definiendo en forma clara y medible los resultados del aprendizaje, asegurando las oportunidades para que los estudiantes logren los resultados esperados. En este sistema también se inserta la Escuela, afectando positivamente a todos los procesos.

La estructura organizacional de la Escuela responde a las funciones establecidas en su misión y visión. Conducida por un cuerpo directivo superior, el Director de Escuela y el Director Docente, nombrados por las autoridades superiores de la U Mayor. Su gestión es evaluada por el Decano de Facultad. A partir del 2010 se incorporan los Coordinadores de Bloque (Inicial, Disciplinario y Profesional) y el Comité de Gestión Académica. Este último, integrado por los Directores de Escuela, Coordinadores de Ciclo y Coordinadores de Línea Curricular (Áreas de Formación) es una instancia formal de articulación del desarrollo académico dentro de cada sede y entre ambas sedes, aunque el Director de Escuela es el responsable por la gestión del personal académico y del currículo en un esquema de trabajo descentralizado.

La carrera cuenta con una estructura organizacional y administrativa adecuada para el logro de sus propósitos. Los mecanismos financieros, con un manejo centralizado, garantizan la viabilidad de la carrera y dan respuesta a sus requerimientos, asegurando una apropiada distribución y uso de los recursos. Colabora con la gestión académica el Plan de Desarrollo Estratégico Quinquenal de la Carrera, con metas e indicadores de logros anuales, alineados con los objetivos estratégicos de la U Mayor. Este plan se ajusta anualmente según niveles de logro y nuevos requerimientos relacionados con su desarrollo.

Las calificaciones del Cuerpo Directivo

Las funciones y atribuciones del cuerpo directivo están definidas con claridad en un repertorio reglamentario y normativo institucional, que define normas y funciones. El cuerpo directivo de la Escuela está integrado por un equipo identificado y comprometido con el proyecto.

El Comité de Gestión aporta al mejoramiento de la calidad del servicio formativo a través de un proceso de evaluación revisado semestralmente. Vela

por que los estudiantes adquieran las competencias establecidas para cada nivel, mediante la integración de las actividades docentes y la articulación de los aprendizajes en correspondencia a la estructura del Currículum Mayor.

Cada coordinador de bloque, además, está encargado del seguimiento del progreso académico del estudiante, de planificar las actividades académicas generales (calendarización de eventos evaluativos, actividades de integración de contenidos, evaluación de competencias) y activar los procedimientos de alerta temprana y acciones remediales previstas en el Sistema de Evaluación de la Efectividad de los Aprendizajes establecidos por la Universidad. El coordinador establece una relación directa con los docentes y estudiantes para la resolución de situaciones propias de la administración de las actividades docentes. Son quienes están a cargo de monitorear el proceso de evaluación docente al término de cada semestre.

Respecto de las calificaciones del Cuerpo Directivo, el 91,3% de los docentes y el 88% de los estudiantes manifiestan positivamente que las autoridades son idóneas para el desempeño de sus cargos. El 72% de los titulados percibe que las autoridades de la Carrera son personalidades destacadas dentro de la disciplina.

Los mecanismos de participación y comunicación en la Comunidad Académica

La Institución y la Carrera disponen de una serie de mecanismos de comunicación eficaces y claramente establecidos, muchos de ellos basados en las tecnologías digitales (página web, portales, e-mail, etc). También existen instancias formales de participación académica presencial como Consejo de Facultad, Reuniones Comité de Gestión Académica, Consejo de Profesores, Jornadas de Articulación Académica y Administrativa. Estas instancias permiten que exista participación y comunicación de los docentes de la Carrera, particularmente a nivel de sugerencias y recomendaciones para

la mejora de procesos y procedimientos. Igualmente, los estudiantes tienen fácil acceso y comunicación con docentes y directivos de la Carrera cuando plantean situaciones puntuales de operación necesarias de resolver para normalizar su proceso de aprendizaje y prácticas.

Se constata que existen buenas relaciones entre los profesores y buen clima laboral lo cual es reconocido por la comunidad académica. Además, los estudiantes reconocen y valoran la buena disposición de los profesores hacia ellos, mientras que los titulados manifiestan seguir teniendo buenas relaciones con sus profesores y la Carrera.

La estructura organizacional de la Carrera como facilitadora de los objetivos formativos es valorada positivamente por el 82% de los titulados, el 79,1% de los estudiantes y el 97,8% de los docentes de Santiago, el 95% de los docentes, 92% de estudiantes y 90% de titulados de Temuco. Igualmente, los mecanismos y sistemas de comunicación de la Carrera son evaluados positivamente por estudiantes, titulados y docentes (entre 80% y 91,3%)

Tamaño y composición de los Recursos Humanos

La dotación profesores es suficiente en número y tiene idoneidad para cumplir con la docencia de las asignaturas teóricas y prácticas. Los grados académicos que poseen, su experiencia profesional y las evaluaciones de los estudiantes reflejan su calidad. 45,83% de los docentes Fonoaudiólogos de Santiago tienen Grado de Magister en pedagogía universitaria. Otro 29,16% posee grado de Magister en áreas profesionalizantes o está en proceso de obtener el grado. En Temuco, 6 docentes (17,65%) son Magister, 4 en el área de Educación Universitaria y 2 con programas profesionalizantes.

En cuanto al número de docentes, existe diferencia en la cantidad entre ambas sedes (71 en Santiago y 34 en Temuco). Sin embargo, al parecer, ello guarda relación con el número de alumnos por sede. Existen diferencias en cuanto a la jerarquización. En Temuco solo hay profesores asistentes (8) e instructores

(23) y en Santiago están representadas las 4 categorías, las ya indicadas más titular y asociado.

El documento “Caracterización de Asignaturas” establece la relación docente/estudiante y refleja las modalidades mediante las cuales se imparte el plan de estudio y establece, además, una relación específica para la Escuela. Esta relación disminuye progresiva y significativamente según el avance por los bloques curriculares llegando a ser casi tutorial en el bloque profesional (1 docente/dos estudiantes).

El cuerpo docente es altamente valorado por los estudiantes. Aprecian su nivel de conocimientos especializados, su trascendencia y sus condiciones de relaciones interpersonales señalando que docentes y estudiantes desarrollan una comunicación personal cálida y positiva.

Políticas de gestión de los Recursos Humanos

El Reglamento de Jerarquización del Personal Académico establece los criterios y normativas para integrar a los académicos al cuerpo Académico Regular, Cuerpo Académico Adjunto y un Cuerpo Académico Especial. Su aplicación ha sido paulatina esperándose que en las próximas etapas se complete la jerarquización académica y su vinculación a la renta.

Los mecanismos con que cuenta la carrera para incorporar nuevos docentes están regulados y especifican las características deseables que ellos deben poseer, privilegiándose grado académico y experticia disciplinar.

El personal administrativo de la Carrera es adecuado y bien calificado. Es evaluado positivamente por todos los estamentos de la Carrera reconociéndose que facilita y potencia el trabajo académico de los profesores.

La Carrera tiene un mecanismo para evaluar desempeño docente consistente en la evaluación por los estudiantes aplicando la Encuesta de Satisfacción Docente y la Evaluación de Desempeño Docente efectuada por la Dirección de

Escuela, de carácter tripartito (evaluación de estudiantes, del profesor Coordinador del área y/o ciclo al que pertenece la asignatura y la evaluación del Director de Carrera). Los resultados son analizados cuantitativa y cualitativamente y son notificados a los responsables de asignatura.

Formación y desarrollo del cuerpo docente

La Carrera cuenta con un cuerpo docente de planta los que, adicionalmente, pueden servir cargos administrativos. Además, existe un grupo de profesores a honorarios.

La sede Santiago, cuenta con 71 profesores siendo 24 Fonoaudiólogos con contrato de jornada, equivalente a 15 jornadas completas. De ellos, el 45,83% tiene grado de magíster. La sede Temuco tiene 34 profesores. De ellos, 14 son Fonoaudiólogos con contrato de jornada, equivalente a 9 jornadas completas. De ellos, 17,65%, tienen grado de Magister.

El personal docente que se incorpora a la Carrera tiene la oportunidad y facilidades institucionales para perfeccionarse en el proceso de enseñanza como también en aspectos disciplinares.

En su mayoría, los docentes están vinculados al medio profesional ejerciendo en diversas áreas de la fonoaudiología, evidenciando garantía de pertinencia del trabajo docente con respecto a la realidad y características del campo profesional-laboral. Esa experiencia coadyuva a que los estudiantes tengan una visión más ajustada del campo real y de las posibilidades profesionales de desarrollo y empleabilidad

La Carrera aplica la política de perfeccionamiento docente propia de la Universidad, cuyo objetivo es reforzar la efectividad educativa. Existen instancias de inducción a la Universidad y al Currículum Mayor, que se ofrecen al inicio de cada semestre para docentes nuevos. También hay cursos para reforzar la planificación de asignatura, estrategias metodológicas, desarrollo

de competencias y estrategias de evaluación de los aprendizajes. Se suman cursos en Docencia Efectiva en Santiago y en Temuco que conducen al Diplomado en Docencia Efectiva (gratuito) y que se articula con el la Magíster en Pedagogía Universitaria (50% del arancel).

Infraestructura, Apoyo Técnico y Recursos para la Enseñanza

La Escuela prioriza los proyectos de inversión en Infraestructura y Equipamiento definiendo los recursos requeridos para sustentar el proyecto académico (Bibliografía, Laboratorios, Clínica Fonoaudiológica, material de apoyo y equipamiento en general para el uso de estudiantes y profesores. La dotación de recursos materiales es suficiente y adecuada para atender a los estudiantes. La calidad del equipamiento e instalaciones es muy apropiada para satisfacer las demandas de los estudiantes, disponiéndose de salas especializadas con dotación adecuada de equipamiento para la docencia teórico-práctica.

Las Bibliotecas de ambas Sedes están bien dotadas, cuentan con modalidad de préstamo de libros por mesón, con estanterías cerradas. Disponen de recursos digitales para el estudio y la investigación, tales como e-books, revistas electrónicas y bases de datos de información científica. Los estudiantes reciben capacitación para el uso de los recursos de biblioteca. Además, el sitio web de la biblioteca entrega detalles e información permanente.

Mecanismos para Reposición y Actualización

La Carrera está preocupada de la renovación de equipamiento, mejoramiento de las instalaciones y reposición de material bibliográfico y tiene cauces para ello. Se destaca que la Unidad dispone de equipamiento actualizado, comparable con los recursos habituales encontrados el mundo laboral. Ello es una fortaleza y garantía de calidad en la formación del estudiante.

FORTALEZAS DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN:

1. Las condiciones operativas de la escuela son claras y conocidas por los diferentes estamentos, contando con mecanismos de información y participación que responden a una cultura de servicio, dando respuesta a los requerimientos necesarios para un apropiado funcionamiento. El cuerpo reglamentario y normativo institucional y los mecanismos de regulación y control que ha diseñado le otorgan solidez en sus políticas organizacionales.
2. La unidad cuenta con un cuerpo directivo y académico calificado, con funciones claramente definidas y reconocido desempeño y prestigio por parte de autoridades, académicos y estudiantes. Está capacitado en Assessment por su acreditación internacional.
3. La carrera cuenta con los recursos suficientes para cumplir con sus objetivos, incluso para enfrentar imprevistos, sin que esto afecte el desarrollo del programa de estudios.
4. La carrera cuenta con un cuerpo docente comprometido, fidelizado, con capacidades e idoneidad para cumplir con a los requerimientos del programa de estudio.
5. La carrera tiene una política de perfeccionamiento en formación docente, con cursos de fácil acceso (e-learning) y otros conducentes a diplomado. Impulsa el perfeccionamiento flexibilizando liberación de horarios a sus docentes para asistir a perfeccionamiento disciplinar: congresos, cursos, seminarios. También apoya en la solicitud de requerimiento económico asistir al perfeccionamiento. La Vicerrectoría de Pregrado dispone de un fondo anual que favorece a académicos y estudiantes.
6. La carrera cuenta con recursos bibliográficos básicos en cantidad necesaria para cubrir las necesidades del plan de estudios.

7. En ambas sedes se cuenta con laboratorios dotados de equipamiento actualizado acorde a las necesidades de las asignaturas prácticas y comparables con los recursos habituales encontrados el mundo laboral.
8. La Escuela cuenta, en ambas sedes, con una Clínica Fonoaudiológica propia para la atención de pacientes y labores docente-asistenciales.
9. En ambas sedes se cuenta con campos clínicos acorde a las necesidades del programa, en las cuatro áreas disciplinarias declaradas.
10. La relación docente/estudiante es adecuada, disminuyendo significativamente con el avance curricular, llegando a ser casi tutorial en el bloque profesional (1 docente/2 estudiantes).

DEBILIDADES DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN:

1. Existen diferencias entre las sedes en la jerarquización docente. En Temuco, la mayoría de ellos son Instructores, a diferencia de Santiago donde tienen jerarquías superiores.
2. Los estudiantes refieren que la bibliografía relacionada con temáticas del área de educación se encuentra en otra sede.
3. Se implementó un Sistema de Aula Virtual como apoyo a la docencia presencial (AVA). Ello ha favorecido la comunicación entre profesores y estudiantes. Sin embargo, es subutilizada por algunos profesores quienes prefieren utilizar el correo electrónico con este fin.
4. La política de jerarquización docente no es de conocimiento de todos los profesores de la carrera.

C. DIMENSIÓN CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

Propósitos

La Unidad expresa sus propósitos de manera explícita y clara al definir su Misión y su Visión. Estas definiciones se alinean y están en consonancia con la Misión y Visión de la Facultad de Ciencias y la de la U. Mayor. Los propósitos declarados guardan relación con el sello distintivo que promueve la Universidad: “los estudiantes desarrollen una actitud de emprendimiento, innovación, liderazgo y respeto por la diversidad”. Del Informe se desprende que ello es notorio en los egresados, quienes se encuentran desempeñándose con éxito en el campo laboral, en todas las áreas de intervención fonoaudiológica, en servicios públicos y privados. Un número importante ejerce labores docentes y de dirección de Escuelas de Fonoaudiología. La calidad de la formación recibida se refleja en los altos índices de empleabilidad de la Carrera, 95% el 2011; 99,2% el 2013 y 91% el 2015.

Estudiantes y docentes de ambas sedes tienen una alta valoración de la misión y visión de la Carrera. Sobre el 80 % de los estudiantes y el 96% de los docentes declaran conocerlas y que son de conocimiento público. El 82% de los docentes de Temuco y el 97,8% de Santiago afirman que los propósitos y objetivos de la Carrera son coherentes con la misión y visión de la Universidad.

La Carrera conoce cabalmente el medio profesional en que ella se inserta, conocimiento que se mantiene actualizado por los profesores que, junto con impartir docencia se desempeñan en el campo profesional, de manera que continuamente realimentan hacia el ámbito académico las innovaciones y avances de la disciplina. Con ello y otras acciones propias de su organización interna, la Carrera mantiene información actualizada acerca del desarrollo de la disciplina.

La interacción entre empleadores, docentes y estudiantes no es muy fluida ni ocurre tempranamente. Generalmente este contacto se realiza en torno a la Práctica Profesional.

Evaluación del logro de los propósitos

La Carrera está consciente de los avances de su actividad de formación y conoce el grado en que está logrando sus propósitos. Tiene presente las fortalezas y debilidades del proceso académico y de los demás aspectos concernientes a la Carrera, como por ejemplo el grado de logro de las competencias del Plan de Estudios. La estrategia institucional de mejora continua (Assessment) proporciona cursos de acción y las vías de correcciones de las debilidades y aspectos a mejorar.

Integridad

Los propósitos y objetivos de la Carrera orientan las decisiones que se adoptan en la Unidad, permitiendo que las actividades que se emprenden proporcionen un resultado consistente y académicamente satisfactorio. Ha establecido una organización que genera las vías para el análisis académico y monitoreo constante del cumplimiento de los objetivos educativos declarados en su misión. Las decisiones que adopta la Carrera están basadas en información válida y confiable sobre las condiciones en que se desarrolla el Plan de Estudios y los aspectos administrativos asociados.

Existen procedimientos adecuados y conocidos para organizar y llevar a cabo los procesos relativos a toma de decisiones en los distintos niveles de operación.

La existencia de coordinadores de áreas disciplinarias y Coordinadores de Bloque permite articular los Resultados de Aprendizaje dentro de cada área. Los coordinadores de área son los encargados de dar cuenta del balance de las asignaturas que componen su área a los docentes respectivos. Los

coordinadores de Bloque reciben las inquietudes de docentes y estudiantes, dando respuesta a ellas directamente en los temas que son de su atribución. Finalmente, el Comité de Gestión Académica integra ambas instancias y, junto a la Dirección de Escuela, toma las decisiones definitivas de acuerdo a los resultados generales alcanzados por la unidad.

La información y su difusión

La información entregada a los potenciales estudiantes y postulantes a la Carrera es adecuada, completa y fidedigna con respecto a las características de los procesos académicos y de la formación. La institución lleva a cabo un proceso de difusión de Carreras planificado con suficiente anticipación. Por tanto, la Carrera tiene buena publicidad y difusión. Internamente, todos los estamentos conocen de manera clara y fidedigna los servicios de la unidad ya que la Carrera cuenta con un sistema de información apropiado, que permite acceder a estadísticas en cualquier ámbito y nivel de procesos.

Los reglamentos y normativas internas

Existe un cuerpo reglamentario de los derechos y deberes de académicos y estudiantes que regula el funcionamiento y los procesos propios de la gestión de la Institución y de la Carrera. Ellos están a disposición de la comunidad institucional y son comunicadas por diversos medios (sitio web, agenda del estudiante y otros). Todo esto es conocido por los académicos y alumnos. Estas normativas están sujetas a constante revisión.

Proceso de Autoevaluación

La existencia de mecanismos regulares de procesos de Assessment ha permitido que exista consenso entre los comités y Direcciones de Escuela de ambas sedes en el presente proceso de autoevaluación. Se ha contado con reportes e información completa, precisa y comparativa en el tiempo, como también con el diseño y aplicación de estudios específicos de procesos

académicos críticos como son “Evaluación Perfil de egreso, 2014”; “Estudio de empleabilidad titulados Escuela de Fonoaudiología 2013” y “Estudio Tributación a perfiles de egreso y mecanismos de Evaluación 2015”.

La coordinación del trabajo entre ambas sedes ha posibilitado generar un estudio integrado que rescata aspectos de la singularidad de cada sede pero que converge en una visión global y fundamentada de un mismo programa.

Directivos, docentes, estudiantes, egresados/titulados y empleadores participaron en las encuestas para el desarrollo del informe. Se recogió información desde todos los sectores y se completaron los cuestionarios de acuerdo con las recomendaciones y formularios de la Comisión Nacional de Acreditación. Sin embargo, se constata cierto desconocimiento y baja socialización del informe ya que, de los empleadores entrevistados durante la visita, de cinco sólo uno lo había conocido.

FORTALEZAS DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN:

1. La Misión y Visión de la Escuela declara y posibilita el establecimiento de propósitos y objetivos educativos alineados institucionalmente, coherentes con los perfiles de licenciatura y de egreso, a partir de los cuales se planifica, implementa y evalúa la actividad curricular y las iniciativas asociadas al desarrollo estratégico de la Unidad.
2. Los estudiantes refieren que sus inquietudes son escuchadas por la Dirección y profesores, existiendo voluntad para dar respuesta a ellas. Además, tienen acceso a mecanismos de orientación académica o tutorías cuando es necesario.
3. La carrera posee una malla curricular y planificación de asignatura consistentes con el perfil de egreso vigente. Los mecanismos de difusión de información relativa a la carrera, tanto para usuarios internos como externos, son adecuados y de buen nivel.

4. En la Escuela existen mecanismos y procedimientos establecidos y conocidos para promover y garantizar que la toma de decisiones se realice basada en criterios académicos. Los procesos de toma de decisiones y la accesibilidad de antecedentes académicos es reconocida por estudiantes y académicos.
5. La estrategia institucional de mejora continua (Assessment) es una buena herramienta para gestionar las correcciones de las debilidades y aspectos a mejorar, como también ha permitido el consenso entre ambas sedes en la gestión del informe de autoevaluación.
6. Ha habido avances importantes en el plan de mejora surgido del proceso de acreditación anterior que evidencia interés y compromiso por mantener políticas de aseguramiento de calidad. El actual plan de mejora ha sido consensuado entre ambas Direcciones. Define los aspectos a desarrollar, las acciones a realizar, establece plazos y presupuestos y define los indicadores respectivos.

DEBILIDADES DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN:

1. Falta el desarrollo de una política de comunicación sistemática con egresados y empleadores que permita retroalimentar el Perfil de Egreso de la Carrera. La comunicación con empleadores es una falencia que persiste desde el proceso anterior.

AVANCES EN EL PLAN DE MEJORA DEL PROCESO ANTERIOR

Se puede apreciar que ha habido avances importantes en prácticamente todas las observaciones hechas en el proceso de acreditación anterior quedando pendiente el desarrollo de una política de comunicación sistemática con egresados y empleadores y que es recogida en el plan de mejoras actual.

POR LO TANTO,

11. Analizados la totalidad de los antecedentes señalados previamente, el Consejo de Acreditación del área de Salud de la Agencia Acreditadora de Chile resuelve:

- a. Acreditar la Carrera de Fonoaudiología de la Universidad Mayor, que conduce al título de Fonoaudiólogo(a) y a los grados académicos de Bachiller en Ciencias Biomédicas de la Comunicación Humana y Licenciado(a) en Fonoaudiología, por un plazo de **6 años**, desde el 02 de febrero de 2017 hasta el **02 de febrero de 2023**.
- b. Detalle sedes, jornadas y modalidades:
 - Santiago; Diurna; Presencial
 - Temuco; Diurna; Presencial
- c. Que, en el plazo señalado, la Carrera de Fonoaudiología de la Universidad Mayor podrá someterse voluntariamente a un nuevo proceso de acreditación, en cuyo caso serán especialmente consideradas las observaciones transmitidas por este Consejo. Para tal efecto deberá presentar la documentación correspondiente al menos 90 días antes del vencimiento de esta acreditación.

La institución podrá reponer la decisión de acreditación adoptada por este Consejo, según los procedimientos de la Agencia.

La Carrera tendrá la responsabilidad de informar los cambios en su oferta académica, según lo estipulado en la Circular N° 20 de la Comisión Nacional de Acreditación.



ACREDITADORA DE CHILE
ACREDITACIÓN & CALIDAD

Heriberto Fernández Jaramillo

CONSEJERO ÁREA SALUD

AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.

Álvaro Vial Gaete

DIRECTOR EJECUTIVO

AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.