

**ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 530**

**CARRERA DE FONOAUDIOLÓGÍA**

**INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE**

**SEDES SANTIAGO (REPÚBLICA Y SAN JOAQUÍN), LA SERENA Y**

**TEMUCO**

**ENERO 2017**

## **ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 530**

### **Carrera de Fonoaudiología**

### **Instituto Profesional de Chile**

En la sesión del Consejo de Acreditación del área de Salud de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 26 de enero de 2017, 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 del Instituto Profesional de Chile 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 14 de marzo de 2013, 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 Informe de Autoevaluación de la Carrera de Fonoaudiología del Instituto Profesional de Chile, presentado con fecha 12 de agosto de 2016.

6. El Informe del Comité de Pares Evaluadores, realizado como consecuencia de la visita efectuada los días 14, 15, 16, 17 y 18 de noviembre de 2016 y enviado a la institución con fecha 07 de diciembre de 2016.
7. Los Comentarios de la Carrera, de fecha 26 de diciembre de 2016, en respuesta al Informe de Visita de los Pares Evaluadores de la Agencia Acreditadora de Chile.

## CONSIDERANDO

8. 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

**IPCHILE** se crea en 2004 con sedes en La Serena y Santiago-República. En 2006 es acreditado por CNAP, por 2 años, y nuevamente en 2008, por igual período. En este momento la Institución cuenta con 37 carreras, 12 TNS y 25 profesionales, con matrícula total de 14.000 alumnos.

La Institución tiene un crecimiento progresivo agregando sedes en Santiago, San Joaquín, Rancagua y luego Temuco. En 2015 es re-acreditada por la CNA por 4 años, en pre-grado y gestión institucional. En la actualidad, la Institución tiene 71 carreras, de las cuales 36 corresponden a TNS y 35 a profesionales, la matrícula total alcanza a 23.000 alumnos.

**La Escuela de Salud** del IPCHILE está a cargo de una directora, que tiene responsabilidad sobre 25 carreras en las 5 sedes de la Institución.

**La carrera de Fonoaudiología** está incorporada a la Escuela de Salud. Se crea en la sede Santiago-República en 2005, luego se expande a La Serena, a

Santiago-San Joaquín y finalmente a Temuco. La carrera tiene régimen diurno en 4 sedes y vespertino en 3 sedes, con lo que completa 7 programas. La carrera conduce al título profesional de Fonoaudiólogo.

La carrera es presencial y tiene en la actualidad una matrícula de 213 alumnos en 1° año y un total nacional de 968 alumnos. La carrera inicialmente se dictaba en forma anual durante 5 años y desde 2012 se dicta en 10 semestres. Hay alumnos en las dos modalidades. La carrera se presenta por 1° vez a proceso de acreditación.

#### **A. PERFIL DE EGRESO Y SUS RESULTADOS**

- Perfil de Egreso definido: “El egresado es un profesional que detecta, evalúa y diagnostica problemas de comunicación y la deglución. La Fonoaudiología entrega habilidades para seleccionar y aplicar técnicas de intervención de voz, lenguaje habla, audición y deglución. Los profesionales tienen como meta mejorar la calidad de vida del paciente, a través de habilidades intelectuales, procedimentales y actitudinales necesarias para el desempeño eficiente.”
- El perfil de egreso define un conjunto estructurado de desempeños profesionales y atributos personales que la Institución se compromete a potenciar en sus alumnos para alcanzar un nivel apropiado al término de su plan de estudios.
- El perfil de egreso se constituye en la respuesta educacional a los requerimientos identificados en el tipo de profesional requerido y, por tanto, en un compromiso institucional con la empleabilidad de sus titulados.
- El perfil de egreso declarado y socializado corresponde más bien a descripciones propias de la profesión y del profesional fonoaudiólogo.

- Existe coherencia entre los principios institucionales y los de la unidad académica.
- El perfil es validado cada cinco años, con la participación de docentes, egresados y empleadores. La última validación se realizó el 2013.
- La Carrera ha definido los objetivos y conocimientos que configuran el Perfil de Egreso esperado para sus estudiantes, cuyos contenidos son recibidos por los docentes y los alumnos a través de actividades de inducción. Sin embargo, se constata que en la comunidad interna es conocido en forma parcial. Para el medio externo está formulado en la página web del Instituto.
- Los propósitos están definidos en la formación de un profesional fonoaudiólogo: capacitado para desempeñarse en las áreas de voz, lenguaje, habla, audición y deglución; con conocimientos necesarios para la detección, evaluación y diagnóstico de problemas de comunicación y deglución; con potencialidad de aplicar técnicas de intervención y tratamiento en las distintas áreas de la especialidad; con capacidad para desempeñarse al interior de equipos multidisciplinarios de salud y/o educación.
- Existen múltiples mecanismos de evaluación del cumplimiento de propósitos, ejercidos por la carrera y la escuela.
- La unidad cuenta con un plan estratégico de desarrollo cuya última revisión fue en 2015.

### **Plan de Estudios**

- El Modelo pedagógico se sustenta en un enfoque constructivista que pone énfasis en metodologías de alto contenido práctico, para la integración entre la teoría y la práctica.

- El plan de estudios es consistente con el perfil de egreso definido.
- El diseño de los programas de estudio está orientado a tener una relación entre lo académico y el mundo del trabajo. La formación práctica de la carrera es fundamental y corresponde al 58% de las horas del plan de estudios.
- La actualización del plan de estudio es responsabilidad de la Escuela y cuenta con el apoyo de la Dirección de Desarrollo Curricular (DDC). La última revisión del plan de estudios se realizó en 2013.
- La última actualización del perfil de egreso se realizó el 2013, refrendando el perfil de egreso anterior y dando lugar al plan de estudio 2014, vigente actualmente. En esa oportunidad se llevó a cabo lo que se llamó “armonización curricular” entre los diferentes planes vigentes. Se realizó una consulta, diálogo y validación que incluyó a docentes, a empleadores y al campo laboral. De esta forma existen 3 planes de estudios vigentes actualmente. Los alumnos no tienen claridad sobre estas modificaciones y de cómo puede afectarles.
- El plan de estudios actual es congruente con los propósitos y objetivos de la carrera. Tiene 8 semestres teórico prácticos y 2 semestres de práctica laboral. Tiene 4560 horas cronológicas, lo que representa 28,5 horas semanales (año académico declarado de 32 semanas) y 4,75 horas diarias (lunes a sábado).
- En el plan de estudios se definen 4 tipos de asignaturas: Fundamentos, Bases Teóricas, Especialidad y de Integración. Cumplen un rol diferente, siendo las de Integración fundamentalmente práctica.
- Si bien se señala que los respectivos programas de asignaturas son similares en las jornadas diurna y vespertina, y en las diferentes sedes

de la carrera, durante la visita de los pares no se pudo comprobar esta homologación.

- Además, el régimen vespertino, para poder cumplir el plan de estudios, tiene una evidente sobrecarga horaria durante la semana, lo que hace suponer una compensación con alta actividad en los días sábado (horario declarado 8,30 a 18,45 hrs.).

### **Efectividad Proceso Enseñanza Aprendizaje**

- Para todas las sedes, con excepción de La Serena, se describe que existe régimen diurno y vespertino. Sin embargo, ninguna de las informaciones y datos proporcionados hacen referencia a esta dualidad.
- Las matriculas ofrecidas en todas las sedes son mayores al número de postulantes, de lo que se infiere que todos los postulantes son admitidos.
- En cada sede hay una unidad de registro académico que depende del Director Académico y que almacena la totalidad de información de alumnos y docentes, siendo ingresada al nivel central.
- Los mecanismos de evaluación aplicados a los estudiantes se rigen por “Evaluaciones Parciales”, “Evaluaciones Acumulativas” y “Examen Final”. Cabe señalar que las estrategias de evaluación no resultan ser las más efectivas, de acuerdo a lo declarado, ya que se evidencia mayoritariamente evaluaciones que miden aspectos más bien cognitivos, sin considerar la integración de saberes y desempeños complejos. Tal es el caso del examen de titulación escrito y en línea.
- No se aplican exámenes de homologación entre las diferentes sedes.
- Hay un Sistema de Gestión Integrado (SGI), donde existen los mecanismos para identificar los alumnos en posibilidad de riesgo académico. Allí se encuentran actualizados datos como porcentaje de asistencia, junto con el rendimiento académico, que le permite al Director

de carrera anticipar futuras deserciones y/o reprobaciones.

- Un predictor importante, además de notas, es la asistencia. Se requiere un mínimo de 70% de asistencia para asignaturas prácticas como teórico - prácticas.
- Es responsabilidad formal del director y del coordinador de carrera llevar a cabo el análisis acerca de la progresión académica del estudiante.
- Las asignaturas con mayor reprobación son anátomo-fisiología, histo-embriología, genética y procesos neuro-psicológicos. La carrera ofrece al alumno cursar nuevamente las asignaturas con mayor reprobación en períodos intersemestres de invierno y de verano.
- Incurrirán en causal de eliminación académica los alumnos que hubiesen reprobado en dos oportunidades una misma asignatura. Luego, existen dos niveles de apelación al director académico de sede y al vicerrector de sede.
- Entre las causas de deserción están los problemas económicos, personales o familiares, en un 68%. Luego, la situación académica, 52%. A continuación están los problemas de salud con 37,5%.
- Las tasas de retención presentan un descenso continuo e importante en los años sucesivos.
- Las tasas de egreso y de titulación son bajas, especialmente las de las primeras cohortes. La tasa de egreso promedio de siete cohortes en tres sedes desde 2008 a 2011 es 14,57%. La tasa de titulación promedio de siete cohortes de tres sedes entre 2008 y 2011 es 10,1%. El tiempo promedio de egreso es de seis años y el tiempo promedio de titulación es siete años.



### **Resultados del proceso formativo**

- El seguimiento de los egresados se realiza por intermedio de la “Dirección de servicios y financiamiento estudiantil”, quienes a informan en el portal laboral respecto de los diferentes trabajos ofrecidos para los egresados. Además la carrera en algunas sedes mantiene contacto por redes sociales como Facebook.
- La carrera describe que un número importante de egresados han continuado sus estudios en la licenciatura en fonoaudiología de la universidad UCINF. De esta manera, 64 egresados de la carrera se han inscrito en dicha licenciatura, en los últimos 2 años, lo que representa cerca del 33% de los egresados de la carrera de las cohortes 2005 a 2011. No existen más detalles sobre esta afirmación. Se supone que en ella, deberían estar incluidos los titulados de la tabla señalada más arriba.

### **Vinculación con el Medio**

- Existen diferentes sistemas de mantener contacto con los empleadores: por medio de la creación de convenios formales para la realización de prácticas pre clínicas y profesionales de los estudiantes; por intermedio del portal laboral institucional donde pueden ingresar sus propuestas de trabajos o prácticas para los egresados y titulados.
- El mayor vínculo se crea cuando los estudiantes realizan sus prácticas profesionales y muchos de ellos se quedan trabajando en las mismas instituciones o empresas que les han abierto las puertas para ello.
- No hay participación en investigación. En extensión las actividades son definidas como deportivo-cultural y social.
- La carrera impulsa escasas actividades de educación continua para los egresados de su institución.

## **FORTALEZAS**

1. Hay coherencia entre los principios institucionales y los de la unidad académica.
2. Existen propósitos definidos y declarados.
3. El plan de estudios refleja el perfil de egreso definido.
4. La unidad cuenta con un plan estratégico de desarrollo, cuya última revisión fue en 2015.

## **DEBILIDADES**

1. La definición del perfil de egreso corresponde a una descripción de la profesión y del profesional fonoaudiólogo.
2. La carrera se desarrolla en régimen diurno y vespertino en tres sedes. Sin embargo, el IAE no hace mención a esta dualidad y no aporta datos separados para ser evaluados.
3. Los problemas académicos son la principal causa de la deserción del 52% que afecta a la carrera.
4. Las tasas de retención son variables entre cohortes y sedes, y progresivamente descendentes.
5. Para los estudiantes no es claro el proceso de armonización curricular en las asignaturas que ya no están en la malla curricular.
6. La tasa de egreso acumulada a la fecha del IAE en 3 sedes es menor a 15%.
7. La tasa de titulación acumulada en la sede Santiago-Republica (la más antigua), entre 2005 y 2011 es muy baja. Entre estas fechas 162 alumnos se titularon, para una matrícula de 1320 alumnos del período, lo que revela una tasa promedio de 10.6%.

8. La unidad reconoce como necesario sistematizar el seguimiento a los egresados, reformular la educación continua a los titulados y ampliar la oferta de mecanismos que faciliten su inserción al campo laboral.

## **B. CONDICIONES DE OPERACIÓN**

### **Estructura Organizacional y Financiera**

- La Carrera cuenta con una estructura organizacional y administrativa eficiente y con mecanismos financieros que permiten garantizar la disponibilidad de recursos y la vigilancia administrativa de estos.
- El Instituto ejerce centralizadamente un adecuado control presupuestario, lo que garantiza su estabilidad y viabilidad administrativo - financiera, y cautela el desarrollo armónico de las sedes.
- La directora de Escuela de Salud tiene a su cargo 25 escuelas, en las 5 sedes de la Institución. La dirección de escuela es responsable de velar por el diseño, la homogeneidad y actualización de los planes y programas de estudio y los recursos y equipamiento requeridos para las actividades académicas, organiza y preside el consejo de escuela.
- El Consejo de Escuela, que dirige el Director de Escuela, y que está constituido por los Jefes de Carrera adscritos a la Escuela, se reúne 1 ó 2 veces al año en una jornada de planificación y análisis. El Consejo de Escuela es responsable de garantizar la calidad de la docencia impartida a través del diseño y perfeccionamiento de las mallas curriculares, de la supervisión del proceso de enseñanza aprendizaje y de evaluar los resultados obtenidos en todas las actividades docentes de las carreras.
- El Consejo de Sede es encabezado por el Director Académico y Directores de Carrera. Dentro de sus funciones están: desarrollo de

actividades académicas de la carrera, programación académica, coordinación docente y evaluación en general; además de aspectos operativos asociados a la carrera.

- El Consejo de Carrera-Sede está integrado por el Director de Carrera, el o los Coordinadores de Carrera, el Coordinador de Campos Clínicos de Sede, docentes de la carrera y tutores de campo clínico, se reúne en forma trimestral. Sus funciones son garantizar la calidad de la docencia y controlar las etapas del proceso enseñanza aprendizaje, con análisis de los resultados obtenidos.
- El Director de Carrera elabora, controla y ejecuta el presupuesto de su carrera. Cuenta con el apoyo del Jefe de Administración de la Sede.
- El cuerpo directivo tiene las calificaciones requeridas por la institución para desempeñar apropiadamente los cargos que desempeñan.

### **Recursos Humanos**

- El cuerpo académico está compuesto por 108 docentes, 76 en actividades intramuros y 32 en los campos clínicos.
- La información relativa al recurso humano es, a veces, contradictoria, como sucede con la sede Santiago-Republica, donde aparecen menos horas docentes.
- La evaluación del desempeño docente se realiza a través de los alumnos, por medio de una encuesta en aula, del director de carrera y por la autoevaluación.
- Los docentes de aula son contratados a honorarios y a plazo fijo. En tanto, los docentes de campos clínicos, trabajan a plazo fijo o indefinido. En el IP no hay carrera académica.

### **Formación docente**

- Se realizan 3 Jornadas de 8 horas cada. Se abordan las siguientes temáticas: Sello Institucional IPCHILE, Metodología de enseñanza y Metodología de Evaluación.
- Existe un programa de perfeccionamiento docente compuesto por cuatro diplomados: Diplomado en Atención a la Diversidad, Diplomado en Metodología, Diplomado en Mediación de Habilidades Sociales y Diplomado en Evaluación.
- Los mecanismos de participación académica están descritos como: reunión de inducción, consejos de carrera con reuniones de periodicidad flexible, administración de asignaturas y elaboración de examen de título.
- Los alumnos destacan que los académicos están insertos en el medio laboral, que son motivados, cercanos a ellos y con buena disposición a atender sus consultas por medios formales e informales.
- Se señala que existen espacios para que los docentes participen en actividades de apoyo al desarrollo curricular, realizando trabajos de mejora en los planes de estudio. Se agrega una larga lista de participaciones docentes, de las cuales solo 13 son de la Escuela de Salud, pero no se identifican los de la carrera.

### **Infraestructura y Recursos para la Enseñanza**

- La responsabilidad de planificar, adquirir, implementar y coordinar los recursos para la enseñanza recae en el Director de Carrera.
- Hay laboratorios de computación, de audiología y de voz en las 4 sedes. La carrera no tiene recursos propios de computación, pertenecen a la sede y los comparte con las demás carreras.

- Existen laboratorios de habilidades clínicas exclusivos para la carrera que varían entre 3 y 1 por cada sede.
- La biblioteca es compartida por varias carreras. La cobertura mínima de bibliografía oscila entre 30% en Santiago-Republica a 62% en Santiago-San Joaquín y el N° textos/N° de alumnos va de 1/50 en Santiago-Republica a 1/30 en Temuco. Hay cuatro computadores en la biblioteca de Santiago – República, es de 4 en Santiago-Republica, 2 en La Serena, 3 en Santiago-San Joaquín y 8 en Temuco.
- Existen campos clínicos que ofrecen cupos mensuales para practicas pre-clínica y profesional en todas las sedes.

### **Bienestar estudiantil**

- Hay múltiples becas que están descritas por sedes y por años.
- Existe el seguro escolar de atención de urgencias en el Servicio Público de Salud. Hay enfermería de urgencia solamente en sedes Santiago-Republica y Temuco.
- Algunas sedes tienen áreas recreativas menores para los alumnos.
- Hay cafetería en sedes de Santiago y La Serena. No hay en Temuco.

### **FORTALEZAS**

1. La unidad tiene una adecuada estructura organizacional, administrativa y de mecanismos financieros que permiten garantizar la disponibilidad de recursos.
2. El cuerpo directivo tiene las calificaciones requeridas por la Institución para desempeñar apropiadamente los cargos que desempeñan.
3. Existe una adecuada infraestructura y recursos para la enseñanza.

## **DEBILIDADES**

1. La información proporcionada en el IAE no entrega claridad sobre el N° total de horas docentes en las diferentes sedes, ni en los regímenes diurno o vespertino.
2. El N° de alumnos por jornada completa equivalente tiene una gran variabilidad en las dos sedes de Santiago reportadas, siendo muy alta en Santiago-Republica y adecuada en Santiago-San Joaquín. De las otras sedes no hay información.
3. El N° de textos por alumno es bajo.
4. No se observa un desarrollo sólido en el bienestar estudiantil.
5. Analizado el contexto general y los resultados del proceso docente, se puede señalar que existe un déficit de gestión académica.

## **C. CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN**

### **Propósitos**

- Hay propósitos declarados para la obtención de esta especificidad.
- La carrera conoce con claridad el medio profesional y mantiene información actualizada para el desarrollo de la profesión.
- El logro de los propósitos es monitoreado por el consejo de escuela, el consejo de carrera y por el director de escuela. Se usan indicadores e instrumentos verificables para este objetivo.

### **Integridad**

- Los propósitos y objetivos de la Carrera orientan las decisiones internas.

- Existen procedimientos adecuados y conocidos para tomar las decisiones.
- Existe información adecuada. Sin embargo, se observan dificultades en su difusión.
- Existe documentación escrita en el Reglamento Académico de deberes y derechos, tanto para docentes como alumnos. Estos también se describen en las charlas de inducción que se efectúan para ambos estamentos.
- Existe documentación escrita de las normas administrativas.

### **Proceso de Autoevaluación**

- El proceso se desarrolló de acuerdo a normas Institucionales con la formación de un comité ad hoc.
- Se reconoce la generación de espacios de reflexión y análisis entre las diferentes sedes. Hubo participación de directivos y docentes, pero se requiere de mayor participación futura de estudiantes y egresados.
- El informe de autoevaluación es extenso, repetitivo y poco analítico. Le falta prolijidad y, en ocasiones, carece de acuciosidad.
- En 3 sedes la carrera se dicta en régimen diurno y vespertino. Sin embargo, el IAE no hace referencia específica a esta situación y no aporta datos por separado como debería haber ocurrido.

### **FORTALEZAS**

1. El logro de los propósitos tiene instancias para su control y análisis.
2. Existe contacto permanente con el medio profesional a través de sus docentes.



3. Existe una adecuada reglamentación escrita académica y administrativa en la definición de derechos y deberes de docentes y de alumnos.

## DEBILIDADES

1. El IAE no detectó varias de las falencias descritas.
2. La información sobre horas docentes en las diferentes sedes muestra carencias importantes, que dificultan el análisis sobre los recursos humanos.
3. Falta información por separado de los regímenes diurno y vespertino de las diferentes sedes.
4. La vinculación con egresados y empleadores muestra deficiencias posibles de mejorar.

## POR LO TANTO,

9. Analizados la totalidad de los antecedentes señalados previamente, el Consejo de Acreditación del área de Salud de la Agencia Acreditadora de Chile resuelve:
  - a. **No Acreditar** la Carrera de Fonoaudiología del Instituto Profesional de Chile, que conduce al título de Fonoaudiólogo.
  - b. Detalle sedes, jornadas y modalidades:
    - República (Santiago); Diurna; Presencial
    - República (Santiago); Vespertina; Presencial
    - San Joaquín (Santiago); Diurna; Presencial
    - San Joaquín (Santiago); Vespertina; Presencial
    - La Serena; Diurna; Presencial

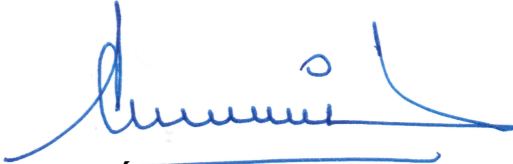
- Temuco; Diurna; Presencial
  - Temuco; Vespertina; Presencial
- c. Que transcurrido un plazo de dos años, la Carrera de Fonoaudiología del Instituto Profesional de Chile podrá someterse voluntariamente a un nuevo proceso de acreditación.

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



**Ernesto Ríos Larraín**

**CONSEJERO ÁREA SALUD  
AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.**



**Álvaro Vial Gaete**

**DIRECTOR EJECUTIVO  
AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.**