

**CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL LABORAL DE LOS AUDIÓLOGOS EGRESADOS
DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA PERIODO
COMPRENDIDO ENTRE EL 2012 Y EL 2016.**



IBEROAMERICANA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
P.J. No. 0428 del 28 de Enero 1982 - MEN | VIGILADA MINEDUCACIÓN

LISETH PAOLA CALDERON CAICEDO

SANDRA ESMERALDA LEMUS GARCÍA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN AUDIOLOGÍA

BOGOTÁ D.C
JUNIO DE 2017

**CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL LABORAL DE LOS AUDIÓLOGOS EGRESADOS
DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA PERIODO
COMPRENDIDO ENTRE EL 2012 Y EL 2016.**



IBEROAMERICANA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

P.J. No. 0428 del 28 de Enero 1982 - MEN | VIGILADA MINEDUCACIÓN

LISETH PAOLA CALDERON CAICEDO

SANDRA ESMERALDA LEMUS GARCÍA

**Trabajo de grado para obtener el título de
Especialista en Audiología**

Asesor: YENNY RODRIGUEZ HERNANDEZ

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN AUDIOLOGÍA**

BOGOTÁ D.C

JUNIO 2017

Contenido

<u>Introducción.....</u>	<u>8</u>
Justificación del problema	17
Formulación del problema	18
Objetivos de la investigación	19
General.....	19
Específicos	19
Marco teórico.....	20
Marco Conceptual	29
Marco Metodológico	32
Tipo de Investigación.....	32
Muestra	33
Instrumentos.....	33
Fases del estudio	34
Análisis de Resultados	36
Diseño y validación del instrumento de medición.....	36
Fase de revisión	36

Fase de validación por jueces	37
Fase de Pilotaje.....	40
Análisis y tabulación de datos	42
Perfil sociodemográfico	43
Discusión.....	72
Conclusiones.....	78
Referencias bibliográficas	82
Anexos	89

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución final de los ítems.....28

Tabla 2. Distribución de ítems que aportan al Registro Calificado.....29

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Distribución de la muestra según el ítem sexo	43
Ilustración 2 Distribución de la muestra según el lugar de residencia	44
Ilustración 3. Distribución de la muestra según el año de graduación	45
Ilustración 4 Distribución de la muestra según la cohorte.....	46
Ilustración 5. Nivel de formación académica	49
Ilustración 6. Diplomados o cursos en Audiología (5 últimos años).....	50
Ilustración 7. Tiempo de ubicación como especialista en Audiología	50
Ilustración 8. Empleabilidad actual	51
Ilustración 9. Distribución de la muestra según el número de SMLV	52
Ilustración 10. Áreas de trabajo que siente con mayor opción de empleo.....	52
Ilustración 11. Participación	54
Ilustración 12. Participación investigativa	55
Ilustración 13. Publicaciones/tipo de revista	56
Ilustración 14. Impacto social.	57
Ilustración 15. Nivel de satisfacción.....	57
Ilustración 16. Proceso de aprendizaje.....	58
Ilustración 17. Pertinencia del plan de estudios/exigencias laborales	59

Ilustración 18. Satisfacción líneas de investigación en el plan de estudios.	60
Ilustración 19. Equipos de laboratorios/ Prácticas Audiológicas	60
Ilustración 20. Instalaciones/Formación académica	61

Introducción

La educación en Colombia se ha transformado para adaptarse a las exigencias internacionales. Las propuestas planteadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y el Plan de Desarrollo 2014-2018 exigen a las instituciones de educación superior una modernización y transformación que les permita obtener un Registro Calificado lo cual implica un proceso de Autoevaluación que permita la revisión y la elaboración de ajustes a los programas académicos, a la metodología y estrategias pedagógicas, a la infraestructura, entre otros.

El Ministerio de Educación Nacional (MEN), bajo el Plan de Desarrollo Educativo 2002-2006, creó el Sistema de Aseguramiento de la Calidad para mejorar la educación bajo el principio de equidad, como respuesta a la proliferación de instituciones y programas de educación superior que surgieron desde la formulación de la Ley 30 de 1992.

El MEN (2016) convocó a la comunidad académica de la educación superior a reflexionar sobre las distintas condiciones de calidad contempladas en el Decreto 1295 de 2010 en relación con los requisitos para la obtención y renovación del Registro Calificado tanto de las instituciones como de los programas académicos a través de un proceso participativo e incluyente denominado Conversatorios sobre la Calidad de la Educación Superior. En este marco, los entes encargados de implementar y verificar los estándares de calidad requeridos para el proceso de renovación de Registro Calificado regido por la Ley 1188 de 2008 y el Decreto Reglamentario 1295 de 2010 son el MEN, Colciencias y el Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

En este contexto la Corporación Universitaria Iberoamericana, ha participado en procesos académicos para alcanzar estándares altos de calidad en la Especialización en Audiología y para ello sigue los lineamientos propuestos por el MEN lo que permite evidenciar el cumplimiento de los objetivos propuestos por el programa y garantizar su mejoramiento.

La presente investigación pretende apoyar la Especialización en Audiología en el proceso de Autoevaluación para la Renovación del Registro Calificado; propone recolectar las percepciones de los egresados del programa para identificar las fortalezas y los aspectos por mejorar en el factor 13 (empleabilidad, rol social, aportes investigativos entre otros) del Registro Calificado. Por eso aporta información sobre: a) el perfil sociodemográfico de los egresados, b) el perfil profesional, y b) el proceso de formación académica. Los resultados podrán ser usados por el programa para plantear posibles ajustes en función de la calidad de la especialización.

En relación con los antecedentes investigativos, la Corporación Universitaria Iberoamericana desde su primera promoción de Especialistas en Audiología hasta la actualidad ha llevado a cabo dos estudios con egresados. El primero fue un estudio de tipo descriptivo realizado por Prieto y Cuellar (2005) cuyo objetivo fue caracterizar las actividades laborales de los Audiólogos egresados de la universidad en el año 1992 (año de la primera promoción) hasta el 2005. Las autoras analizaron las características sociodemográficas y el perfil ocupacional de los egresados y concluyeron que las áreas de mayor empleabilidad eran Audiología Clínica y Pediátrica y las de menor desempeño eran la Rehabilitación Auditiva y la Investigación. En cuanto a las características sociodemográficas el 98.7% de los

egresados era de género femenino y Bogotá era la ciudad con mayor número de Audiólogos egresados que ejercían el rol.

Rubiano, Vargas, Moreno, Jiménez y Tavera (2012) desarrollaron una segunda investigación de tipo descriptivo con un método transversal cuyo objetivo fue identificar el perfil ocupacional de los Audiólogos egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana (CUI). Para esto recolectaron datos de las cohortes I a XXVII. En el estudio se elaboró la caracterización y elaboración del perfil ocupacional de 56 Audiólogos en aspectos relacionados con las características socio-demográficas, el área de desempeño, las funciones y condiciones laborales, y el perfil investigativo y de formación. Las autoras encontraron: a) el 95% de la muestra era de género femenino; b) el 42% de los usuarios del servicio era población adulta, el 33% era pediátrica; c) el área de mayor desempeño es el de Audiología Clínica Básica y Audífonos, y d) el 27% de la muestra ganaba entre 3 y 4 salarios mínimos y el 23% entre 4 y 5 salarios mínimos.

La Corporación Universitaria Iberoamericana también ha desarrollado ese tipo de investigaciones en otros programas de postgrados. Por ejemplo, López y Arévalo (2013) de la Especialización en Fisioterapia en Cuidado Crítico, de la Facultad de Ciencias de la Salud caracterizaron algunas variables demográficas y la situación laboral de los egresados de este programa; realizaron un estudio de tipo descriptivo prospectivo que contó con una muestra de 277 egresados; diseñaron y validaron una encuesta para analizar aspectos socio-demográficos, tipo de contratación, campos de acción de desempeño, necesidades en educación continuada, pertinencia de las temáticas ofrecidas en los diferentes módulos académicos, participación en los procesos de investigación institucional, y tipo de vinculación de los egresados con la institución universitaria una vez reciben el título de especialistas. Las autoras

encontraron: a) el 92.2% de los egresados eran profesionales activos, b) el rol de mayor desempeño laboral era el asistencial, b) el tema más trabajado era el de atención en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), y c) el 78,5% consideró que los módulos académicos respondían a las necesidades del grupo y cumplían con sus expectativas.

Otras instituciones universitarias también se han interesado en este tema. Por ejemplo, Hernández y Burbano (2015) de la Especialización en Salud Pública de la Universidad San Juan de Pasto realizaron una caracterización demográfica de los egresados y analizaron el mecanismo de sistematización y eficacia de las bases de datos que se usaba para acceder a los datos de esta población. Los autores encontraron que el 90% de las variables de contacto (dirección y teléfono de residencia, celular, correo electrónico, dirección y teléfono de la oficina) no eran confiables; concluyeron que esta situación dificultaba el contacto efectivo con los egresados especialmente de la especialización; y recomendaron trabajar en el mejoramiento de la calidad de los datos registrados y extender este estudio a los demás programas de postgrado.

La Pontificia Universidad Javeriana desarrolló en el 2014 un estudio para conocer el grado de satisfacción de los estudiantes y egresados de los programas de postgrado; aplicó encuestas de satisfacción en cada uno de los factores que se contemplan en la Acreditación Institucional; evaluó la gestión y planteó estrategias de mejoramiento para los diferentes programas académicos. La investigación concluyó: a) un gran número de estudiantes de posgrado habían sido estudiantes de pregrado en la misma institución, b) la mayoría de los especialistas y maestrantes eran mujeres; c) un gran porcentaje de doctorandos eran hombres; d) los estudiantes del programa de la especialización y maestría eran solteros, e) el nivel

de estudios más alto de los padres era el universitario, y e) los ahorros personales y los préstamos fueron las formas de financiación más frecuentes. Entre las razones que argumentaron los egresados para elegir un programa de postgrado se encontraron: el deseo de ascenso laboral, el mejoramiento en el salario, y el desarrollo de habilidades en el área de conocimiento u ocupación específica. En cuanto al currículo, los planes de estudio, el desarrollo de habilidades investigativas y la formación de los docentes, los estudiantes reportaron un alto nivel de satisfacción.

Sánchez, Carvajal, Herrera y Pérez (2015) realizaron un estudio para caracterizar la percepción de los estudiantes de pregrado y postgrado de la Universidad Sergio Arboleda (sede Santa Martha) frente a los servicios y actividades que ofrece la institución para promover el bienestar de la comunidad académica. Los resultados mostraron que el 71,70% de los estudiantes de pregrado de los programas de Contaduría Pública, Comunicación Social, Periodismo y Administración de Empresas manifestaron una satisfacción general. Los mejores puntajes estaban relacionados con el trato y la atención en las secretarías, el personal administrativo, y el Área de Deportes; los puntajes más bajos fueron la efectividad del Departamento de Comunicación y Protocolo, del Departamento de Idiomas, del Servicio de Matrícula Académica e Internacionalización.

En el postgrado el 80,79% de los estudiantes de la Maestría en Derecho, Comunicación Estratégica y Derecho Administrativo manifestó estar satisfecho con los programas de formación; las calificaciones más altas estuvieron en la Unidad de Seguimiento Académico y Psicológico, el Departamento de Idiomas, el Servicio de Cafetería y Proyección Social; las áreas Espiritual, de Comunicación y Protocolo

disminuyeron el grado de satisfacción en relación con los puntajes alcanzados el año inmediatamente anterior.

Sánchez, Carvajal, Herrera y Pérez (2015) concluyeron que era importante: mejorar la vinculación y el compromiso de los estudiantes y de los profesores en proyectos sociales y empresariales; garantizar el servicio prestado por el Área de Comunicaciones y Protocolo, c) fortalecer el Departamento de Idiomas a partir de una mejor remuneración y mayor estabilidad para los docentes, y de una mejor calidad en la atención a estudiantes, y d) continuar con la política del buen trato de las secretarías y del personal administrativo.

En cuanto a las investigaciones centradas en las percepciones de los egresados, Candelas, Gurruchanga, Mejías y Flórez (2013) realizaron en la Universidad Federal de Santa Catarina (Brasil) un estudio para medir el grado de satisfacción estudiantil. Los autores adaptaron un instrumento empleado en el contexto empresarial y concluyeron que este tenía un enfoque sistémico, sistemático, un carácter dinámico y multidimensional que hacía posible su uso en otros contextos.

En España, la Universidad de Murcia (2008) aplicó una encuesta para identificar el grado de satisfacción de los egresados en cuanto a los Servicios de Gestión y Perspectivas Profesionales. En la primera variable, el estudio encontró un buen nivel de satisfacción en los sistemas de información y acceso, en la facilidad para realizar el trámite de solicitud del título, en la atención prestada por el personal

de Secretaria, en la resolución de consultas personales, en la gestión de la documentación académica y el acceso al expediente académico.

La Universidad Autónoma de Nayarit (UAN, 2011) desarrolló una investigación con 960 estudiantes para medir el grado de satisfacción frente al programa de licenciatura. Los resultados describieron los aspectos relacionados con el nivel de importancia de la formación académica, el grado de satisfacción, la metodología utilizada, la infraestructura de apoyo disponible y el desempeño del profesor y del educando. En las conclusiones se evidenció que era difícil medir la satisfacción de los estudiantes debido a la complejidad del concepto y a los diferentes factores con los que se encuentra relacionados (estilo de vida, las expectativas de futuro, los valores del individuo).

Como se ha evidenciado en los párrafos anteriores son varios los estudios que se han centrado en medir el grado de satisfacción de los egresados y la importancia que tienen en los procesos de mejoramiento de las instituciones universitarias. A continuación se hace necesario reflexionar sobre el concepto de calidad educativa.

Para Hernández, Baudelio, Ortegarios, Martínez, y Rubio (2010) hablar de calidad implica tener en cuenta los procesos de evaluación pues los dos se encuentran muy relacionados. La calidad educativa incluye varias dimensiones, la primera es la eficacia (los alumnos realmente aprenden lo que se supone deben aprender); la segunda se refiere a lo que se aprende en el sistema y su pertinencia en términos individuales y sociales; y la tercera hace alusión a los procesos y medios

que el sistema brinda a los estudiantes para el desarrollo de su experiencia educativa (p.36). En este contexto según los autores el proceso de Autoevaluación desempeña un papel muy importante.

Marchesi y Martín (1998) coinciden en afirmar que la evaluación del nivel de satisfacción de los estudiantes es un factor importante en la calidad; consideran que “uno de los indicadores más válidos para medir el grado de calidad de la enseñanza tiene que ver con el grado de satisfacción de las personas que están vinculadas al proceso educativo” (p.37).

La calidad de la educación se puede medir a partir de la revisión de una serie de condiciones que permiten acceder a un Registro Calificado, y de la implementación de acciones de mejoramiento de los distintos programas académicos. El Registro Calificado es un requisito que permite evidenciar el cumplimiento de los propósitos planteados en la creación de programas, la existencia de las condiciones adecuadas para su desarrollo, así como el mejoramiento y la madurez de los programas académicos en un período de siete años; es de cumplimiento obligatorio establecido en el Decreto 1295 de 2010; busca que las entidades educativas realicen análisis y contrastación de sus programas y profesionales y examinen cómo se responde a las expectativas sociales.

Según la propuesta del MEN (2013) la primera valoración del proceso de formación lo adelanta la propia institución; posterior son los pares académicos y los miembros de las salas de la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CONACES quienes realizan la evaluación

externa. Una de las condiciones de calidad que se analiza es la de los egresados la cual comprende “el desarrollo de una estrategia de seguimiento de corto y largo plazo a egresados, que permite conocer y valorar su desempeño y el impacto social del programa, así como estimular el intercambio de experiencias académicas e investigativas.” La información que brindan los egresados permite evaluar el impacto social de los programas de educación superior, pues gracias a ella, a las experiencias, al proceso de formación recibida y a las cualidades de las Instituciones de Educación Superior (IES) se puede valorar la calidad y la pertinencia de los programas y de las instituciones y su impacto en el medio (Jaramillo, 2006).

Justificación del problema

La Especialización en Audiología de la Corporación Universitaria Iberoamericana está próxima a iniciar el proceso de Renovación del Registro Calificado. La actual investigación busca contribuir al mismo a través de la descripción del perfil sociodemográfico y profesional, y del nivel de satisfacción de los egresados de los últimos años (2012-I, 2016-II): El proyecto pretende aportar información al proceso de Acreditación para responder a las exigencias del Ministerio de Educación Nacional, Colciencias y el Consejo Nacional de Acreditación y brindar altos niveles de calidad en la educación post-gradual.

Fernández y Rodríguez (2014) refieren que los estudios de seguimiento a los egresados son una herramienta para la evaluación de los posgrados y permiten verificar, comparar y ponderar el logro de los objetivos del programa y el desarrollo y perfil del egresado en el ámbito laboral, su pertinencia, los procesos de investigación y el desarrollo tecnológico (p.13).

La investigación que se plantea permite apoyar la calidad educativa del programa de especialización de la Corporación Universitaria Iberoamericana a partir de la construcción de un instrumento que garantice la confiabilidad de los datos para el análisis de las percepciones de los egresados, el nivel de satisfacción de su proceso de formación académica, del perfil de empleabilidad, del perfil sociodemográfico, de las habilidades investigativas, y la proyección social; y facilitará la identificación de fortalezas y aspectos por mejorar en la formación académica para las nuevas cohortes lo cual garantizará la calidad del programa y la proyección de su rol social. El proyecto también permite dar continuidad al estudio realizado en el año 2012.

Se hace indispensable la realización de este proyecto dentro de la institución, pues aportará al mejoramiento del programa académico de la Especialización en Audiología, de manera tal que contribuya a la formación de alta calidad de los estudiantes y para el campo laboral de los egresados. Además, aportará información de gran valor y utilidad para el proceso de autoevaluación del programa en la renovación del Registro Calificado.

Formulación del problema

En cumplimiento de los propósitos expuestos, la investigación plantea como pregunta general ¿cuál es el perfil laboral, las condiciones sociodemográficas y el nivel de satisfacción de los Audiólogos egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana desde el año 2012-I al 2016- II y cómo aporta esta investigación al proceso de Autoevaluación en la Renovación del Registro Calificado?, y como preguntas específicas: a) ¿cuáles son las características sociodemográficas de los egresados de la Especialización en Audiología, desde las dimensiones de identificación, vinculación laboral, grupo étnico, y área de trabajo?; b) ¿cuál es el perfil laboral de los egresados de la Especialización en Audiología de las cohortes XXX a la XXXVIII?; c) ¿cuáles son las percepciones que tienen los egresados de la Especialización de Audiología, frente a su formación académica e investigativa en el ámbito laboral?

Objetivos de la investigación

General

Caracterizar el perfil laboral y las condiciones sociodemográficas de los Audiólogos egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana desde el año 2012-I al 2016-II, con el fin de aportar con el proceso de Autoevaluación en la Renovación de Registro Calificado.

Específicos

Identificar las características sociodemográficas de los egresados de la Especialización en Audiología, desde las dimensiones de identificación, vinculación laboral, grupo etario y área de trabajo.

Determinar el perfil laboral de los egresados de la Especialización en Audiología de las cohortes XXX a la XXXVIII.

Describir las percepciones que tienen los egresados de la Especialización en Audiología, frente a su formación académica e investigativa en el ámbito laboral.

Marco teórico

Para tener claridad sobre los conceptos que se abordan en la presente investigación y las teorías que sirven como base del estudio, a continuación se exponen el marco teórico y conceptual.

Los egresados según el MEN (2013) son una parte integral de la comunidad de un programa académico pues son fuente de valiosa información y de apoyo para la actualización de contenidos académicos; constituyen el principal fruto de la Educación Superior, y le permiten a la institución proyectarse en la sociedad; gracias a ellos se valora la pertinencia laboral y el impacto social de su formación; las instituciones universitarias se enriquecen con sus aportes los cuales le permiten hacer ajustes a los perfiles profesionales, actualizar el currículo y articularse a las necesidades del sector laboral y profesional, entre otros.

Al respecto el Observatorio Laboral para la Educación (2013) afirma que los estudios de seguimiento a los egresados permiten analizar la relación entre las competencias adquiridas con la Educación Superior y las requeridas por los empleadores para poder comprender los procesos de transición al mercado laboral. Esto permite mejorar la oferta educativa en términos de pertinencia, y facilitarle a los egresados acceder a mejores oportunidades de trabajo.

Arévalo y López (2013) afirman que para una institución sus egresados se convierten en una proyección de ella en el medio, sus acciones y su desempeño profesional están determinados por la formación académica y ética recibida (p.4). Por eso las instituciones deben trabajar con sus egresados para mejorar la

adaptación al contexto laboral y el desempeño en los diferentes escenarios de desempeño. Los egresados se convierten en un puente entre la institución y el sector productivo; y posibilitan entablar relaciones tanto comerciales como académicas para enriquecer los aspectos misionales, la docencia y la investigación.

El presente estudio busca caracterizar el perfil laboral y sociodemográfico de los egresados de la Especialización en Audiología e identificar sus percepciones frente al programa curricular. En este marco teórico se va a presentar información relacionada con el marco histórico de la Audiología, la normatividad internacional y nacional, la calidad educativa en los postgrados del área de la salud y el quehacer propio del profesional en ejercicio. En primera instancia se nombrarán los principales acontecimientos relacionados con los inicios de la Audiología; seguido a esto, las funciones y campos de acción de la especialización determinadas por las asociaciones nacionales e internacionales, y finalmente, se mencionará las normas y políticas que influyen en los aspectos académicos post-graduales.

En relación con la evolución de la Audiología, el término empieza a utilizarse con mayor fuerza al finalizar la Segunda Guerra Mundial cuando se creó en Estados Unidos la Administración de Veteranos a la que acudieron miles de soldados con traumas acústicos por armas de fuego. La profesión surgió de la necesidad de resolver los problemas auditivos; el otólogo Norton Canfield y el doctor Raymond Carhart acuñaron el término “Audiología” en 1946 (Berruecos, 2016, pág.36).

En 1988 se funda la Academia Americana de Audiología más conocida como AAA por iniciativa del doctor James Jerger del Colegio Baylor de Medicina en

Houston (Texas) con el propósito de establecer una organización nacional independiente, dirigida por y para los Audiólogos. Se organizó un Comité Asesor para elegir a los funcionarios, adoptar estatutos, establecer los requisitos de afiliación y establecer una oficina nacional. El doctor Jerger fue elegido como primer presidente y la Carta de Constitución de la Academia fue presentada en Nashville (Tennessee), en junio de 1988. La primera Convención Nacional de la Academia se llevó a cabo en Kiawah (Islandia) en abril de 1989 a la cual asistieron 600 profesionales en el área.

Según la AAA (2016) la academia cuenta con más de 12.000 miembros activos que se dedican a proporcionar servicios de atención auditiva de calidad mediante el desarrollo profesional, la educación, la investigación, y el aumento de la conciencia pública sobre la audición y trastornos del equilibrio.

Otra institución importante es la Asociación Americana del Habla, Lenguaje y Audición (ASHA) fundada en 1925, encargada de regular la profesión de Audiología y dictaminar la práctica y el código ético en el quehacer profesional. A continuación se nombran los aspectos referidos a los campos de acción y las actividades propias de la profesión, así como la normatividad que rige los aspectos académicos.

La ASHA afirma que la práctica en Audiología se define a partir de las siguientes funciones: evaluación, diagnóstico, manejo e interpretación de resultados de pruebas relacionadas con los desórdenes de la audición humana, el equilibrio y otros sistemas neurales. Las actividades propias de la profesión son: a) ejecución de examen otoscopio y manejo del canal auditivo externo para extracción de cera con el

fin de evaluar la audición o equilibrio; b) toma de impresiones del oído; c) adaptación de protección auditiva o dispositivos protésicos y monitoreo del uso continuo de audífonos; d) evaluación y manejo de niños y adultos con desórdenes de procesamiento auditivo central; e) supervisión y puesta en marcha de programas de tamizaje auditivo para recién nacidos; f) medida e interpretación de potenciales evocados sensoriales y motores, electromiografía y otras pruebas electrodiagnósticas para pronóstico de monitores neurofisiológico intraoperativo y evaluación de nervios craneales; g) cuidado de la audición a través de la selección, evaluación, adaptación, facilitación del ajuste y oferta de dispositivos protésicos para pérdida auditiva, incluyendo audífonos, ayudas sensoriales, dispositivos asistidos para la audición y sistemas de alerta; h) evaluación de la elegibilidad de las personas con pérdida auditiva para implante coclear y la adaptación, programación y rehabilitación; i) suministro de rehabilitación audiológica incluyendo lectura del habla, manejo de la comunicación, desarrollo del lenguaje, desarrollo de habilidades auditivas y consejería para el ajuste psicosocial de la pérdida auditiva, dirigida a personas con pérdida auditiva, sus familias y cuidadores; j) consultoría con educadores como miembros de grupos interdisciplinarios en relación con el manejo de la comunicación, las implicaciones educativas de las pérdidas auditivas, la planeación educativa, la acústica del salón de clase y sistemas de amplificación de espacios grandes para niños con pérdida auditiva y, k) prevención de la pérdida auditiva y conservación de la función de la audición a través del diseño (ASHA, 2016).

En relación con el ámbito nacional, la Corporación Universitaria Iberoamericana gradúo su primera promoción de Especialistas en Audiología en 1992 y desde entonces ha otorgado el grado a 38 cohortes, lo que la ha llevado a convertirse en pionera de la especialización en Colombia. La primera cohorte decidió conformar la Asociación Colombiana de Audiología ASOAUDIO que oficia como

Asociación Académica y Científica y busca que sus socios estén en continua actualización. Dentro de sus objetivos están: a) velar por los altos niveles en los estándares profesionales para quienes proveen servicios de Audiología; b) servir de autoridad y recurso para otras asociaciones a nivel nacional; c) abogar por los profesionales de Audiología en las áreas: asistencial, investigativa, educativa y comunitaria, en su ejercicio diario y en relación con los usuarios, y d) promover oportunidades para la participación completa y equitativa de sus miembros en todas las actividades concernientes a la Audiología (Segura et al., 2014).

Después de hacer mención de las actividades referentes a la Audiología se nombrarán las principales entidades internacionales y nacionales y su participación en las políticas educativas de las universidades, dentro de la búsqueda común de una educación de alta calidad.

Colombia (2013) participa como miembro activo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y se compromete a normalizar a nivel internacional estándares de calidad en muchos temas. Esta organización fue fundada en 1961, agrupa 34 países del mundo y su misión es: a) medir la productividad y los flujos globales del comercio e inversión; b) analizar y compartir datos para realizar pronósticos de tendencias y, c) fijar estándares internacionales dentro de un amplio rango de temas de políticas pública. Su característica particular de fijar estándares ha hecho que las instituciones educativas colombianas sean evaluadas bajo los parámetros internacionales de calidad que se basan en gran medida en la producción de conocimiento categorizado y medido principalmente por la publicación de artículos en revistas indexadas (OCDE, 2016).

Otro organismo internacional de importancia que vela por la calidad de la educación es la Organización de la Naciones Unidas (ONU). Dos de sus propósitos fundamentales son: a) realizar y fomentar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural y humanitario y, b) desarrollar y estimular el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, y solucionar problemas de carácter político, económico y social. En virtud de los mismos estimula, regula, colabora con la educación y genera políticas que sirven a las instituciones colombianas para su propia formulación (ONU, 2016)

La ONU crea la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) cuya misión es asumir un liderazgo internacional en la creación de sociedades del aprendizaje que permitan generar oportunidades de educación a toda la población; entregar conocimientos especializados y fomentar la creación de alianzas encaminadas a fortalecer el liderazgo y la capacidad nacional para ofrecer una educación de calidad para todos. La UNESCO (2016) facilita el desarrollo de alianzas y contribuye a monitorear el avance de la educación, en particular a través de su publicación de un informe mundial de seguimiento que registra los logros materializados por los países y la comunidad internacional en la consecución de los “Objetivos de la Educación para Todos”.

Otra de las entidades internacionales es la Organización de los Estados Americanos (OEA) que tiene como pilares la democracia, los derechos humanos, la seguridad y el desarrollo; promueve por medio de la acción cooperativa el desarrollo económico, social y cultural; entre sus propósitos está fortalecer la educación como fundamento para el desarrollo. Según esta organización una buena educación es un componente vital necesario para fomentar el desarrollo económico, la equidad social y la seguridad en cualquier sociedad democrática. La OEA (2016) colabora con los

Estados miembros para garantizar una educación de calidad; coordina una variedad de programas educativos en muchos países del hemisferio, y ofrece becas a hombres y mujeres jóvenes para promover mayores oportunidades. Organización de los Estados Americanos.

En Colombia el Ministerio de Educación Nacional y Colciencias acogen las políticas de las entidades mencionadas en los párrafos anteriores especialmente las de la OCDE, y solicitan a las universidades e instituciones universitarias nacionales requisitos particulares para los Registros Calificados y las cualificaciones de alta calidad en la educación.

Colombia se apropia de los lineamientos que justifican la necesidad de incluir la investigación como parte fundamental de la Educación Superior. En este contexto son múltiples las instituciones que incentivan el desarrollo de proyectos investigativos. Entre ellas se encuentran el Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología «Francisco José de Caldas», (COLCIENCIAS); el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología; la Constitución Colombiana de 1991, la Ley de Educación Superior - Ley 115 de 1994, el documento de la Misión de los Sabios de 1994 y el Sistema de Acreditación del Consejo Nacional de Acreditación.

Para mejorar la calidad de la educación en el país, el Estado Colombiano planteo una serie de políticas públicas integradas al Plan de Desarrollo 2014–2018 y generó directrices institucionales en cabeza del Ministerio de Educación, de Colciencias y de la Comisión Nacional de Acreditación; fija estándares

internacionales para la medición de la calidad investigativa de las instituciones universitarias y universidades en el país.

Por ejemplo, la Ley 1188 de 2008 que regula el Registro Calificado de programas de Educación Superior, las recomendaciones de los Foros de Educación Superior organizados por Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN); el Consejo Nacional de Acreditación con los nuevos lineamientos para la acreditación internacional, en su artículo 8 (factor proceso de Autoevaluación y Autorregulación) establece que una institución de alta calidad debe tener la "capacidad de planear su desarrollo y autoevaluarse, de manera sistemática y permanente, generando planes de mejoramiento continuo que impacte en las decisiones institucionales en todos sus niveles y ámbitos de influencia, haciendo posible su autorregulación como máximo referente de la autonomía institucional" (CNA, 2016, p.1).

El Observatorio Laboral para la Educación es un sistema de Información que brinda herramientas para analizar la pertinencia de la educación a partir del seguimiento a los graduados y su empleabilidad en el mercado laboral, contribuyendo de esta forma al mejoramiento de la calidad y de la pertinencia de los programas académicos ofrecidos. (MEN, 2010).

Es importante resaltar que la normativa internacional de la cual se deriva a su vez la nacional plantea dos aspectos que se consideran importantes para justificar el presente trabajo: a) las instituciones de Educación Superior tomarán como indicadores de calidad los estándares de la comunidad científica internacional, y b) las instituciones universitarias y las universidades deberán transformarse para no ser

solamente buenas transmisoras de conocimiento, sino también para producir nuevos saberes. De allí la importancia la realizar investigaciones que den cuenta de los procesos académicos e investigativos que se adelantan en ellas a través de las percepciones de sus egresados (factor 13 del Registro Calificado).

Marco Conceptual

Para efectos del estudio a continuación se definen los siguientes conceptos.

Demografía. Para la ONU (2016) es “la ciencia que estudia las poblaciones humanas, su dimensión, su estructura, su evolución y sus características generales”. La Asociación Académica de la Lengua Española (2016) afirma que la Sociología es la ciencia social por excelencia que se ocupa del estudio de las relaciones entre los individuos y las leyes que las regulan en el marco de las sociedades humanas. Por ende se puede inferir que el término de sociodemográfico se refiere al estudio estadístico descriptivo de las poblaciones humanas que mide su dimensión, su estructura, su evolución y sus características generales.

Perfil laboral. La Armada Argentina (s.f.) lo define como la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo. En la actual investigación este contempla seis dimensiones: identificación, vinculación laboral, área de trabajo, grupo etario, formación académica e investigación. La primera se refiere a la información que permite reconocer potencialmente a un individuo específico. La segunda, la vinculación laboral, es según Álvarez (2014) “el proceso mediante el cual se reclutan, seleccionan e ingresan personas a una organización, mediante determinadas técnicas o fases”. El Artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que la vinculación laboral puede ser por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o por el tiempo que se emplee para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El área de trabajo según el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, (2012) es “el campo de actividad laboral

definido por el tipo y naturaleza de trabajo que es desarrollado”. El grupo etario se refiere a la edad y a la pertenencia a una etapa específica del ciclo vital humano (Secretaría de cultura, Recreación y Deporte, 2016). La quinta dimensión, la formación académica, según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia M.E.N (2016) se entendida como el conjunto de conocimientos y habilidades que se adquieren por medio de un proceso de educación formal. La última dimensión, la investigación es el término aplicado a un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno (Hernández, Fernández y Baptista, 2016).

Perfil de los Egresados. Según Miranda (2015) éste se define como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que se espera que el estudiante adquiriera luego de haber cursado el plan de estudios; contempla las instancias evolutivas como condición necesaria para su egreso y titulación las cuales permiten un desempeño profesional o técnico competente (pág.4).

Percepción de los egresados. Según Pérez y Gardey (2012) es la noción que describe la acción como la consecuencia de percibir, es decir, de tener la capacidad para recibir mediante los sentidos las imágenes, impresiones o sensaciones externas, o comprender y conocer algo.

Se asume como egresado el fruto de la educación superior; gracias a su desempeño la institución puede identificar el impacto social y la pertinencia laboral de cada una de las profesiones, actualiza el currículo, ajusta los perfiles, y se articula con las necesidades de la sociedad (Escobar, y et.al (2013). Según la Renovación

del Registro Calificado incluye la vinculación de los egresados a la educación continuada, la empleabilidad y el desempeño, las redes y asociaciones a las cuales pertenecen, la producción científica, y el impacto social.

Marco Metodológico

Tipo de Investigación

Grinnell (1997) citado por Hernández, Fernández y Batista (2010) define enfoque como todos los procesos cuidadosos, metódicos y empíricos que generan conocimiento los cuales pueden ser cuantitativos y cualitativos.

En un estudio con enfoque cualitativo la recolección de datos se hace sin medición numérica; las preguntas de investigación son interpretadas; el investigador busca comprender la perspectiva de los participantes acerca de los fenómenos que los rodea; el estudio profundiza en las experiencias, perspectivas, opiniones y significados de los participantes. Es decir, en la forma como ellos perciben subjetivamente su realidad. Su alcance puede ser descriptivo ya que mide, evalúa o recolecta datos sobre diferentes aspectos, dimensiones o componentes del objeto a estudiar (Hernández, Fernández y Batista; 2010).

Para el caso específico de esta investigación, el estudio tiene un enfoque cualitativo, que se fundamenta en la recolección de datos, conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones y vivencias de experiencias manifestadas por los participantes. Una de las herramientas utilizadas para la recolección de datos es la observación, cuya finalidad según Grinnell (1997 citado por Hernández et, al, 2010) es explorar ambientes, contextos, subculturas y la mayoría de los aspectos de la vida social. Para Pattón (2002 citado por Hernández et al, 2010) “la observación es describir comunidades, contextos o ambientes; así

mismo las actividades que se desarrollan en estos, las personas que participan en tales actividades y los significados de las mismas” (pág.412).

El actual estudio tiene un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo y una metodología observacional; busca identificar y caracterizar las percepciones de un grupo de estudiantes en cuanto al grado de satisfacción de su proceso de formación académica, establecer su perfil sociodemográfico y conocer la empleabilidad y el rol social de la profesión.

Muestra

La muestra, estuvo conformada por 28 egresados de la Especialización en Audiología de la Corporación Universitaria Iberoamericana. Los criterios de inclusión fueron: egresados de la Especialización en Audiología desde el primer semestre del año 2012 hasta el segundo semestre del año 2016, haber cursado la especialización en la Corporación Universitaria Iberoamericana y pertenecer a las cohortes XXX, XXXI, XXXII, XXXIII, XXXIV, XXXV, XXXVI, XXXVII Y XXXVIII. Los criterios de exclusión fueron: estudiantes que no han obtenido el título como especialista en Audiología; especialistas egresados de otras universidades, y pertenecer a las cohortes anteriores al primer semestre del 2012.

Instrumentos

Encuesta para egresados diseñada por Calderón y Lemus (2016). Se usó para establecer el perfil laboral y sociodemográfico del grupo de egresados e identificar sus percepciones sobre su formación académica e investigativa. Consta

de 2 variables (perfil sociodemográfico y perfil laboral). La primera consta de 4 dimensiones (identificación, vinculación laboral, grupo etario y área de trabajo); la segunda se refiere al perfil laboral de los egresados y consta de 2 dimensiones (formación académica e investigación).

Matriz de registro: Se diseñó en la fase de tabulación de datos en el programa Excel. Contiene información relacionada con el perfil sociodemográfico, con el perfil laboral y con las percepciones de los egresados en relación con su proceso de formación académica e investigativa.

Consentimiento informado: Se diligenció para autorizar la participación de los egresados en la investigación.

Fases del estudio

La investigación se desarrolló en tres fases: Diseño y validación de una encuesta a egresados, recolección y tabulación de datos, y análisis y registro de resultado. A continuación se describe cada una de ellas.

Fase I. Diseño y Validación. En esta se diseñó y se realizó la validez de contenido de un instrumento que permitió la recolección de datos para dar cuenta del perfil laboral, y sociodemográfico y las percepciones de los egresados sobre su formación académica e investigativa de los Audiólogos egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana (CUI). Para su diseño se tuvieron en cuenta estudios y

encuestas elaboradas en los programas de Fisioterapia y Fonoaudiología y de la Especialización en Audiología de la CUI y por otras instituciones de educación superior nacionales e internacionales. En esta fase también se realizó una validación de contenido por parte de jueces expertos y un pilotaje.

Fase II Recolección de datos y tabulación. En esta fase se aplicó la encuesta online diseñada en Survey con acceso restringido al público (sólo los egresados que tenían el link) y se tabularon los datos en la matriz de Excel que fue diseñada por las investigadoras.

Fase III Análisis de datos y registro de resultados. Los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS y se realizó un análisis descriptivo que permitió identificar las tendencias de la información brindada por los egresados en las variables contempladas, luego se interpretaron los resultados y se organizó el informe final.

Resultados

En este capítulo se presentan los resultados del estudio. En primera instancia se exponen la información correspondiente a la primera fase, posteriormente se describen los perfiles sociodemográfico y laboral de la muestra y las percepciones sobre su formación académica e investigativa.

Diseño y validación del instrumento de medición

Fase de revisión

En esta fase fue necesario consultar investigaciones y encuestas desarrolladas en la Corporación Universitaria Iberoamericana (Fisioterapia y Fonoaudiología) sobre el perfil profesional que tiene un egresado de los programas de especialización, los procesos de Autoevaluación la Especialización en Audiología, algunos instrumentos que sirven para recolectar datos sobre las percepciones de egresados de diferentes universidades a nivel nacional e internacional e investigaciones relacionadas con el diseño y validación de instrumentos de medición, entre ellas Salazar, Peña, Ceja y Del Río (2015), Marín, Guzmán y Castro (2012), Rodríguez, 2009, y otras.

El perfil sociodemográfico para esta investigación hace referencia al conjunto de características sociales y demográficas de un grupo relacionadas con el grado de escolaridad, los ingresos, el lugar de residencia, el estrato socioeconómico, el estado civil, la raza, la ocupación, el área de trabajo, y el sexo. Por su parte el perfil es el conjunto de “acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en su campo de acción (emanados de la realidad social y de la propia disciplina)

tendientes a la solución de las necesidades sociales previamente advertidas". (Díaz Barriga y et.al 2012, págs. 87-88).

Las investigadoras decidieron diseñar un instrumento tipo encuesta la cual consiste según Stanton, Etzel y Walker (2004) en reunir datos a partir de preguntas formuladas a las personas; permite obtener información en forma sistemática de los encuestados a través de preguntas (personales, telefónicas o por correo) (Sandhusen, 2002); incluye un cuestionario estructurado diseñado para obtener información específica (Malhotra, 2004); y se emplea en la investigación descriptiva para identificar a priori las preguntas a realizar (Trespacios, Vázquez y Bello 2005).

La encuesta diseñada tiene dos variables: a) perfil sociodemográfico conformada por cuatro dimensiones; y b) perfil laboral del egresado compuesto por dos dimensiones. Adicional contiene 4 factores (3, 8, 9,13) según el CNA que aportan en la percepción de los egresados compuesto por siete dimensiones. Los ítems están formulados como preguntas (cerradas y abiertas), algunas de ellas se califican con una escala tipo Likert

Fase de validación por jueces

En esta participaron tres jueces. El primero tiene amplia experiencia en la renovación del registro calificado de un programa de educación superior en el área de Audiología, es directora del programa de fonoaudiología en la facultad de ciencias de la salud de una universidad en proceso de acreditación de alta calidad, hace parte del comité directivo del Colegio Colombiano de Fonoaudiólogos, es representante de los directivos del programa de fonoaudiología a nivel nacional y fue

auditora en servicios de salud. El segundo juez es docente en un programa de pregrado de fonoaudiología, se encuentra a cargo en su rol docente del proceso de acreditación de alta calidad de un programa de fonoaudiología, en la actualidad es representante docente de un programa de pregrado de fonoaudiología. El último juez tiene amplia experiencia como Audióloga, coordina actualmente un programa de posgrado en Audiología, ha realizado investigaciones que dan cuenta del perfil del egresado y su experiencia en el campo académico, audiológico y administrativo la llevo a ser una de las apoderadas en la renovación del registro calificado en un programa de posgrado (Especialización en Audiología.)

Para la validación fue necesario elaborar una matriz de calificación con los criterios de pertinencia, suficiencia, coherencia, relevancia y sintaxis con la cual los jueces evaluaron las dimensiones y dieron cuenta de la formulación de las preguntas. El primero hace referencia a qué tan oportuna y apropiada es la pregunta formulada; el segundo hace alusión a la cantidad de información dentro de cada pregunta y si el ítem es suficiente para medir la variable de estudio; la tercera evalúa si el ítem tiene relación lógica con la dimensión que se está midiendo; la cuarta se refiere a qué tan esencial o importante es el ítem dentro del instrumento, y el último si el ítem está redactado de una manera clara.

Las investigadoras diseñaron un instructivo para los jueces en el cual aparecía el objetivo del estudio, se definían las variables y se presentaban los criterios de evaluación; también se elaboró una matriz de calificación en Excel en la cual el experto calificaba cada ítem según los criterios establecidos y podía escribir las observaciones que creían necesarias.

Una vez los jueces calificaron el instrumento se validaron las respuestas por cada criterio. Para ello se realizó una prueba de concordancia por jueces. La fórmula que se utilizó fue:

$$B = \frac{TA}{TA + TD} * 100$$

TA corresponde al número total de acuerdo, TD es el número total de desacuerdos, y B es el grado de concordancia significativa. El nivel de concordancia se midió para cada criterio y se establecieron los siguientes valores: aceptable (0.70%), bueno (0.71% a 0.89%) y excelente (mayor o igual a 0.90%).

Los resultados de la validación por concordancia de jueces fueron: para el criterio de pertinencia 0.96%, para la suficiencia 0.90%, para la coherencia 0.94%, para la relevancia 0.96%, y para la sintaxis 0.86%. Como lo muestran los datos, el nivel de acuerdo entre los jueces fue excelente para la mayoría de los criterios y bueno para el criterio de sintaxis.

Una vez se identificó el grado de concordancia se hicieron los ajustes a los ítems según la calificación de los mismos y las observaciones realizadas por los expertos. 19 ítems se dejan sin ningún cambio; 30 se modifican ya sea en la estructura de la pregunta o en la opción de respuesta; se elimina 1 ítem repetido en la dimensión vinculación laboral de la variable sociodemográfica y se adicionan 2

ítems en la dimensión formación académica de la variable perfil laboral. La encuesta después de la validación queda constituida por 2 variables, 6 dimensiones y 51 ítems.

Al final se diseñó la encuesta online y para ello se contrató a un ingeniero de sistemas quien subió a la web la encuesta en una Survey con acceso restringido al público. Adicionalmente, se requirió la aprobación del uso del logo institucional desde el Área de Comunicaciones y el asesoramiento del abogado de la Facultad de Ciencias de la Salud para la aprobación del consentimiento informado dentro de la encuesta online.

Fase de Pilotaje

En esta fase se contactaron 10 egresados de la cohorte anterior a la XXX para aplicar la encuesta por correo electrónico y realizar el proceso de pilotaje. El 90% de las personas a quienes se les invitó a participar en la investigación aceptaron y realizaron la encuesta por correo electrónico. En esta fase no se apreciaron dificultades para realizarla, los participantes no expresaron opiniones negativas ni positivas sobre la encuesta, el 70% de la muestra manifestó su interés por conocer los resultados de la investigación.

Al revisar los resultados de la prueba piloto se evidenció que había una pregunta repetida la cual fue eliminada. La estructura final del instrumento es el siguiente: perfil sociodemográfico, y perfil laboral. El perfil sociodemográfico tiene cuatro dimensiones: Identificación, vinculación laboral, grupo etario, área de trabajo con un total de 23 ítems. El perfil laboral consta de dos dimensiones: Formación

académica e investigación con un total de 28 ítems. La tabla 1 expone la distribución final de los ítems.

Tabla 1. Distribución final de los ítems

Variable	Dimensión	Número De ítems
Perfil Sociodemográfico	Identificación	23
	Vinculación laboral	
	Grupo etario	
	Área de trabajo	
Perfil laboral	Formación académica e investigación	28

(Elaboración propia)

Tabla 2. Distribución de ítems que aportan al Registro Calificado

Egresados Factor 13	Vinculación a la educación continua	2
	Empleabilidad y desempeño	9
	Políticas, redes y asociaciones	3
	Producción científica	7
	Estudio de impacto social	4
Factor 3	Aspectos curriculares	11
Factor 8	Medios educativos	1
Factor 9	Infraestructura	1

(Elaboración propia)

Análisis y tabulación de datos

La encuesta fue enviada por correo electrónico a todos los 92 Audiólogos de las cohortes XXX a la XXXVIII mediante una carta de invitación y el link de acceso a la survey. La muestra inicial de 92 Audiólogos se redujo a 28 por las siguientes razones: a) la base de datos de contacto de correo electrónico que brindó el programa de la especialización tenía 8 correos no existentes y 5 correos institucionales de los cuales sólo 2 estaban vigentes; b) tres días antes de enviar la encuesta a los egresados, se desarrolló el congreso de Asoaudio en la ciudad de Cali en el cual Audiólogos pertenecientes a la Asociación aplicaron una encuesta con características y preguntas similares a las realizada en esta investigación pero con un objetivo diferente; y c) varios Audiólogos contactados respondían vía correo electrónico que ya habían contestado las preguntas en el congreso de Cali y que por tal razón no respondían a la que se les enviaba. Para que el actual estudio no se viera afectado fue necesario: enviar un correo a todas las personas que en su momento no habían contestado, aclarando que era otra investigación con un objetivo distinto; una docente de la Corporación Universitaria Iberoamericana se ofreció a enviar por correo electrónico la invitación con la encuesta a los Audiólogos que pertenecían a las cohortes de la muestra; y se mandaron recordatorios a los correos de los egresados.

Al finalizar el plazo para diligenciar la encuesta se obtuvo respuesta de 21 egresados. Por eso se decide acudir a la Oficina de Egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana para obtener los números telefónicos de los egresados para diligenciar la encuesta vía telefónica. La base de datos suministrada contenía la información de contacto telefónico y correo electrónico de todos los Audiólogos egresados (169) desde la primera cohorte hasta la treinta y ocho. Se comparó la información de los 169 egresados con los 92 de la base de datos inicial dada por el programa de especialización. Este cruce de información arrojó 18 datos compatibles.

Lo anterior quiere decir que sólo 18 registros coinciden con la base de datos inicial; 74 personas no se encuentran registradas en la base de datos suministrada por la Oficina de Egresados.

De los 18 datos nuevos solo 15 egresados contaban con información de contacto telefónico. De los 15 se contactaron siete egresados por medio de llamadas telefónicas grabadas; 4 accedieron a responderla por vía telefónica con consentimiento informado y 3 se comprometieron a responderla vía correo electrónico. Finalmente, el proceso de recolección de datos duró 7 semanas y el total de encuestas diligenciadas fue 28.

Una vez se recolectaron los datos con el instrumento, se analizaron las respuestas para conocer las características sociodemográficas, el perfil laboral y las percepciones de 28 egresados las cuales se describen a continuación

Perfil sociodemográfico



Ilustración 1 Distribución de la muestra según el ítem sexo

En cuanto al ítem género, la gráfica muestra que el 89,3% (25 personas) de los egresados es de género femenino y el 10,7% (3 personas) es de género masculino.

En relación con el ítem lugar de residencia, el 82% vive en Colombia mientras que el 8% en el extranjero. La gráfica 2 expone las ciudades en las que habitan las personas que forman la muestra.

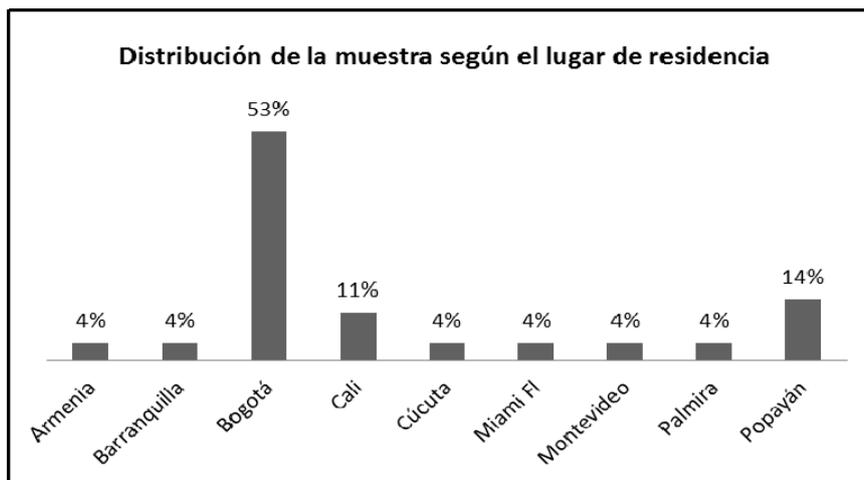


Ilustración 2 Distribución de la muestra según el lugar de residencia

Como se puede observar en la gráfica 2, el mayor porcentaje de la muestra 53% reside en Bogotá, el 14% en Popayán, el 11% en Cali. El 4% de los egresados (1 persona) vive en el exterior, Miami-Estados Unidos y el otro 4% (1) en Montevideo-Uruguay.

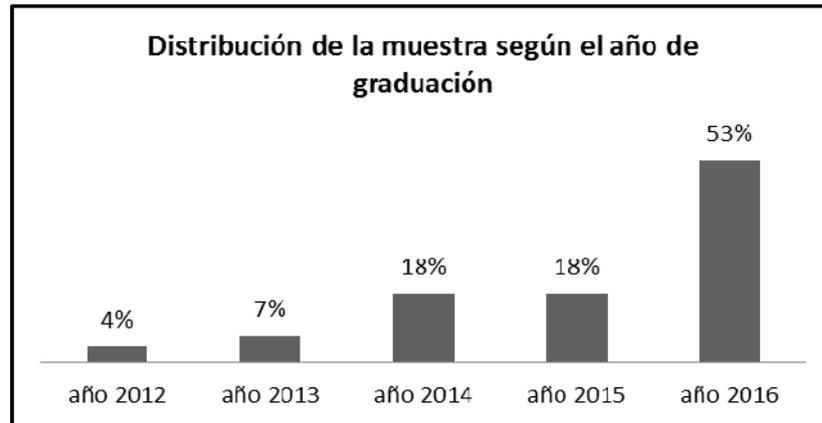


Ilustración 3. Distribución de la muestra según el año de graduación

Según el año de graduación, el 4% es egresado del año 2012, el 7% en el 2013, el 18% en el 2014, el 18% en el 2015 y el 53% en el 2016. Lo que refleja la facilidad para contactar a los egresados del último año.

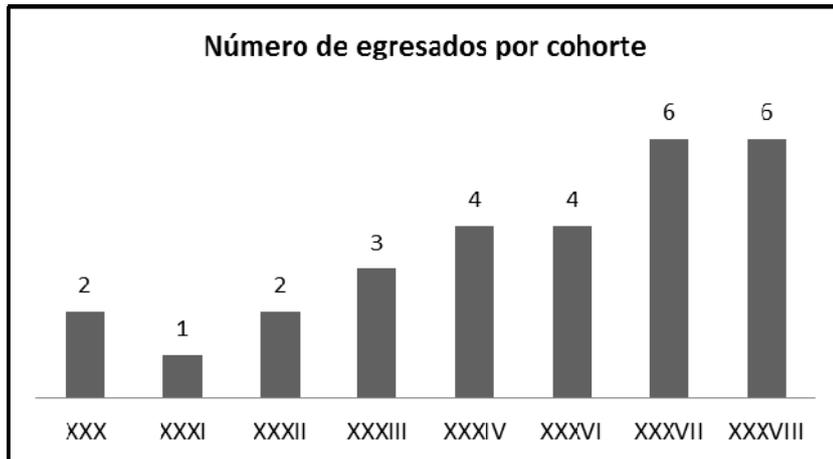


Ilustración 4 Distribución de la muestra según la cohorte

Referente a las cohorte, dos egresados pertenecen a la cohorte XXX, 1 a la cohorte XXXI, 2 a la XXXII, 3 a la XXXIII, 4 a la XXXIV, 4 a la XXXVI, 6 a la XXXVII, y 6 a la XXXVIII.

Perfil laboral

Los especialistas en Audiología cumplen con roles como el investigativo en un 32,10% (9 personas), el asistencial con el 85,7% (24 personas) y docente con el 7,1% (2 personas); de esta última el 3,5% también cumple con el rol investigativo y el otro 3,5% cumple con el rol docente.

Se evidencia que los Audiólogos se desempeñan en escenarios de salud, educativo y bienestar social, así como también cumple con las funciones de promoción y prevención, evaluación, intervención, asesoría, consejería y consultoría.

Referente a si se encontraban trabajando como fonoaudiólogos antes de graduarse como Especialista en Audiología”, el 96,42% (27 personas) ya lo hacía como fonoaudiólogos antes de graduarse como especialista mientras que el 3,6% (1 persona) no.

El 64% (18 personas) ya se encontraba trabajando como Audiólogos al momento de iniciar su formación como especialista; el 11% (3 personas) demoró entre 1 y 3 meses en conseguir trabajo como especialistas, el 4% (1 persona) duró entre 3 y 6 meses para conseguir trabajo en el área, el 11% (2 personas) entre 6 y 12 meses, y el 11 (2 personas) más de 24 meses.

En cuanto al desempeño laboral el 85,71% de los egresados (24 personas) tienen trabajo, de los cuales el 10,71% (3 personas) son independientes. El 14,28% se encuentra desempleado (4 personas). En cuanto al tipo de vinculación laboral el 14.28 % (4 personas), tiene contratado a término fijo, el 32.14% a término indefinido (9 personas) y el 35,7% (10 personas) tiene contrato por prestación de servicios y el 3.57 % (1 persona) tiene contrato por hora cátedra.

El nivel de ingreso salarial de los Audiólogos oscila entre 1 a 4 salarios mínimos legales vigentes lo que corresponde al 71,42% de la muestra (20 personas) de las cuales el 32,14% (9 p.) ganan de 1 a 2 salarios mínimos. El 39,28% (11 p.) recibe de 3 a 4 SMLV. El 14,28 % (4 p.) recibe de 5 a 6 SMLV. El 3,57% recibe de 6 a 7 SMLV. EL 7,14% recibe de 8 a 9 SMLV y el 3,57% mayor de 9 SMLV. Esto refleja que los Audiólogos trabajan en menor proporción con la población pediátrica y muy pocos se dedican a una sola población.

Respecto a las áreas de Audiología en la que se desempeñan los egresados actualmente se encontró que el 53,57% (15 personas) se dedican a una sola. En Audiología básica se encuentra el 21,42% (6 personas). En Electrofisiología, Rehabilitación Auditiva y Docencia un 3,57% (1 persona). En Audiología Industrial el 10,71% (3 personas) y Otros como Salud Ocupacional, Investigación y Prótesis auditivas con el 10,71% (3 personas). El 42,85% (12 personas) trabajan en varias áreas como son Audiología básica y Ayudas auditivas con el 17,85% (5 personas). Audiología básica, Ayudas Auditivas y Rehabilitación Auditiva un 7,14% (2 personas), en menor proporción se observan las áreas de Audiología básica, Electrofisiología, Ayudas auditivas y Audiología Industrial con 3,57% (1 persona); así mismo ocurre con Audiología básica y docencia, Audiología básica y Electrofisiología, Área administrativa investigación y docencia y Audiología básica, Ayudas auditivas y Rehabilitación Auditiva quienes tienen un porcentaje de 3,57% correspondiente a 1 persona.

En cuanto al aporte de la investigación en la renovación del Registro Calificado se tiene en cuenta el factor 13, 3, 8 y 9. El primero hace referencia a las políticas y estrategias de seguimiento a egresados en los aspectos de a) vinculación a la educación continua, b) empleabilidad y desempeño, c) políticas, redes y asociaciones, d) producción científica, e) estudio de impacto social. El segundo contempla el factor 3 que corresponde a aspectos curriculares. El tercer factor es el 8 que tiene en cuenta medios educativos y por último el factor 9 que hace alusión a la infraestructura.

A continuación se describen las percepciones de los egresados teniendo en cuenta cada uno de los factores mencionados anteriormente.

Factor 13. Políticas de Seguimiento a Egresados

Vinculación a la educación continúa

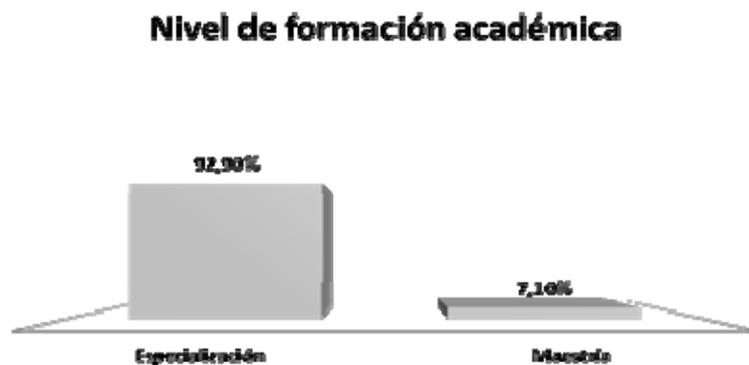


Ilustración 5. Nivel de formación académica

En cuanto al nivel de formación académica alcanzado por los Audiólogos el 92,85% (26 personas) siguen como especialistas y el 7,14% (2 personas) alcanzaron el nivel de maestría.

Diplomados o cursos en Audiología (5 últimos años)

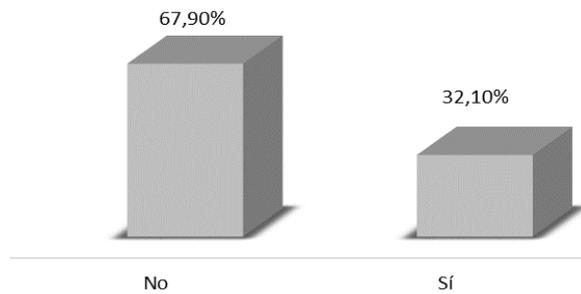


Ilustración 6. Diplomados o cursos en Audiología (5 últimos años)

Solo el 32,10% (9 personas) han participado en seminarios, congresos y encuentros en el área de Audiología en calidad egresado con un promedio de 2 veces al año los últimos 5 años, en entidades como Asoaudio, congresos de la semana de la Otología, congresos en Asociación Americana de Audiología, curso de actualización de programación de ayudas auditivas implantables y no implantables en diferentes casas de audífonos.

Empleabilidad y desempeño

Tiempo de ubicación como especialista en audiología



Ilustración 7. Tiempo de ubicación como especialista en Audiología

Con referencia al tiempo de ubicación laboral se evidencia que el 64,3% se encontraban empleados como Especialista en Audiología. El 10,70% se demoró en ubicarse de 1 a 3 meses, de 6 a 12 meses y de 24 meses o más y el 3,60% se ubicó de 3 a 6 meses.

Lo anterior indica que hay una tendencia en los profesionales egresados de la especialización a conseguir trabajo durante su proceso de formación como especialistas antes de graduarse.

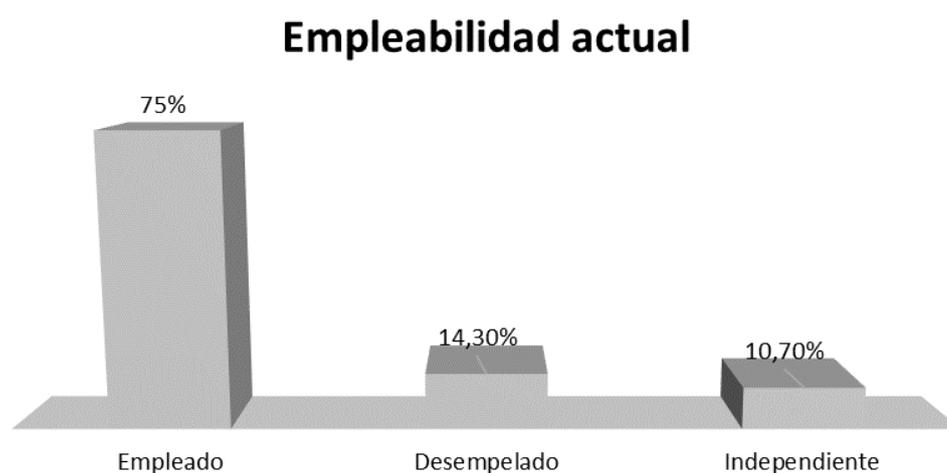


Ilustración 8. Empleabilidad actual

Referente al desempeño laboral actual, el 85,7% se encuentra empleado, de este porcentaje el 10,70% es independiente y el 14,30 % está desempleado.

Distribución de la muestra según el número de SMLV

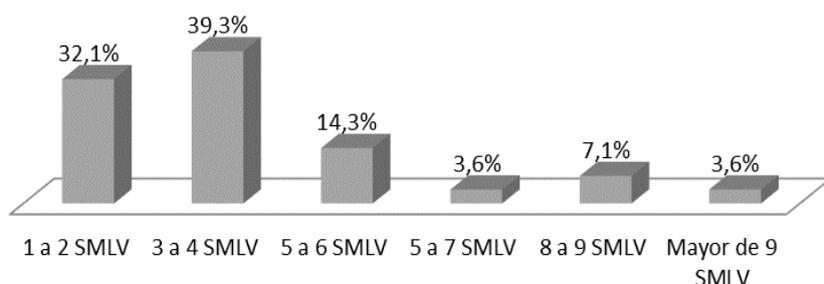


Ilustración 9. Distribución de la muestra según el número de SMLV

En cuanto al nivel de ingreso salarial se evidencia que la tendencia en cuanto al ingreso de salarios mínimos legales vigentes es de 1 a 4, el mayor porcentaje de ingreso es de 39,3% correspondiente de 3 a 4 S.M.L.V, seguido de 1 a 2 S.M.L.V con un 32,1% y de 5 a 6 S.M.L.V con un 14,3%. El menor porcentaje de ingreso se encuentra de 8 a 9 S.M.L.V. con un 7,1%, seguido de 5 a 7 S.M.L.V y mayor de 9 salarios con un porcentaje de 3,6% para cada uno.

Áreas de trabajo que sienten con mayor opción de empleo

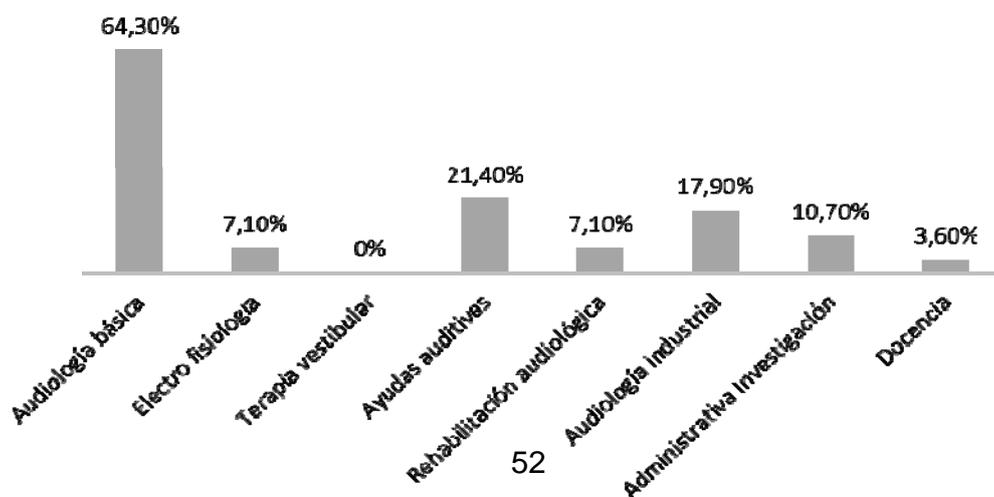


Ilustración 10. Áreas de trabajo que siente con mayor opción de empleo

Respecto a las áreas en que los Audiólogos sienten que tienen más opciones de empleo están Audiología básica con el 64,30% (18 personas) en primer lugar, le sigue Ayudas Auditivas con 21,40% (6 p.), Audiología industrial con 17,90% (5 personas), área Administrativa investigación con 10,70% (3 p.), Electrofisiología con 7,10% (2 p.), Docencia con 3,6 (1 p.) y otros como Salud Ocupacional e implantes con el 10,70% (3 p.) y el 3,6% (1 p.) considera que no hay muchas opciones de empleo como en ningún área. Los Audiólogos consideran que no tienen ninguna posibilidad de trabajo en el área de Terapia vestibular.

Respecto a las áreas de Audiología en la que se desempeñan los egresados actualmente se encontró que el 53,57% (15 p.) se dedican a una sola. En Audiología básica se encuentra el 21,40% (6 p.). En Electrofisiología, Rehabilitación Audiológica y Docencia un 3,6% (1 p.) En Audiología Industrial el 10,70% (3 personas) y Otros como Salud Ocupacional, Investigación y Prótesis auditivas con el 10,70% (3 p.) El 42,90% (12 p.) trabajan en varias áreas como son Audiología básica y Ayudas auditivas con el 17,90% (5 p.). Audiología básica, Ayudas Auditivas y Rehabilitación Audiológica un 7,10% (2 personas), en menor proporción se observan las áreas de Audiología básica, Electrofisiología, Ayudas auditivas y Audiología Industrial con 3,6% (1 persona); así mismo ocurre con Audiología básica y docencia, Audiología básica y Electrofisiología, Área administrativa investigación y docencia y Audiología básica, Ayudas auditivas y Rehabilitación Audiológica quienes tienen un porcentaje de 3,6% correspondiente a 1 persona. Por ende los Audiólogos consideran que hay más opciones de empleo y trabajan en el área de Audiología básica y ninguno en terapia vestibular.

Políticas redes y asociaciones

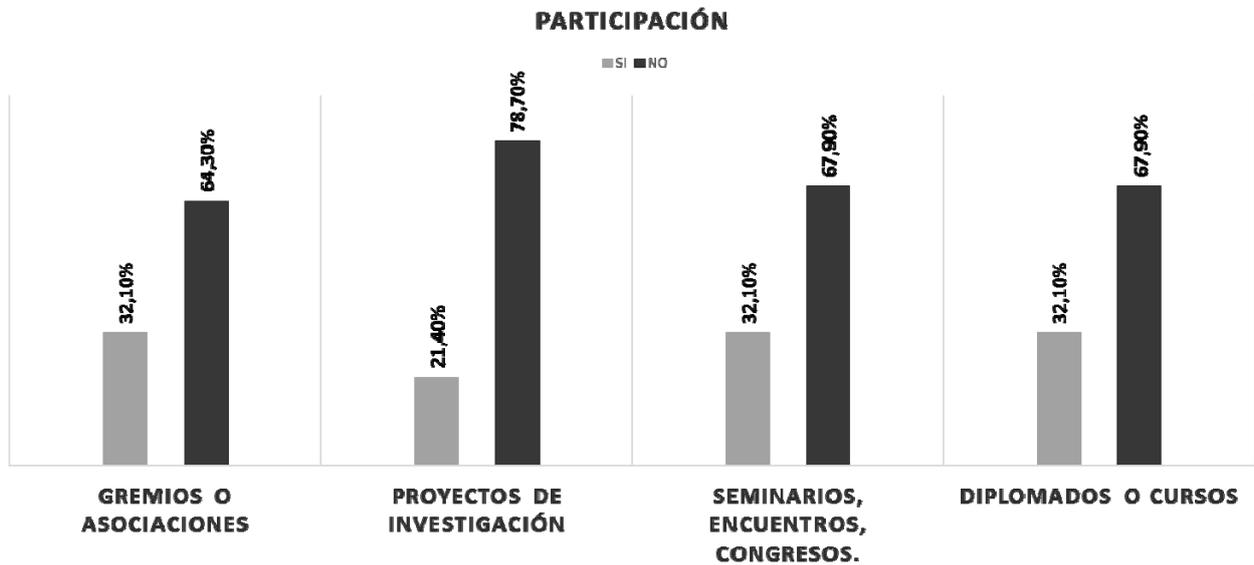


Ilustración 11. Participación

Relacionado con las políticas, redes y asociaciones el 32,10% (9 personas) han participado en gremios o asociaciones como ASOFONO, ASOAUDIO y el Colegio Colombiano de Fonoaudiólogos. En los últimos años se observa un incremento en la asistencia a los encuentros en calidad de egresados respecto a las anteriores investigaciones. En cuanto a gremios y asociaciones se evidencia que el 64,30% no participa en ellos. Referente a los proyectos de investigación el 78,70% no ha participado y la participación en diplomados o cursos referentes al área de Audiología sólo es del 32,10%.

Producción científica



Ilustración 12. Participación investigativa

En relación con la producción científica, la participación de los egresados de la Especialización en Audiología sólo el 21,4% ha participado en proyectos de investigación, el 32,10% ha publicado investigaciones. La dirección de proyectos investigativos en pregrado en el área de Audiología corresponde al 7,10% (2 personas) y el 10,71% (3 personas) han dirigido proyectos en el posgrado de Audiología. Lo que indica que el área de investigación es un área poco explorada para los Audiólogos.

En cuanto al desarrollo tecnológico e innovación solo el 3,6% (1 persona) ha creado normas, leyes y reglamentos en el área de Audiología ha trabajado en la

realización de CUPS y está creando un protocolo en prescripción de dispositivos médicos.

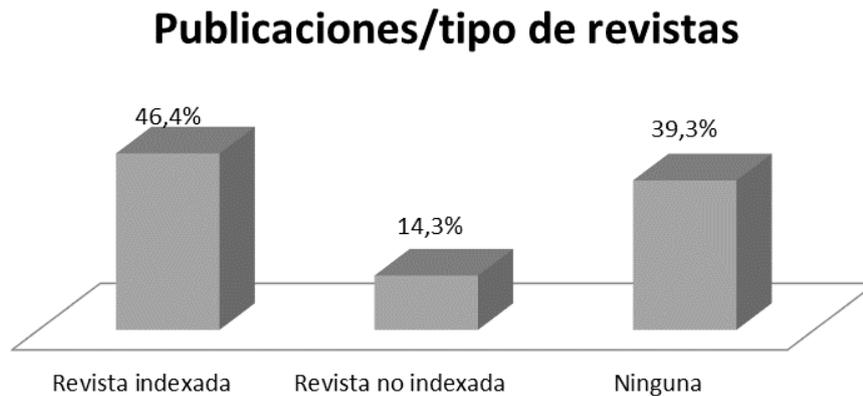


Ilustración 13. Publicaciones/tipo de revista

El 14,3% (4 personas) de los que han publicado investigaciones lo hicieron a través de periódicos y revistas no indexadas y el 46,4% (13 personas) lo hizo por medio de revista indexadas.

Con base en el análisis anterior se evidencia incoherencias en las respuestas, el 32,14% publicó resultados de investigación y el 46,4% publicó en revistas indexadas. Esto probablemente se debe al desconocimiento de términos a nivel investigativo.

Estudio de impacto social



Ilustración 14. Impacto social.

En cuanto a las actividades de labor social el 28,60% lo realiza, referente a los programas de promoción de la salud auditiva y prevención de pérdida auditiva para el beneficio de la comunidad solo el 7,10% (2 personas) han planteado un programa de evaluación pediátrica con los niños del ICBF y salud y cuidado auditivo. Respecto a los reconocimientos en el área de Audiología el 7,14%(2 personas) tienen reconocimiento o premios por la labor desempeñada en el campo de Audiología como docente y mejor estudiante.

Factor 3. Aspectos curriculares

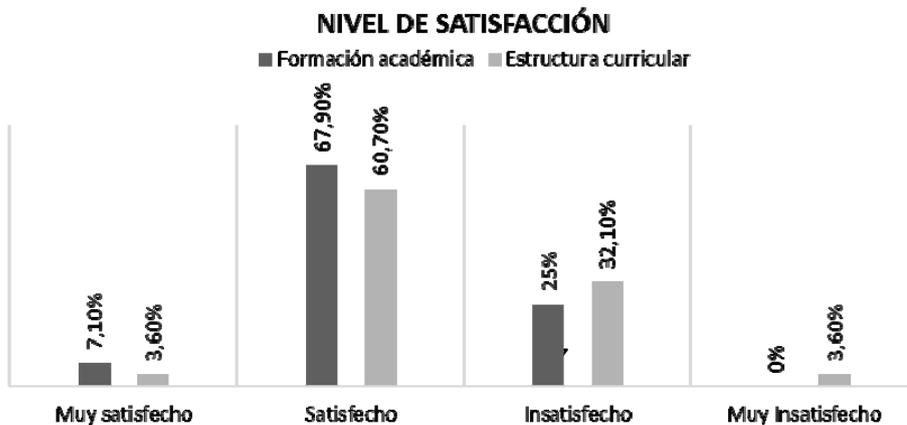


Ilustración 15. Nivel de satisfacción

En cuanto a la satisfacción sobre el proceso formativo el 67.90% (19 personas) de los egresados se encuentran satisfechos en cuanto a su formación académica como egresado de la Especialización en Audiología, el 25% (7 personas) se encuentra insatisfecho y el 7,10% (2 personas) muy satisfecho.

Respecto a la estructura curricular (flexibilidad, interdisciplinariedad,) y coherencia en el plan de estudio de la Especialización en Audiología el 60,70% (17 personas) se encuentra satisfecho, el 32,10% (9 personas) se encuentran insatisfechos, el 3,60% (1 persona) se encuentra muy insatisfecho y el 3,60%(1 persona) refiere estar muy satisfecho.

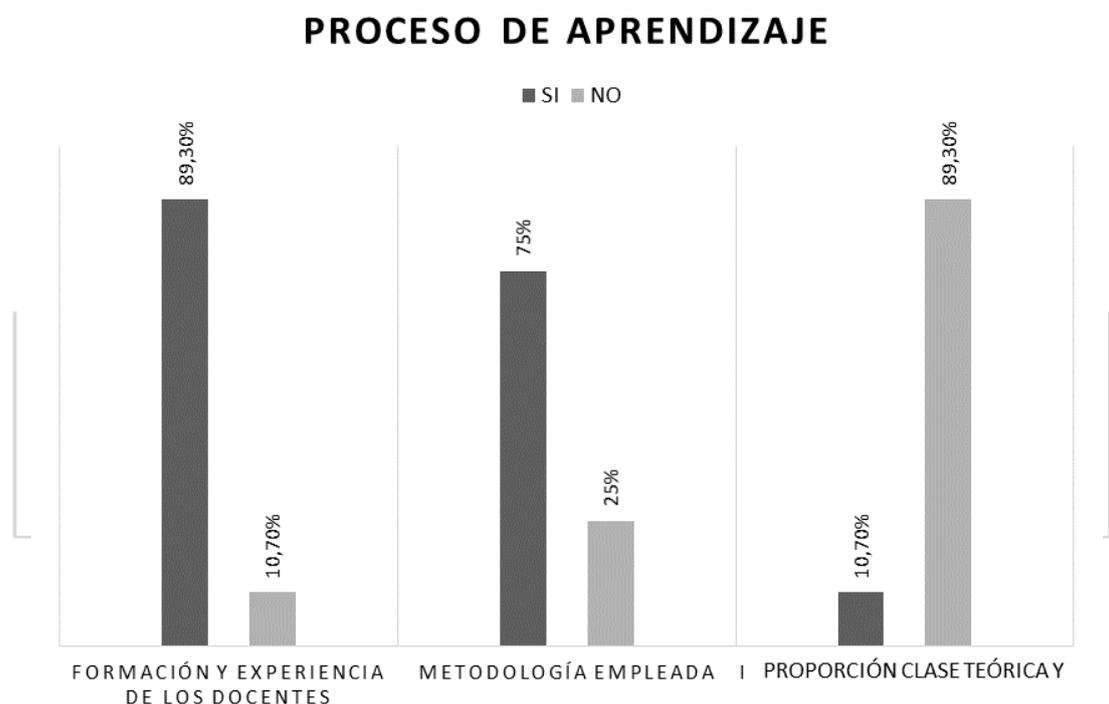


Ilustración 16. Proceso de aprendizaje

El 89,30% (25 personas) califican que la formación y experiencia de los docentes le aportó en su proceso de formación académica. El 75% (21 personas) considera que la información recibida durante la especialización en cuanto la metodología empleada por los docentes les permitió un adecuado proceso de aprendizaje, ya que tenían buenas habilidades, manejo del tema, amplios conocimientos, adecuada metodología, sin embargo coinciden en que no todos los profesores tenían empatía con el grupo.

El 60,71% considera que no hubo coherencia entre teoría y práctica de las asignaturas ya que no se cumplió con la programación, no tuvieron práctica o las personas que la tuvieron refieren muy pocas horas, lo que corrobora que el 89,30% (25 personas) refieren que la proporción entre clases teóricas y clases prácticas no es la adecuada para su formación profesional ya que el número de horas para la práctica es insuficiente.

Pertinencia del plan de estudios/exigencias laborales

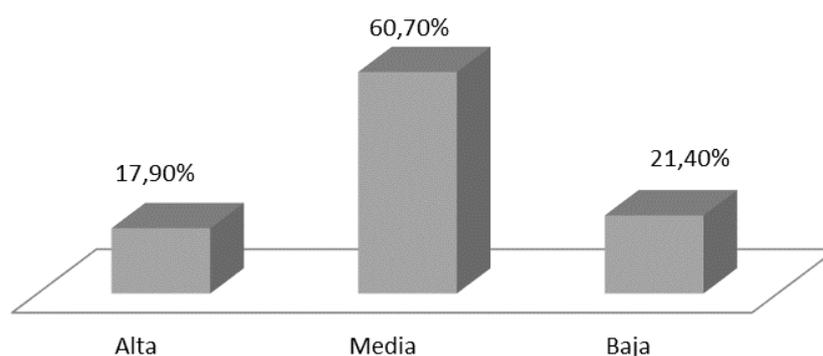


Ilustración 17. Pertinencia del plan de estudios/exigencias laborales

El 60,70% (17 personas) califica como media la pertinencia del plan de estudios en el programa de posgrado con respecto a las exigencias laborales en el ejercicio de su profesión, el 21.40% (6 personas) como baja y el 17,90%(5 personas) como alta.

Satisfacción con las líneas de investigación en el plan de estudios

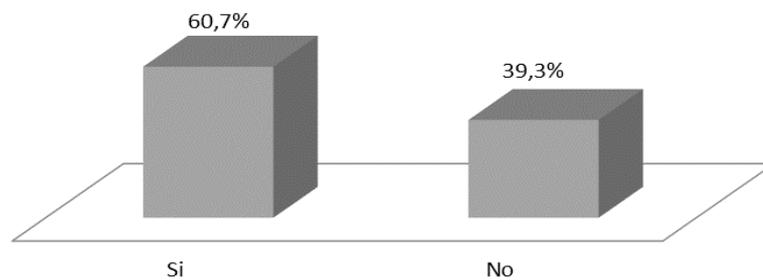


Ilustración 18. Satisfacción con las líneas de investigación en el plan de estudios.

El nivel de satisfacción con las líneas de investigación en el plan de estudio es del 60,7% (17 personas) y el 39,3% (11 personas) no está satisfecho.

Factor 8. Medios educativos

Equipos de laboratorio/ Prácticas audiológicas

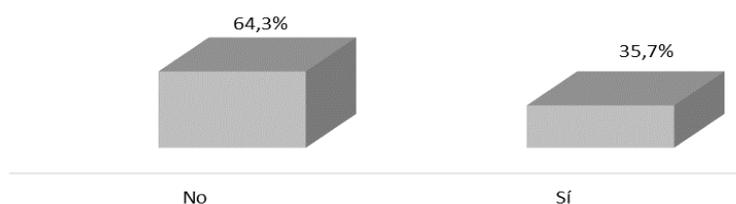


Ilustración 19. Equipos de laboratorios/ Prácticas Audiológicas

El 64,3% (18 personas) de los egresados refieren que los equipos que se encuentran en el Laboratorio de Audiología no les permitieron realizar de manera eficiente sus prácticas audiológicas.

Factor 9. Infraestructura

INSTALACIONES / FORMACIÓN ACADÉMICA

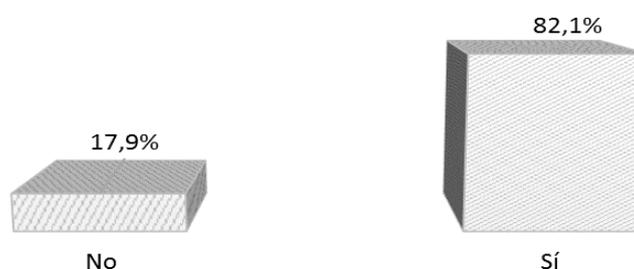


Ilustración 20. Instalaciones/Formación académica

El 82,1% (23 personas) considera que las instalaciones donde realizó la especialización fueron adecuadas para su formación académica.

Percepciones por año

En cuanto a la vinculación a la educación continua se evidencia que el nivel de formación académica alcanzado desde el año 2012 al 2015 es de Especialización y en el 2016 es de Maestría con un porcentaje del 13,3%. Respecto a la actualización en diplomados o cursos referentes al tema de Audiología se observa que los años en que más se realizaron actualizaciones fueron en el 2016 con 40% (6

personas), 2014 40% (2 personas) y 2013 50% (1 persona). Los años en los que no se realizaron actualizaciones fueron en el 2012 y 2015.

Con respecto a la empleabilidad y desempeño el 100% (27 personas) de los egresados en el años 2012 al 2015 se desempeñaban como fonoaudiólogos antes de culminar sus estudios como especialista y en el año 2016 el 6,7% (1 persona) no laboraba como fonoaudiólogo. En cuanto al tiempo de ubicación laboral en el año 2012 y 2015 el 100% (6 personas) ya se encontraban empleados como Especialista en Audiología. En el 2013 el 50% ya estaba empelado y el otro 50% se demoró de 6 a 12 meses en ubicarse como especialistas. En el año 2014 el 80% ya se encontraba empleado (4 personas) y el 20% (1 persona) se demoró de 1 a 3 meses en ubicarse. En el año 2016 el 46,7% ya estaba empleado, el 13,3 % (2 personas) se demoró de 1 a 3 meses, el 6,7% (1 persona) demoro de 3 a 6 meses, el 13,3% (2 personas) demoraron de 6 a 12 meses y el 20% (3 personas) demoraron más de 24 meses.

Referente al desempeño laboral actual, en los años 2013, 2014 y 2015 el 100% (12 personas) están empleadas. En el año 2015 el 50% (1 persona) es independiente. En el año 2016 el 80% (12 p.) se encuentran empleadas de las cuales el 13, 3% (2 p.) son independientes y el 20% (3 p.) esta desempleados. El tipo de vinculación laboral actual de los egresados del año 2012 se encuentra desempleado, en el 2013 el 50% (1p.) tiene contrato a término fijo y el otro 50% (1 p.) por prestación de servicios. En el año 2014 20% (1 p.) tiene contrato a término fijo y el 80%(4 p.) tienen contrato a término indefinido. En el 2015 el 40% (2 personas) esta con contrato a término, el otro 40% (2 p.) contratos por prestación de servicios, el 20% (1 p.) y tiene contrato por hora cátedra. En el año 2016 el 33,3% (5 p.) tiene contrato a término indefinido y el 46,7% (7 p.) tienen contrato por prestación

de servicios y el 6,6 % (1 p.) está estudiando y el 13,3% (2 p.) se encuentran desempleadas.

En cuanto al nivel de ingreso salarial para el año 2012 los datos no coinciden con relación a las anteriores respuestas, sin embargo el 100 % (1 persona) indica que su ingreso salarial esta entre 8 a 9 salarios mínimos. En el año 2013 el 50% (1p.) gana de 5 a 6 salarios mínimos y el otro 50% gana de 6 a 7 salarios mínimos. En el 2014 el 40% (2 p.) tienen ingresos de 1 a 2 salarios mínimos, el 40 % (2 personas) de 3 a 4 salarios y el 20 % (1 p.) más de 9 salarios mínimos legales vigentes. En el 2015 el 60% (3 p.) gana de 1 a 2 salarios mínimos, el 20% (1 p.) gana de 3 a 4 salarios mínimos el otro 20% (1p.) de 5 a 6 salarios mínimos. En el 2016 el 26,7% (4 personas) gana de 1 a 2 salarios, el 53,3% (8 p.) ganas de 3 a 4 salarios mínimos, el 13,3% (2 p.) ganas de 5 a 6 salarios mínimos vigentes y el 6,7% (1 p.) gana de 8 a 9 salarios mínimos. El salario que predomina está en promedio de 3 a 4 salarios, seguido de 1 a 2 salarios mínimos vigentes legales.

Los Audiólogos egresados del año 2012 se desempeñan en el área de Audiología básica; los egresados del año 2013 laboran en Audiología básica, ayudas auditivas y Audiología industrial, en el año 2014 trabajan en Audiología básica, electrofisiología, ayudas auditivas, rehabilitación auditiva y Audiología industrial; en el 2015 se desempeñan en Audiología básica, electrofisiología, ayudas auditivas, administrativa investigación y docencia; en el año 2016 laboran en las áreas de Audiología básica, electrofisiología, ayudas auditivas, rehabilitación audiológica, Audiología industrial y docencia. Adicional refieren que se desempeñan en áreas a nivel de capacitación y tamizajes, comercial, investigaciones en vestibular, prótesis auditivas y salud ocupacional. Por ende el área en que más se desempeñan los

Audiólogos es en Audiología básica seguido de prótesis auditiva. Se evidencia que ninguno trabaja en el área de terapia vestibular.

En cuanto a las áreas de trabajo, los Audiólogos egresados del año 2012 sienten que tienen mayores opciones de empleo en Audiología básica; en el 2013 Audiología básica, ayudas auditivas y Audiología industrial; en el 2014 Audiología básica, electrofisiología y ayudas auditivas; en el 2015 Audiología básica, electrofisiología, administrativo e investigativa y docencia, en el 2016 Audiología básica, ayudas auditivas, rehabilitación auditiva, Audiología industrial, administración investigación y la categoría otros se encuentra licitación en salud ocupacional, salud ocupacional e implante, sin embargo refieren que no hay muchas opciones de empleo, por ende los Audiólogos consideran que hay más opciones de empleo en Audiología básica y ninguna en terapia vestibular.

Referente a las políticas, redes y asociaciones. En el año 2014 el 40% (2 personas) refieren haber participado en gremios y asociaciones, lo mismo afirman los del año 2015 con 40% (2 personas). En el año 2016 el 33,3% (5 personas) también afirman haber pertenecido a gremios y asociaciones. En los años 2012 y 2013 no se evidencia ningún contacto con asociaciones o gremios.

En cuanto a la participación en seminarios, congresos y encuentros en el área de Audiología, los egresados del año 2012 y 2013 no han asistido a seminarios y congresos. En el 2014 y 2015 el 20% por cada año (1 persona por año) han asistido a estos eventos. En el 2016 el 46,7% (7 p.) refieren que han participado en

seminarios y congresos. En los últimos años se observa un incremento en la asistencia a estos encuentros.

En el año 2016 el 6,7% (1 persona) ha participado en la creación de normas, leyes y reglamentos en el área de Audiología.

Referente a la producción científica, los egresados de la Especialización en Audiología del año 2012, 2013, 2014 no han participado en proyectos de investigación. En el año 2015 el 20% (1 p.) ha contribuido en proyectos de investigación y en él años 2016 el 33,3 % (5 p.) han hecho parte de proyectos de investigación como egresados.

Los egresados del año 2012 no refieren divulgaciones de proyectos investigativos. En el año 2013 el 50% (1 p.) si ha realizado publicaciones, lo mismo refieren los egresados de los años 2014 y 2015 con un 20% por cada año (1 persona por año). Se observa un aumento significativo en publicaciones de investigación en el año 2016 con un 40% (6 p.).

El 50% (1 persona) de los egresados del año 2013 publicaron resultados de investigación en revistas indexadas. En el año 2014 y 2015 con el 20% por cada año (1 persona por año) también realizaron publicaciones en revistas indexadas. En el año 2016 el 66,7% (10 personas) refieren haber publicado en revistas indexadas. Por consiguiente puede inferir que hay incoherencia en los datos obtenidos en los

años 2016 en cuanto a publicaciones de investigación y en que medios utilizó para publicar ya que no concuerdan los valores.

Referente a las publicaciones en periódicos y revistas no indexadas sólo los egresados del año 2016 con un 26,7% (4 personas) afirman haber hecho publicaciones de este tipo. En el año 2015 un 20% (1 persona) y en el año 2016 el 6,7% (1 persona) reportan haber dirigido proyectos investigativos de pregrado en el área de Audiología. En el año 2016 un 20% (3 persona) reportan haber dirigido proyectos investigativos de posgrado en el área de Audiología.

El 6,7% del año 2016 refiere que ha planteado algún producto tecnológico en el área auditiva. Referente al estudio de impacto social, los egresados del 2012 y 2013 refieren que actualmente trabajan solo con población Adulta, en el 2014, 2015 y 2016 trabajan con las con la población adulta, pediátrica y adulto mayor. La población de trabajo que prevalece en el tiempo es la de adulto, seguida de adulto mayor y por último pediátrica.

En cuanto a las actividades de labor social que realizan los Audiólogos egresados, en el 2012 el 100% (1 persona) realiza estas actividades, así como en el 2014 y 2015 con un 20% para cada año (1 persona por año). En el 2016 un 33,3% (5 personas) llevan a cabo actividades de labor social. Ha desarrollado programas de promoción de la salud auditiva y prevención de pérdida auditiva para el beneficio de la comunidad, referente a esta pregunta sólo en el año 2016 con un 13,3 % (2 personas) realizan programas de promoción y prevención en pérdidas auditivas. Tiene reconocimientos o premios por la labor desempeñada en el campo de

Audiología, en este ítem los egresados de la especialización de Audiología del año 2015 con un 20% (1 persona) y en el año 2016 con un 6,7% (1 persona) indican que han sido reconocidos por su labor en el campo de la Audiología.

En cuanto al grado de satisfacción en su formación académica como egresado de la Especialización de Audiología, en el 2012 y 2013 y 2015 el 100% se encuentran satisfechos. En el 2014 el 20% (1 persona) está muy satisfecho con su formación y el 80% (4 personas) están satisfechos. En el 2016 se observa que el 46,7% (7 personas) se encuentran insatisfechos y el otro 47,7% (7 personas) refieren satisfacción, y sólo un 6,7% (1 persona) se encuentra muy satisfecho. El nivel de satisfacción se mantuvo hasta el año 2015 y el nivel de insatisfacción se evidencia desde el año 2016 con un porcentaje de 46,7% (7 personas).

Referente a la estructura curricular (flexibilidad, interdisciplinariedad, etc) y coherencia en el plan de estudio de la Especialización de Audiología, en los años 2012 y 2013 el 100% están satisfechos. En el 2014 el 20% (1 persona) se encuentra muy satisfecha y el 80% (4 personas) manifiestan estar satisfechas. En el 2015 el 80% (4 personas) se encuentran satisfechas y el 20% (1 persona) está insatisfecha). En el 2016 el 40% (6 personas) están satisfechas, el 53,3% (8 personas) están insatisfechas y el 6,7% (1 persona) refiere estar muy insatisfecha. Por lo anterior se infiere que a menor tiempo de egreso aumenta el grado de insatisfacción.

En pertinencia del plan de estudios y las actualizaciones académicas que realiza el programa de Audiología, en el año 2012, 2013 y 2015 el 100% están de acuerdo con la pertinencia del plan de estudios. En el 2014 el 80% (4 personas)

considera lo considera pertinente y en el año 2016 el 73,3 % (11 personas) creen pertinente el plan de estudios que el programa de Audiología ofrece. Consideran que hay coherencia entre el plan de estudios y el perfil del egresado propuesto por la universidad, en el año 2012 y 2103 con un 100% considera que si hay coherencia. En el año 2014 y 2015 con el 80% por cada año (4 personas por año) dice que si hay coherencia, y el 20% (1 p.) considera que no lo hay. En el año 2016 el 46,7 % (7 p.) manifiesta que si hay coherencia entre el plan de estudio y el 53,3% (8 personas) no considera que haya coherencia. Por ende se deduce a menor año de egreso se considera que no hay coherencia entre el plan de estudio y el perfil del egresado.

El 100% de los egresados de los años 2012 y 2013 consideran que el plan de estudios recibidos durante la especialización no cuenta con el número de horas suficientes para la información que se suministró y la carga de trabajo exigida. En el año 2014 y 2015 el 60% (3 p.) también consideran que no son suficientes el número de horas frente al 40% (2 personas) que refieren que sí. En el 2016 el 66,7% (10 personas) no están de acuerdo con el número de horas y plan de estudio y el otro 33,3 % (5 personas), manifiestan estar de acuerdo con las horas y el plan de estudio. Lo anterior indica que los egresados no consideran en su mayoría que el número de horas fue insuficiente en comparación a la información suministrada y la carga de trabajo exigida.

Respecto a la metodología utilizada por los docentes el 100 de los egresados del año 2012 considera que le permitió un adecuado proceso de aprendizaje, en el 2013 el 50% (1 p.) dice que sí y el otro 50% (1 p.) considera que no. En el 2014 y el 2015 el 80% por cada año (4 p.) considera que la metodología le permitió adecuados procesos de aprendizaje y sólo el 20% por año (1 p.) considera que no. En el año 2016 el 73,3 % (11 p.) refiere que la metodología apporto a su aprendizaje y el 26,7%

(4 p.) considera que no. Por ende la mayoría de los egresados considera que la metodología empleada por los docentes le permitió un adecuado proceso de aprendizaje

En el año 2012 el 100% indica que el sistema de evaluación durante la formación académica le permitió un adecuado proceso de aprendizaje. En el 2013 el 50% (1 p.) manifiesta que sí y el otro 50% (1 p.) considera que no. En el 2014 el 60% (3 personas) refieren que el sistema de evaluación no fue pertinente y el 40% (2 personas) manifiestan estar de acuerdo. En el 2015 la mayoría opina que el sistema de evaluación fue apropiado con un 80% (4 p.) y sólo un 20% (1 p.) refiere que no. En el 2016 el 60% (9 p.) están de acuerdo con el sistema de evaluación y el 40% (4 p.) manifiestan que el sistema de evaluación no les permitió procesos de aprendizaje adecuados.

En el año 2012 el 100% (1p.) considera que hubo coherencia entre teoría y práctica de las asignaturas. En el 2013 el 100% (2 p.) no consideró coherencia. En el 2014 el 80% (4 p.) refieren que no existió coherencia entre teoría y práctica y el 20% (1 p.) refiere que sí. En el 2015 el 80% (4 personas) refiere coherencia, y el 20% (1 p.) refiere que no. En el 2016 el 66,7% (10 p.) opinan que no hubo coherencia entre teoría y práctica y sólo el 33,3% (5 personas) manifestaron coherencia. Con lo expuesto anteriormente se evidencia que en el 2012 y el 2015 fueron los años, en el que los egresados consideran que hubo coherencia entre la teoría y las prácticas de las asignaturas a diferencia de los demás años.

El 100% de los egresados los años 2012, 2013, 2014, y 2016 consideran que

la proporción entre clases teóricas y clases prácticas no es la adecuada para su formación profesional, sólo el 60% (3 personas) del año 2015 considera esta proporción adecuada. La mayoría de los Audiólogos considera que no hay proporción entre la teoría y la práctica.

En el año 2012, 2013 y 2015, el 100% considera que la formación y experiencia de los docentes les aportó en su proceso de formación académica. En el año 2014 el 20% (1 persona) y 2016 con el 13,3% (2 personas) considera que no. Se infiere que la experiencia de los docentes aportó al proceso de formación académica de los egresados.

En los años 2014 y 2015 el 100% de los egresados se encuentra satisfecho con las líneas de investigación en el plan de estudio. En el 2012 se encuentra insatisfecho y en el 2013 el 50% si y el 50% no y en el 2016 el 60% (9 personas) no se encuentran satisfechas y el 40% (6 personas) si están satisfechas. A pesar de la variabilidad que tiene está en los diferentes años de egreso el nivel de satisfacción es mayor.

En cuanto al factor 9 y 10 en la renovación del Registro Calificado correspondiente a medios educativos e infraestructura, el instrumento aporta información sobre las instalaciones y los equipos como factor determinante para el aprendizaje.

En el año 2012 y 2014 el 100% consideran que las instalaciones donde se

realizó la especialización fueron adecuadas para su formación académica. En el año 2013 el 50% considera que no fueron adecuadas y el otro 50% que sí. En el año 2015 el 20% (1 p.) no lo considera adecuado y el 80% (4 p.) refieren que sí. En el año 2016 el 20% (3 p.) dicen que no y el 80% (12 p.) las consideran adecuadas. El 100% de los egresados del año 2012 considera que los equipos que se encuentran en el Laboratorio de Audiología le permitieron realizar de manera eficiente sus prácticas audiológicas. En el 2013 el 100% consideró que no. En el 2014 el 80% (4 p.) refiere que no y el 20% (1 p.) que sí. En el 2015 el 40% (2 p.) dice que no y el 60% (3 p.) que sí. En el 2016 el 66,7% (10 p.) considera que no y el 33,3% (5 p.) que sí. Por ende la mayoría de los egresados refiere que los equipos no le permitieron realizar de manera eficiente sus prácticas audiológicas.

Discusión

Según la Corporación Universitaria Iberoamericana la especialización en Audiología busca formar especialistas en Audiología con sentido de responsabilidad social y un desempeño eficiente en la prestación de servicios, en contextos de salud y bienestar de los individuos y comunidades, desde el proceso de recepción auditiva y sus deficiencias.

El perfil ocupacional del Especialista en Audiología de la Corporación Universitaria Iberoamericana, le permite desempeñarse dentro de los siguientes campos de acción: a) Asistencial: efectuar los procedimientos audiológicos en los diversos grupos etarios: neonatos y lactantes, preescolares y escolares, adolescentes, adultos y tercera edad, mediante la aplicación correcta de las diferentes pruebas, el manejo de protocolos, la interpretación de resultados encontrados en ellos y, a partir de los datos obtenidos, formular un diagnóstico audiológico y la conducta a seguir. b) investigación: formular y desarrollar proyectos de investigación, contribuyendo como “ciencia autónoma” en la ampliación y desarrollo del área de conocimiento, c) Preventivo: desarrollar programas audiológicos encaminados a divulgar información y realizar detección a nivel escolar, industrial y de la población en general. d) Administrativo: dirección, diseño, implementación y coordinación de programas audiológicos, dirección de centros asistenciales y desempeño en cargos públicos. e) Docente: docencia en programas de posgrado de audiología y áreas afines que lo contemplen (salud ocupacional) y pregrado de fonoaudiología.

Referente al perfil ocupacional que plantea la Universidad para el Audiólogo y los resultados expuestos anteriormente, se evidencia que en los aspectos

curriculares los egresados se encuentran en desacuerdo con el número de horas prácticas y la relación de la teoría y la práctica, sin embargo en el plan de estudios de la especialización se evidencia que no están contempladas las prácticas, sino las clases teórico- prácticas. ¿Será que los Audiólogos no tienen claro el plan de estudios que cursaron?, o que ¿la información brindada del plan curricular por el área comercial antes del proceso de inscripción y matrícula del programa no queda claro?, ¿durante el desarrollo de la especialización se da por hecho que el estudiante conoce el plan curricular que está cursando?. También los egresados califican entre media y baja la pertinencia del plan de estudios respecto a las exigencias laborales, por consiguiente ¿hará falta un programa de seguimiento a egresados de la Especialización en Audiología que indague sobre las exigencias laborales actuales?.

En cuanto al nivel de satisfacción de la formación académica y la estructura curricular se evidencia un grado de satisfacción del 60,70% y el 67,90% sin embargo un porcentaje de la población se encuentra insatisfecho. El programa debe tener en cuenta este porcentaje de insatisfacción y generar estrategias que disminuyan el nivel de desacuerdos para que no se afecte la imagen del programa.

Con lo anterior es importante revisar los posibles ajustes que se podrían realizar en estos aspectos que competen al plan de estudios para incrementar el nivel de satisfacción de los egresados y mejorar la calidad educativa del programa que se ofrece. Esto en miras de la próxima Renovación del Registro Calificado. En el caso de no tomar medidas al respecto se podría generar inconformidad que afectaría el programa de la Especialización y esto impactaría en el gremio y en la poca efectividad de matrículas. Como alternativa se sugiere la implementación de un plan

de mejoramiento por parte el área administrativa del programa de la Especialización en Audiología.

Es importante indagar las investigaciones que se realizan paralelas con información similar, con el fin de no afectar el proceso de investigación y en dado caso que el objetivo sea similar se propone realizar una solo proyecto en colaboración de los autores.

Es considerable mencionar que la representatividad de la muestra fue menor de lo que se esperaba (30,4%), por ende no se puede generalizar la percepción de los demás egresados; sin embrago es un primer acercamiento de lo que puede obtener el programa en la próxima caracterización del Audiólogo.

El número escaso de respuestas obtenidas en la muestra se debió a la limitada colaboración de los egresados en el diligenciamiento de la encuesta. Cabe aclarar que se presentaron dificultades en la obtención de datos de contactos telefónicos pues la base de datos del programa de la Especialización en Audiología y la base de datos de la Oficina de Egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana tenían poca relación pues sólo coincidían en 18 egresados. Lo que lleva a sugerir la realización de la actualización de las bases de datos de las dos dependencias mencionadas y sensibilizar a los egresados sobre el papel que tienen en el mejoramiento de un programa académico.

Con relación al trabajo con los egresados, Jaramillo, Pineda y Ortiz (2006) refieren que los estudios de este tipo presentan ciertas limitaciones debido al carácter estático de los mismos, a la imposibilidad de que los resultados sean

comparados con otros trabajos ya que se aplican metodologías diferentes, a la dificultad para ubicar geográficamente a los egresados y los problemas para establecer contacto con todos los egresados lo cual reduce significativamente la muestra.

Respecto a la empleabilidad se debe promover la atención con diferentes grupos etarios como neonatos, lactantes, preescolares y adolescentes como se plantea en el perfil ocupacional de la Universidad, ya que los datos obtenidos reflejan que la mayoría trabaja con adulto y adulto mayor. Por lo que corresponde al área de trabajo se debe incentivar el campo de la rehabilitación audiológica y la terapia vestibular.

Referente a los roles investigativo y docente se propone la apertura de espacios académicos que los promuevan, al igual que los programas de promoción y prevención y las actividades de impacto social, la participación en proyectos investigativos, la publicación de los mismos, la dirección de proyectos de Audiología en pregrado y posgrado y la innovación tecnológica para la obtención de reconocimientos de los mismos.

En cuanto al nivel de formación académica alcanzado por los Audiólogos se evidencia que el 92, 85% de la muestra no continúa con estudios pos- graduales, lo que puede sustentar la escasa participación en proyectos de investigación como egresados y los pocos aportes que se dieron en las preguntas relacionadas con aspectos investigativos referentes a la publicación de resultados de investigación y a la publicación de investigaciones en revistas indexadas; como alternativa se

propone mejorar el contacto con los egresados de la Especialización en Audiología para poder brindar vinculación a proyectos de investigación en pro del perfil de los Audiólogos y el programa de la Especialización.

Respecto al aporte que da la investigación en la renovación del Registro Calificado se identificó que el factor 13 y 3 son los que tienen mayor número de debilidades y aspectos a mejorar.

El instrumento que se diseñó y validó permitió determinar el perfil laboral, sociodemográfico, las percepciones de los egresados y la identificación de fortalezas y aspectos a mejorar para la Renovación del Registro Calificado; sin embargo, es importante realizar ajustes y otros estudios con el fin de mejorar su estructura en función de acortar el número de ítems con el fin de hacer el diligenciamiento de la encuesta más corta y re-estructurar las preguntas referentes al número de horas prácticas, ya que el plan de estudios no contempla una materia práctica sino, teórico práctica, Confusiones que tienen las personas sobre las horas de la especialización. Como solución se podría plantear que el área comercial genere información precisa al respecto para evitar expectativas que no se ajustan al plan curricular. En relación al tipo de preguntas formuladas se pueden plantear preguntas abiertas que permita tener información nueva por parte de los egresados y conocer opiniones.

Finalmente, se sugiere fortalecer el vínculo del programa de la Especialización en Audiología con el Área de Egresados para consolidar una sola base de datos de egresados y manejar la misma información, se recomienda que este vínculo también

se realice con los demás programas de especialización de las diferentes facultades de la universidad.

Conclusiones

Esta investigación permitió dar continuidad al trabajo que culminó en el año 2012 el programa de la Especialización de Audiología de la Corporación Universitaria Iberoamericana en la medida en que hace un nuevo acercamiento al perfil sociodemográfico y profesionales de los egresados de las cohortes posteriores a las analizadas en dicho estudio, y brinda información sobre las fortalezas y aspectos por mejorar en el programa a partir de las percepciones de los egresados de las cohortes XXX a XXXVIII.

La investigación permitió aportar en la calidad educativa del programa de la Especialización de Audiología a partir del diseño y validación de un instrumento que garantizo la confiabilidad de los datos y aportó a la construcción de la caracterización del perfil laboral, las condiciones sociodemográficas y las percepciones que tienen frente a su formación académica e investigativa los Audiólogos egresados. Se suministra el diseño y la validación de un instrumento para el programa de la especialización que aporta a la consecución de información para ser analizada en función de las fortalezas y aspectos por mejorar en la especialización con miras a la Renovación del Registro Calificado. Este instrumento sirve como base para la realización de investigaciones referentes a la caracterización de egresados y queda sujetos a modificación según las necesidades de los investigadores.

El Audiólogo egresado de la Corporación Universitaria Iberoamericana predomina el género es femenino. La ciudad donde más residen es Bogotá, el mayor número de respuestas de los egresados se obtuvo en el año 2016, todas las cohortes contestaron la encuesta, a excepción de la cohorte XXXV, lo que indica que

a menor tiempo de egreso mayor contacto con la universidad. En cuanto a la vinculación laboral la mayoría ya estaban empleados. El nivel de ingreso salarial oscila entre 1 a 4 salarios mínimos legales vigentes. En cuanto al grupo etario la población con la que más trabajan los Audiólogos es con adultos. Referente al área de trabajo los egresados se desempeñan más y creen que tienen más opciones de empleo en área de Audiología básica; también evalúan de acuerdo a su experiencia como media la pertinencia del plan de estudios del programa de posgrado y como buenas las posibilidades laborales derivadas de su condición de graduado. Se evidencia que la participación en seminarios, congreso y encuentros en el área de Audiología se ha incrementado en los últimos años.

Respecto a las percepciones los Audiólogos se encuentran satisfechos en su proceso de formación académica. Con relación a la estructura curricular y coherencia con el plan de estudio los egresados lo consideran pertinente. En cuanto a las líneas de investigación se observa un nivel de satisfacción. Según el plan de estudios recibidos durante la especialización la mayoría considera que no cuenta con el número de horas suficiente ya que no les permite un adecuado proceso de aprendizaje. En cuanto a la metodología utilizada por los docentes consideran que les permitió un adecuado proceso de aprendizaje. También consideran que no hubo coherencia entre la teoría y la práctica, y que la proporción entre clases teóricas y prácticas no es la adecuada para su formación profesional. Solo dos egresados alcanzaron un nivel de formación académica tipo maestría. Referente al área de investigación se evidencia incoherencia en las respuestas de publicación de resultados de investigación y el medio de publicación. La dirección de proyectos investigativos en el área de Audiología no se ha dado en gran mayoría. Los programas de promoción y prevención de salud auditiva tienen poco impacto social al igual que sus reconocimientos y el desarrollo tecnológico e innovación en el área de Audiología. Referente a la estructura curricular y la coherencia con el plan de

estudios de la Especialización en Audiología se evidencia que a menor tiempo de egreso aumenta el grado de insatisfacción. Esto no ocurre sólo en la estructura curricular, también lo manifiestan en el grado de satisfacción de formación académica, en la coherencia entre el plan de estudios, en la suficiencia en el número de horas en comparación con la información suministrada y con la carga de trabajo exigida, en la proporción que tienen las clases teóricas respecto a las clases prácticas. También refieren que los equipos no les permitieron realizar en gran medida sus prácticas audiológicas de manera eficiente.

Se puede Concluir con lo anterior que se debe mejorar la vinculación con los egresados, generar estudios de actualización, fomentar áreas de desempeño diferentes a Audiología básica e incentivar los procesos investigativos. Para finalizar con se identificaron las debilidades y fortalezas de cada uno de los factores que aportan a la renovación del Registro Calificado como se muestra a continuación:

Aspectos curriculares factor 3:

Fortalezas: a) pertinencia estructura curricular y coherencia con el plan de estudio, b) satisfacción con las líneas de investigación, c) metodología de docentes permito adecuado proceso de aprendizaje. En cuanto a las debilidades se encontró que a) el número de horas no permite un adecuado proceso de aprendizaje, b) no consideran coherencia entre teoría y práctica, c) la proporción de clases teóricas y prácticas no es adecuada para su formación profesional.

Medios educativos factor 8

Debilidad: los equipos de laboratorio son poco pertinentes para las prácticas audiológicas.

Infraestructura factor 9

Fortaleza: las instalaciones permitieron adecuada formación académica

Políticas y estrategias de seguimiento a egresados factor 13

Fortalezas: a) Corto tiempo de ubicación laboral. Debilidades: a) poco desarrollo tecnológico e innovación, b) bajo nivel de formación académica posgradual, c) escasa participación en programas de promoción y prevención, d) baja participación investigativa, en gremios, redes y asociaciones.

Referencias bibliográficas

- Alelú, M., Cantín, S., García, N., López, M., Rodríguez, Z. (2010). Estudio de encuestas métodos de investigación 3º Educación Especial. Recuperado de https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/ENCUESTA_Trabajo.pdf
- American Speech Language Hearing Association (2016). Scope of practice in audiology. Recuperado de <http://www.asha.org/>
- American Academy of Audiology (2016). Información Academia. Recuperado de <http://www.audiology.org/about-us/academy-information>.
- Armada Argentina (s.f) Perfil profesional: recuperado el 6 octubre de 2016. <http://www.ara.mil.ar/archivos/Docs/Perfil%20Profesional.pdf>
- Berruecos, P. (2016).Especialidades médica. Revista Mexicana de Comunicación, Audiología, Otoneurología y Foniatría. Recuperado de <http://www.usbadajoz.es/webbiblio/berruecos/Audiologiaotoneurologiayfoniatri aen mexico.pdf>.
- Candelas, C., Gurruchanga, M., Mejías A., Flórez, L. (2013). Medición de la satisfacción estudiantil universitaria: un estudio de caso en una Institución Mexicana. Iberoamerican Journal of Industrial Engineering, Florianópolis, sc, Brasil, 5(9), 261-274.
- Centro de Orientación e Información de Empleo (2008).Encuesta de satisfacción con los servicios de gestión académica y perspectivas profesionales de los titulados de la Universidad de Murcia. Recuperado de <https://www.um.es/academic/informe-satisfaccion-perspectivas-completo.pdf>

Consejo Nacional de Acreditación (2016). Fundamentos estratégicos y organización del CNA. Recuperado del 6 de agosto de 2016 de <http://www.cna.gov.co/1741/channel.html>

Díaz Barriga Arceo Frida y otros. (2012). Metodología de Diseño curricular para la Educación superior. Editorial Trillas, México. Recuperado de: http://memsupn.weebly.com/uploads/6/0/0/7/60077005/metodolog%C3%8Da_d_e_dise%C3%91o_curricular_para_educaci%C3%93n_superior_.pdf

Escobar de Sierra, M-E., Calle, J-M., Castillo, M., Jaramillo, A., Ochoa, M. (2013). Lineamientos para solicitud, otorgamiento y renovación de registro calificado. Programas de pregrado y posgrado. Recuperado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-338177_archivo_pdf.pdf

Fernández, M., Rodriguez, N. (2014). Seguimiento de egresados: Obstáculos y beneficios. Recuperado 26 noviembre de 2016. http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/33/11.pdf.

Hawes,G., Corvalán, O. (2005). Construcción de un perfil profesional. Recupeado de http://www.iide.cl/medios/iide/publicaciones/revistas/Construccion_de_un_Perfil_Profesional.pdf.

Hernández, C., Baudelio, L., Ortega, M., Martínez, M., Rubio, I. (2010). Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la licenciatura en didáctica del francés. Revista de Educación y Desarrollo. 15. Pp. 36-37. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/15/015_Hernandez.pdf

Hernández, E., Burbano, M. (2015). Caracterización sociodemográfica y definición de la calidad de la información acerca de los egresados de un programa de la Especialización en Salud Publica ofrecido por dos universidades de Colombia.

Recuperado de
http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4201/1/Caraterizacion_Sociodemografica_Egresados.pdf

Jaramillo, A., Giraldo, P y Ortiz, J. (2006). Estudios sobre egresados. La experiencia de la Universidad de EAFIT. Revista Universidad EAFIT. Volumen (42). pp. 111-124. Recuperado de file:///C:/Users/home/Downloads/818-2420-1-PB.pdf

Jiménez, G., A, Terriquez, C., B y Robles, Z. F. (2013). Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit. Revista Fuente 3 (6). Pp. 47-49. Recuperado de <http://fuente.uan.edu.mx/publicaciones/02-06/8.pdf>

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016). Acerca de la OCDE. Recuperado de www.oecd.org/education

López, C y Arévalo, I. (2013). Caracterización egresados de la Especialización Fisioterapia en cuidado crítico de la facultad de ciencias de la salud de la Corporación Universitaria Iberoamericana 1999-2013. Trabajo de grado. Colombia

Malhotra, N. (2004). Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado, Cuarta Edición, de Pearson Educación de México, S.A., 115 - 168.

Marín, R., Guzmán, I. y Castro, G. (2012). Diseño y validación de un instrumento para la evaluación de competencias en preescolar. Revista Electrónica de Investigación Educativa. 14(1). Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/308/690>

Martinez, J. (2006). Una descripción sociodemográfica. Recuperado de <http://forum.wordreference.com/threads/una-descripci%C3%B3n-sociodemogr%C3%A1fica.262314/?hl=es>

Ministerio de Educación Nacional. (2010). Sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-channel.html>

Ministerio de Educación Nacional. (2013). Lineamientos para solicitud, otorgamiento y renovación de registro calificado. Programas de pregrado y posgrado. Recuperado del 15 de julio de 2016. http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-338177_archivo_pdf.pdf

Ministerio del Trabajo. (2016). Contrato de trabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html>

Miranda, A. (2015). Guía para elaborar perfiles de egreso por resultados de aprendizaje. Recuperado de <http://www.udla.cl/portales/tp9e00af339c16/uploadImg/File/PlanesDeEstudio/Guia-Perfil-de-Egreso-27-07-2015.pdf>.

Murillo, F. (2003). Cuestionarios y escalas de aptitudes. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Materiales/Apuntes%20Instrumentos.pdf

Observatorio Laboral para la Educación. (2013). Graduados Colombia. Recuperado <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-142277.html>

Organización de los Estados Americanos (2016). Recuperado de <http://www.oas.org/es/>

Organización de las Naciones Unidas. (2016). Carta de las Naciones Unidas. Recuperado de <http://www.un.org/es/index.html>.

- Pallas, A. (2004). Métodos de investigación clínica y epidemiológica. 3ª edición. Madrid: Elsevier.
- Pérez, J y Gardey, A (2012). Definición de percepción. Recuperado de: <http://definicion.de/percepcion/>.
- Pontificia Universidad Javeriana (2010). Seguimiento a egresados de la sede central y de la seccional de Cali. <http://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/EncuestaSeguimientoEgresados2010.pdf/8dc24f75-3a39-4ae2-9f6d-c7afe9ec87c7>
- Pontificia Universidad Javeriana. (2014). Encuesta de satisfacción de estudiantes de programas académicos de posgrado. Bogotá, D.C: Pontificia Universidad Javeriana.
- Rodríguez, Y. (2009). Diseño y elaboración de un instrumento para describir la competencia comunicativa adulta. Revista Areté. 9. Pp-46-56. Recuperado de: <http://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/arete/article/view/395/360>
- Rubiano, M., Vargas, A., Hansen, C., Jiménez, C., Tavera, V. (2012). Caracterización del perfil ocupacional de los Audiólogos egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana. Colombia
- Salazar, C., Peña, C., Ceja, A. y Del Río, E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. Revista Ibero-Americana de Educação. 67. pp. 181-196. Recuperado de: <file:///C:/Users/INTEL/Downloads/rie67a10.pdf>
- Sampieri, R., Fernández, C., Batista, M. (2010). Metodología de la Investigación. 5ed. México D. F: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, s.a.

- Sánchez, J., Carvajal., D., Herrera, L., Pérez, J. (2015). Informe encuesta de satisfacción estudiantes 2015-I. Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta. Recuperado de http://www.usergioarboleda.edu.co/santamarta/assets/informe_final_encuesta_de_satisfacci%C3%B3n_estudiantes_-2015-i_revisado_jsq_19-08-2015.pdf
- Sandhusen, L. (2002). Mercadotecnia, Primera Edición, de Compañía Editorial Continental. p 229.
- Segura, M., Molina, R., Corredor, N., Dottor, L., Neira, L., Mambrú., M.,... y Castellano,J. (2014). Perfil y competencias profesionales del fonoaudiólogo en Colombia. Recuperado de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Fonoaudiología_Octubre_2014.pdf.
- Sistema de Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (2016). Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/article-221614.html>
- Stanton, E., Mc Graw Hill, Walker. (2004). Fundamentos de Marketing, 13a. Edición, p. 212.
- Trespacios, J., Vázquez, R., Bello, L. (2005). Investigación de Mercados International, Thomson Editores. p. 96.
- Universidad de Murcia. (2008). Encuesta de satisfacción con los servicios de gestión académica y perspectivas profesionales de los titulados de la Universidad de Murcia. Recuperado de <https://www.um.es/academic/informe-satisfaccion-perspectivas-completo.pdf>

Universidad Tecnológica de Pereira (2016). Vinculación del talento humano.
Recuperado del 6 de noviembre de 2016.
<http://www.utp.edu.co/vicerrectoria/administrativa/gestion-talento-humano/vinculacion-del-talento-humano-informacion.html>

Anexos

Carta de presentación a jueces



Bogotá, D.C., día, mes, año

Profesión
Nombre completo
Cargo
Estado de trabajo
Ciudad

Asunto: *Invitación a participar en el Proyecto de Investigación: "Caracterización del perfil laboral de los audiólogos egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana periodo comprendido entre el 2012 y el 2016"*

Respetada Doctora,

Reciba un cordial saludo desde la Dirección de Investigaciones de la Corporación Universitaria Iberoamericana.

Por medio de la presente nos permitimos invitarla a participar en el proyecto particular de investigación como opción de grado, de las estudiantes de la especialización de audiolgía Liseth Paola Calderón Caicedo, Sandra Esmeralda Lemus García titulado: "Caracterización del perfil laboral de los audiólogos egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana periodo comprendido entre el 2012 y el 2016", el cual tiene por objetivo, caracterizar el perfil laboral y las condiciones sociodemográficas de los audiólogos egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana desde el año 2012-I al 2016-II, con el fin de aportar información para la toma de determinaciones académicas y administrativas de la Especialización de Audiolgía encaminadas al mejoramiento del programa.

Calle 57 No. 5-27 - Tel. 3489292
Bogotá, Colombia
www.iberamericana.edu.co
Corporación Universitaria Iberoamericana
P.º No. 0428 del 26 de Enero 1982 - IBERO | VIGILADA MINEDUCACIÓN

Este proyecto cuenta con el aval del comité focal de la Facultad de Ciencias de la Salud, el cual fue aprobado en sesión ordinaria efectuada en el mes de septiembre del presente año, de lo cual queda constancia en el acta respectiva.

Su participación en este proyecto es a partir de la evaluación de una encuesta de egresados de la Especialización de Audiología de la Corporación Universitaria Iberoamericana, cuyo objetivo es la recolección de datos del perfil laboral, las percepciones sobre la formación académica en su quehacer profesional y las condiciones sociodemográficas. Por lo anterior, se anexa la matriz de calificación junto con la guía de evaluación para que usted pueda consignar su concepto.

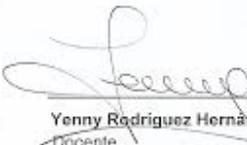
Agradecemos su atención y participación en este proyecto, por lo que estaremos a la espera de su confirmación para la realización de la evaluación entre el 1 al 15 de noviembre.

Frente a cualquier inquietud adicional, estaremos atentos.

Cordialmente,



Ginna Malagón Ardila
Coordinadora de Investigaciones CUI
Vicerrectoría Académica
ginna.malagon@iberoamericana.edu.co
Tel. 3489292 ext: 149


Yenny Rodríguez Hernández
Docente
Asesora Proyecto Particular
yenny.rodriguez@iberoamericana.edu.co

Guía evaluación de instrumento para jueces.



**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
CIENCIAS DE LA SALUD**

**CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL LABORAL DE LOS AUDIÓLOGOS EGRESADOS
DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA PERIODO
COMPRENDIDO ENTRE EL 2012 Y EL 2016.**

INSTRUCTIVO PARA JUECES

Cordial Saludo,

Para nosotras es un honor que usted haga parte de este proyecto de investigación, como juez experto en la validación del instrumento.

Esta investigación tiene como título “Caracterización del perfil laboral de los Audiólogos egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana periodo comprendido entre el 2012 y el 2016.”, cuyo objetivo es caracterizar el perfil profesional y las condiciones sociodemográficas de los Audiólogos egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana desde el año 2012-I al 2016-II, con el fin de aportar información para la toma de determinaciones académicas y administrativas de la Especialización de Audiología encaminadas al mejoramiento del programa.

PROPÓSITO DEL INSTRUMENTO

Se espera que el instrumento permita conocer el perfil laboral, las percepciones sobre la formación académica en su quehacer profesional y las condiciones sociodemográficas de los Audiólogos egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana desde el año 2012-I al 2016-II

El instrumento está constituido por 2 variables, perfil sociodemográfico y perfil laboral.

La variable perfil sociodemográfico consta de 4 dimensiones: identificación, vinculación laboral, grupo etario y área de trabajo. La primera hace referencia a

Los datos personales, el género, la localización (datos de ubicación) y el año de egreso. La segunda da cuenta de las formas de vinculación laboral, en cuanto al tiempo, el servicio prestado, tipo de vinculación e ingreso salarial. La tercera es el grupo etario que evalúa la población con la que trabaja el egresado y la cuarta que es área de trabajo donde se identifican las áreas de desempeño y las percepciones sobre la formación académica sobre los egresados frente en su desempeño en el ámbito laboral.

La segunda variable es la de perfil laboral que consta de 2 dimensiones: formación académica e investigación.

Formación académica, hace referencia a la satisfacción que tienen los egresados en su proceso formativo en cuanto al currículo, docentes, infraestructura y préstamo de servicios en la universidad; otro aspecto son los estudios realizados por los egresados que evalúa el nivel académico alcanzado después del grado como especialistas. La segunda dimensión investigación, explora la generación del nuevo conocimiento de los egresados, la apropiación social en cuanto a la divulgación de información en diferentes medios, los reconocimientos recibidos, la dirección de proyectos investigativos y el desarrollo tecnológico.

DEFINICIÓN DE VARIABLES.

- Sociodemográfico: La Organización de las Naciones Unidas (ONU) define la demografía como “la ciencia que tiene por objeto el estudio de las poblaciones humanas tratando, desde un punto de vista principalmente cuantitativo, su dimensión, su estructura, su evolución y sus características generales”; y la Asociación Académica de la Lengua Española (2016) afirma que la Sociología es la ciencia social por excelencia que se ocupa del estudio de las relaciones entre los individuos y las leyes que las regulan en el marco de las sociedades humanas. Por ende se puede inferir que el término de sociodemográfico es el estudio estadístico de las poblaciones humanas que mide su dimensión, su estructura, su evolución y sus características generales.
- Perfil laboral: es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo. <http://www.ara.mil.ar/archivos/Docs/Perfil%20Profesional.pdf>

DEFINICIÓN DE DIMENSIONES.

- Identificación: Es lo que permite reconocer potencialmente a un individuo específico.
- Área de trabajo: Es el campo de actividad laboral definido por el tipo y naturaleza de trabajo que es desarrollado (SENA 2012)
- Grupo etario: “Los sectores etarios están determinados por la edad y la pertenencia a una etapa específica del ciclo vital humano.” Secretaría de cultura, Recreación y Deporte (2016)
- Formación Académica: Es el conjunto de conocimientos y habilidades que se adquieren por medio de un proceso de educación formal.
- Investigación: Es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno (Hernandes, Fernandez y Baptista 2016)

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Las preguntas tienen escalas de calificación diferentes; a continuación se definen cada una de ellas:

- Nivel de medición nominal. Indica que las categorías no tienen orden ni jerarquía, mide (objeto, persona, etc.). Señala diferencias respecto de una o más características. Las variables nominales pueden incluir dos categorías (dicotómicas), o bien, tres o más categorías (categóricas).
- Preguntas cerradas: Son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas. Pueden ser dicotómicas o incluir varias opciones de respuesta.
- Preguntas abiertas: No delimitan las alternativas de respuesta. son particularmente útil cuando no se tiene información sobre la posible respuesta de las personas o cuando estas son insuficientes, también sirven en situaciones donde se desea profundizar sobre una opinión o los motivos de un comportamiento.
- Escalamiento tipo Likert: es un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones, para medir la reacción del sujeto, en tres cinco o siete categorías.

CRITERIOS DE VALIDACIÓN

Para la validación de este instrumento se hace necesario evaluar ciertos criterios que permitirán obtener la confiabilidad de éste.

Los criterios de pertinencia, suficiencia y coherencia evalúan de manera general las 6 dimensiones y la formulación de la pregunta hace referencia a la claridad, la sintaxis y la respuesta de la pregunta.

A continuación se dará a conocer la definición conceptual de cada una de ellas.

Pertinencia: se define como oportunidad, adecuación y conveniencia de una cosa. Diccionario de la lengua española, Espasa-Calpe (2005).

- Esto quiere decir si la pregunta formulada corresponde a la dimensión.

Suficiencia: es la capacidad o aptitud de algo apto e idóneo. Real Academia Española de la Lengua. Diccionario de la Lengua Española (1992).

- Este criterio se refiere a que los ítems propuestos pertenecientes a la dimensión, bastan para responder lo que se quiere medir.

Coherencia: Conexión, relación o unión de unas cosas con otras. Real Academia Española (2016).

- Esto significa que el ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. (Blanco, 2014, p.14).

Relevancia: importante, significativo. Real Academia Española (2016).

- Determina si el ítem es esencial o importante, es decir si debe ser incluido en el instrumento

Formulación de la pregunta: en este criterio se debe observar si cada ítem tiene sintaxis y si la escala de medición es pertinente para la opción de respuesta.

Sintáxis: conjunto de reglas que definen las secuencias correctas de los elementos de un lenguaje de programación. Real Academia Española (2016).

- Esto indica si el ítem está redactado de manera clara.

Escala de medición: son una sucesión de medidas que permiten organizar datos en orden jerárquico. Las escalas de medición, pueden ser clasificadas de acuerdo a una degradación de las características de las variables. Estas escalas son: nominales, ordinales o racionales. (Belloso, 2010).

Para evaluar el instrumento debe referirse al documento que se encuentra en Excel. Por favor no olvide marcar con un x todas las preguntas.

Recuerde que el plazo máximo de entrega es el 9 de noviembre de 2016.

Agradecemos su colaboración y atención prestada

Liseth Paola Calderon Caicedo
Sandra Esmeralda Lemus García
Estudiantes de la Especialización de Audiología
Cohorte 39
Corporación Universitaria Iberoamericana

Referencias

Real Academia Española de la Lengua, Diccionario de la Lengua Española, editorial Espasa, Madrid (1992)

Diccionario de la lengua española, Espasa-Calpe (2005).

Blanco-Sánchez J.P. Validación de una escala para medir la habilidad de cuidado de cuidadores. Aquichan; 2014. 14 (3): 351-363. DOI: 10.5294/aqui.2014.14.3.7

Belloso, R (2010) Redalyc.org. Escalas de medición en estadísticas.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569009>

Definición del perfil laboral. P. 1. Recuperado de
<http://www.ara.mil.ar/archivos/Docs/Perfil%20Profesional.pdf>

Matriz de calificación de jueces

			FORMULACIÓN DE PREGUNTA										OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIONES
Dimensión	Items	Opción de Respuesta	PERTINENCIA		SUFICIENCIA		COHERENCIA		RELEVANCIA		SINTAXIS		SI	NO	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Identificación	Nombre completo	Para diligenciar													
	Cédula	Para diligenciar													
	Número de registro tarjeta profesional	Para diligenciar													
	Género	Para diligenciar													
	Teléfono celular	Para diligenciar													
	Lugar de residencia actual	Para diligenciar													
	Dirección de residencia.	Para diligenciar													
	Correo electrónico	Para diligenciar													
	¿En que año se graduó como especialista?	Para diligenciar													
	¿Ya se encontraba trabajando antes de culminar sus estudios?	Si No													
Vinculación laboral	¿Cuánto tiempo demoro en ubicarse laboralmente?	A) 2 a 6 meses B) 6 a 12 meses C) 12 a 24 meses D) 24 o más													
	¿Cuál es su estado laboral actual?	A) Empleado B) Desempleado C) Independiente D) Actividad laboral diferente a su profesión ¿Cuál? _____ E) Otras _____													
	¿Qué tipo de vinculación laboral tiene actualmente?	A) Término fijo B) Término indefinido C) Contrato de obra o labor D) Contrato por prestación de servicios													
	¿Cuanto tiempo demoro en ubicarse laboralmente?	A) Ya estaba empleado. B) 1 a 3 meses C) 3 a 6 meses D) 6 a 12 meses E) 12 a 24 meses F) 24 meses o más													
	¿Cuál es su nivel de ingreso salarial?	A) 1 a 2 SMLV B) 3 a 4 SMLV C) 5 a 6 SMLV D) 5 a 7 SMLV E) 8 a 9 SMLV F) Mayor de 9 SMLV SMLV: Salario Mínimo Legal Vigente para el año 2016 \$ 689.454													
	Grupo Etáreo	¿Con que población trabaja actualmente?	A) Pedfática B) Adultos C) Adulto mayor												

Encuesta Online

Encuesta



IBEROAMERICANA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ENCUESTA DE EGRESADOS ESPECIALIZACIÓN EN AUDIOLÓGIA 2017

Estimado egresado(a):

Para la Corporación Universitaria Iberoamericana sus egresados son importantes para los procesos de mejoramiento continuo, por tal razón, solicitamos el diligenciamiento de la siguiente encuesta la cual tiene como objetivo Caracterizar el perfil laboral y las condiciones sociodemográficas de los audiólogos egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana desde el año 2012-I al 2016-II, mediante una investigación de carácter descriptiva, con el fin de aportar con el proceso de autoevaluación en la renovación de registro calificado de la Corporación Universitaria Iberoamericana.

Esta encuesta le tomará de 10 a 15 minutos responderla.



Encuesta

0% 100%

Consentimiento Informado

La información obtenida a partir de sus respuestas en la encuesta, tendrá un carácter eminentemente confidencial, de tal manera que su nombre no se hará público por ningún medio. Igualmente, usted tendrá el conocimiento de la interpretación de sus resultados y puntuaciones obtenidas en la investigación. Recuerde que la información que se recoja tiene un énfasis netamente académico y de valor investigativo. Por lo anterior 1) Doy a conocer que he sido informado(a) por las investigadoras Liseth Paola Calderón Caicedo y Sandra Esmeralda Lemus García, acerca de los objetivos de la encuesta que se aplicará en el estudio titulado "Caracterización del perfil laboral de los audiólogos egresados de la Corporación Universitaria Iberoamericana periodo comprendido entre el 2012 y el 2016; y b) en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se usen los datos que resulten de la aplicación de la "Encuesta de egresados de la Especialización de Audiología de la Corporación Universitaria Iberoamericana".

Agradecemos su participación y colaboración en esta investigación.

Cordialmente

Liseth Paola Calderón y Sandra Esmeralda Lemus

Investigadoras

En consideración de lo anterior, agradecemos su participación voluntaria en la aplicación de esta encuesta (si desea participar, marque aceptar en la parte inferior de la hoja y diligencie la encuesta)

*

Nombre completo

*

Seleccione una de las siguientes opciones

- Acepto
 No acepto

Siguiente >

* Número de Cédula

Sólo se pueden introducir números en este campo.

Número de registro tarjeta profesional

* Género

Seleccione una de las siguientes opciones

Femenino

Masculino

Otro:

* Teléfono celular

Sólo se pueden introducir números en este campo.

* Ciudad de residencia actual

* Dirección de residencia

* Correo electrónico

* ¿En qué año se graduó como Especialista en Audiología?

Sólo se pueden introducir números en este campo.

* ¿Ya se encontraba trabajando como fonoaudiólogo antes de culminar sus estudios como Especialista en Audiología?

Sí No

Siguiente >

* ¿Cuánto tiempo demoró en ubicarse laboralmente como Especialista en Audiología?

Seleccione una de las siguientes opciones

- A) Ya estaba empleado
- B) 1 a 3 meses
- C) 3 a 6 meses
- D) 6 a 12 meses
- E) 12 a 24 meses
- F) 24 meses o más

* ¿Actualmente su desempeño laboral es?

Seleccione una de las siguientes opciones

- A) Empleado
- B) Desempleado
- C) Independiente
- D) Actividad laboral diferente a su profesión
- Otro:

* ¿Qué tipo de vinculación laboral tiene actualmente?

Seleccione una de las siguientes opciones

- A) Término fijo
- B) Término indefinido
- C) Contrato de obra o labor
- D) Contrato por prestación de servicios
- Otro:

* ¿Cuál es su nivel de ingreso salarial?

SMLV: Salario Mínimo Legal Vigente para el año 2017 \$ 737.717

Seleccione una de las siguientes opciones

- A) 1 a 2 SMLV
- B) 3 a 4 SMLV
- C) 5 a 6 SMLV
- D) 5 a 7 SMLV
- E) 8 a 9 SMLV
- F) Mayor de 9 SMLV

Siguiente >

* ¿Con qué población trabaja actualmente?
Marque las entradas que correspondan

- A) Pediátrica
- B) Adultos
- C) Adulto mayor

* ¿Realiza promoción de la salud auditiva y prevención de pérdida auditiva en su trabajo?

- Sí
- No

* ¿En que áreas de la Audiología se desempeña actualmente?
Marque las entradas que correspondan

- A) Audiología básica
- B) Electro fisiología
- C) Terapia vestibular
- D) Ayudas auditivas
- E) Rehabilitación audiológica
- F) Audiología industrial
- G) Administrativa Investigación
- H) Docencia
- Otro:

* ¿En qué áreas de trabajo siente que tiene mayores opciones de empleo?
Marque las entradas que correspondan

- A) Audiología básica
- B) Electro fisiología
- C) Terapia vestibular
- D) Ayudas auditivas
- E) Rehabilitación audiológica
- F) Audiología industrial
- G) Administrativa Investigación
- H) Docencia
- Otro:

* ¿De acuerdo con su experiencia, cómo evalúa la pertinencia del plan de estudios de su programa de posgrado con respecto a las exigencias laborales en el ejercicio de su profesión?
Seleccione una de las siguientes opciones

- A) Alta
- B) Media
- C) Baja

* ¿De acuerdo con su experiencia, cómo evalúa sus posibilidades laborales derivadas de su condición de graduado de la Institución de educación superior que lo formó?
Seleccione una de las siguientes opciones

- A) Excelentes
- B) Buenas
- C) Muy Buenas
- D) Regulares
- E) Deficientes

* ¿Qué otros contenidos temáticos le gustaría que se incorporaran a la Especialización y por qué?

* ¿Dentro de su desempeño profesional, realiza actividades de labor social?

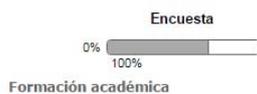
- Sí No

* ¿Participa o ha participado en gremios o asociaciones?

- Sí No

* ¿Cuáles?

Siguiente >



* ¿Qué tan satisfecho está usted en cuanto a su formación académica como egresado de la Especialización en Audiología?

Seleccione una de las siguientes opciones

- A) Muy Satisfecho
 B) Satisfecho
 C) Insatisfecho
 D) Muy Insatisfecho

* ¿Qué tan satisfecho está con la estructura curricular (flexibilidad, interdisciplinariedad, etc) y coherencia en el plan de estudio de la Especialización en Audiología?

Seleccione una de las siguientes opciones

- A) Muy Satisfecho
 B) Satisfecho
 C) Insatisfecho
 D) Muy Insatisfecho

* ¿Cree usted que es pertinente el plan de estudios y las actualizaciones académicas que realiza el programa de Audiología?

- Sí No

* ¿Considera que hay coherencia entre el plan de estudios y el perfil del egresado propuesto por la universidad?

- Sí No

* ¿Está satisfecho con las líneas de investigación en el plan de estudio?

- Sí No

* ¿Considera que el plan de estudios recibido durante la especialización cuenta con el número de horas suficientes para la información suministrada y la carga de trabajo exigida?

- Sí No

* ¿Por qué?

* ¿La información recibida durante la especialización en cuanto a la metodología empleada por los docentes ¿le permitió un adecuado proceso de aprendizaje?

Sí No

* ¿Por qué?

* ¿Cree usted que el sistema de evaluación empleado durante su formación académica le permitió un adecuado proceso de aprendizaje?

Sí No

¿Por qué?

* ¿Considera que hubo coherencia entre teoría y práctica de las asignaturas?

Sí No

¿Por qué?

* ¿La proporción entre clases teóricas y clases prácticas es la adecuada para su formación profesional?

Sí No

* ¿Por qué?

* ¿Considera que la formación y experiencia de los docentes le aportó en su proceso de formación académica?

Sí No

* ¿Por qué?

* ¿Considera que las instalaciones donde realizó la especialización fueron adecuadas para su formación académica?

Sí No

* ¿Los equipos que se encuentran en el laboratorio de Audiología le permitieron realizar de manera eficiente sus prácticas audiológicas?

Sí No

* ¿Los equipos que se encuentran en el laboratorio de Audiología le permitieron realizar de manera eficiente sus prácticas audiológicas?

Sí No

* ¿Qué nivel de formación académica ha alcanzado hasta la fecha?

Seleccione una de las siguientes opciones

- A) Especialización
- B) Maestría
- C) Doctorado

* ¿Ha participado en seminarios, congresos y encuentros en el área de Audiología en calidad de egresado?

Sí No

* ¿Cuáles?

* ¿Cuántas veces al año?

* ¿En los últimos cinco años ha realizado diplomados o cursos referentes al tema de Audiología?

Sí No

* ¿Cuáles?

Siguiente »

* ¿Ha participado o está participando en proyectos de investigación como egresado?

- Sí No

* ¿Ha publicado resultados de investigación?

- Sí No

* ¿Qué medios utilizó para realizar las publicaciones?

Seleccione una de las siguientes opciones

- A) Revista indexada
 B) Revista no indexada
 C) Capítulo de libro
 D) Libro
 Otro:

* ¿Tiene publicaciones en periódicos y revistas no indexadas?

- Sí No

* ¿Cuántas?

Sólo se pueden introducir números en este campo.

* ¿Ha dirigido proyectos investigativos de pregrado en el área de Audiología?

- Sí No

* ¿Cuántos?

Sólo se pueden introducir números en este campo.

* ¿Ha dirigido proyectos investigativos de posgrado en el área de Audiología?

- Sí No

* ¿Cuántos?

Sólo se pueden introducir números en este campo.

* ¿Ha dirigido proyectos investigativos de posgrado en el área de Audiología?

- Sí No

* ¿Cuántos?

Sólo se pueden introducir números en este campo.

* ¿Ha planteado algún producto tecnológico en el área auditiva?

- Sí No

* ¿Cuál?

* ¿Ha desarrollado programas de promoción de la salud auditiva y prevención de pérdida auditiva para el beneficio de la comunidad?

Sí No

* ¿Cuál?

* ¿Tiene reconocimientos o premios por la labor desempeñada en el campo de Audiología?

Sí No

* ¿Cuál?

* ¿Ha participado en la creación de normas, leyes y reglamentos en el área de Audiología?

Sí No

* ¿Cuáles?

Gracias por participar respondiendo la encuesta.

[Encuesta](#)