

MEJOR FORMACIÓN MEJOR PDI

Compromiso de toda la Institución

Resumen ejecutivo
del Informe de Evaluación Interna

ESCUELA DE INVESTIGACIONES POLICIALES



*Este 2021,
¡vamos por la
Acreditación!*

MEJOR FORMACIÓN MEJOR PDI

Compromiso de toda la Institución

Resumen ejecutivo
del Informe de Evaluación Interna

PDI
ESCUELA DE
INVESTIGACIONES

**RESPONSABLES Y ORGANIZADORES
DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
2021**

Director de la Escuela
Juan Pablo Machuca Palacios

Ex directores de la Escuela
Marcelo Aguilera Quezada
César Cortés Pineda

Subdirector de la Escuela
Daniel Elorza Toro

Ex subdirector de la Escuela
Óscar Escudero Fernández



Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación

Jefe
Alejandro Ramírez Vera

Subjefe
Carlos Encina Herrera

Asesora en acreditación
Gloria Riquelme Pino

Equipo
Daniel Silva Fuentes
Isidora Morong Cortés



Edición
www.tipografica.io

Presentación	6
Introducción	8
Orientaciones estratégicas	10
Aseguramiento de la calidad	14
Área de Gestión Institucional	15
Observaciones CNA 2018	22
Compromisos 2018	37
Fortalezas distintivas de la escuela	46
Avances y principales resultados 2021	46
Desafíos, mejoras y compromisos 2021	52
Área de Docencia de Pregrado	53
Observaciones CNA 2018	58
Compromisos 2018	73
Fortalezas distintivas de la escuela	81
Avances y principales resultados 2021	86
Desafíos, mejoras y compromisos 2021	92
Área de Vinculación con el Medio	95
Compromisos 2018	99
Avances y principales resultados 2021	100
Desafíos, mejoras y compromisos 2021	111
Proceso de acreditación y participación	113
Etapas del proceso	117
Implementación y metodología del proceso	119
Informantes clave	123
Cobertura de prensa y difusión	131
Agradecimientos Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación	151
Directorio de colaboradores del Informe de Evaluación Interna	153

PRESENTACIÓN

El 12 de abril de 2021, la Escuela de Investigaciones Policiales cumplió con un importante hito al ingresar la documentación necesaria obtenida de las etapas de revisión y análisis, plasmadas en el Informe de Evaluación Institucional, junto con la Ficha Institucional de Datos y los anexos obligatorios a la plataforma de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA). Mediante este hecho, finalizó la fase de evaluación interna y se dio inicio formal al Proceso de Evaluación Externa, en el que la Escuela sometió a evaluación las áreas de Gestión Institucional, Docencia de Pregrado y Vinculación con el Medio.

El informe de evaluación es evidencia de un profundo trabajo de análisis institucional, participativo e inédito tanto en su proceso de reflexión como en su estructuración. El documento refleja el avance de las políticas y mecanismos institucionales de mejora continua y autorregulación con los que cuenta la Escuela, y distingue las particularidades que caracterizan a la formación policial, basada en principios de ética, probidad, disciplina, derechos humanos y otros que consolidan un proyecto educativo con los más altos estándares de calidad académica, investigación, transparencia y tecnología.

Este cuarto proceso de evaluación encuentra a esta Escuela en medio de importantes avances institucionales, como la implementación de sistemas de análisis de información académica —el Sistema de Alerta Temprana (SAT) y el Sistema de Seguimiento y Monitoreo de los Resultados de Aprendizaje (SSMR)—, un Reglamento de Categorización Docente, un aumento sostenido de postulantes, una constante adecuación y mejora de su infraestructura y recursos de apoyo a la docencia, la elaboración de una Política de Vinculación con el Medio y una evolución en las políticas del área de Personal; logros que dan cuenta de la adaptación y aporte de la Institución al desarrollo de la nación.



De izquierda a derecha: El jefe nacional de educación y doctrina, Marcelo Aguilera Quezada; el director de la Escuela, Juan Pablo Machuca Palacios; y el jefe de la Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación, Alejandro Ramírez Vera, cargan a la Plataforma de la CNA el Informe de Evaluación Institucional, recibido sin observaciones.

A través de una presentación sintetizada y gráfica de los principales resultados obtenidos en el Proceso de Evaluación Interna, se presenta este resumen ejecutivo «Mejor formación, mejor PDI», esperando que sea útil para la etapa de evaluación externa e invite a toda la comunidad a interiorizarse sobre las cifras consolidadas y los relatos que dan cuenta del quehacer de la ESCIPOP en su aporte al desarrollo del país.

INTRODUCCIÓN

La Escuela de Investigaciones Policiales de Chile se ha sometido a revisiones externas de carácter voluntario desde el año 2010 ante la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), en las áreas de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado, de modo que a la fecha la Escuela se ha acreditado en tres ocasiones sucesivas: 2010, 2014 y 2018.

En abril de 2021, la ESCIPOL entregó a la CNA su Informe de Evaluación Interna, un documento extenso que presenta una visión completa del quehacer de la Escuela de Investigaciones Policiales en todas las áreas de evaluación, junto con otras temáticas que la institución consideró necesario relevar, como la investigación académica, la equidad de género, la formación integral, la internacionalización, la participación y la difusión del proceso, entre otros. También, de acuerdo con los requerimientos de la CNA, se entregó una Ficha Institucional de Datos y un cuerpo de Anexos.

Para enfrentar el desafío de una nueva acreditación, la Escuela incentivó la participación de los diferentes componentes de la comunidad educativa logrando una amplia convocatoria de los actores internos, así como de actores externos vinculados a la Escuela. Estos compartieron su opinión acerca de las diversas temáticas consultadas, como complemento de los estudios que usualmente ha hecho la Escuela en el contexto del aseguramiento de calidad del proceso formativo. El conjunto de instrumentos aplicados generó información sobre distintos aspectos atinentes a la formación impartida por la ESCIPOL.

La relevancia y el volumen de la información que arrojó el proceso y la necesidad de socializar los contenidos entre la comunidad educativa nos hizo tomar la decisión de publicar una síntesis con los principales resultados. Este libro está estructurado y sigue la misma secuencia del Informe de Evaluación Interna. Se repasan las áreas de acreditación de Gestión Institucional,

Docencia de Pregrado y Vinculación con el Medio, cada uno abordando los siguientes tópicos: i) presentación y estado actual del área, ii) análisis de las observaciones detectadas y compromisos asumidos en la acreditación anterior, iii) los avances del período 2018-2021, y iv) una síntesis de los desafíos emergentes del actual proceso y de los compromisos que nuestra Institución asume para su futuro.

La evaluación interna, cuyos principales resultados se presentan en este documento, se desarrolló a partir de principios básicos que marcaron las características del proceso, cuyas palabras claves fueron participación, socialización y compromiso. Al promover este marco, se logró involucrar en el proceso a la comunidad de manera informada, de modo que sus aportes reflejen el compromiso y la pertenencia a la Institución, experiencia inédita respecto de procesos anteriores. Esta estrategia se sustentó en la hipótesis de que estas condiciones eran garantes para el desarrollo de un proceso de evaluación interna eficiente, con resultados que aporten a la acreditación y al crecimiento de nuestra Institución.

Nos interesó que fuera un fiel reflejo de lo que somos en el presente, con todas sus complejidades, debilidades y fortalezas, además de cómo hemos evolucionado en los últimos años y cómo nos vemos a futuro. Acorde con la política institucional, nos interesó también la mirada externa, es decir, cómo nos ve la sociedad y qué espera de nosotros. Todo ello nos entregó perspectivas sobre el cumplimiento de nuestra misión, que es formar detectives de excelencia profesional y formación valórica integral como seres humanos, acorde con el compromiso y el rol que debe desarrollar una Institución como la nuestra, al servicio del Estado y la sociedad chilena.

Orientaciones estratégicas

La Policía de Investigaciones de Chile se ha destacado por un alto nivel de aprobación ciudadana durante los últimos años, según los resultados de la encuesta CADEM, ubicándose dentro de los primeros lugares entre las instituciones con mayor confianza en el desempeño de sus funciones. En diciembre de 2020, la Institución alcanzó el 75% de aprobación.

En la Escuela de Investigaciones Policiales, esto se ve reflejado en la alta cantidad de jóvenes inscritos en el proceso de admisión durante los últimos cuatro años, cifra que llegó a superar los 6.000 postulantes anuales. En el año 2020, considerando las condiciones de emergencia sanitaria, la Institución recibió a 5.609 candidatos, con lo que se convirtió en la carrera de educación superior con mayor cantidad de postulantes en el país, y para el 2021 se alcanzó un total de 7.294 postulantes. También ha continuado su tendencia hacia la paridad de género, tanto en los postulantes inscritos como en los seleccionados: el proceso de admisión 2020-2023 culminó con 46% de mujeres seleccionadas.

Asimismo, en el actual período de evaluación se institucionalizó la figura de delegados de equidad de género, se fortaleció el área de investigación académica y las actividades de internacionalización que lleva a cabo el plantel, en que destaca la Práctica Académica Cultural y la 88.ª Asamblea General Interpol. Se elaboró la Política de Vinculación con el Medio y se creó una sección con dedicación exclusiva para la coordinación, desarrollo, seguimiento y difusión de estas actividades. Por último, durante el contexto de pandemia, se logró readecuar los procesos de enseñanza y aprendizaje de la implementación de la docencia, resguardando su calidad, con el objetivo de formar los mejores detectives del país y así continuar con los altos niveles de confianza entregados por la ciudadanía.

Plan Estratégico 2015-2020

El Proceso de Evaluación Interna se construyó en el marco del Plan Estratégico 2015-2020 de la Escuela, que entrega los grandes lineamientos de la Institución. Entre los componentes del Plan destaca la misión de ESCIPOL, la cual se revisó y actualizó como plantel de educación superior, para asegurar que todos los esfuerzos se enfoquen hacia una educación académica y valórica de los aspirantes, con el fin de perfeccionar esta misión e incorporar sus aspectos clave en las distintas áreas de gestión. También aborda la visión, en cuanto guía para el cumplimiento de la misión y la inspiración para definir los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas e indicadores de gestión.

En cuanto a sus objetivos estratégicos, estos se clasificaron en cuatro dimensiones: valoración de los usuarios, procesos, recursos y desarrollo, que buscaron generar un ambiente de excelencia académica a través del mejoramiento del proceso de formación valórica y académica mediante una selección eficiente de los postulantes. En cuanto a los recursos, se propuso disponer de docentes, instructores y tutores calificados, aumentar la calidad de los servicios entregados a los aspirantes, desarrollar y mantener la infraestructura y la plataforma tecnológica. Sobre el desarrollo, se propuso generar alianzas estratégicas de colaboración académica y buenas técnicas de enseñanza, junto con desarrollar personal idóneo de apoyo a la gestión.

Plan Estratégico 2021-2028

En la actualidad se cuenta con un nuevo Plan Estratégico 2021-2028, que abarca a la Jefatura Nacional de Educación y Doctrina (JENAED) y sus planteles dependientes: la Escuela de Investigaciones Policiales (ESCIPO), la Academia Superior de Estudios Policiales (ASEPOL) y el Centro de Capacitación Profesional (CECAPRO). Desde una visión sistémica de educación, la JENAED y los planteles desarrollaron un proceso de reflexión sobre los cambios del contexto y los desafíos estratégicos institucionales, en el cual se determinó que el nuevo escenario impone al sistema de educación y doctrina el desafío de generar un punto de inflexión y transitar hacia la consolidación de un sistema continuo de formación y perfeccionamiento en todos sus niveles.

Con este propósito, la Escuela se ha planteado el desafío de ser un referente regional en la formación de investigadores policiales, garantizando una formación integral y de calidad que responda a la sociedad con profesionales formados con sólidos principios valóricos. Para el cumplimiento de este objetivo, se implementarán cambios concretos para contribuir al sistema de educación. La estrategia de la Escuela se define en torno a cuatro ejes estratégicos que agrupan una serie de objetivos que permitirán dar respuesta a la visión de futuro. Los alcances de cada eje del sistema de educación de la PDI son:

Eje estratégico 1: Educación orientada al fortalecimiento de la investigación criminal. «Formación y perfeccionamiento policial vinculado al medio para fortalecer la investigación criminal desde los mejores estándares internacionales». A través de este eje, se busca fortalecer la vinculación de la formación policial con el medio, teniendo a la vista los desafíos de gestionar constantemente las relaciones académicas con otras realidades universitarias, para generar alianzas que permitan conectarlas con los requerimientos del Estado de Chile y sus ciudadanos.

Eje estratégico 2: Estándares de calidad. «El más alto estándar de calidad y la mejor oferta programática de estudio y perfeccionamiento». Desde este eje, se plantea el desafío de educar con los más altos estándares tecnológicos en forma eficiente y eficaz, con unidades educativas modernas, con la finalidad de formar al personal de acuerdo con el nuevo escenario de nuestra sociedad.

Eje estratégico 3: Modernización e innovación. «Los más altos estándares de tecnología en la formación». A partir de este eje, se establecen objetivos concretos para responder a la necesidad de asegurar los más altos estándares de calidad y resolución de investigación criminal a partir de la formación y el perfeccionamiento impartido a través de un sistema atractivo, con las mejores condiciones para estudiar.

Eje estratégico 4: Doctrina. Este eje representa la importancia de asegurar la formación en los valores institucionales de ética, probidad y derechos humanos, y el fortalecimiento del liderazgo y doctrina en toda la oferta de perfeccionamiento institucional.



PLAN ESTRATÉGICO SISTEMA EDUCATIVO PDI

(2021-2028)

Aseguramiento de la calidad

El compromiso de la Escuela de Investigaciones Policiales con la calidad ha sido permanente y se encuentra ligado a ella desde sus orígenes, marcada por una fuerte vocación por la excelencia y el servicio público. Esto se refleja tanto en la misión como en la visión institucional, al expresar que la ESCIPOL se compromete a formar detectives integrales que contribuyan al sistema de seguridad y justicia nacional, con la finalidad de convertirse en un referente en el conocimiento de la criminalidad y de la investigación criminal, lo cual la consolida como un modelo de excelencia en la formación de detectives.

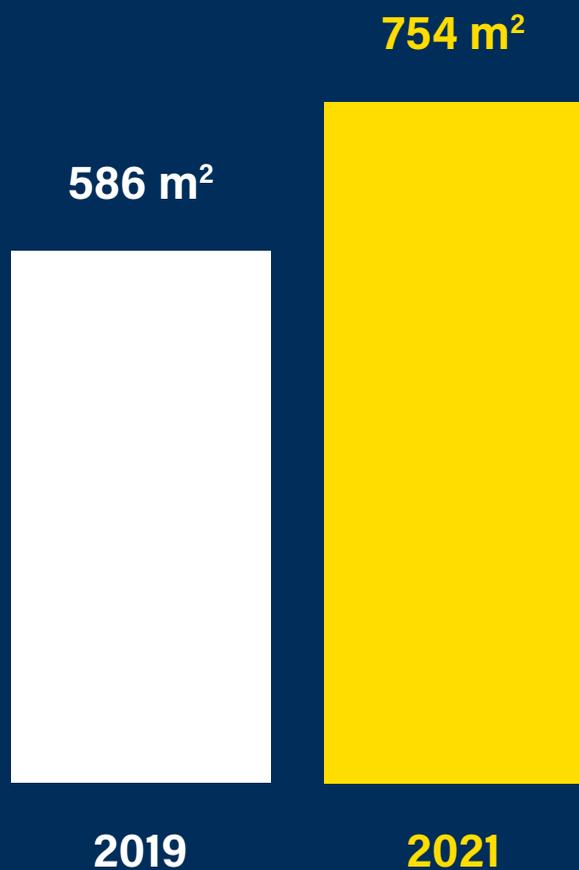
Esta vocación ha decantado en políticas institucionales y mecanismos de seguimiento para cautelar que los distintos ámbitos del quehacer institucional se cumplan con los más altos estándares de calidad, acorde con la misión y objetivos formativos de la Escuela, en su aporte formativo a la Policía de Investigaciones de Chile. Es por ello que se crearon las Secciones de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación tanto en la Escuela de Investigaciones Policiales como en la Academia Superior de Estudios Policiales y en el Centro de Capacitación Profesional.

Un principio básico con que la Escuela inició en junio del 2019 el Proceso de Evaluación Interna fue el de «Mejor formación, mejor PDI», con la convicción de que el sello de calidad e identidad de nuestros futuros detectives beneficia a toda la Institución, con una Policía a la altura de las demandas que la ciudadanía y el Estado requieren.

Área de Gestión Institucional

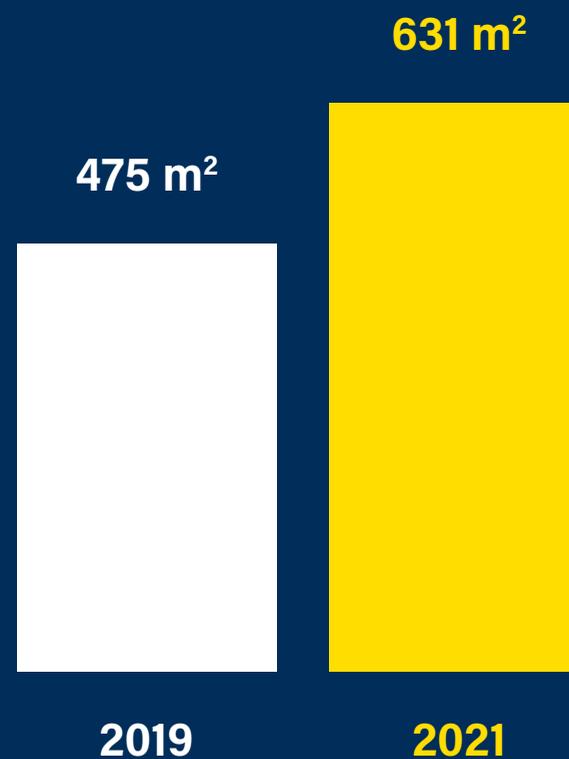


29% DE AUMENTO
en metros cuadrados
de recintos de esparcimiento



Se incorporaron tres salas nuevas:
cafetería, cine y sala de entretenición.

33% DE AUMENTO
en metros cuadrados
de espacios para el estudio



Se habilitaron tres nuevas
salas para el estudio.

ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

La Escuela de Investigaciones Policiales es una institución de educación superior dependiente de la Policía de Investigaciones de Chile (PDI), reconocida oficialmente por el Estado, que goza de plena autonomía y tiene como misión fundamental el **formar investigadores policiales integrales** en los ámbitos académico, operativo y valórico. La Escuela busca desarrollar competencias que contribuyan al sistema de seguridad y justicia nacional, de acuerdo con la Constitución Política del Estado y las leyes de la República, aportando de esta forma al progreso de la nación.

La Escuela fue construida entre 1998 y 1999. Se encuentra ubicada en la comuna de Estación Central, en un terreno con una superficie total de **72.595 m²**, dentro del cual se emplazan las diversas edificaciones que componen la Escuela Matriz. El edificio principal de la Escuela posee una superficie construida de 41.730 m², diseñado según los requerimientos propios del plantel formador. Ofrece espacios para las principales actividades relacionadas a la docencia, las oficinas administrativas y el hospedaje de sus aspirantes, para lo cual **cuenta con capacidad para albergar a 900 aspirantes en modalidad de internado**.

En el marco de la formación integral del oficial policial, la Escuela constituye el primer nivel formativo del sistema de educación de la PDI. Desde esa perspectiva, tiene una continuidad lógica en la Academia Superior de Estudios Policiales, que corresponde al segundo nivel de formación institucional.

El plantel formador se encuentra inmerso en la **estructura jerárquica de la PDI**, según la cual la Escuela depende de la Jefatura Nacional de Educación y Doctrina (JENAED), organismo encargado de la supervisión, planificación, organización y control de las actividades académicas, orientada hacia el cumplimiento de la misión y doctrina institucional. De esta estructura jerárquica emanan las principales orientaciones para su desempeño formativo.

Además, la Escuela cuenta con un **Plan Estratégico para el período 2021-2028**, alineado con las directrices de la Policía de Investigaciones. Este Plan establece cuatro ejes de desarrollo de los cuales se desprenden nueve objetivos estratégicos para alcanzar la misión declarada de formar Investigadores Policiales Integrales.

Por último, desde la perspectiva económica, la Escuela de Investigaciones Policiales enmarca sus actividades dentro de los **lineamientos presupuestarios de las políticas del Estado de Chile**. Por tanto, la sustentabilidad económica financiera está dada por el establecimiento de presupuestos anuales, cuya gestión y administración se encuentran resguardadas por el Decreto N° 61, del 30 de septiembre de 1981, del Ministerio de Defensa, el cual faculta al plantel para administrar los recursos internos, así como el presupuesto fiscal contemplado en la Ley de Presupuesto. Considerando que la Escuela de Investigaciones Policiales, perteneciente a la Policía de Investigaciones de Chile, es un órgano formador esencial para la seguridad interna del país, **cuenta con una sustentabilidad económica y financiera en la que el presupuesto asegura la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje**.

INFRAESTRUCTURA DE LA ESCUELA



OBSERVACIÓN 1 DE LA CNA

«El proceso, en general, fue de utilidad para la Institución y concluyó con un Plan de Mejoras, que recoge las debilidades detectadas, pero cuyas metas son poco concretas y podrían no alcanzarse en el horizonte definido para su cumplimiento».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

Se desarrolló una metodología participativa, colaborativa y de acompañamiento, que derivó en **un plan de mejoras con metas y plazos concretos**, consistente con la realidad institucional y con el Plan de Desarrollo Estratégico.

OBSERVACIÓN 2 DE LA CNA

«En reuniones sostenidas en la visita de acreditación, docentes y aspirantes señalaron no haber participado activamente de la autoevaluación. Además, la muestra de informantes, más que representativa, fue intencionada, aplicada a un grupo de 148 personas [...]. Ello, pese a que se trata de una debilidad constatada en el anterior proceso de acreditación. En todo caso, la Institución ya está adoptando algunas medidas para integrar a la comunidad, entre ellas, la creación del Comité de Reacreditación».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

La Institución se preocupó de que el proceso entregue las herramientas y los principios básicos a todas las unidades y estamentos, integrándolas y llevando a cabo instancias de participación mediante encuestas y reuniones sistemáticas, proceso a cargo de la Sección de Planificación y Control Estratégico y acompañado por la Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación. Se contó con el aporte de **más 70 personas en las tareas directas y se aplicaron 9 instrumentos de consulta de percepción a la comunidad educativa.**

OBSERVACIÓN 3 DE LA CNA

«El informe de autoevaluación, en lo formal, es completo. No obstante, su estructura complejizó su lectura y comprensión. Además, no cuenta con un análisis acabado del avance respecto a las observaciones detectadas en el proceso anterior, por lo que se mantiene la debilidad planteada en la acreditación pasada».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

Se desarrolló una metodología participativa, colaborativa y de acompañamiento, que derivó en un plan de mejora con metas y plazos concretos, consistente con la realidad institucional y con el Plan de Desarrollo Estratégico.

OBSERVACIÓN 4

«En la misión se alude a una formación valórica que parece no estar definida en la metodología de enseñanza y evaluación de los aspirantes. Si bien se declara que se logra a través de la figura del instructor, que los acompaña durante todo el ciclo, no se evidenció la existencia de mecanismos definidos, formales y estandarizados para medir el grado de cumplimiento de estos».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

La Escuela cuenta con mecanismos formales para medir el grado de formación valórica, los que se encuentran estipulados en su normativa institucional, como son la nota de conducta y de espíritu policial. Además, este proceso fue mejorado con una guía de actividades de reforzamiento para desarrollar en el área valórica.

OBSERVACIÓN 5 DE LA CNA

«Según lo constatado en la visita de evaluación externa, no se ha constatado una actualización del plan en base a los efectos que la nueva Ley N° 21.091 tenga sobre el sistema de educación superior».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

El nuevo Plan Estratégico de la Escuela y la institucionalización de mecanismos de aseguramiento de la calidad consideran como uno de sus aspectos fundamentales el nuevo contexto normativo que significa la Ley N° 21.091, que eleva los estándares del sistema de educación superior.

OBSERVACIÓN 6 DE LA CNA

«Cabe destacar que la PDI tiene una planificación estratégica para un período distinto (2017-2022)».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

El nuevo Plan Estratégico de la Escuela se encuentra en concordancia con la planificación estratégica de la PDI, tanto en su temporalidad como en su contenido.

OBSERVACIÓN 7 DE LA CNA

«Hay algunas situaciones concretas que no están del todo alineadas; por ejemplo, el director de la Escuela cumple rol, también, como jefe de Educación Policial (JEFEPOL), ya que participan en procesos como institución de educación superior y también como organismo superior. Lo anterior genera cierta confusión en la comunidad, lo que se confirmó al consultar a egresados de la Escuela, que no tienen clara esta diferencia de roles».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

Se separaron estos cargos a través de dos nombramientos institucionales. Actualmente, se cuenta con la figura de la Jefatura Nacional de Educación y Doctrina (JENAED) y con el cargo de director de la Escuela. La separación fue socializada con la comunidad educativa, lo que ha permitido aclarar las eventuales confusiones que el comité de pares pudo detectar en su última visita.

OBSERVACIÓN 8 DE LA CNA

«No fue posible evidenciar mecanismos formales para aclarar y resolver potenciales conflictos de interés, tal como lo exigen los criterios de acreditación; pero, de existir una situación de este tipo, la JEFEPOL es la que debe tomar parte en el conflicto».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

La Institución llevó a cabo la separación de los cargos, donde las funciones del jefe nacional de Educación y Doctrina y del director de la Escuela se encuentran separadas mediante dos nombramientos institucionales. Por esta razón, los conflictos suscitados al interior de la ESCIPOL los resuelve el director de la Escuela dentro del ámbito de su competencia, sin la intervención del jefe nacional de Educación y Doctrina. A su vez, la Institución cuenta con mecanismos formales para resolver eventuales conflictos de interés, los que se encuentran dispuestos en la reglamentación institucional para constatar la existencia de irregularidades.

OBSERVACIÓN 9 DE LA CNA

«La política de aseguramiento de la calidad aún no logra articular la participación de todas las unidades académicas y no académicas, situación que ya se advertía en el proceso de acreditación anterior».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

Desde el año 2019 existe la Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación, que ha avanzado en desplegar una cultura de aseguramiento de la calidad transversal, participativa, coordinada y oportuna, que permite velar por altos estándares tanto en la gestión administrativa como en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

OBSERVACIÓN 10 DE LA CNA

«No se tuvo evidencia de la existencia de un análisis crítico de las causas y consecuencias del cumplimiento o no cumplimiento de las metas establecidas en los procesos anteriores».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

Se avanzó en el análisis crítico de las causas y consecuencias mediante un cambio drástico en la metodología del proceso de evaluación. En la actualidad, este proceso ha sido participativo y con el aporte de las distintas unidades de la Escuela, a partir de un documento llamado «Hoja de Ruta», que sentó las bases y metodologías a utilizar.

OBSERVACIÓN 11 DE LA CNA

«La página web está actualizada, aunque podría ser más completa en cuanto a la normativa y reglamentación general».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

Se reestructuró y fortaleció el sitio web por medio de un nuevo diseño y la incorporación de contenido en normativa, reglamentación e información proporcionada al público general.

OBSERVACIÓN 12 DE LA CNA

«La biblioteca se observa suficientemente equipada, aunque con pocos lugares para el estudio».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

Se amplió la biblioteca con nuevos lugares de estudio para los aspirantes: tres salas de estudio grupal y dos salas de estudio silencioso, los que suman 209 m².

OBSERVACIÓN 13

«En cuanto a espacios de estar, se evidenció que existe solo una sala al interior del edificio [...]. Considerando a todos los internos y el tiempo de permanencia en la institución, dicho espacio podría ser insuficiente».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

Se implementaron tres nuevos espacios de estar, que suman 168 m²: una sala de juegos, una sala de cine y una cafetería, administrados por los propios aspirantes.

OBSERVACIÓN 14 DE LA CNA

«Si bien las instalaciones son adecuadas, tal como se menciona anteriormente, se observa una oportunidad de mejora en cuanto a los espacios para recreación, esparcimiento y uso de tiempo libre, sobre todo considerando el régimen de internado».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

A través de la reasignación del uso de recintos en el plantel, se obtuvieron tres nuevos espacios destinados al esparcimiento del alumnado.

OBSERVACIÓN 15 DE LA CNA

«Si bien el rol del instructor es preponderante en la vida académica de los aspirantes por su cercanía y seguimiento a todo el ciclo en que permanecen en la Escuela, este podría no contar con toda la formación necesaria para alertar y apoyarlo en el proceso formativo».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

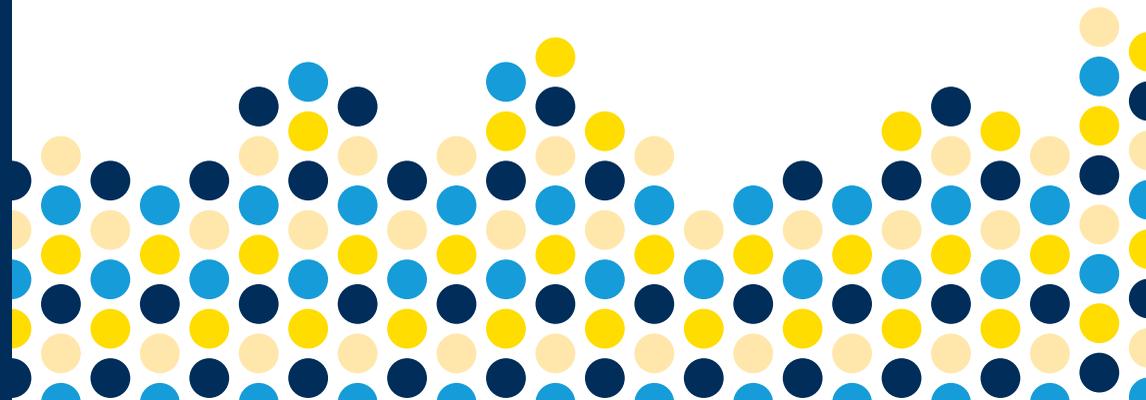
El cuerpo de instructores es un grupo de oficiales seleccionados, quienes deben cumplir con requisitos y competencias específicas a partir de su perfil de cargo establecido, el que define y cautela sus competencias profesionales. Además, a partir de 2018, se ha reforzado su capacitación mediante cursos y diplomados.

COMPROMISO 1

Poner en funcionamiento un sistema de capacitación que contemple un proceso de detección de necesidades, ejecución de un programa y evaluación. Este debe considerar los perfiles de cargos levantados.

SITUACIÓN ACTUAL

La PDI, y en consecuencia la Escuela, creó un Sistema de Capacitación del Personal Institucional, el cual comenzó con el levantamiento del perfil de cargo de los oficiales instructores, quienes además fueron capacitados en temas de derechos humanos, docencia y equidad de género, entre otros.



COMPROMISO 2

Elaborar y poner en funcionamiento un proceso de inducción para cada funcionario que ingresa al área.

SITUACIÓN ACTUAL

La JENAED, en conjunto con la ESCIPOL, formalizaron el procedimiento de inducción para el personal que se integre por primera vez al área de Educación y Doctrina, que consiste en un recorrido por las instalaciones y dependencias de la Escuela. Contempla también la presentación del funcionario a la comunidad, junto con la entrega de material y documentación institucional.

COMPROMISO 3

Crear e implementar el área de Desarrollo de Personas de la Escuela.

SITUACIÓN ACTUAL

La PDI, y en consecuencia el área de Educación, en el contexto de una reestructuración organizacional, creó la plana mayor de esta jefatura, que contempla dentro de su composición el área de Personal, encargada de velar por la gestión de capital humano, el desarrollo organizacional, las capacitaciones y el perfeccionamiento. Todo lo anterior, con la coordinación respectiva por el personal de enlace de cada plantel, destinado para tal efecto.

COMPROMISO 4

Generar e implementar un programa de incentivos no remuneracionales que sistematice beneficios o iniciativas que hoy aparecen disgregadas e incorpore otras.

SITUACIÓN ACTUAL

La Plana Mayor de la Jefatura Nacional de Educación y Doctrina (PMJENAED), en función de su planificación de las actividades y de los hallazgos más relevantes surgidos del Estudio de Clima Laboral en la PDI, dieron cuenta de la importancia de contar con un programa de incentivos no monetarios, lo que se tradujo en la elaboración de un «Programa de reconocimientos no monetarios», dirigido a todos los funcionarios de los planteles dependientes.

COMPROMISO 5

Elaborar estudios de carga de trabajo de manera tal de optimizar el uso del recurso humano.

SITUACIÓN ACTUAL

La Escuela, a través de la Jefatura Nacional de Educación y Doctrina, solicitó a la Inspectoría General de la PDI realizar un estudio de carga de trabajo en la Escuela de Investigaciones Policiales. En consecuencia, el Departamento IX de Control de Gestión de la Inspectoría General, luego de coordinaciones con la subdirección de la Escuela, dio inicio al Estudio de Carga Laboral, desarrollado en el Departamento de Instrucción.

COMPROMISO 6

Promover e incentivar el desarrollo de concursos internos que permitan incentivos y movilidad laboral.

SITUACIÓN ACTUAL

El área de Personal de la Plana Mayor de la JENAED desarrolló un procedimiento de movilidad interna para el personal del área de Educación. Este tiene como propósito generar las condiciones y criterios que regulen y transparenten la movilidad interna del personal dependiente de la Jefatura Nacional de Educación y Doctrina, ya que permite acceder al proceso según las vacantes de un cargo y priorizando el mérito, la idoneidad y los aspectos normativos que correspondan.

COMPROMISO 7

Realizar estudios de clima laboral de manera tal de generar línea base que permita medir el mejoramiento e impacto de las medidas aplicadas.

SITUACIÓN ACTUAL

La ESCIPOL, a través de su Sección de Planificación y Control Estratégico, elaboró y aplicó un instrumento de evaluación para medir la percepción de la función laboral de los funcionarios. A partir de los resultados de las encuestas, las dimensiones de reconocimiento, presión, equidad y comunicación fueron identificadas como las más débiles, por lo que se está trabajando para mejorarlas. A su vez, las dimensiones mejor evaluadas fueron diseño del trabajo, confianza y cohesión.

COMPROMISO 8

Levantar procesos claves de la organización y proponer acciones de mejoras tendientes a su optimización [implícita continuación de «certificación de procesos»].

SITUACIÓN ACTUAL

La ESCIPOL, a través de la Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación, desarrolló el plan de trabajo «Levantamiento de procesos: Escuela de Investigaciones Policiales», que comenzó con las unidades consideradas misionales: el Departamento de Admisión, la Secretaría de Estudios y el Departamento de Instrucción, en búsqueda del mejoramiento continuo y el aseguramiento de la calidad de la gestión educativa. Esta tarea se inició con el Departamento de Admisión con el levantamiento de tres procedimientos, y actualmente se está trabajando con la Secretaría de Estudios.

COMPROMISO 9

Diseñar e implementar metodologías de trabajo colaborativo basadas en lógica cliente-proveedor.

SITUACIÓN ACTUAL

La ESCIPOL mediante la Orden N° 44, de 2019, aprobó la «Guía para comisiones de trabajo», la cual define metodologías y formatos de documentos para formalizar las reuniones de trabajo. Se tomó la decisión de utilizar estas metodologías en los comités directivos como una forma de potenciar el trabajo colaborativo entre las unidades que componen la Escuela.

Fortalezas distintivas de la Escuela

Suficiencia en recursos de apoyo a la docencia y equipamientos, logística y servicios centrados en el aspirante

La Institución cuenta con instalaciones, equipamientos, logística y servicios suficientes para ofrecer una formación integral a los futuros investigadores policiales. Esta se centra en la formación de los aspirantes, con la finalidad de brindar un proceso de enseñanza de calidad acorde con las necesidades de alumnos, docentes y personal que cumple funciones en la Escuela. Además, cuenta con personal idóneo e implementos que permiten dar atención y satisfacción a la comunidad educativa, cuya mantención y sustentabilidad presupuestaria está garantizada por el Estado de Chile.

Avances y principales resultados 2021

Formalización de la Política institucional sobre el Aseguramiento de la Calidad

La Institución formalizó una nueva institucionalidad encargada del aseguramiento de la calidad y de los procesos de acreditación. Se creó la Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación (SACA) y la Sección de Planificación y Control Estratégico (SEPLACOES) en la ESCIPOL.

Institucionalización del proceso de evaluación cualitativa

Uno de los principales avances es la cantidad de información que en la actualidad se recopila y analiza. Esto genera un escenario alentador, que propicia un proceso participativo de autoevaluación. Por tal razón, se llevó a cabo un proceso de levantamiento de información, a cargo de la Sección de Planificación y Control Estratégico (SEPLACOES), a través de encuestas e instrumentos cualitativos, para conocer la percepción y satisfacción de los servicios que entrega la Escuela de Investigaciones Policiales a los aspirantes, egresados, empleadores (jefes de unidades), docentes y funcionarios, lo que permitirá en el corto, mediano y largo plazo definir nuevas directrices y políticas en pos de la mejora continua en la gestión y administración de la ESCIPOL.

Implementación de la Institucionalidad de equidad de género en la Escuela

BOLETÍN PDI ESCUELA DE INVESTIGACIONES POLICIALES

¿SABÍAS QUÉ...

ESCUELA PDI NOMBRÓ UNA DELEGADA DENTRO DEL PLANTEL ENCARGADA DE PROMOVER ACCIONES LIGADAS A LA EQUIDAD DE GÉNERO

El Director de la Escuela de Investigaciones Policiales designó a la Subcomisaria Ana María Morales Rivera para realizar esta importante labor, la cual tiene por principal objetivo proponer y velar por el cumplimiento de actividades de carácter formativo y preventivo que promuevan en el ámbito de la formación policial una sociedad de igualdad, erradicando las distintas formas de violencia contra la mujer. Para el éxito de esta gestión, la Oficial deberá trabajar coordinadamente con Secretaría de Estudios, Departamento de Instrucción y toda otra dependencia del plantel que sea necesario para el logro de estos fines.

Instrumentos de evaluación:
Percepción y conformidad sobre la formación recibida



**Estudiantes Egresados
Docentes y tutores
Jefes de unidad
Funcionarios
Autoridades**

Actividades 2020 pro equidad de género

Inducción de políticas pro equidad de género



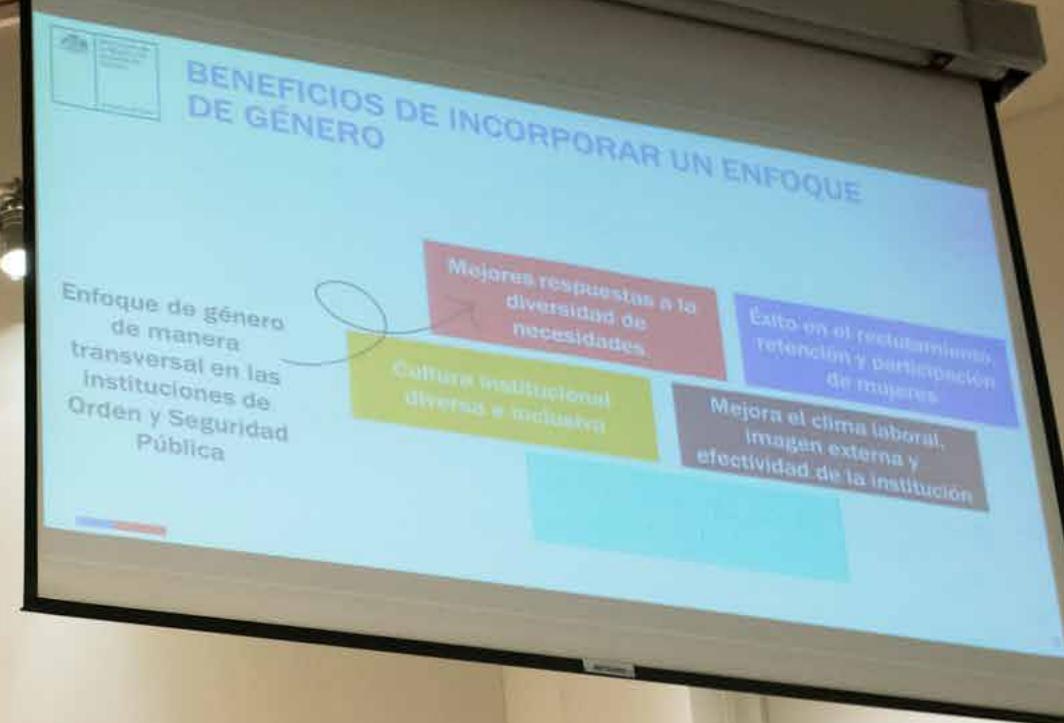
Reflexión sobre acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia de género



Clase magistral: «Equidad de género en la formación policial», dictada por la ministra de la Mujer y Equidad de Género, Mónica Zalaquett Said



Curso sobre Discriminación Arbitraria para Funcionarios Públicos



Aumento de espacios para beneficio estudiantil

Atendiendo a la necesidad de contar con una mayor cantidad de espacio para actividades de los aspirantes en el ámbito académico, recreativo, de esparcimiento y de uso de tiempo libre, se implementaron y reasignaron distintos lugares al interior del edificio, lo que se concretó en la ampliación de la Biblioteca con cinco salas de estudio y tres salas de recreación, una sala de juegos, una sala de cine y una cafetería. Estos lugares, administrados por los propios aspirantes, significaron un aumento en 377 m² de espacio para beneficio estudiantil desde la anterior acreditación.

Además, se han hecho grandes avances en la infraestructura del plantel, como la construcción de salas de ensayo para la Banda Sinfónica PDI, folclore y de entrenamiento para la disciplina de esgrima; la remodelación del salón académico multiuso; la sala de máquinas, el espacio de acondicionamiento físico al aire libre y los baños de los dormitorios de los aspirantes.

Sistema de gestión de calidad basado en procesos

La ESCIPOL implementó un plan de trabajo de levantamiento de procesos, que inició a su vez un sistema de gestión de procesos, el cual contempla el levantamiento de procesos claves de los distintos departamentos y secciones que componen su organigrama, en busca del mejoramiento continuo y el aseguramiento de la calidad en la gestión educativa. En este contexto, mediante los lineamientos institucionales, se determinó que el trabajo sería iniciado con el Departamento de Admisión, la Secretaría de Estudios y el Departamento de Instrucción, respectivamente.

Modernización y fortalecimiento del sitio web institucional

Se modernizó y fortaleció el sitio web institucional, con actualizaciones permanentes que entregan a la comunidad información clara y oportuna. Asimismo, se creó el Comité Editorial, que tiene como función organizar y actualizar constantemente el sitio web, para que los usuarios encuentren antecedentes relevantes de la organización, como el proceso de postulación, etapas formativas de los aspirantes y datos sobre vinculación con el medio, equidad de género y aseguramiento de la calidad.

Desafíos, mejoras y compromisos 2021

Potenciar un área de análisis institucional

La Institución busca fortalecer el análisis institucional, de manera de avanzar en una cultura transversal de análisis, a través de mecanismos de seguimiento y un sistema de información consolidada que permitan contar con información oportuna, sistemática y confiable para la toma de decisiones, el aprendizaje institucional y el mejoramiento continuo. Para ello, se potenciará la Sección de Planificación y Control Estratégico, cuya estrategia considera la recopilación y análisis de datos sistematizados que generen información atinente, en primer lugar, al área académica, para luego avanzar a otras áreas, como la financiera y estratégica.

Los datos serán albergados en un único repositorio disponible para la unidad que lo requiera, con un acceso restringido y conforme con las normas de seguridad informática, con la finalidad de poder procesar y analizar la información, generar proyecciones, comparaciones y estudios de tendencias para la correcta y oportuna toma de decisiones.

Fortalecer y adecuar continuamente los sistemas informáticos

Considerando que los sistemas informáticos en la actualidad son imprescindibles para cualquier organización y que contribuyen a la oportuna toma de decisiones, la Escuela se compromete, de forma alineada con el plan estratégico vigente, a su fortalecimiento y adecuación continua. Se generará un sistema de información consolidada de los procesos claves de la Escuela (admisión, académica, finanzas, planificación), de manera que tribute directamente al compromiso ya señalado sobre generar análisis con información disponible, consolidada y oportuna para la toma de decisiones. En paralelo, y de manera coordinada, como una forma de potenciar los sistemas informáticos, la Institución invertirá en el aumento de la cantidad de servidores, en la implementación de sistemas de respaldo y mejora de la sala de servidores, y revisará en forma continua las medidas de seguridad y las oportunidades de mejora.

Área de Docencia de Pregrado



ÁREA DE DOCENCIA DE PREGRADO

Las características distintivas de la Escuela de Investigaciones Policiales son la formación académica y valórica integral de los aspirantes, el proceso de admisión y selección, y una estructura organizacional que cuenta con el recurso humano, material y financiero acorde para cumplir con su misión formadora tanto en tiempos normales como en situaciones de emergencia.

Los aspirantes a investigador policial son mujeres y hombres jóvenes, que desean formarse profesionalmente en materias particulares de la investigación científica y en el área de las ciencias sociales, siempre ligadas a la investigación policial, lo que le otorga a la ESCIPOL una característica exclusiva en la educación superior chilena. Su integración al plantel educacional les obliga a responder a exigencias académicas que no tienen expresión en el estudio de otras profesiones.

De esta forma, el profesional egresado de la carrera de Investigador Policial cuenta con capacidades, destrezas y procedimientos que, ajustados a principios científicos y a la formación ética y valórica, lo distinguen en el marco de su desempeño laboral. A partir de los compromisos formativos institucionales, el oficial egresado será un profesional capaz de desempeñar sus funciones en las distintas unidades policiales a lo largo del país, focalizándose en la realización de procedimientos criminalísticos y criminológicos, cimentados en una investigación científica policial, con el propósito de aportar antecedentes para esclarecer los hechos constitutivos de delito y comportamientos antisociales.

La Escuela ha tenido avances significativos en el período 2018-2021 en lo que refiere a la docencia de pregrado. Se aprobó el Reglamento de Categorización Académica y se elaboró un currículo normalizado para la postulación de los profesores al proceso de categorización, que cuenta con una carrera regular y una carrera adjunta.

Se implementaron dos sistemas de seguimiento a los aspirantes y sus aprendizajes, lo que ha permitido identificar y anteponerse a casos potencialmente riesgosos en su rendimiento académico, como son el Sistema de Alerta Temprana (SAT) y el Sistema de Seguimiento y Monitoreo de los Resultados de Aprendizaje (SSMR). Además, se creó el Comité Integral para los Aprendizajes (CEIA), el cual diseña e implementa estrategias de apoyo e intervención para los aspirantes que se encuentren en riesgo académico, doctrinario o de salud, y evidencien dificultades para desempeñarse en forma adecuada.

El desarrollo de la investigación académica en la Escuela reviste una alta importancia, razón por la cual se potenció el área a través de un nuevo reglamento y políticas de investigación, que instauran un concurso interno de proyectos de investigación, destinado a entregar un apoyo económico al proceso de investigación, la creación de un comité de investigación académica y la declaración de la política de investigación académica. También se instauró la figura del coordinador de Asuntos Estudiantiles Extranjeros para regularizar el proceso de postulación, selección e ingreso de los alumnos becarios extranjeros, junto con todo aquello relacionado con la permanencia de estos alumnos en el plantel en régimen de internado.

PERFIL DE INGRESO

El aspirante a oficial policial profesional de línea de la Escuela de Investigaciones Policiales es **un joven que demuestra interés en la investigación científica en el área de las ciencias sociales y exactas.** Su integración al plantel educacional le obliga a responder a exigencias académicas durante su período de formación con autonomía, buscando siempre la excelencia en el logro de los objetivos establecidos, así como cumplir con las normas y la jerarquía contenida en el Reglamento de Régimen Interno.

PERFIL DE EGRESO

El perfil de egreso **orienta el proceso formativo para que, a través de su itinerario, los detectives adquieran las habilidades, destrezas físicas, actitudes y valores** que los certifican para desempeñarse como profesionales idóneos, éticos y probos, capaces de contribuir al sistema de seguridad y justicia nacional a través de la investigación científica policial de los delitos. El perfil de egreso también representa el compromiso de la Institución para con la sociedad, toda vez que en su formulación, revisión y actualización da respuesta a las demandas que la sociedad y la profesión le plantean a la función policial.

OBSERVACIÓN 16 DE LA CNA

«La Escuela ofrece la carrera de Investigador Policial en una jornada, modalidad y sede que es pertinente con la misión, propósitos, recursos y capacidades de la institución. Tiene una cantidad de 4.902 horas cronológicas».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

El plan de estudios está adherido al Sistema de Créditos Transferibles (SCT-Chile) y tiene un total de **240 créditos** repartidos en los cuatro años de estudios, equivalente a 7.200 horas cronológicas, distribuidas en 4.002 horas cronológicas lectivas (55,5%) y 3.198 horas cronológicas autónomas (44,5%).

OBSERVACIÓN 17 DE LA CNA

«Existe un programa especial para profesionales que ingresan a la ESCIPOL, que se activa circunstancialmente y por orden del mando, que en el actual proceso no se encontraba activo».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

El programa para profesionales no se encuentra vigente, ya que finalizó por ley en 2015, al ocupar las plazas disponibles.

OBSERVACIÓN 18 DE LA CNA

«Existe un sistema de registro curricular que proporciona información general, como calificaciones, registro de contenidos, asistencia, entre otras. No obstante, se podría potenciar el nivel de manejo de la información y su análisis, dadas las características de régimen de los aspirantes y la accesibilidad que otorga dicha plataforma. Observación que también fue hecha en el proceso anterior».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

La Escuela avanzó en la modernización de sus plataformas para optimizar los análisis y en mejoras de distintas oficinas y sistemas, comenzando con la Oficina de Registro Curricular (ORC), unidad técnica de apoyo a la función académica, responsable del registro de todas las actividades curriculares. Se implementaron dos mecanismos de alerta y seguimiento que potencian el manejo y análisis de información.

OBSERVACIÓN 19 DE LA CNA

«Existe un modelo educativo por resultados de aprendizaje, pero su grado de implementación y difusión es incipiente. Durante la visita de acreditación se evidenció que ni docentes ni aspirantes lo manejan con claridad. Los estamentos lo interpretan de forma diferente. Algunos docentes, en reunión con el comité de pares, se refieren a un modelo de desarrollo de aprendizaje; sin embargo, el control de avances y registro en libro de clases es por contenido».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

La Escuela ha tenido especial preocupación por la transferencia y difusión del modelo educativo a toda la comunidad educativa mediante instancias de apoyo y asesoría, así como de cápsulas audiovisuales informativas. También está disponible en el sitio web institucional. Durante la Evaluación Interna, el 85,4% de los docentes y 78,7% de los estudiantes indicó tener conocimiento del modelo educativo.

OBSERVACIÓN 20 DE LA CNA

«Se adoptan medidas de mejoramiento, considerando la revisión de los resultados académicos de los aspirantes por parte del área de Instrucción. Sin embargo, esta no se realiza de forma sistemática por parte del resto de la organización».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

Se potenciaron los mecanismos de revisión y seguimiento de los resultados académicos a través de la institucionalización del aseguramiento de la calidad al crear SACA, y con la creación del Sistema de Seguimiento y Monitoreo de los Resultados del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje (SSMR), que verifica los resultados de aprendizaje establecidos en los programas de asignaturas en su contribución al perfil de egreso.

OBSERVACIÓN 21 DE LA CNA

«No existen sistemas implementados para la alerta temprana que ayuden a identificar y anteponerse a casos potencialmente riesgosos».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

La implementación del Sistema de Alerta Temprana (SAT) y del Comité Integral para la Enseñanza (CEIA) ha permitido ayudar a identificar y anteponerse a casos de riesgo académico. Este sistema considera información de índole sociodemográfica, de salud, académica y doctrinaria.

OBSERVACIÓN 22 DE LA CNA

«Cabe destacar que, dadas las características de la institución, se van reconociendo mejoras directamente desde el mundo laboral, por lo que si bien no hay evidencia de investigación para mejorar la calidad de la formación, esta se realiza de manera casi natural».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

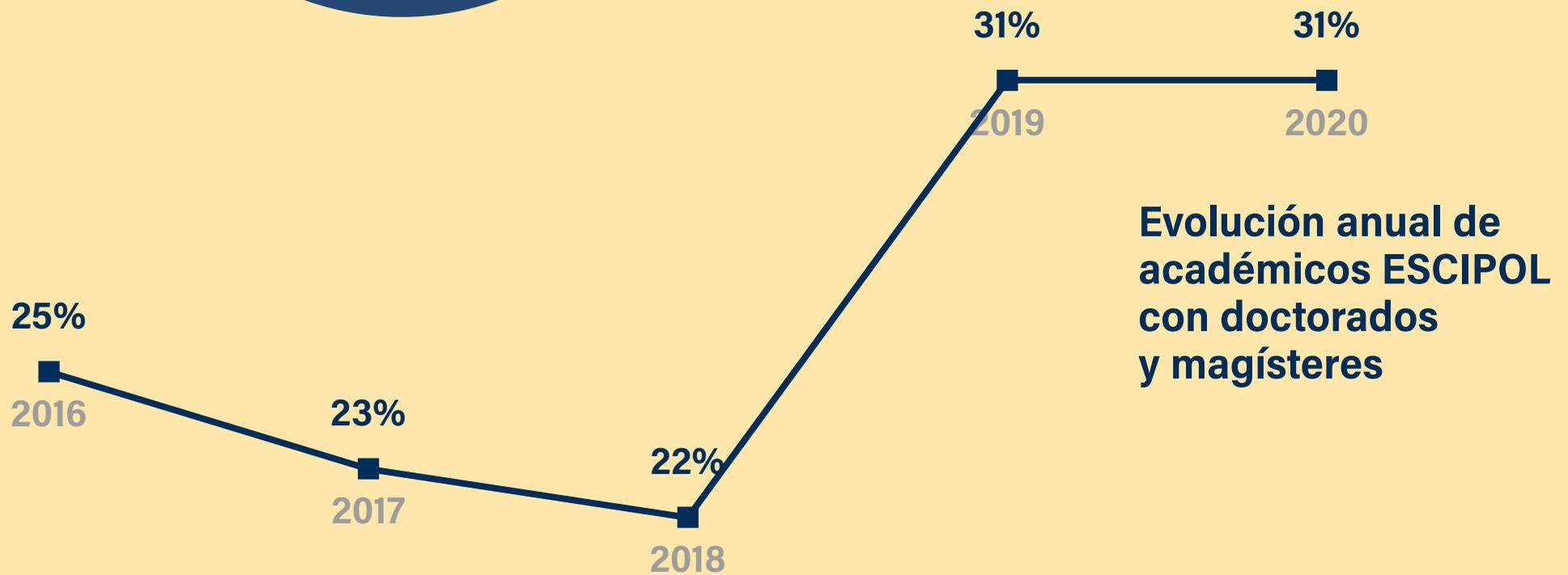
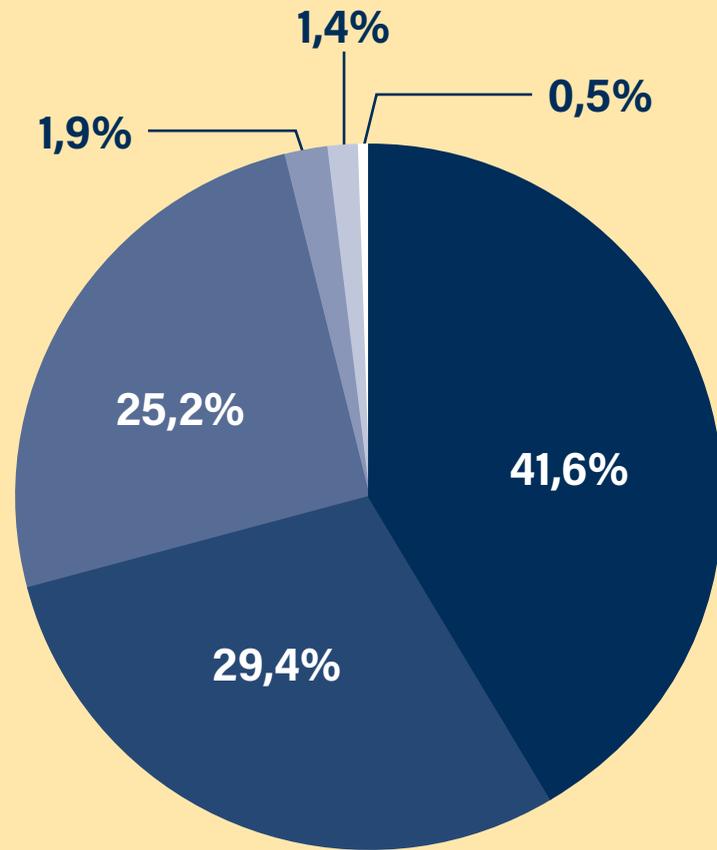
Tradicionalmente se ha contado con una retroalimentación para mejorar la calidad de la formación, ya que los egresados y empleadores se mantienen dentro del contexto institucional, lo que garantiza las comunicaciones e interacciones. No obstante, durante el actual proceso se institucionalizó y sistematizó, a través de encuestas a egresados y empleadores, la comunicación sobre el grado de satisfacción con la formación.

OBSERVACIÓN 23 DE LA CNA

«La dotación docente no muestra una tendencia clara en el último quinquenio. En 2014 fueron alrededor de 340 en total, al año siguiente fueron 220 aproximadamente, y en los últimos tres años el total bordeó los 320 profesores. En 2018, según la información entregada por la Escuela, son 224 docentes institucionales, 91 extrainstitucionales y 5 a honorarios. Respecto a su dedicación, llama la atención que ninguno tenga jornada completa y que la gran mayoría se concentre en la jornada hora».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

La dotación docente es suficiente para cumplir a cabalidad las necesidades que impone la implementación del plan de estudios. Los docentes institucionales asumen funciones docentes hasta por 12 horas según la normativa vigente, y todos ellos pueden considerarse con jornada completa en desempeño de su labor como funcionarios de la PDI. La variación en el tamaño de la dotación docente corresponde a variaciones en la matrícula, cuya cantidad es asignada por la Institución.



OBSERVACIÓN 24 DE LA CNA

«Existe una reciente Política de Desarrollo Docente (2017) mediante la cual se les apoya en su perfeccionamiento. La Escuela cuenta con un diplomado en Educación Superior, gestionando y financiado por la institución, que instruye a los profesores respecto al modelo educativo, el cual desde 2013 a 2017 ha sido cursado por alrededor de 190 docentes. Pese a lo anterior, la Comisión estima que sería conveniente, también, ofrecer capacitación en ámbitos disciplinares».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

En conjunto con la Política de Desarrollo Docente, se elaboraron nuevos procedimientos que apuntan al fortalecimiento del cuerpo académico del plantel, esto es, la implementación de la categorización docente y perfiles por área establecidos en el ciclo docente. También se elaboró un programa de desarrollo disciplinar para profesores de ciertas áreas del saber institucional.

OBSERVACIÓN 25 DE LA CNA

«Si bien la Escuela cuenta con un sistema de registro que proporciona información real y oportuna, este podría ser más completo y funcional. No se cuenta con un sistema de alerta y, como se dijo anteriormente, esta responsabilidad recae en el instructor, que es quien está al tanto de todo el proceso formativo del aspirante, desde que ingresa hasta que se titula, actuando como el principal apoyo académico y personal. Por lo anterior, es el intermediario entre el aspirante y los directivos en casos complejos que requieren adoptar medidas correctivas».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

Se implementaron y pusieron en marcha mecanismos para favorecer el registro y análisis de información, lo que permite adelantarse a situaciones para la correcta toma de decisiones. Se fortaleció la ORC y el Portal Educativo, y se creó el Sistema de Alerta Temprana (SAT) y el Comité de Integral para los Aprendizajes (CEIA), instancias que permiten el análisis de factores críticos.

OBSERVACIÓN 26 DE LA CNA

«La institución no tiene definidos los factores de calidad críticos que inciden en el proceso formativo, por lo que la toma de decisiones es más reactiva que preventiva».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

Para asegurar la detección de factores críticos, la Institución implementó el Sistema de Seguimiento y Monitoreo de los Resultados del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje (SSMR), que contempla la evaluación del desempeño mediante evidencia directa y el levantamiento de información a partir de la opinión de actores, cuyos resultados ayudan a obtener información relevante.

OBSERVACIÓN 27 DE LA CNA

«El seguimiento de los titulados no es sistemático. No hay vinculación mediante un mecanismo ni existe una comunidad que los reúna. Los titulados, como pertenecen a la organización, mantienen el contacto, pero no como exalumnos de la Escuela, sino que como miembros de la PDI. Durante la visita de evaluación externa, los titulados confirmaron esta observación, que se mantiene desde el proceso de acreditación anterior».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

Se creó una unidad que contempla seguimiento de los egresados, y considera la aplicación de instrumentos de evaluación periódica. La creación de la Política de Vinculación con el Medio incluyó un ámbito dedicado a construir y mantener un vínculo con los egresados de la Escuela, junto con dar a conocer beneficios, convenios y alianzas, entre otros.

OBSERVACIÓN 28 DE LA CNA

«Se cuenta con mecanismos formales para la evaluación de procesos y resultados, como las matrices de compromiso por centro de responsabilidad. Sin embargo, por su tiempo de implementación, aún no es posible medir el real impacto de estos».

RESPUESTA DE LA ESCIPOL

La Escuela ha implementado nuevas políticas en el seguimiento de los procesos y resultados a través del fortalecimiento de la Sección de Planificación y Control Estratégico (SEPLACOES). El cumplimiento de las matrices de compromisos ha generado un impacto directo en el plan estratégico de la Escuela. Junto con ello, se conformó un equipo de dedicación exclusiva para el levantamiento de procesos de todas las unidades de la Escuela.

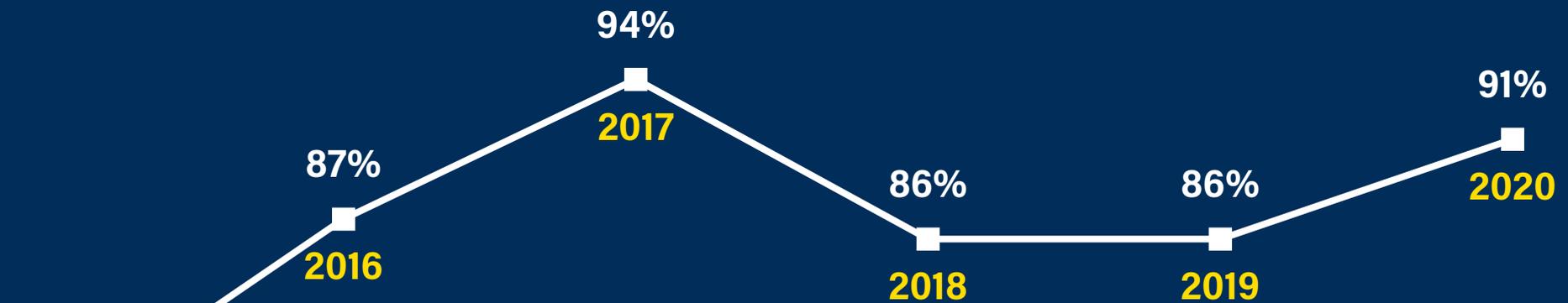
COMPROMISO 10 DE LA CNA

Diseñar, implementar y evaluar un sistema unificado de información y vinculación de los estudiantes (seguimiento del ingreso, progreso y egreso con los estudiantes).

SITUACIÓN ACTUAL

Se implementó un sistema unificado de información a través del fortalecimiento del Portal Educativo de la ESCIPOL, junto con la creación del Sistema de Alerta Temprana (SAT) y el Sistema de Seguimiento y Monitoreo de los Resultados de Aprendizaje (SSMR). El SAT se encarga de detectar oportunamente a los estudiantes que puedan presentar situaciones de riesgo académico o de otra índole, mientras que el SSMR tiene el objetivo de aportar información académica oportuna para dar seguimiento y verificar los resultados de aprendizaje establecidos en los programas de asignaturas, en las líneas formativas que contempla el plan de estudios, y en su contribución al logro del perfil de egreso.

PLAN ESTRATÉGICO 2015-2020



Cumplimiento absoluto de los indicadores asociados a cada departamento o sección que compone la ESCIPOL, considerando la evolución desde 2015 a 2020.

COMPROMISO 11

Diseñar, implementar y evaluar la Política de Desarrollo Profesional Docente, en coordinación con el Sistema de Aseguramiento de la Enseñanza y Aprendizaje (diplomado de Renovación Metodológica Universitaria, acompañamiento docente en aula, asesoría en línea).

SITUACIÓN ACTUAL

La Escuela aprobó la Política de Desarrollo Profesional Docente, que busca compatibilizar los fines personales, institucionales y profesionales con las estrategias formativas en uso por el cuerpo docente, junto con promover el fortalecimiento progresivo de las capacidades docentes mediante la implementación de actividades de capacitación, acompañamiento y asesoría técnica. Además, se aprobó y se encuentra en ejecución el reglamento de categorización y evaluación docente y un currículo normalizado, que permitirá contar con un cuerpo académico categorizado y calificado para el desarrollo de la docencia.

COMPROMISO 12

Diseñar, implementar y evaluar un sistema integrado de prácticas (observación y pasantía; ayudantía y policial; académica y cultural; profesional I y II).

SITUACIÓN ACTUAL

La Escuela cuenta con un sistema integrado de prácticas debidamente reglamentadas, que corresponde a un proceso de aproximación sucesivo del aspirante al quehacer policial por medio de la generación de experiencias que favorezcan la aplicación de los aprendizajes teóricos y prácticos adquiridos, desarrollados y potenciados durante el proceso formativo. Además, se levantó información relevante que permitió generar ajustes en el sistema de evaluación de las prácticas y en los programas de asignaturas. También se creó un programa de certificación de los oficiales tutores y la designación de una delegada para la coordinación de las prácticas.

COMPROMISO 13

Diseñar, implementar y evaluar procesos de ajuste o reformulación del macro y microcurrículo (dosificación lógica y pedagógica de las actividades formativas, evaluación del tiempo autónomo de los estudiantes, ajuste de créditos transferibles Chile otorgados a las asignaturas).

SITUACIÓN ACTUAL

La Escuela efectuó un análisis del plan de estudios en cuanto a las horas asignadas a las asignaturas, el que se encuentra ajustado al Sistema de Créditos Transferibles (SCT-Chile). Además, se han efectuado algunos ajustes en las horas de dedicación autónoma a las asignaturas, con la finalidad de reflejar el trabajo fuera de aula de acuerdo con las características y exigencias de las asignaturas para el logro de los aprendizajes. En este escenario, el Sistema de Seguimiento y Monitoreo de los Resultados de Aprendizajes (SSMR) acompaña a los docentes para que la planificación de las metodologías y evaluaciones que utilicen consideren tanto las horas de trabajo en aula como las autónomas de los aspirantes.

COMPROMISO 15

Formular, implementar y evaluar el proyecto Centro de Recursos Integrales para los Aprendizaje (CRIA), centro integral en atención a las necesidades educativas adicionales de los estudiantes.

SITUACIÓN ACTUAL

La Escuela creó el Comité de Enseñanza Integral para los Aprendizaje (CEIA) de la ESCIPOL, que reemplaza al Centro de Recursos Integrales para los Aprendizaje (CRIA), en atención a las necesidades educativas adicionales de los aspirantes. El comité está compuesto por un equipo multidisciplinario, dedicado a diseñar e implementar estrategias de apoyo e intervención a aspirantes que se encuentran en riesgo académico y evidencian dificultades para desempeñarse adecuadamente frente a las exigencias del proceso de formación. El comité deberá monitorear y evaluar los resultados de las medidas adoptadas y retroalimentar su funcionamiento, con la finalidad de fortalecer la calidad de vida de los aspirantes, fomentar los aprendizajes y facilitar el éxito académico.



Fortalezas distintivas de la Escuela

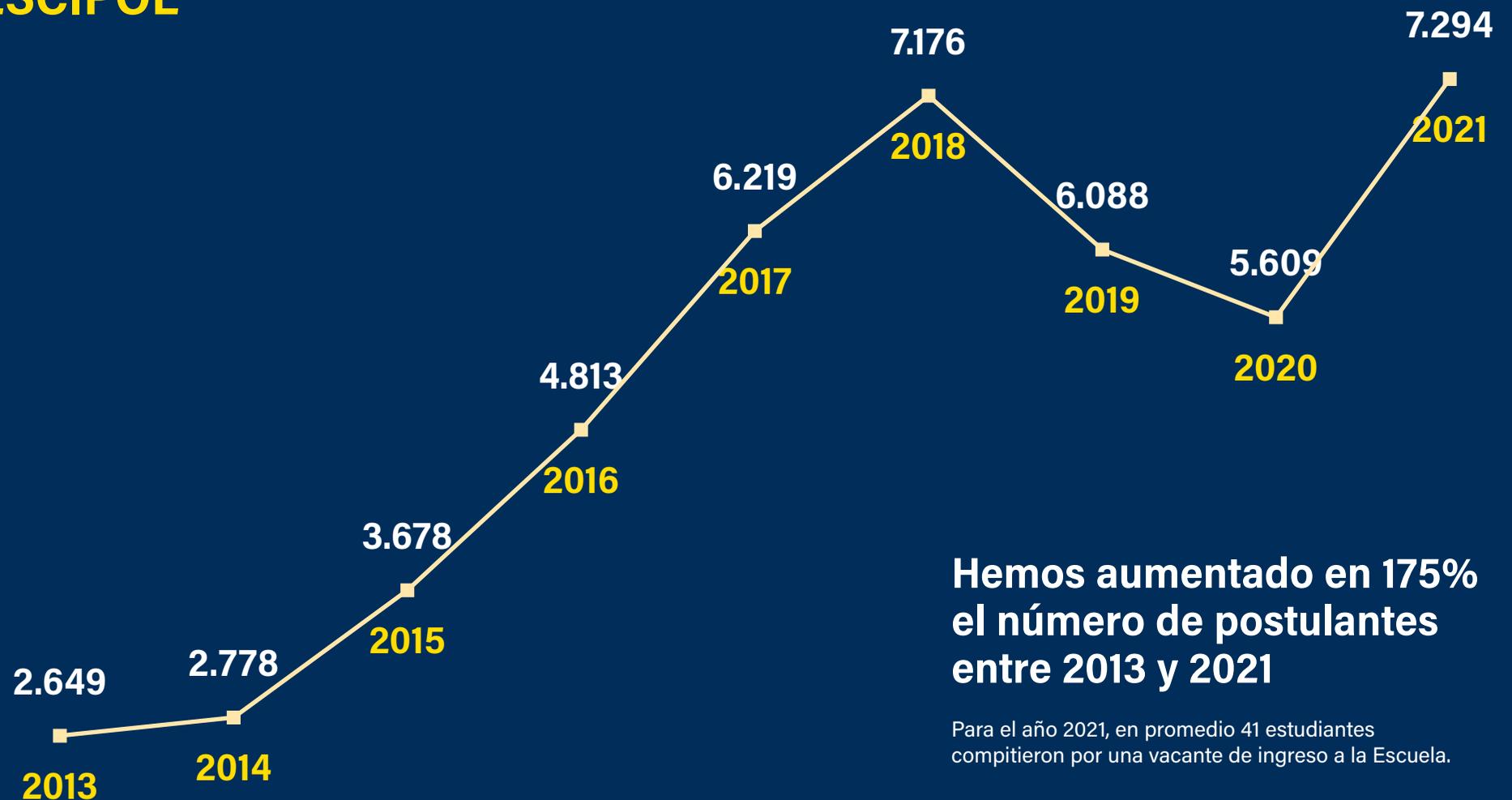
Formación valórica

La Policía de Investigaciones de Chile cuenta con un código deontológico que orienta la reflexión, el discernimiento y la resolución de los dilemas éticos profesionales. Este instrumento reglamentario es el verbo rector que fija el horizonte en la formación valórica y doctrinaria dentro de la Institución y de la Escuela de Investigaciones Policiales, la cual no solo vela por la formación curricular de sus aspirantes, sino que también incorpora una impronta valórica, con la intención de que sea de carácter permanente y observable durante toda la carrera funcionaria de sus oficiales policiales. Parte de esta tarea la realizan los oficiales instructores, mediante la cátedra de Instrucción Policial y su sistema de acompañamiento y formación continua de los aspirantes.

Los oficiales instructores son funcionarios altamente calificados, seleccionados por medio de un proceso de postulación con requisitos específicos que obedecen a un perfil de cargo, de manera que posean la capacidad de motivar a los jóvenes aspirantes hacia el cumplimiento de sus tareas con destacable disposición, testimonio de vocación al servicio público y sentido de pertenencia institucional, así como habilidades de interrelación y de tipo comunicacional, capacidad de organizar y evaluar tanto actividades en equipo como habilidades destinadas a la solución de problemas. Todo esto con estricto apego a la normativa legal vigente, respeto a los derechos humanos y observancia del código de ética institucional.

Además, los docentes que cumplen funciones en este plantel son seleccionados a partir de perfiles establecidos y operan con clara observancia a una planificación, la que da cuenta de un objetivo fijado en un modelo educativo en directa coherencia y alineado con la formación valórica y doctrinaria.

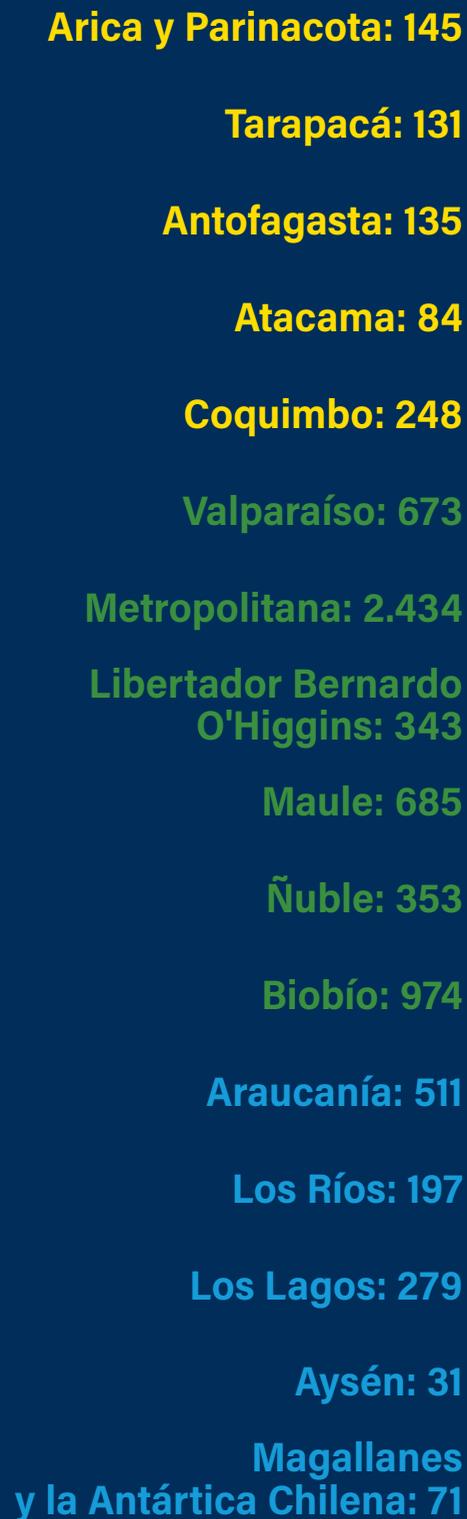
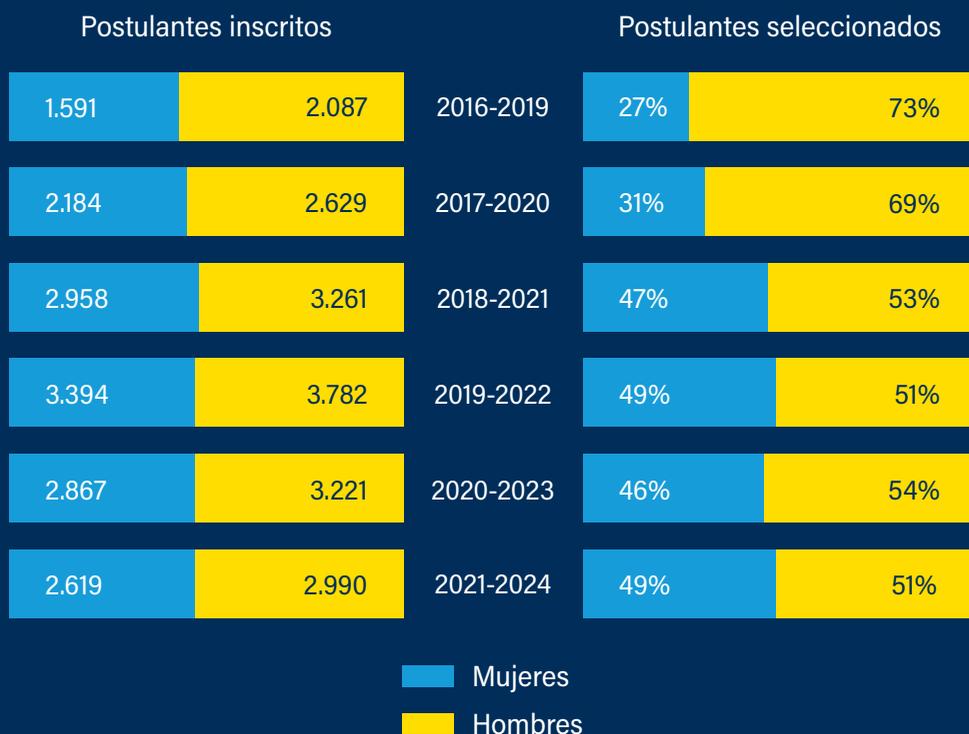
EVOLUCIÓN DE LA CANTIDAD DE POSTULANTES A LA ESCIPOL



Proceso de admisión

La ESCIPOL cuenta con un riguroso proceso de admisión de carácter integral, que incluye pruebas física, psicológica y de conocimiento, entre otras, y que se ha caracterizado por contar con un **alto y sostenido aumento de postulantes durante los últimos cinco años**, gracias a efectivas estrategias de difusión del proceso de postulación mediante diferentes medios y redes sociales, que han captado a nuestro público objetivo. Así también, se ha logrado una **tendencia hacia la paridad de género, tanto en los postulantes inscritos como en los seleccionados**, situación explicada por las competencias personales de cada postulante.

Los procesos de admisión de la ESCIPOL se caracterizan por la **representatividad de las dieciséis regiones del territorio nacional**, con las regiones de la zona centro sur como las de mayor interés de postulación en el proceso de admisión 2021: Región Metropolitana, Biobío, Maule, Valparaíso y Araucanía, respectivamente.



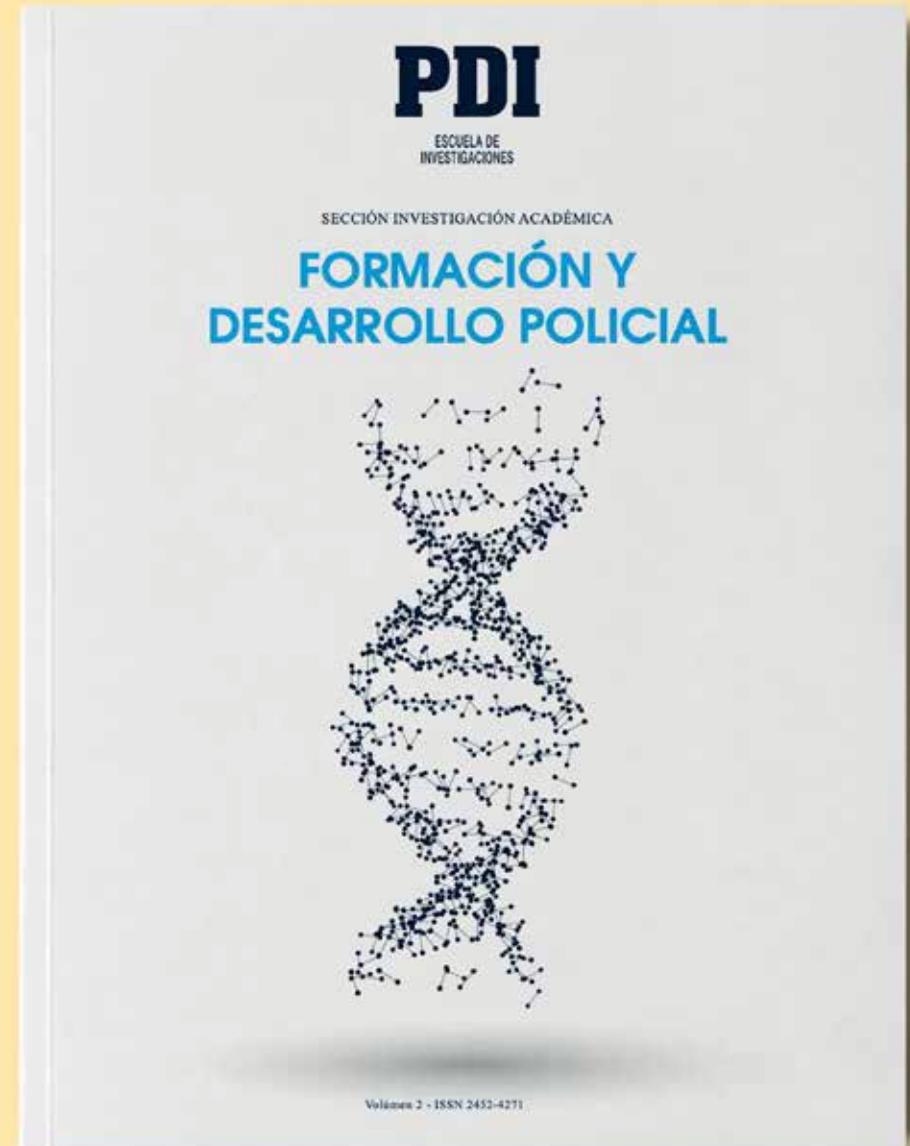
Avances y principales resultados 2021

Fortalecimiento de la Sección de Investigación Académica

La Escuela fortaleció el área de investigación, motivo por el cual ha direccionado el trabajo de la sección en busca de propuestas de financiamiento para establecer mecanismos que incentiven a la comunidad docente a investigar y contribuir a la formación policial y el desarrollo institucional. Ante este desafío, fue aprobada la **Política de Investigación Académica** y el **Reglamento Interno** de la Sección de Investigación Académica, ambos de 2020. Este último insta la figura del **Comité de Investigación Académica** y establece los lineamientos de un nuevo concurso interno de proyectos de investigación para ser publicados en la Revista Formación y Desarrollo Policial. Del mismo modo, define las líneas de investigación en que se deben enmarcar las propuestas de los interesados, y los criterios de aprobación que considerará el comité en su evaluación:

- ▶ Área de ciencias criminalísticas.
- ▶ Área de criminología.
- ▶ Área de gestión y procedimiento policial.
- ▶ Área de operaciones policiales.
- ▶ Área de fundamentos axiológicos y comunicación.
- ▶ Área de prácticas profesionales policiales.
- ▶ Formación de detectives y sus resultados.
- ▶ Área de vinculación con el medio.
- ▶ Área de seguridad pública.
- ▶ Educación, técnicas de enseñanza, planeación educativa y aplicaciones a la formación policial.
- ▶ Aplicación de ciencias sociales, ciencias jurídicas y derechos humanos a temas de relevancia policial.

La revista *Formación y Desarrollo Policial* cuenta a la fecha con tres ediciones



Creación del cargo de coordinador de Asuntos Estudiantiles Internacionales

La Escuela de Investigaciones Policiales instauró el cargo de coordinador de asuntos estudiantiles internacionales, quien tiene como función estar a cargo del proceso de postulación, selección e ingreso de los alumnos becarios extranjeros a la carrera profesional de Investigador Policial que históricamente imparte la ESCIPOL, junto con todo aquello relacionado con la permanencia de estos alumnos en el plantel en régimen de internado.

**Desde el año 1977,
la Escuela ha formado
a 198 alumnos becarios
extranjeros de intercambio**



Implementación de mecanismos de alerta temprana y seguimiento de aprendizajes

Se implementaron dos sistemas de seguimiento a los aspirantes y sus aprendizajes: el **Sistema de Alerta Temprana (SAT)**, a cargo del registro de antecedentes relativos a lo doctrinario, la salud y lo socioeconómico, para fortalecer la capacidad de análisis y evaluación institucional sobre el quehacer formativo; y el Sistema de **Seguimiento y Monitoreo de los Resultados de Aprendizaje (SSMR)**, que permite identificar y anteponerse a casos potencialmente riesgosos en su rendimiento académico.

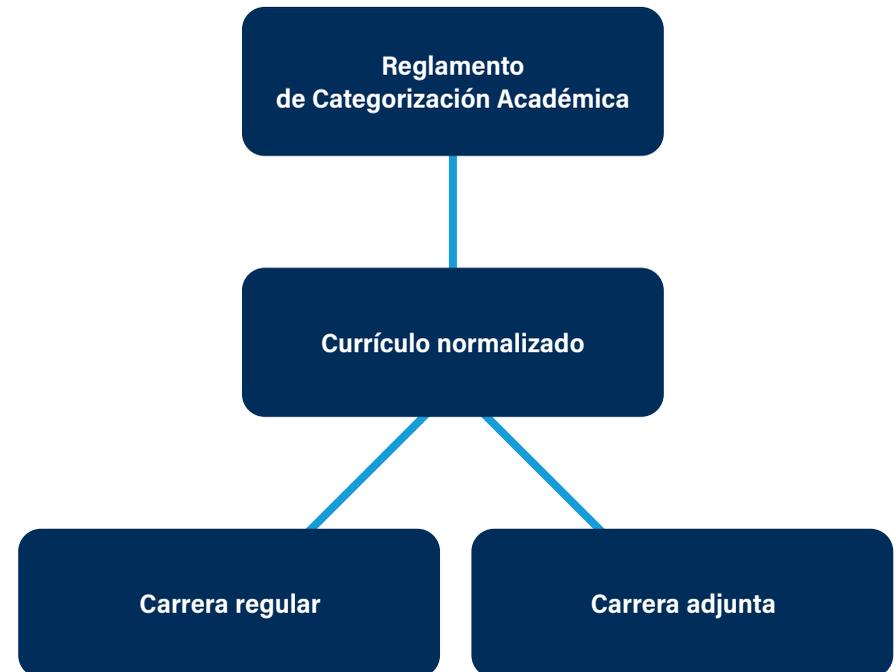
SAT = Sistema de Alerta Temprana

CEIA = Comité de Enseñanza Integral para los Aprendizajes

SSMR = Sistema de Seguimiento y Monitoreo de los Resultados de Aprendizaje

Categorización y desarrollo académico

Se aprobó el Reglamento de Categorización Académica y se elaboró un currículum normalizado para la postulación de los profesores al proceso de categorización. Su objetivo es entregar a cada docente un reconocimiento o distinción de su función en la comunidad educativa sobre la base de su trayectoria y méritos académicos, a partir de dos tipos de carrera: regular y adjunta.



Desafíos, mejoras y compromisos 2021

Formalización y profundización de la política y mecanismos del ciclo de gestión docente

La formalización del ciclo de gestión docente sistematizará los mecanismos existentes —provisión, evaluación de desempeño, categorización y desarrollo profesional docente— y procurará su reglamentación, evaluación, desarrollo y seguimiento, en pos de ajustes para su mejora.

Generar experiencias de aprendizaje y de relación entre el estudiante y el medio social relevante, con transversalidad a toda la promoción

Esto contempla la evaluación de los programas de estudio respecto de las metodologías y actividades práctico-vivenciales que se relacionan con el medio social relevante; y la determinación de las asignaturas más idóneas en las que generar experiencias de aprendizaje. Para ello, se convocará a las comunidades docentes, con el fin de proponer y generar experiencias de aprendizaje, de relación con el entorno y las organizaciones con las cuales relacionarse, para establecer convenios y acuerdos, procurando una debida implementación y evaluación de las experiencias de aprendizaje.

Fortalecimiento de la investigación académica y su rol en la formación del investigador policial

Se fortalecerá la investigación académica que genere conocimiento relevante y aplicable al mejoramiento de la docencia de pregrado y a las áreas de trabajo institucionales, promoviendo actividades que permitan contar con el aporte académico y científico tanto de docentes institucionales como de investigadores externos a la Institución, e incrementando el alcance de las actividades de difusión que permitan visibilizar las investigaciones desarrolladas en el medio académico nacional e internacional.

Esto se logrará mediante la generación de alianzas estratégicas con otras escuelas matrices, instituciones de educación superior y del Estado que permitan contar con el aporte de artículos académicos o científicos, y la generación de investigaciones en conjunto. Así también, se organizarán instancias anuales de perfeccionamiento y apoyo continuo a docentes y funcionarios en su rol de investigadores. Junto con lo anterior, se reforzará la difusión del resultado de las investigaciones a través de actividades académicas anuales desarrolladas en conjunto con otras instituciones de educación superior y del Estado.

Área de Vinculación con el Medio



ÁREA DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO

La relación sistemática con el entorno, la mantención de nexos y lazos con distintas organizaciones del sector público, privado y de la sociedad civil, la proyección del quehacer institucional y la comunicación hacia el exterior forman parte de las actividades que históricamente han estado presentes en la Escuela de Investigaciones Policiales, tanto por su rol como plantel formador de la Policía de Investigaciones de Chile como por su mandato misional, que hace necesaria una estrecha vinculación e interacción con el entorno. Estas funciones poseen larga data en la Institución y, a través del tiempo, han tenido distintos formatos y alcances, los que han permitido afianzar el desarrollo de un área de comunicaciones institucionales que, desde sus inicios, ha contemplado el relacionamiento activo con el entorno, la comunicación y la extensión, con el objetivo de constituir un aporte a la sociedad y, al mismo tiempo, recoger tanto información como aprendizaje para el fortalecimiento y el logro de los procesos institucionales.

Es por esta razón que en el año 2020 se rediseñó del Departamento de Relaciones Públicas, ajustando su denominación a Departamento de Comunicación Estratégica y Vinculación con el Medio (DECEVIM), además de crear la Sección de Vinculación con el Medio (SEVIM), explicitando en la misión del departamento, entre otros aspectos, que debía «ser un aporte en los procesos de admisión y formación de los educandos fortaleciendo la vinculación con el medio», con lo cual se busca perseguir el propósito de la Escuela de Investigaciones Policiales en esta área, que es desarrollar una interacción permanente y bidireccional con los actores relevantes de su entorno, para generar retroalimentación hacia el proceso formativo y hacer contribuciones significativas a los actores de ese entorno. Es una función esencial del quehacer de la Institución, ya que sus



objetivos están definidos en la política institucional. Además, considera una retroalimentación bidireccional y la generación, registro, medición y evaluación de las acciones de vinculación, además de sus resultados. Estos propósitos se encuentran formalmente definidos y permiten proyectar su desarrollo en los distintos ámbitos definidos para aportar al cumplimiento de la misión institucional, a través de los mecanismos diseñados para ello.

Por otra parte, en julio de 2020 se formalizó una Política de Vinculación con el Medio, que contempla los aspectos principales de la vinculación con el medio y que, además, está operacionalizada en un modelo de gestión que define los principales mecanismos, procesos y procedimientos del área, y que ha sido tanto socializado como difundido.

Es así que el desarrollo de la vinculación con el medio presenta importantes avances desde el Proceso de Acreditación de 2018, lo que muestra el significativo compromiso y respaldo institucional, ya que se han generado condiciones de organización, dotación y recursos para sustentar su desarrollo. La Escuela entiende la

vinculación con el medio como una oportunidad para la mejora continua a través del relacionamiento activo con los actores de su entorno relevante en procesos de diálogo y cooperación, que faciliten tanto el mutuo aprendizaje como el afianzamiento del compromiso con la misión institucional, el cumplimiento del Plan Estratégico y el aporte a la sociedad.

No obstante, como parte del desarrollo de la vinculación con el medio y su fortalecimiento en cuanto función esencial de la Institución, y considerando los importantes avances en este proceso, se han planteado tareas y desafíos para fortalecer su crecimiento y abordar los aspectos que presentan un menor desempeño, como es el evaluar sistemáticamente la implementación de la vinculación a nivel institucional, con foco en la generación de impacto académico y bidireccionalidad de las acciones; generar espacios para el intercambio de experiencias; la conformación de comunidades de aprendizaje en torno a la vinculación con el medio en los planteles formadores de las ramas de las Fuerzas Armadas, y de Orden y Seguridad; y diseñar e implementar un sistema de medición del impacto de las actividades de vinculación con el medio que sirva para la retroalimentación de las políticas de desarrollo del área.

COMPROMISO 14

Diseñar, implementar y evaluar una Política de Vinculación con el Medio en las dimensiones deportivas, culturales, académicas y comunitarias (articulación con Departamento de Relaciones Públicas de la Escuela).

SITUACIÓN ACTUAL

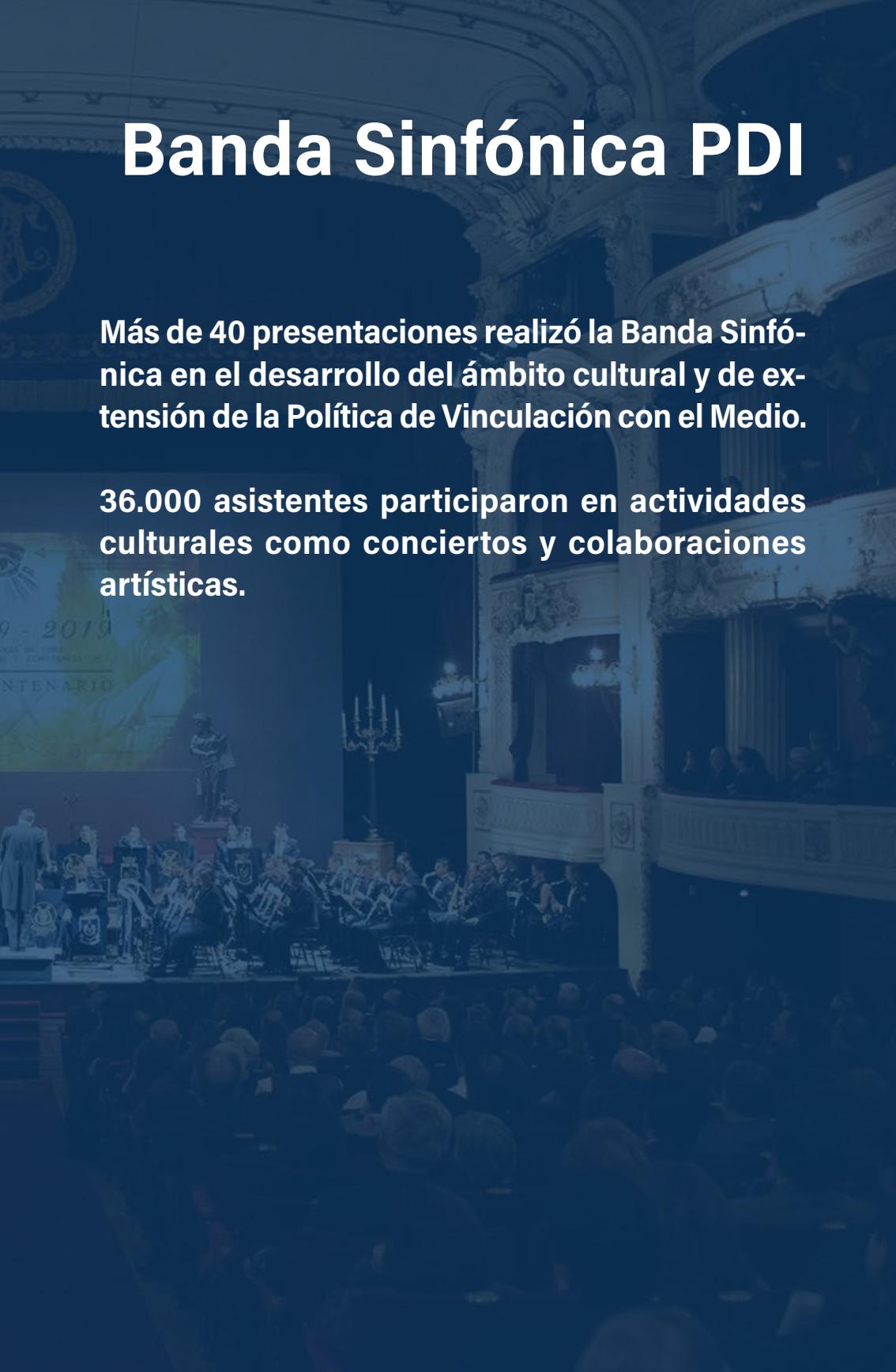
La Escuela diseñó y formalizó la Política de Vinculación con el Medio, que contempla los ámbitos deportivo, cultural, académico, comunitario, internacional y alumni. También se creó e institucionalizó la Sección de Vinculación con el Medio, para operacionalizar temas como el diseño e implementación de mecanismos formales para la planificación, registro y evaluación de las actividades de vinculación; establecer indicadores de gestión y satisfacción que abarquen cobertura, participación y vinculación con el entorno, y la gestión de convenios.



Banda Sinfónica PDI

Más de 40 presentaciones realizó la Banda Sinfónica en el desarrollo del ámbito cultural y de extensión de la Política de Vinculación con el Medio.

36.000 asistentes participaron en actividades culturales como conciertos y colaboraciones artísticas.



Ámbito internacional

Desde el año 1977, la Escuela ha formado a 198 alumnos becarios extranjeros de intercambio, provenientes de países como Bolivia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Panamá, Paraguay y Venezuela.

ASPIRANTES EXTRANJEROS SE
INCORPORAN A LA ESCUELA





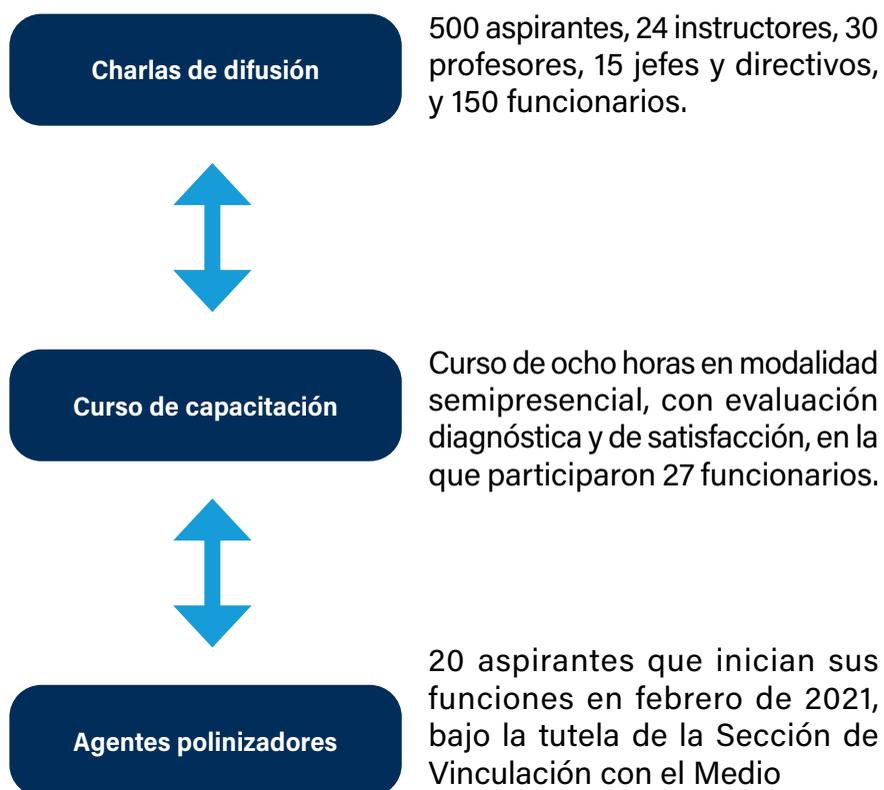
En 2019, la PDI participó por primera vez en la Parada Militar

Participaron 407 aspirantes, 26 alumnos becarios, 18 oficiales instructores y el cuadro directivo del plantel frente a más de 1.980.000 espectadores



Entre 2015 y 2019, el Museo Criminológico contó con más de 9.500 visitas

Instancias de difusión de la Política de Vinculación con el Medio



Desafíos, mejoras y compromisos 2021

Fortalecer la relación bidireccional con el entorno relevante, focalizando la participación de los aspirantes, la medición sistemática y la difusión de los resultados e impacto de la vinculación con el medio

La formulación del compromiso es fruto del análisis y la reflexión colectiva, sobre la base de los resultados del proceso autoevaluativo institucional; además, se encuentra alineado con los objetivos institucionales y con las definiciones fundamentales contenidas en la misión y visión de la ESCIPOL, de modo de aportar desde la vinculación con el medio al logro de los propósitos institucionales.

Para el cumplimiento de este compromiso, se definieron cuatro grandes objetivos, a partir de las prioridades y su impacto dentro de los procesos institucionales:

- ▶ Fortalecer la relación bidireccional con el entorno relevante, para lo cual se formalizarán los vínculos con actores específicos del entorno a través de acuerdos, convenios, alianzas y otras formas de colaboración con énfasis en la bidireccionalidad. Se incorporarán actividades de aprendizaje más servicio (A+S) en asignaturas seleccionadas del plan de estudios, además de generar actividades sistemáticas con la participación de exalumnos.
- ▶ Aumentar la participación interna (aspirantes, docentes, instructores) en el diseño y ejecución de las actividades de vinculación con el medio. Para el cumplimiento de este objetivo, se desarrollarán acciones de capacitación interna para docentes e instructores, que se orienten a la comprensión de la Política de Vinculación con el Medio y los mecanismos institucionalmente dispuestos para el desarrollo de actividades, además de implementar un fondo concursable y aumentar actividades en todos los programas de vinculación.

- ▶ Sistematizar la medición de los resultados y acciones de vinculación con el medio. Para lo anterior, se requiere desarrollar e implementar una plataforma digital para el registro, seguimiento y evaluación de las actividades de vinculación, además de generar un modelo de evaluación que permita medir su impacto interno y externo.
- ▶ Reforzar las acciones de socialización y difusión de la vinculación con el medio, para lo cual se buscará generar estrategias y acciones de sociabilización, junto con diseñar, elaborar y difundir anualmente la memoria de gestión del área.

Proceso de Acreditación y Participación



Se recopilaron cerca de 3.500 opiniones de la comunidad educativa mediante encuestas y entrevistas

70 colaboradores directos estuvieron implicados en la construcción del Informe

20 personalidades de la Escuela y del país participaron como revisores e informantes clave

Mejor Formación, Mejor PDI: Principio básico con que la ES-CIPOL inició en junio de 2019 el Proceso de Evaluación Institucional, con la convicción de que el sello de calidad e identidad de nuestros futuros detectives beneficia a toda la Institución, con una Policía a la altura de las demandas que la ciudadanía y el Estado requieren.

Participación: Pilar fundamental en el desarrollo del Proceso, que convocó el compromiso de toda la comunidad de la Escuela en las diferentes etapas que la Hoja de Ruta requirió. Más de 70 integrantes fueron actores activos en la construcción del Informe y 3.500 integrantes de la comunidad dieron su opinión a través de la evaluación cualitativa implementada para alumnos, docentes, funcionarios, egresados, directivos a diferentes niveles y jefes de unidades policiales donde se desempeñan nuestros egresados a lo largo del país.



ORGANIZACIÓN DE UN PROCESO PARTICIPATIVO



Etapas del Proceso

El Proceso de Evaluación Interna se ha regido en su ejecución por dos pilares básicos: las directrices y requerimientos de la CNA y la participación informada, activa y comprometida de la ESCIPOL.

Directrices y requerimientos de la CNA

El diseño del proceso se ajustó en primer término a la definición de la evaluación interna enunciada por la CNA, según las definiciones y requerimientos expresadas en su normativa vigente. En el entendido de que el concepto fundamental de la evaluación para la acreditación se refiere a las políticas y mecanismos institucionales destinados a asegurar la calidad de todas y cada una de las áreas a ser acreditadas, la evaluación se centró en el análisis de aseguramiento de la calidad de la gestión institucional, la docencia de pregrado y la vinculación con el medio. La ESCIPOL abordó las tres áreas respectivas y las tareas derivadas siguieron los requerimientos estipulados para cada una ellas: el área de Gestión Institucional (obligatoria), el área de Docencia de Pregrado (obligatoria) y el área de Vinculación con el Medio (opcional).

Participación informada, activa y comprometida de la ESCIPOL

Este segundo pilar ha sido implementado mediante acciones que, por un lado, garanticen la participación informada de toda la comunidad ESCIPOL y, por otro, permitan visibilizar la diversidad de los aportes de las distintas secciones y unidades de la Escuela al quehacer formativo. El concepto y la invitación fue a ser partícipe de un Proceso de toda la Institución, pues solo así los resultados y conclusiones tendrían una incidencia real y concreta en la mejora institucional.

Un «**Proceso participativo con identidad y sello institucional**» ha sido el lema que ha presidido las actividades del Proceso de Evaluación Interna. Lo planteamos con el convencimiento

de que el crecimiento y fortalecimiento de la institución es una tarea de todos, puesto que, en la medida que se involucren y participen, mayor será su compromiso con la misión de formar los mejores profesionales policiales al servicio del país.

Esta Evaluación Interna ESCIPOL, en el marco de la Acreditación Institucional 2021, se proyectó no solo para dar cuenta a la CNA sobre el actual estado de desarrollo de nuestra Escuela, sino también como una oportunidad para que la institución «se piense a sí misma», lo cual constituye una ganancia neta para el desarrollo de la ESCIPOL y su impacto en la Institución PDI, de la cual depende.



Implementación y metodología del Proceso

El desarrollo del Proceso de Evaluación Interna se ha llevado a cabo según un diseño y planificación estipulado en la **Hoja de Ruta del Proceso**, documento difundido a la comunidad en forma presencial, virtual y con material impreso. El cronograma incluyó las etapas a desarrollar con sus tareas y plazos, el trabajo directo con las diferentes instancias de la comunidad ESCIPOL y la evaluación cualitativa como un eje relevante. Asimismo, se diseñó y planificó el procedimiento para la generación de los documentos del Informe y su revisión hasta la versión final consensuada.

Actividades con las unidades de la Escuela y la comunidad

- ▶ Reuniones con equipos. Coherente con los principios rectores del proceso, se trabajó periódicamente con los equipos de las unidades de la Escuela, quienes fueron la base de la recopilación de la información, análisis y textos de los informes.
- ▶ Reuniones de trabajo periódicas con los directivos de la Escuela.
- ▶ Reuniones informativas del Proceso con la Plana Mayor JENAED y miembros de los altos mando de la PDI.
- ▶ Evento masivo de lanzamiento de la Hoja de Ruta del Proceso, con asistencia de toda la comunidad, incluyendo estudiantes, docentes, funcionarios, directivos de la Escuela e invitados de diferentes instancias de la PDI. También se contó con presencia vía internet de nuestros egresados desde sus respectivas unidades de trabajo a lo largo del país. En dicha ocasión, junto con la información, se relevó la importancia del Proceso, la responsabilidad de todos en su éxito y el significativo impacto que nos dejaría como Escuela en su desarrollo y proyección.
- ▶ Confección y difusión de videos motivacionales sobre el Proceso.
- ▶ Difusión e información periódica sobre el avance del Proceso por vías presenciales, virtuales e impresas.

Actividad paralela: Evaluación cualitativa con participación de toda la comunidad

Con el fin de promover la participación masiva de la comunidad en todos sus niveles, para propender a la reflexión crítica, informada y comprometida de docentes, estudiantes, funcionarios y egresados, se implementó un conjunto de instrumentos consultivos que permitieron contar con la percepción y el grado de satisfacción de cada estamento. Sobre estos temas también fueron consultados directivos y empleadores (jefe de unidades policiales) de los egresados.

En este proceso, sin precedentes en la Escuela de Investigaciones Policiales por su envergadura, participaron egresados y empleadores de la Policía de Investigaciones de Chile a lo largo del territorio nacional, además de académicos representativos de todas las modalidades contractuales, lo que ha permitido a la Institución contar con información enriquecedora para su quehacer formativo.

Resumen de los instrumentos aplicados

Nombre del estudio	Instrumento	Fecha	Universo	Muestra efectiva
Satisfacción de los estudiantes con la formación recibida (primer estudio)	Encuesta en línea	Marzo de 2020	Matrícula activa en 2020	Segundo: 188 Tercero: 191 Cuarto: 237 Total 616 (96,4%)
Satisfacción de los egresados con la formación recibida (primer estudio)	Encuesta en línea	Abril de 2020	Egresados de 2017, 2018 y 2019	2017: 119 2018: 114 2019: 110 Total: 343 (42,4%)
Satisfacción de los académicos (docentes, instructores y tutores) (primer estudio)	Encuesta en línea	Abril y mayo de 2020	Docentes, tutores e instructores en 2020	Docentes: 145 Instructores: 16 Tutores: 107 Total: 268 (37,9%)
Satisfacción de los empleadores con la formación de los egresados (primer estudio)	Encuesta en línea	Marzo de 2020	Empleadores (jefes de unidades)	Empleadores: 111 (86,04%)
Satisfacción de los estudiantes con el servicio de Enfermería (segundo estudio)	Encuesta en línea	Noviembre de 2019	Matrícula activa en 2019	Primero: 186 Segundo: 182 Tercero: 261 Total: 629 (97,22%)
Satisfacción de los estudiantes con el servicio de Oficina de Bienestar Estudiantil (OBE) (segundo estudio)	Encuesta en línea	Noviembre de 2019	Matrícula activa en 2019	Primero: 183 Segundo: 182 Tercero: 260 Total: 625 (96,89%)
Satisfacción de los estudiantes con los servicios de peluquería, infraestructura, tecnología, vestuario y alimentación (cuarto estudio)	Encuesta en línea	Octubre y noviembre de 2019	Matrícula activa en 2019	Primero: 188 Segundo: 191 Tercero: 268 Total: 647 (100%)
Satisfacción de los funcionarios en materias de clima laboral (primer estudio)	Encuesta en línea	Marzo de 2020	Personal planta, a contrata y honorarios en 2020	Planta: 73 A contrata: 74 Honorarios: 34 Total: 181 (96,79%)
Satisfacción de los directivos en materias de clima laboral	Encuesta en línea / Entrevista	Septiembre de 2020	Jefaturas ESCIPOL 2020	Jefaturas ESCIPOL: 12 (100%)

Fase final del Proceso de Evaluación Interna: Elaboración de los textos definitivos de los documentos del Informe

En esta fase se compilaron y ordenaron los informes temáticos de todas las unidades de la Escuela, los cuales se trabajaron directamente con cada unidad para generar sucesivas versiones hasta ser aprobados. Estos informes temáticos constituyeron el material base para el primer borrador del Informe general.

Este primer borrador fue distribuido a un conjunto de revisores seleccionados para estos efectos. Recibidas las correcciones de estos revisores y de los jefes de las diferentes unidades involucradas en la generación de los textos originales, fueron evaluadas e incorporadas según correspondiere.

Cabe hacer notar que para la edición del primer borrador y las siguientes versiones se contó con un equipo editor para la corrección formal y de estilo, así como para el diseño del documento final.

Junto con la labor descrita, se llevaron a cabo una serie de reuniones expositivas en octubre y noviembre de 2020, con el objetivo de dar cuenta sobre el avance del Informe del Proceso de Evaluación. Esta decena de reuniones congregó a más de 800 participantes, que incluyeron a directivos de la Escuela y de la JENAED, aspirantes de primer a tercer año, docentes, tutores de práctica profesional y funcionarios de las unidades de apoyo a la labor formativa de la Institución.

Finalmente, es dable señalar que la crisis sanitaria que ha afectado el país obligó a cambiar las modalidades de las actividades programadas. Muchas debieron pasar de modalidad presencial a la modalidad virtual. Sin embargo, esto no alteró significativamente ni los plazos ni la calidad del trabajo.

Informantes clave



INFORMANTES CLAVE

Una actividad contemplada dentro del Proceso de Evaluación Interna tuvo relación con la consulta a actores relevantes de la comunidad educativa, ya sean internos o externos, sobre el proceso de enseñanza de la Escuela, entre otras temáticas que dan cuenta de una visión del desarrollo actual de la Institución, su proyección y desafíos.

El propósito de las entrevistas era indagar en las percepciones y visiones que los informantes clave tienen sobre el contexto actual en el que se desarrolla la labor formativa de la Escuela de Investigaciones Policiales, y sobre las proyecciones que puede tener esta formación, considerando los importantes cambios en la sociedad y en los marcos legales que regulan el trabajo de los futuros investigadores policiales una vez que egresan.

La nómina de informantes clave fue proporcionada por la Escuela de Investigaciones Policiales. En las entrevistas participaron diez personas, cinco de ellas miembros de la Escuela (dos estudiantes y tres docentes). De los docentes entrevistados, Héctor Barros Vásquez es fiscal regional de la Fiscalía Metropolitana Sur, mientras que Marianela Cifuentes Alarcón es ministra de la Corte de Apelaciones de San Miguel. También participó un egresado de la Escuela, actual funcionario de la PDI.

Además, se contó con la participación del director general de la Policía de Investigaciones, Héctor Espinosa Valenzuela; Mahmud Aleuy Peña y Lillo, exsubsecretario del Interior; Juan Francisco Galli Basili, actual subsecretario del Interior; y Baldo Violic Astorga, jefe de la División de Gestión y Modernización de las Policías de la Subsecretaría del Interior de la actual Administración.

Fortalezas de la Escuela en la formación de los aspirantes

«La acreditación y la vinculación con el medio. Yo creo que eso fortalece mucho el compromiso institucional, por decirlo de alguna manera, su apego hacia la función pública. Entendiendo que la apertura de la Escuela, ya sea de sus contenidos, ya sea a través de la Comisión Nacional de Acreditación, ya sea abriéndose a postulantes extranjeros a través del CECIPU, etcétera. Yo creo que esa vinculación fortalece el compromiso ético y de sentido público de los estudiantes».

Baldo Violic Astorga

jefe de la División de Gestión y Modernización
de las Policías de la Subsecretaría del Interior

«Considero que la Escuela está cada día evolucionando más. Este año se ha preocupado mucho de la infraestructura. Eso yo encuentro que es súper importante para quienes habitamos la Escuela porque, más que venir solo a estudiar, se vuelve nuestro hogar. Creo que la implementación de mejores espacios para nosotros es súper bueno».

Ignacia Morales Lemus

aspirante de tercer año

«Siento que le da muchas herramientas a los alumnos para desenvolverse en los distintos escenarios que les toca después en la institución. Yo creo que, ahí, los laboratorios en la Escuela y mucha de la capacidad que tienen para desarrollar esas herramientas, sin duda que lo hacen exitosos en su labor».

Baldo Violic Astorga

Percepción de los actuales estudiantes

«[La Escuela] está muy bien posicionada a nivel de postulantes, al punto de que estamos recibiendo del orden de 6.000 postulaciones anuales para 180 cupos; es decir, muchas más postulaciones por cupo que cualquier universidad chilena».

Héctor Espinosa Valenzuela

director general de la Policía de Investigaciones

«Creo que el cambio que ha habido en la formación se va a notar en unos años más, creo que la Policía de Investigaciones va a seguir manteniendo un liderazgo, cierto, en cuanto a la opinión pública, pero ese es un capital que hay que proteger, porque la sociedad cada día nos exige más».

Marianela Cifuentes Alarcón

ministra de la Corte de Apelaciones de San Miguel y docente de la Escuela

Formación valórica

«Creo que hay un alto grado de confianza en la labor de la Policía de Investigaciones. Yo, como usuaria, le puedo señalar que trabajo exclusivamente con la Policía de Investigaciones sobre todo en materia de derechos humanos. Siento que hay mucho compromiso con la labor de los titulados. Hay un alto grado de probidad, también, y eso es importante. Hay capital humano, ellos salen con un background importante de la Escuela, y creo que es importante conservarlo. Por eso la formación es muy importante».

Marianela Cifuentes Alarcón

Gestión de la docencia

«La Escuela reaccionó muy bien este año de pandemia. Hemos tenido que trabajar de manera virtual y se nos han dado todas las facilidades para hacerlo de la mejor manera. Ha habido alto interés de parte de los alumnos, incluso la Escuela nos ha dado la oportunidad de capacitarnos en el uso de plataformas».

Marianela Cifuentes Alarcón

«Hemos tenido una mejor coordinación, en los últimos años, entre los distintos profesores de Derecho Procesal Penal. Uno antiguamente no los conocía o, si es que los conocía, los veía por ahí, a la pasada, y los ubicaba porque estábamos en el mismo rubro».

Héctor Barros Vásquez

fiscal regional de la Fiscalía Metropolitana Sur y docente de la Escuela

Desafíos o percepción de las proyecciones de la formación

«Para la sociedad, la Policía de Investigaciones genera confianza en quienes no cometen delitos, y eso es un trabajo importante al que la Escuela ha contribuido con la formación de policías en estos años. Se ha acentuado el perfil profesional en la formación del investigador policial y eso ha permitido mejorar la percepción que la sociedad tiene de ellos».

Juan Francisco Galli Basili
subsecretario del Ministerio de Interior

«Mi impresión es que la formación es muy completa. Creo que se ha hecho un esfuerzo sostenido durante mucho tiempo en formar buenos profesionales en esta área. Creo que, además, esa formación ha tenido la capacidad de ir innovando en el tiempo, en el sentido de integrar nuevas variables que son más propias de esta modernidad».

Mahmud Aleuy Peña y Lillo
exsubsecretario del Ministerio de Interior

«Creo que, en la medida en que la Escuela continúe innovando en los contenidos y en los procedimientos según cómo se van presentando las cosas actualmente, las cosas van a funcionar en forma adecuada [...] que se vayan acomodando las cosas a las realidades actuales, que son totalmente distintas que las de hace diez años, y por eso que al principio relevaba la capacidad que había en ese campo en la propia Policía de investigaciones».

Mahmud Aleuy Peña y Lillo

«Considero que debería dársele un enfoque a aquellos delitos que representan un mayor perjuicio para la sociedad, o aquellas nuevas tendencias que afectan a una gran parte de la población, porque, en el fondo, es imposible satisfacer las necesidades de todos, pero sí se pueden satisfacer las necesidades que preocupan a más personas, por ejemplo, nuevos fenómenos como los delitos informáticos».

Sergio Schöbitz Ojeda
aspirante de tercer año

«De alguna manera, creo que puede jugar un rol súper importante el plantel. Donde hay espacio para mejora, podríamos decir, es respecto de la investigación, quizás publicaciones, y tal vez algún centro de estudios sobre investigación criminalística. Creo que por ahí también hay mucho que puede aportar hoy la Escuela al conocimiento y el mundo más científico. Espero que en los próximos años veamos también una Escuela de Investigaciones que haga investigación científica, que publique artículos».

Baldo Violic Astorga

Cobertura de prensa y difusión



ORGANIZACIÓN DEL PROCESO

23 de mayo de 2019. Conversatorio sobre acreditación

La visita de la doctora Gloria Riquelme Pino, profesora titular de la Universidad de Chile, y quien después sería asesora de la Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación de la ESCIPOL, fue una instancia de análisis y reflexión sobre las características y métodos de implementación de Procesos de Acreditación Institucional.



Los logos fueron utilizados de manera permanente en documentos de trabajo, pie de firma de correos institucionales, noticias y boletines, entre otros, con el fin de sensibilizar a la comunidad educativa de los plazos y características del Proceso.



Diseño de una estrategia comunicacional visual

Como parte del eje comunicacional gráfico del Proceso de Evaluación, la Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación, en conjunto con el Departamento de Comunicación Estratégica y Vinculación con el Medio, creó un logo corporativo del Proceso de Evaluación, que fue inserto en la documentación y en la totalidad de los soportes comunicacionales. El objetivo de la campaña comunicacional fue transmitir que la acreditación es un proceso que beneficia no solo a la Escuela, sino a toda la Institución, mediante el aseguramiento de la calidad en la formación de los futuros detectives.



JUNIO 2019: COMENZAMOS EL PROCESO DE EVALUACIÓN

Junio de 2019. Inicio del proceso de evaluación interna: Reuniones informativas y de trabajo

A través de reuniones con altas autoridades, y abogando al compromiso y participación de toda la Institución, se inició la etapa de evaluación interna con reuniones informativas, cuyo objetivo era el levantamiento y fiel conocimiento de la gestión académica e institucional.



De izquierda a derecha: Asesora del Proceso de Evaluación Gloria Riquelme Pino, Subprefecto (F) Héctor Cabello Bustos, ex Director General Arturo Herrera Verdugo, ex Director General Marcos Vásquez Meza, ex Director General Nelson Mery Figueroa, Subcomisario Alejandro Ramírez Vera, Subprefecto Leopoldo Bascuñán Gómez.

Durante el mes de junio, la Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación dio inicio al Proceso de Evaluación, realizando reuniones con las principales autoridades del Área de Educación, a quienes se les presentaron los lineamientos de trabajo.

En las reuniones, se desarrolló la caracterización del proceso y las expectativas asociadas, donde participaron diversas autoridades, entre ellos, el Jefe Nacional de Educación y Doctrina Prefecto Inspector Rodolfo Carrasco Ortiz, el Director Escuela Prefecto César Cortés Pineda, el Subdirector Escuela Subprefecto Óscar Escudero Fernández, el Jefe de la Plana Mayor Subprefecto Leopoldo Bascuñán Gómez, el Jefe del Departamento de Acreditación y Calidad Subprefecto (F) Héctor Cabello Bustos, entre otros.

Finalmente, el jueves 27 de junio, culminando el conjunto de encuentros, la Sección se reunió con los ex Directores Generales de la PDI: Nelson Mery Figueroa, Arturo Herrera Verdugo y Marcos Vásquez Meza, quienes conforman el Consejo de Educación y de Doctrina, y manifestaron su apoyo y compromiso con la labor.

S ECCIÓN
A SEGURAMIENTO
C ALIDAD Y
A CREDITACIÓN



Reunión con la Secretaría de Estudios.



Reunión con la Sección de Planificación y Control Estratégico.



Reunión interna de SACA.

Publicación de libros

La realización de reuniones informativas para la recopilación de información, y reuniones de trabajo para la sistematización de la información, obtención de tareas y acuerdos, permitió la publicación de dos libros con información valiosa para el análisis institucional.



SECCIÓN: RECUERDA

¡NO OLVIDES SOLICITAR TU EJEMPLAR DEL LIBRO "RESUMEN DE LAS REUNIONES DE TRABAJO"!

Este documento -creado por la Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación- contiene los acuerdos alcanzados en las dieciséis reuniones llevadas a cabo con todos los Departamentos y Secciones de esta Casa de Estudios.

Allí encontrarán detalles de lo consignado en la Matriz de Trabajo y Ficha de Datos, los cuales responden a los requerimientos solicitados por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) y que se continuarán desarrollando en las Reuniones de Seguimiento, instancia que se extenderá hasta el 30 de abril del próximo año.

De esta manera, este contundente material es un respaldo del compromiso permanente de la institución por entregar una educación de calidad a todos sus estudiantes.



DIFUSIÓN DEL CRONOGRAMA DEL PROCESO

Elaboración de cronograma del Proceso de Evaluación Interna

La «Hoja de Ruta para el Proceso de Acreditación 2019-2021» fue construida como el instrumento matriz para el desarrollo del trabajo futuro. Allí se consignaron las metodologías de trabajo a utilizar, sus ejes y principios directrices, y las instancias de participación de las unidades pertinentes, incluidos los directivos de todos los niveles, relevando las etapas del Proceso con un plan de acción a seguir.

Junto con ello, se presentó el lema del proceso: «Mejor Formación, Mejor PDI», ya que, mediante el aseguramiento de una formación de calidad de los futuros detectives, toda la Institución se ve beneficiada.

Carta Gantt del Proceso.

JUNIO 2019		JULIO 2019	
Actividad	Temas	Participantes	T P F E
Reunión de Bienvenida	Protocolario del proceso SACA	Directivo ESCIPOL - SACA	X
Inicio de Actividades SACA	-	SACA	X
Reuniones Constitutivas SACA	-	SACA	X
Reunión con Dirección ESCIPOL	Presentación Plan de Trabajo	Directivo ESCIPOL - SACA	X
Reunión de Trabajo SACA	Elaboración de Manifiesto	SACA	X
Reunión con Dirección	Presentación Plan de Trabajo	Subdirectivo de Educación y Docencia - Director ESCIPOL - Subdirectivo ESCIPOL - TRINAC - PLANIARDO - Depto. SOLIDARIO - SACA	X
Primera Reunión de Coordinación con Departamento de Acreditación y Calidad	Proceso de Acreditación 2019-2021	Departamento de Acreditación y Calidad	X
Segunda Reunión de Coordinación con Departamento de Acreditación y Calidad	Proceso de Acreditación 2019-2021	Departamento de Acreditación y Calidad	X
Reunión de Trabajo SACA	Organización del Trabajo	SACA	X
Reunión informativa con los Directores PDI	Presentación Plan de Trabajo	El Directores PDI - Director General Académico y de Docencia - PLANIARDO - DECANO - SACA	X
Reunión de Trabajo con Depto. de Relaciones PUMAS	Identidad del Proceso de Acreditación	Depto. de Relaciones PUMAS	X
Reunión informativa con Directivos	Proceso de Acreditación 2019-2021	PLANIARDO - DECANO - Depto. Docencia y Área de Informaciones de la PLANIARDO - SACA	X
Reunión de Trabajo con Jefes de Unidades ESCIPOL	Presentación Proceso de Evaluación. Ejes Principales para su Desarrollo	Subdirectivo ESCIPOL - Secretaria de Estudios - Depto. de Investigación - Depto. de Admisión - ESCIPOL - TRINAC - Depto. de Admisión - Serv. de Adm. de Prácticas - Serv. de Infraestructura - Serv. de Seguridad - Serv. de Computación	X
Reunión con Sección de Planificación y Control Estratégico	Presentación "Planificación y Control Estratégico"	Sección de Planificación y Control Estratégico	X
Reunión con Departamento de Admisión	Presentación "Proceso de Admisión"	Departamento de Admisión	X
Reunión con Departamento de Investigación	Presentación "Proceso de Investigación"	Departamento de Investigación	X
Reunión con Departamento de Relaciones Públicas	Presentación "Departamento de Relaciones Públicas"	Departamento de Relaciones Públicas	X
Reunión con Secretaría de Estudios	Presentación "Plan General"	Secretaría de Estudios	X
Reunión con Coordinación Académica	Presentación "Coordinación, seguimiento y supervisión de las actividades y procesos académicos del Estudiante"	Secretaría de Estudios - Coordinación Académica	X
Reunión con Sección de Armas y Municiones	Presentación "Seguridad personal y conservación de los Peligros, Armas y Municiones de la ESCIPOL"	Secretaría de Estudios - Sección de Armas y Municiones	X
Reunión con de Biblioteca y Museo	Comentarios "Dependencia, Impulsión Técnica y Supervisión" del Subcomité	Secretaría de Estudios - Biblioteca y Museo	X

ACREDITACIÓN ESCIPOL PDI 2019-2021

HOJA DE RUTA

CRONOGRAMA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

PROCESO DE ACREDITACIÓN ESCIPOL 2019 - 2021

MEJOR FORMACIÓN, MEJOR PDI

Compromiso de toda la Institución

Hoja de Ruta del Proceso.

10 de octubre de 2019. Lanzamiento del cronograma del Proceso de Evaluación Interna, Aula Magna ESCIPOL

Con la presencia de estudiantes, académicos, egresados y jefes de unidades de todo el país vía plataforma virtual, autoridades y funcionarios, se presentó el cronograma del Proceso de Evaluación Interna.



Asesora Gloria Riquelme Pino.



Autoridades PDI. De izquierda a derecha: Cristian Lucero Villareal, jefe de la Inspectoría General; César Cortés Pineda, director de la Escuela; Rodolfo Carrasco Ortiz, jefe nacional de Educación y Doctrina.



Región de Arica y Parinacota.



Comunidad ESCIPOL.



Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.

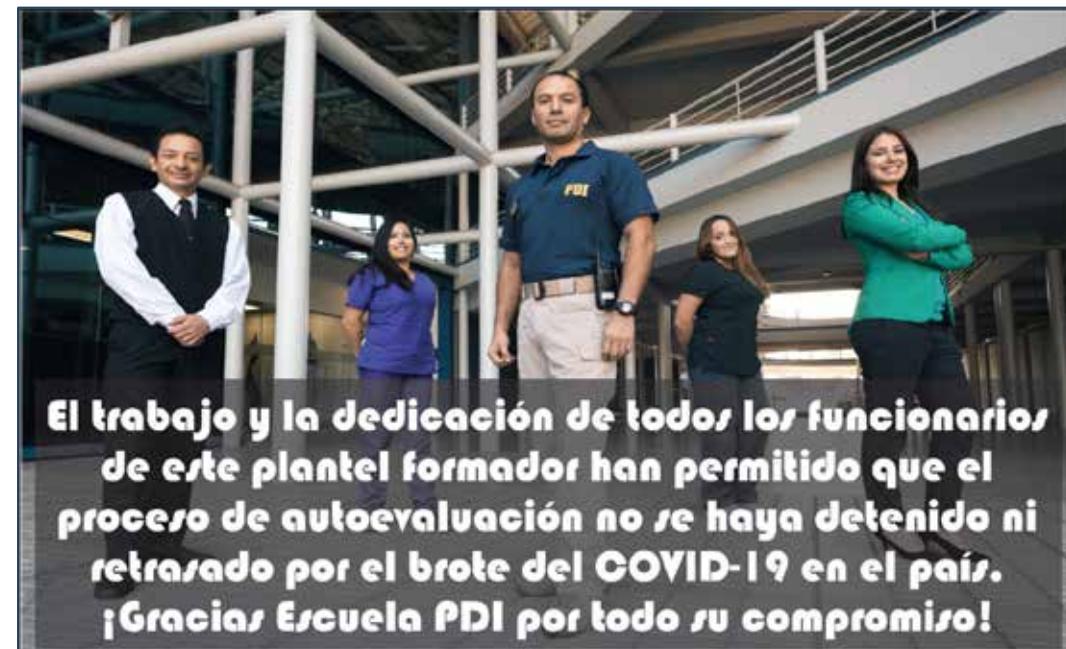
LA EVALUACIÓN EN PANDEMIA

Abril a julio de 2020

La llegada de la pandemia de covid-19 significó una adaptación de la docencia, así como un cambio general en las actividades institucionales en las áreas de Gestión, Admisión y Vinculación con el Medio. El desarrollo del Proceso de Evaluación continuó mediante modalidad de teletrabajo y con reuniones por video-llamada con los distintos estamentos de la comunidad educativa



Reuniones por videollamada con directivos de la Escuela.



La Escuela agradece el compromiso de los funcionarios con el Proceso de Evaluación en tiempos de pandemia.

Avances del Proceso de Evaluación

La constante difusión de cada una de las etapas del Proceso (en este caso, elaboración, compilación y publicación del primer borrador) permitió contar con una comunidad educativa conocedora y activa de la evaluación interna.



Este primer borrador del informe para presentarnos a la CNA es una compilación de los informes elaborados por cada una de las unidades integrantes de Escuela PDI, el cual se redactó en base a una pauta de trabajo para la autoevaluación, los que serán unificados e integrados por un profesional editor.

PROCESO DE ACREDITACIÓN ESCIPOL 2018 - 2021
PDI Participación
Identidad
Calidad
MEJOR FORMACIÓN, MEJOR PDI
Compromiso de toda la Institución



Gracias al compromiso de toda la comunidad educativa, Escuela PDI se encuentra en la última etapa de recolección de los antecedentes necesarios para redactar el primer borrador del Informe de Autoevaluación.

PROCESO DE ACREDITACIÓN ESCIPOL 2018 - 2021
PDI Participación
Identidad
Calidad
MEJOR FORMACIÓN, MEJOR PDI
Compromiso de toda la Institución

Infografías enviadas por grupo de Whatsapp institucional comunicando las etapas de compilación y la edición del primer borrador del Informe de Evaluación.

PUBLICACIÓN DEL PRIMER BORRADOR

Diciembre de 2020. Publicación del primer borrador del Informe de Evaluación

Luego de meses de trabajo, durante diciembre se publicó el primer borrador del Informe de Evaluación Institucional, que fue distribuido a revisores de trayectoria y con experiencia en la Institución, quienes cautelaron la coherencia y visión general del documento. Entre los participantes estuvieron el director y subdirector de la Escuela, además de los ex directores generales de la PDI.

Boletín de la Escuela que informa sobre la publicación del primer borrador.



PDI BOLETÍN

RECUERDA

LA ACREDITACIÓN LA LOGRAMOS TODOS. ¡SÚMATE A ESTE PROCESO!

Durante diciembre, Escuela PDI publicó su Primer Borrador del Informe de Autoevaluación Institucional a presentar el 2021 ante la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) y así optar a un nuevo periodo de acreditación. Este documento contempla todas las mejoras realizadas a este Plantel Formador en todos los ámbitos de acción, siendo elaborado en base al análisis y opinión de Académicos, Aspirantes, Egresados, Empleados y Funcionarios, que desempeñan labores en esta Casa de Estudios.

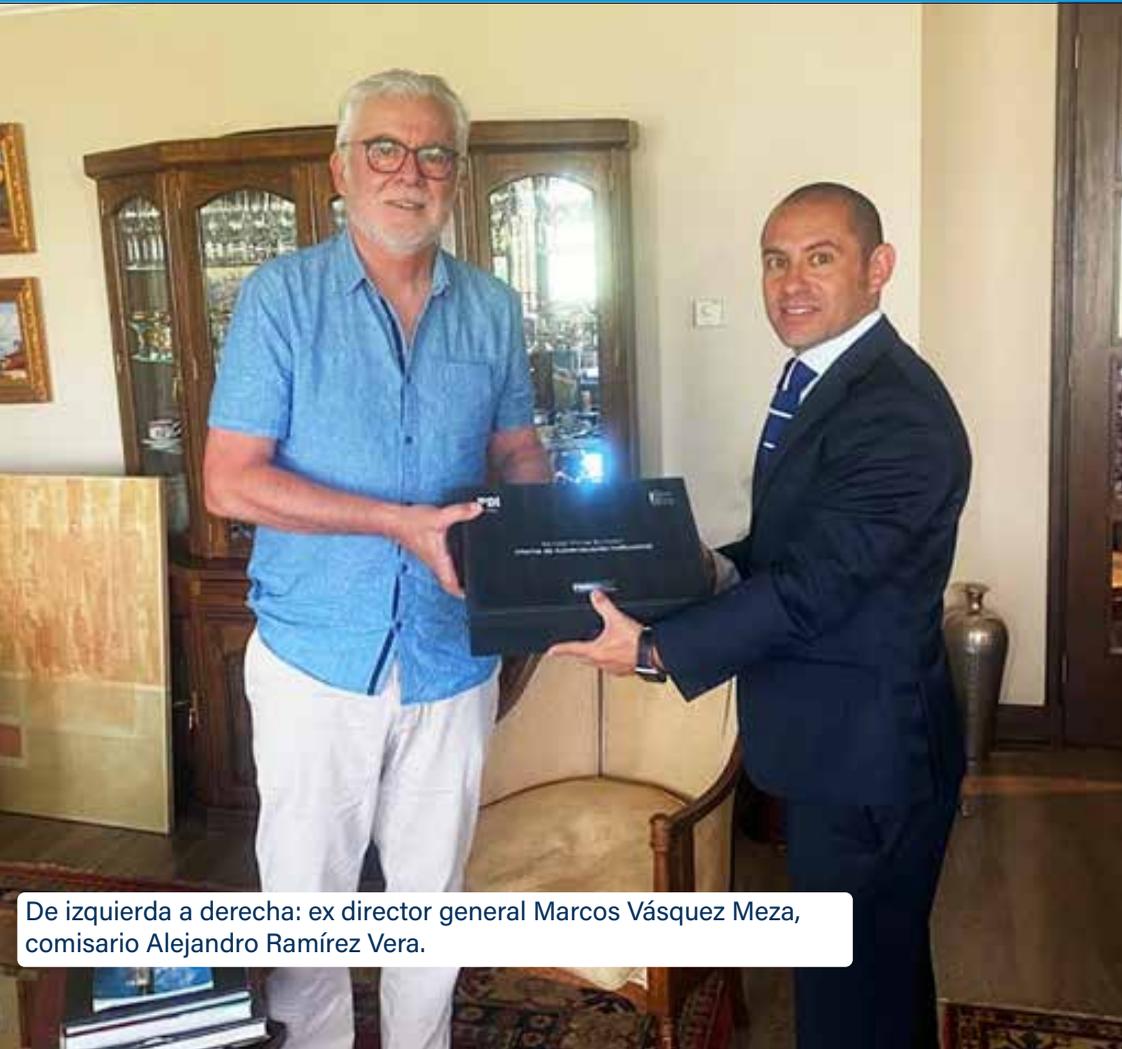
PDI MEJOR FORMACIÓN, MEJOR PDI

Difusión de primer borrador a revisores



La Escuela PDI presentó el Primer Borrador del Informe de Autoevaluación Institucional de para ser presentado el año 2021 a la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), el que fue distribuido a revisores de trayectoria y con experiencia en la Institución. Esta instancia de revisión será sumamente importante para la Escuela.

De izquierda a derecha: comisario Alejandro Ramírez Vera, ex director general Néelson Mery Figueroa e inspector Carlos Encina Herrera.



De izquierda a derecha: ex director general Marcos Vásquez Meza, comisario Alejandro Ramírez Vera.



De izquierda a derecha: ex director general Arturo Herrera Verdugo, comisario Alejandro Ramírez Vera.

AGRADECIMIENTOS DE LA SECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN



La Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación agradece a todos y cada uno de quienes tenemos responsabilidades en la Escuela de Investigaciones Policiales por su compromiso y dedicación en la tarea de análisis y reflexión del Proceso de Evaluación Interna con fines de acreditación.

Este compromiso de gran trascendencia entregó resultados que han aportado nuevos elementos de crecimiento y desarrollo sobre lo que somos, y permite proyectarnos estableciendo acciones concretas mediante la identificación de nuestras fortalezas y oportunidades de mejora.

Este Resumen Ejecutivo del Informe de Evaluación Interna visibiliza un trabajo de dos años, y es el reflejo de una Institución y comunidad educativa comprometida con la formación de los futuros oficiales policiales al servicio del país, innovadora y reconocida por los jóvenes en particular y la ciudadanía en general.

Directorio de colaboradores del Informe de Evaluación Interna



Capítulo 1: Introducción General

Marcelo Aguilera Quezada

Juan Pablo Machuca Palacios

Alejandro Ramírez Vera

Gloria Riquelme Pino

Carlos Encina Herrera

Guillermo Soto Díaz

Patricio Parraguez Muñoz

Capítulo 2: Gestión Institucional

Héctor Cornejo Vallejos, Departamento de Instrucción

Verónica Penroz Meller, Departamento Administrativo

Katherin Rivillo Molina, Departamento de Admisión

Jaime Azócar Nuyado, Sección de Computación

Rino Alberti Hazeldine, Sección de Planificación y Control Estratégico

Mabel Salazar Ahumada, Departamento de Comunicación Estratégica

Felipe Sammur Smith, Sección de Seguridad

Viviana Zapata Mellado, Secretaría de Estudios

Juan Mancilla Miralles, Sección de Infraestructura

Carlos Portilla Jeldres, Sección de Administración de Fondos

Guillermo Soto Díaz, Asesoría Jurídica

Capítulo 3: Docencia de Pregrado

Daniel Elorza Toro, Subdirección Escuela

Héctor Cornejo Vallejos, Departamento de Instrucción

Katherin Rivillo Molina, Departamento de Admisión

Jaime Azócar Nuyado, Sección de Computación e Informática

Mabel Salazar Ahumada, Departamento de Comunicación Estratégica

Viviana Zapata Mellado, Secretaría de Estudios

Carolina Maliqueo Aceval, Sección de Investigación Académica

Capítulo 4: Vinculación con el Medio

Pamela Urra Gajardo, Sección de Vinculación con el Medio

Gabriela Montero Barrera, Sección de Vinculación con el Medio

Capítulo 5: Flexibilidad y adaptación en tiempos de crisis

Héctor Cornejo Vallejos, Departamento de Instrucción

Verónica Penroz Meller, Departamento Administrativo

Katherin Rivillo Molina, Departamento de Admisión

Jaime Azócar Nuyado, Sección de Computación e Informática

Rino Alberti Hazeldine, Sección de Planificación y Control Estratégico

Mabel Salazar Ahumada, Departamento Comunicación Estratégica

Felipe Sammur Smith, Sección de Seguridad

Viviana Zapata Mellado, Secretaría de Estudios

Juan Mancilla Miralles, Sección de Infraestructura

Pamela Urra Gajardo, Sección de Vinculación con el Medio

Carolina Maliqueo Aceval, Sección de Investigación Académica

Carlos Encina Herrera, Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación

Carlos Portilla Jeldres, Sección de Administración de Fondos

Guillermo Soto Díaz, Asesoría Jurídica

Capítulo 6: Comunidad ESCIPOL y Acreditación

Percepción de la comunidad educativa: Isidora Morong Cortés
(en base a los insumos de la Sección de Planificación y Control Estratégico).

Visión de la ESCIPOL por los informantes clave:

Cristian Palma Bielefeld.

Cobertura de prensa y difusión: Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación, Departamento de Comunicación Estratégica y Vinculación con el Medio.

PDI

ESCUELA DE
INVESTIGACIONES

