

Resolución Exenta de Acreditación
Institucional N°468: Escuela de
Investigaciones Policiales.

Santiago, 04 de diciembre de 2018.

La Comisión Nacional de Acreditación, en adelante la Comisión, en Sesión N°1262 de fecha 26 de septiembre de 2018, adoptó el siguiente acuerdo:

I. VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 20.129 que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; las Pautas de Evaluación para Institutos Profesionales; la Resolución Exenta DJ N° 009-4 que aprueba el Reglamento que fija el Procedimiento para el Desarrollo de los Procesos de Acreditación Institucional y las Resoluciones Exentas DJ N° 017-4 del 22 de diciembre de 2014, DJ N° 009-4 del 07 de junio de 2016 y DJ N°003-4 del 07 de febrero de 2018, que modifican el mencionado Reglamento; el Informe de Autoevaluación presentado por la Escuela de Investigaciones Policiales; el Informe de Evaluación Externa emitido por el Comité de Pares Evaluadores que visitó la Escuela de Investigaciones Policiales por encargo de la Comisión; las Observaciones al Informe de Evaluación Externa enviadas por la Institución y las minutas elaboradas por la Secretaría Ejecutiva que resumen y sistematizan la información contenida en los documentos mencionados precedentemente.

II. CONSIDERANDO:

1. Que, la Escuela de Investigaciones Policiales, en adelante ESCIPOL, la Escuela o la Institución, se sometió voluntariamente al proceso de acreditación institucional desarrollado por la Comisión, en los ámbitos de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado.
2. Que, con fecha 11 de abril de 2018, se recibió en esta Comisión el Informe de Autoevaluación de la Institución mencionada.
3. Que, con fecha 19 de abril de 2018, se dio inicio formal al proceso de acreditación de la indicada Institución, mediante la dictación de la respectiva resolución exenta.

4. Que, los días 25, 26 y 27 de julio de 2018, la Institución fue visitada por el Comité de Pares Evaluadores designado por la Comisión, en consulta con aquella.
5. Que, con fecha 27 de agosto de 2018, el Comité de Pares Evaluadores emitió el Informe de Evaluación Externa referido a cada uno de los ámbitos evaluados el que, de acuerdo al artículo 21° de la Ley N° 20.129, no fue rechazado por la Comisión.
6. Que, dicho Informe fue enviado el 27 de agosto de 2018 a la Escuela de Investigaciones Policiales para su conocimiento y observaciones.
7. Que, mediante carta de fecha 10 de septiembre de 2018, la Escuela de Investigaciones Policiales hizo llegar a la Comisión sus observaciones respecto del Informe aludido en el numeral anterior.
8. Que, la Comisión Nacional de Acreditación analizó todos los antecedentes anteriormente mencionados, en su Sesión N°1262 de fecha 26 de septiembre de 2018, a la que asistió el presidente del Comité de Pares Evaluadores para exponer frente al Pleno de la Comisión las principales conclusiones a que arribó dicho Comité, a la luz de las áreas de acreditación que fueron sometidas a evaluación.

III. TENIENDO PRESENTE:

Que, la Comisión ha analizado con profundidad y en su conjunto las apreciaciones contenidas en el informe de autoevaluación interna, el informe de evaluación externa y las observaciones de la Institución, de acuerdo a la obligación que le impone la ley de ponderar dichos antecedentes. Producto de dicha ponderación, las conclusiones a las que ha arribado la Comisión podrían diferir de las contenidas en cada uno de los documentos antes mencionados, tal como se expresa en lo que sigue.

Proceso Autoevaluación

El proceso fue guiado por el Departamento de Planificación de la Escuela, con ayuda de un comité *ad hoc* y en base a las áreas presentadas a acreditación.

Este 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.



En reuniones sostenidas en la visita de acreditación, docentes y estudiantes 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 compuestas por funcionarios, académicos, estudiantes, empleadores, egresados y tutores. 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 Reacreditación.

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.

Gestión Institucional

Dimensión I: Planificación y desarrollo del proyecto institucional

Misión y propósitos

La Policía de Investigaciones de Chile (PDI) define sus necesidades y demandas, y la ESCIPOL se alinea con sus objetivos formativos.

ESCIPOOL tiene una misión y visión definidas y de conocimiento público que dan cuenta del carácter y valores de la Institución. Estas se encuentran publicadas en sus principales documentos y a la vista en distintas partes de sus instalaciones.

Los propósitos estratégicos permiten establecer prioridades. Estos se expresan en objetivos y metas realistas y verificables que dan cuenta de los énfasis del proyecto institucional. Sin embargo, 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.

Plan de desarrollo estratégico (PDE)

La Escuela cuenta con un Plan de Desarrollo Estratégico para el período 2015-2020, que considera a los recursos humanos, financieros y las capacidades institucionales requeridas. En términos globales, se utilizan dos tipos de indicadores: de desarrollo y de resultado, con una metodología exigente y rigurosa.



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

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

Estructura organizacional

En general, la estructura organizacional de la ESCIPOL es coherente con las normas que la rigen y con sus propósitos. Además de las autoridades unipersonales, cuenta con organismos consultores, como el Consejo Académico y de Doctrina, y otros participativos, como el Comité Asesor, que proporcionan un adecuado nivel de apoyo para definir lineamientos estratégicos.

La Escuela cuenta con una organización jerárquica en que la administración académica, el servicio al estudiante y la gestión económica son funcionales al cumplimiento de la misión. Sin embargo, hay algunas situaciones concretas que no están del todo delineadas; 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.

Gobierno institucional

Como se mencionó anteriormente, existen organismos de consulta que asesoran la toma de decisiones y facilitan el control de gestión. Además, las autoridades de la Escuela rinden cuenta bajo las normas de la PDI y del Estado (Contraloría General de la República, entre otros).

No fue posible evidenciar mecanismos formales para declarar 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, según lo define la estructura, siendo las mismas autoridades para los dos organismos.

Capacidad de autorregulación

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.

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.

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.

Dimensión II: Administración y recursos

Gestión de personas

Existen políticas para la gestión de personas, que son aquellas propias de la organización a la que pertenece (PDI), las cuales son coherentes con la misión, visión y propósitos de la Escuela.

La dotación de personas es suficiente para cumplir con las funciones de la Escuela. La selección responde a méritos profesionales y personales y se advierte compromiso con la función formativa que se realiza.

Se evalúa al personal directivo, docente y administrativo de forma permanente, según lo establece la propia Escuela. Para los docentes, existe, además, una política de capacitación que incluye la realización de cursos de perfeccionamiento (diplomados), financiados por la Institución, sumado a convenios con universidades para el caso de las maestrías.

Información institucional

La Institución proporciona información verídica tanto interna como externamente. Cuenta con sistemas que entregan dicha información de forma oportuna y completa.

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



Recursos materiales e intangibles

La Escuela dispone de infraestructura e instalaciones adecuadas en calidad y cantidad para realizar los procesos formativos en función del proyecto institucional. Al ser propiedad de la PDI, se asegura su permanencia actual y futura.

Las edificaciones de la Institución cuentan con planes e indicaciones para actuar en caso de emergencia y acceso de los usuarios.

Su equipamiento responde a los requerimientos definidos en los planes y programas de estudio. Cuenta con amplios pabellones, un casino y salas de clases espaciosas y bien equipadas. Las salas de simulación y otros laboratorios también se observan adecuados en calidad y cantidad. Todo lo anterior es reconocido y valorado por los aspirantes. La biblioteca se observa suficientemente equipada, aunque con pocos lugares para el estudio. En cuanto a espacios de estar, se evidenció que existe sólo una sala al interior del edificio, que cuenta con juegos, un televisor y áreas de descanso, la que fue donada por una generación anterior. Considerando a todos los internos y el tiempo de permanencia en la Institución, dicho espacio podría ser insuficiente.

Los contratos que celebra la Institución con entidades externas se realizan a través de Mercado Público.

Sustentabilidad económico-financiera

En este aspecto, la ESCIPOL también depende de la PDI. Se le otorga un presupuesto establecido a través de un proceso de formulación presupuestaria anual, que garantiza la continuidad del proyecto.

Para su administración, existe en la Institución un jefe de la Sección de Administración de Fondos, acompañado de un equipo que lo apoya en el área contable, de tesorería, fondos internos, fondos externos, entre otros. Esta sección controla los gastos, desde el punto de vista normativo contable interno de la Institución, según la Ley de Presupuesto de la Nación.

Dimensión III: Servicios orientados al estudiante

Servicios de apoyo

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.

El servicio de internado es valorado por los aspirantes, quienes señalan sentirse cómodos y seguros en la Institución. El aspirante cuenta con servicios como peluquería, vestimenta, alimentación y otros insumos.

La Escuela cuenta con una plataforma informática (Intranet), que les permite a los estudiantes acceder a sus registros académicos y estar conectados directamente con el instructor designado, quien también tiene acceso a toda la información del aspirante, de manera de prever posibles casos de deserción, desaprobación o problemas personales, y notificar a quienes corresponda para tomar medidas ante ello.

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.

Difusión y publicidad

La Institución informa con claridad las características de la docencia que imparte y los servicios que pone a disposición de sus estudiantes. Estos, durante las reuniones sostenidas en la visita de evaluación externa, manifestaron su conformidad al respecto.

Para su difusión, utiliza medios de publicidad como folletos, comerciales de televisión, página web, entre otros.

Docencia de Pregrado

Dimensión I: Carreras

Diseño y provisión de carreras

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

Cuenta con política para la apertura y cierre de carreras y programas, y con mecanismos para la definición o modificación de su perfil de egreso, diseño y actualización curricular. La más reciente modificación corresponde a la extensión del plan de estudios agregando un cuarto año lectivo para que luego, la Academia Superior de Estudios Policiales (ASEPOL), pueda otorgar a los egresados, automáticamente, el grado de licenciado. De esta forma, el título sería reconocido por la Contraloría General de la República.

Las instalaciones son adecuadas para las actividades prácticas de la carrera. Además, tiene resguardado el uso de instalaciones externas a través de convenios, tanto con fines académicos (con la DIBAM, por ejemplo) como de carácter recreacional, lo que contribuye al logro del perfil de egreso definido.

Existe un sistema para el 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 estudiantes y la accesibilidad que otorga dicha plataforma. Observación que también fue hecha en el proceso anterior.

Los servicios de la Institución son constantemente evaluados a través de encuestas. Sus resultados muestran alta valoración por parte de sus usuarios.

Proceso de enseñanza aprendizaje

Existe un Modelo Educativo definido por resultados de aprendizaje, pero su grado de implementación y difusión es incipiente. Durante la visita de acreditación, se evidenció que ni docentes ni estudiantes 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.

La Institución cuenta con criterios de admisión consistentes con la misión y propósitos institucionales, y tiene definidos los requisitos para los postulantes.

Existen mecanismos establecidos y estandarizados para medir los niveles de aprendizajes de los estudiantes en todas sus actividades lectivas y no lectivas. La carrera cuenta con actividades prácticas que aportan al logro del perfil de egreso, superando la debilidad señalada en la acreditación pasada. Se adoptan medidas de mejoramiento, considerando la revisión de los resultados académicos de los estudiantes por parte del área de Instrucción. Sin embargo, esta no se realiza de

forma sistemática por parte del resto de la organización. Tampoco existen sistemas implementados para la alerta temprana que ayuden a identificar y anteponerse a casos potencialmente riesgosos.

La Escuela cuenta con mecanismos formales para los procesos de práctica. Los estudiantes, una vez finalizado el tercer año de la carrera, quedan inscritos a algún centro de práctica asignado (unidad de la PDI).

Innovación curricular

Se realizó un cambio metodológico al pasar de un Modelo Educativo por competencias a uno por resultados de aprendizaje. Este, como ya se mencionó, se encuentra en etapa inicial.

Dicho Modelo fue creado con la participación de docentes institucionales, que aportan desde su experiencia en el ámbito que se desempeñan, y por docentes extrainstitucionales, desde su vinculación con el mundo laboral. Cabe destacar que, dada 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.

Los aspirantes señalaron estar conformes y reconocer metodologías más participativas e innovadoras.

Dimensión II: Docentes

Dotación

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 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 honorarios. Respecto a su dedicación, llama la atención que ninguno tenga jornada completa y que la gran mayoría se concentre en la jornada hora.

Cuenta con una política docente para la contratación, evaluación y capacitación de los profesores institucionales, y mecanismos de vinculación docente en que se considera a los extrainstitucionales, lo que es un avance respecto a la acreditación anterior.

Existe estabilidad en los docentes extrainstitucionales. Si bien los docentes institucionales rotan cada dos o tres años, lo que es propio de este tipo de instituciones, no se afecta mayormente la calidad de la docencia, ya que los reemplazos tienen una misma cualificación profesional y personal, y son sometidos a un proceso de selección.

Además de los instructores que, como se mencionó, realizan las funciones de tutor y guía de los estudiantes, existen los coordinadores académicos, (como un jefe de carrera), que son funcionarios institucionales encargados de los aspectos académicos y administrativos de los aspirantes. Existe uno para cada departamento.

Calificación

Se cuenta con una dotación docente calificada, con títulos profesionales y algunos con postgrados, superando la observación realizada en el anterior proceso de acreditación institucional en este sentido.

Los docentes institucionales provienen de distintas unidades de la PDI, que son considerados como expertos en sus respectivas materias, y los extrainstitucionales se encuentran insertos en el mercado laboral (jueces, fiscales, académicos, abogados, entre otros).

La Institución aplica de manera periódica una evaluación 360, que consta de autoevaluación, observación de clases (de parte de la Secretaría de Estudios), encuestas de opinión y análisis de resultados. Estos son comunicados a los docentes y se toman acciones de acompañamiento y capacitación en los casos necesarios.

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, gestionado 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.

Dimensión III: Resultados

Progresión

La matrícula nueva de la Escuela varía según los cupos establecidos para cada año. Para 2018 fue de 198 aspirantes, alcanzando una matrícula total de 1 035.

Por el tipo de Institución, los indicadores de retención son cercanos al 95% al igual que para la titulación. El tiempo real de titulación es de 8 semestres.

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 estudiante, 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.

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.

Inserción laboral

La inserción laboral de los estudiantes se realiza de manera institucional de acuerdo a la calificación obtenida y las necesidades de la organización.

El área laboral en que se insertan los egresados y su remuneración, está regulada por la orgánica de la Institución.

Seguimiento de titulados

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.

Conclusiones respecto a las áreas sometidas al proceso de acreditación

De acuerdo a lo anterior, y tras ponderar todos los antecedentes generados en el proceso de acreditación institucional de la Escuela de Investigaciones Policiales, en lo fundamental, respecto de los elementos de juicio enunciados en la Ley 20.129, la Comisión ha arribado a las siguientes conclusiones:

Propósitos institucionales

Hay consistencia entre la misión, propósitos y objetivos institucionales, y el quehacer y medio en el que se desenvuelve la Institución, como parte de una organización mayor que la rige.

La misión, propósitos y objetivos orientan el desarrollo actual y futuro de la Institución. No obstante, no se ha definido la metodología para la evaluación del logro del componente valórico que se incluye en la misión, atribuyéndoselo al rol del instructor.

La Escuela cuenta con un Plan de Desarrollo Estratégico 2015-2020 para el cual se han definido recursos, responsables y plazos. Si bien es útil para la Institución y orienta su quehacer, llama la atención que no se considere una actualización producto de la nueva ley y los cambios que generará en el sistema de educación superior. Además, no se tuvo evidencia de un análisis del cumplimiento de las metas establecidas en los procesos anteriores, ni el impacto que tendrá en la meta de la planificación siguiente.

En el ámbito académico, la Institución tiene un perfil de egreso definido, compartido por la comunidad y en concordancia con los fines institucionales. Para dar cumplimiento a dicho perfil, la Escuela definió un Modelo Educativo por resultados de aprendizaje. Sin embargo, su implementación es más bien incipiente y aún no está internalizado en los principales estamentos.

Políticas y mecanismos

Las políticas de aseguramiento de la calidad son, en general, adecuadas y pertinentes. Estas inciden, en lo sustancial, en el desarrollo de la Institución, aunque los resultados aún no son medibles en todos los niveles.

Los mecanismos derivados de dichas políticas, se aplican sistemáticamente y en la totalidad de la Institución, pero con distintos grados de profundidad. Si bien se hace control de gestión por medio de distintos mecanismos, existen y se aplica la normativa establecida, el doble rol que cumple el director de la Escuela, como se

explica en el cuerpo de la resolución, podría complejizar ciertos procesos y restarle objetividad.

La Institución cuenta con sistemas informáticos para el registro de sus procesos. De estos se puede obtener información confiable y precisa respecto a lo académico como a lo administrativo. Sin embargo, no hay evidencia del análisis de dicha información y la adopción de medidas correctivas. La Escuela no identifica factores de riesgo que le permitan adelantarse a ciertos sucesos y, por lo tanto, sus medidas parecen ser más bien reactivas.

Respecto a los canales de comunicación a nivel institucional, se hace necesario reforzar la cobertura de estos y garantizar el involucramiento de la comunidad, y no sólo del nivel directivo, en los principales procesos de la Escuela, según corresponda. De la misma manera, se debe fortalecer el vínculo con los titulados para retroalimentar la docencia.

Condiciones de operación y resultados

Las condiciones de operación y los resultados son adecuados y funcionales a la misión, propósitos, objetivos y metas (cumplen lo que se proponen).

Al depender de una entidad pública, recibe un presupuesto anual que administra en relación a sus necesidades las que, hasta ahora, se encuentran cubiertas.

La Escuela funciona en instalaciones acordes a la formación que imparte. El hecho de que estas sean proporcionadas por la PDI, genera estabilidad y asegura su permanencia en el tiempo.

Los aspirantes se manifiestan satisfechos con los servicios otorgados como internado. También con el equipamiento requerido según lo establece su plan de estudios. Se pudo evidenciar el buen estado de sus salas de clases, laboratorios y espacios comunes. No obstante, en base al recorrido por las dependencias de la Escuela y el testimonio de los aspirantes, no son suficientes los espacios para la recreación en momentos de tiempo libre. La única sala destinada para ello, aunque está bien equipada, es pequeña para atender al total de estudiantes.

Autorregulación

La Institución presenta fortalezas importantes, así como debilidades, en general, no significativas en su capacidad de análisis institucional y autoevaluación. Si bien este

proceso fue de utilidad para la ESCIPOL, se mantienen algunas observaciones realizadas en el proceso de acreditación anterior.

Se definió un Plan de Mejoras que considera las debilidades detectadas, pero muchas de las metas fijadas no son concretas ni claras, y no concuerdan con el plazo establecido para su cumplimiento.

Existe una política que, en algunos términos, podría no ser suficiente para otorgar lineamientos concretos en el aseguramiento de la calidad. Aún no se logra articular la participación de todas las unidades, académicas y no académicas, en la gestión de este ámbito, tal como se menciona en el proceso de acreditación anterior.

Ha realizado ajustes en función de las necesidades detectadas. Esto se expresa, por ejemplo, en una planificación a mediano plazo para superar las debilidades identificadas. También se modificó el plan de estudios, incorporando un cuarto año. Si bien no es la Escuela la que otorga el grado de licenciado, llama la atención que la ASEPOL lo haga de manera automática, sin considerar una actividad adicional, a quien egresa como detective.

IV. LA COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN ACUERDA:

1. Que, analizados la totalidad de los antecedentes reunidos durante el proceso de evaluación, la Comisión ha podido concluir que la Escuela de Investigaciones Policiales cumple, en los términos expresados en esta resolución, con los criterios de evaluación definidos para los ámbitos de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado, en los términos que se ha indicado en el cuerpo de esta resolución.
2. Que, conforme a las alternativas de juicio sobre la acreditación institucional, ha decidido acreditar a la Escuela de Investigaciones Policiales en las áreas obligatorias de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado por un periodo de 3 años. Esta decisión de acreditación rige a partir del 12 de noviembre de 2018.
3. Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 20.129, durante la vigencia del período de acreditación, la Escuela deberá informar a la Comisión Nacional de Acreditación acerca de los cambios significativos, aspectos tales como la apertura de carreras en nuevas áreas del conocimiento, la apertura de un nuevo nivel de formación, el establecimiento de nuevas sedes institucionales, el desarrollo de nuevas modalidades de enseñanza, o cambios sustanciales en la propiedad de la Institución. Dicha información constituye un elemento importante para el seguimiento de los procesos de acreditación institucional.

4. Que, la Institución, respecto del juicio de acreditación, podrá interponer, ante esta Comisión, un recurso de reposición, conforme a lo dispuesto en el artículo 23° de la Ley N° 20.129 y en la Ley N° 19.880.
5. Que, acorde a lo dispuesto en el artículo 48° de la Ley 20.129, la Institución deberá incorporar a su publicidad información que dé cuenta del resultado del proceso de acreditación, de acuerdo a las instrucciones impartidas por la CNA, las que se encuentran contenidas en la Circular N° 19, de fecha 6 de junio de 2013.
6. Que, en caso que la Institución desee difundir y publicitar el acuerdo de acreditación de la CNA, deberá hacerlo mediante la publicación íntegra del presente documento.



Alfonso Muga Naredo
Presidente
Comisión Nacional de Acreditación



Paula Beale Sepúlveda
Secretaria Ejecutiva
Comisión Nacional de Acreditación



AMN/PBS/CMM/MLM/cmm