



# INSTITUCIÓN ACREDITADA NIVEL AVANZADO / GESTIÓN INSTITUCIONAL / DOCENCIA DE PREGRADO Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO / 4 AÑOS HASTA ENERO DE 2026

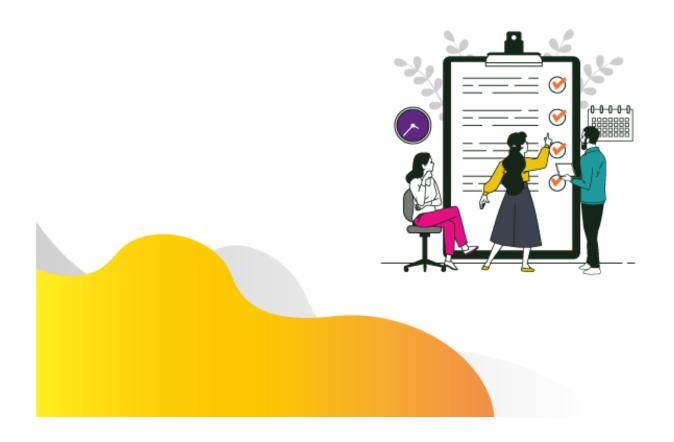




















### Tabla de contenido

PRESENTACION	3
CONCEPTOS FUNDAMENTALES	4
LA ESCUELA DE INVESTIGACIONES POLICIALES COMO INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	6
DIMENSIONES, CRITERIOS Y ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN	7
MEJORA CONTINUA	11
ACREDITACIÓN INTEGRAL	11
PLANIFICACIÓN GENERAL DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN	12
Comisiones para el proceso de autoevaluación	14
Coordinación de las comisiones	15
Facilitador/a SACA	15
Capacitación de las comisiones	15
METODOLOGÍA PARA LA REFLEXIÓN Y EL ANÁLISIS CRÍTICO	16
1) Plan de Trabajo	16
2) Actas de sesión	16
3) Pautas de reflexión y análisis crítico	16
4) Evidencias	36
5) Reporte de salida de la comisión	41
IDENTIFICACIÓN Y REDACCIÓN DE DEBILIDADES Y FORTALEZAS PARA LA AUTOEVALUACIÓN	42
Metodología para identificar debilidades y fortalezas	43
Recomendaciones para la redacción de debilidades y fortalezas	43











### **PRESENTACIÓN**

El año 2024 reviste una importancia crítica para la Escuela PDI, ya que nos enfrentamos al desafío de realizar nuestra autoevaluación con miras a la próxima acreditación en 2025. La preparación anticipada es la clave para un proceso exitoso, lo que conlleva un esfuerzo, de todos los que integramos esta comunidad, dedicado tanto a recopilar los antecedentes ya existentes como a planificar los futuros que serán requeridos para el próximo Proceso de Acreditación.

Este compromiso adquiere una significancia trascendental en la cual todos y cada uno de nosotros, que tenemos responsabilidades dentro de la Escuela PDI, debemos abrazar plenamente. La labor social desempeñada por la Policía de Investigaciones de Chile es fundamental para la convivencia ciudadana, y nuestra Escuela tiene el deber ineludible de formar a profesionales policiales de excelencia que estén a la altura de esta tarea. Por lo tanto, es imperativo que los hombres y mujeres formados en nuestra institución asuman plenamente la responsabilidad de su formación policial y se comprometan con el cumplimiento integral de su rol en la sociedad, honrando así el nombre de su institución y enalteciéndose a sí mismos.

La acreditación se realizará en un contexto especial que implica ser evaluados bajo los nuevos criterios y estándares que entraron en vigencia el 1 de octubre de 2023.

Con el fin de guiar este proceso, la Sección de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación de la Escuela PDI, en adelante SACA, ha elaborado una guía que proporciona las bases teóricas y prácticas para orientar la autoevaluación con fines de acreditación. Esta guía establece la metodología a seguir, así como la organización y programación para los años 2024 y 2025, con el objetivo de preparar los antecedentes necesarios para el proceso de acreditación.

La guía ofrece orientación sobre las tareas a realizar en las distintas etapas de la autoevaluación, incluyendo la recopilación y análisis de antecedentes, así como la elaboración del informe de autoevaluación institucional que será presentado a la CNA en junio de 2025. Este informe será la base para la visita de verificación que llevará a cabo dicho organismo en la Escuela PDI.

En este documento se contemplan los principales aspectos de la normativa vigente, que establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, así como las directrices, manuales, circulares y procedimientos emitidos por la CNA para la acreditación institucional, con especial énfasis en las normas específicas para el subsistema técnico profesional.

Por último, la Guía opera el proceso de autoevaluación contextualizándolo en las características particulares y específicas del proyecto académico, el modelo formativo y el plan estratégico que definen los objetivos de la Escuela PDI.

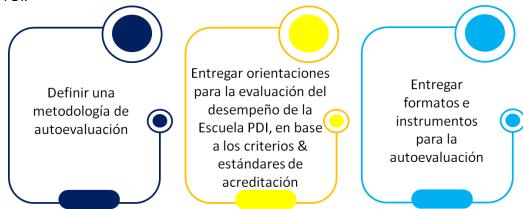


Ilustración 1: Objetivos de la Guía de Autoevaluación











### **CONCEPTOS FUNDAMENTALES**

### Instituciones de Educación Superior (IES)

Las Instituciones de Educación Superior en Chile están definidas por la Ley General de Educación (Ley N° 20.370) y la Ley de Educación Superior (Ley N° 21.091). Según estas leyes, las IES son aquellas instituciones que imparten programas de formación académica y profesional a nivel terciario.

Estas instituciones se clasifican en tres tipos principales:

- Universidades: Son instituciones facultadas para ofrecer todo tipo de programas y grados académicos (licenciatura, magíster y doctorado) y también son las únicas facultadas para ofrecer algunas carreras específicas como medicina, odontología, arquitectura, pedagogía, ingeniería comercial, ingeniería civil, entre otras.
- Institutos Profesionales (IP): Son instituciones que se centran en la formación profesional en diversas áreas del conocimiento, ofreciendo programas de pregrado que conducen a títulos profesionales y técnicos. Los IP no están habilitados para ofrecer grados académicos.
- Centros de Formación Técnica (CFT): Se enfocan en la formación técnica de nivel superior, ofreciendo programas orientados a la obtención de títulos técnicos. Los CFT se enfocan en la formación práctica y la preparación para el mercado laboral.

Por otra parte, el Sistema de Educación Superior se subdivide en dos subsistemas:



Ilustración 2: Subsistemas de Educación Superior

### Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SINACES)

El Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SINACES), está integrado por el Ministerio de Educación, a través de la Subsecretaría de Educación Superior; la Superintendencia de Educación Superior, el Consejo Nacional de Educación y la Comisión Nacional de Acreditación.

Su objetivo es resguardar y promover la calidad de la educación superior en el país, a través del licenciamiento de nuevas instituciones, la acreditación institucional, la acreditación de carreras y programas de posgrado, las políticas de Educación Superior, la provisión de información pública y la fiscalización a las IES, que se gestionan desde las cuatro instituciones que conforman el SINACES.

#### Acreditación Institucional

Es un proceso obligatorio de evaluación externa, que busca certificar la calidad de las instituciones de educación superior; es articulado y gestionado desde la Comisión Nacional de Acreditación (CNA Chile).

Consiste en la verificación y evaluación de la existencia de políticas y mecanismos de aseguramiento de la calidad, su aplicación sistemática y los resultados obtenidos en las distintas áreas del quehacer de una institución. La acreditación institucional tiene por principal orientación la evaluación de los mecanismos de autorregulación de la calidad de las instituciones y sus resultados. La acreditación contempla 3 etapas:









Ilustración 3: Etapas del proceso de acreditación institucional

### Autoevaluación Institucional

La autoevaluación es un proceso de evaluación interna, orientado al mejoramiento continuo de la calidad; se refiere a la evaluación que la propia institución hace de sí misma, contando para ello con la opinión y evaluación de informantes clave: estudiantes, docentes, egresados y titulados, empleadores, directivos y funcionarios.

En el proceso de autoevaluación con fines de acreditación, la IES reúne y analiza información referida al cumplimiento de sus propósitos declarados, los que evalúa a la luz de un conjunto de criterios y estándares definidos por la normativa vigente y elabora planes sistemáticos de mejoramiento en las diversas áreas sometidas a evaluación. Considera el levantamiento de información institucional a través de revisiones documentales, encuestas, grupos focales, entrevistas en profundidad y otras acciones.

La información que se levanta se somete a evaluación por parte de comisiones integradas por actores clave del proceso: estudiantes, docentes, directivos, equipos académicos y de gestión, egresados y titulados, empleadores y también actores del entorno con los que la Escuela se relaciona para el desarrollo de sus funciones misionales (docencia, vinculación con el medio, investigación) de modo formular juicios evaluativos que permitan determinar el grado de cumplimiento de los criterios de acreditación.

Como resultado de esta etapa se elabora un Informe de Autoevaluación Institucional (y sus anexos) que se presenta formalmente a la CNA para el desarrollo de las etapas siguientes del proceso de acreditación.

### Autorregulación

Es la capacidad de una entidad para regularse a sí misma, es decir, la capacidad de regular sus procesos y mecanismos en forma voluntaria, controlada y programada, para adaptarse tanto a los cambios del entorno como a los internos, para el logro de los propósitos institucionales y la permanencia en el tiempo. De esta forma, la autorregulación supone la existencia de mecanismos de control, de aprendizaje y de mejora continua, siendo éste, finalmente, el gran objetivo de los sistemas de acreditación.











### LA ESCUELA PDI COMO INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Los planteles formativos de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad en Chile ocupan una posición particular dentro del sistema de educación superior. Están reconocidas como Instituciones de Educación Superior y, como consecuencia, sometidas a las disposiciones que regulan a las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica, por lo que deben obligatoriamente acreditarse, según lo dispone la ley 21.091.

Al mismo tiempo, los planteles formativos de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad en Chile tienen un estatus especial dentro del sistema de educación superior, con regulaciones y supervisión específicas. Estos planteles pueden otorgar títulos equivalentes a los de la educación superior.

Los planteles formativos de las FFAA, de Orden y Seguridad se clasifican en tres grandes grupos:

Tipo Plantel	Subsistema al que se asimilan	
Academias (de Guerra, Superiores, Politécnicas y ANEPE)	Subsistema Universitario, como Universidad	
Escuelas Matrices (Naval, Ejército, Aviación,	Subsistema Técnico Profesional, como Instituto	
Carabineros, Investigaciones)  Escuelas de formación (Suboficiales, Escuela Técnica	Profesional (IP)  Subsistema Técnico Profesional, como Centro de	
Aeronáutica, otras)	Formación Técnica (CFT)	

De acuerdo a lo anterior, para el caso específico de los planteles formativos de la PDI, éstos se clasifican de la siguiente manera en el sistema de educación superior chileno:



Ilustración 4: Planteles formativos PDI en el Sistema de Educación Superior











### **DIMENSIONES, CRITERIOS Y ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN**

Según lo señalado por la CNA¹, la entrada en vigencia de los nuevos criterios y estándares para la acreditación institucional: ".... implica la instauración de un nuevo modelo evaluativo de acreditación institucional, el que ahora tiene carácter obligatorio y se considera integral, en el sentido de que el juicio sobre la calidad de una institución de educación superior (IES) contempla la evaluación de todas sus funciones, en cuatro dimensiones obligatorias y una opcional, considerando todas sus sedes, niveles y modalidades."

"Los criterios son aspectos que se definen a partir de las dimensiones y expresan principios generales asociados a distintos aspectos del aseguramiento de la calidad, que se espera que las instituciones puedan desarrollar de manera continua, con orientación hacia la excelencia y en función de sus propósitos institucionales específicos."

"La calidad se evidencia desde dos perspectivas: (i) desde el nivel de cumplimiento de los criterios y estándares predefinidos, y (ii) desde el grado de avance sistemático de las IES en función de sus propósitos y fines."<sup>2</sup>



Ilustración 5: Dimensiones de Acreditación Subsistema Técnico Profesional con su respectivo color asignado.

Para el subsistema técnico profesional se han definido 16 criterios, que se agrupan de la siguiente manera:

DIMENSIÓN	CRITERIOS	
Docencia y Resultados del Proceso Formativo	Criterio 1. Oferta formativa Criterio 2. Modelo educativo y perfiles de ingreso y egreso Criterio 3. Acceso y progresión de los estudiantes Criterio 4. Empleabilidad Criterio 5. Cuerpo docente	
Gestión Estratégica y Recursos Institucionales	Criterio 6. Gobierno y estructura organizacional Criterio 7. Gestión y desarrollo de personas Criterio 8. Gestión de recursos Criterio 9. Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión	
Aseguramiento Interno de la Calidad	Criterio 10. Gestión y resultados del aseguramiento interno de la calidad Criterio 11. Aseguramiento de la calidad en programas formativos Criterio 12. Integridad institucional	
Vinculación con el Medio	Criterio 13. Política y gestión de la vinculación con el medio Criterio 14. Resultados e impacto de la vinculación con el medio	
Investigación, Creación y/o Innovación	Criterio 15. Política y gestión Criterio 16. Resultados e impacto	

Tabla 1: Dimensiones y criterios para la acreditación institucional, subsistema Técnico Profesional

\_

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Técnico Profesional en Procesos de Autoevaluación, CNA, diciembre 2022

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Introducción a los criterios y estándares para la acreditación institucional y de programas, CNA, 2022











En los criterios se integran dos aspectos de gran relevancia, que constituyen una innovación respecto de los anteriores criterios con los que se acreditó la Escuela PDI en el último proceso, pues se incorporan criterios explícitos referidos al aseguramiento interno de la calidad (en la nueva dimensión de *Aseguramiento Interno de la Calidad*) y el criterio referido a la *Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión*. También se incorpora un criterio que dice relación específica con la empleabilidad.

Como parte de las innovaciones en el proceso, cada criterio está conformado por un conjunto de estándares que son "referentes con mayor nivel de especificidad que los criterios que expresan niveles de desempeño (o logro) progresivos. Caracterizan estados de avance en el desarrollo de ciclos de mejora continua de los aspectos considerados en cada criterio, de manera tal que, el nivel 3 incluye al nivel 2 y, el nivel 2 incluye al nivel 1." <sup>3</sup>

De acuerdo a lo señalado, la CNA define los criterios y estándares como instrumentos que permiten comprender las trayectorias que conducen a mayores niveles de calidad y que son la base de la evaluación en los procesos de acreditación. "En este sentido, la definición de criterios y estándares complementa el tradicional enfoque hacia procesos, incorporando explícitamente la consideración a los resultados de los procesos formativos."

Tal como se indica en la figura siguiente, los estándares de nivel 1, 2 y 3 se enfocan en distintos niveles o grados de desarrollo, que permiten evaluar el grado de cumplimiento de un criterio en particular.

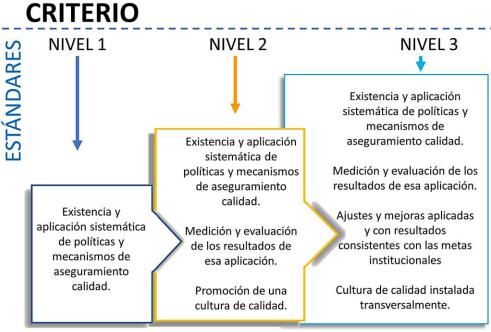


Ilustración 6: Estructura progresiva de los estándares de acreditación institucional

\_

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Técnico Profesional en Procesos de Autoevaluación, CNA, 2022

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Introducción a los criterios y estándares para la acreditación institucional y de programas, CNA 2022











La evaluación de cada criterio considera su grado (1, 2 o 3) de cumplimiento, lo que definirá finalmente el nivel de acreditación que obtendrá la Escuela. En este punto debe destacarse que los estándares NO son una lista de requerimientos a cumplir sino orientaciones respecto del avance progresivo de un criterio en particular.

Por lo tanto, cada dimensión considera un conjunto de criterios y, a su vez, cada criterio puede evidenciar tres niveles de logro. De esta manera, lo que se evalúa es el desempeño de la Escuela en cada una de las dimensiones definidas; cada dimensión es evaluada a través de los criterios y cada criterio puede evidenciar tres niveles de logro: 1, 2 o 3.



Ilustración 7: Relación entre dimensión, criterio y estándar











### Ejemplo de dimensión, criterio y estándares<sup>5</sup>

### I DIMENSIÓN DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN

Considera las políticas y mecanismos institucionales orientadas al desarrollo de una función formativa de calidad, que son recogidos en la formulación del modelo educativo.

Los propósitos institucionales orientan el modelo educativo y existe coherencia entre los aspectos relacionados con el diseño de la oferta formativa, su implementación y resultados.

La función formativa se concibe como un área articulada con el quehacer estratégico de la institución v su vinculación con el medio.

### **CRITERIO 1. OFERTA FORMATIVA**

La institución cuenta con políticas y mecanismos para planificar, establecer y actualizar la formación profesional y técnica, la que resulta concordante con su misión, visión y propósitos institucionales. Considera, para ello, las necesidades y oportunidades del sector productivo y de servicios, así como aquéllas de los territorios en los que se insertan.

### NIVEL 1

cionales.

### NIVEL 2

cas que contienen los elemen- ción interactúa y considera los to y análisis de los resultados de tos necesarios para orientar las requerimientos del medio labo- su oferta formativa, e incorpora decisiones respecto de su oferta ral y del sector productivo y de mejoras en función de éstos y de formativa, en función de su mi- servicios, en concordancia con los cambios del sector productisión, visión y propósitos institu- sus capacidades y distintas modalidades de formación.

### NIVEL 3

La institución cuenta con políti- Para definir su oferta, la institu- La institución realiza seguimienvo y de servicios.

Ilustración 8: dimensión 1, criterio 1 y estándares asociados

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Técnico Profesional en Procesos de Autoevaluación, CNA, 2022











### **MEJORA CONTINUA**

La mejora continua es un enfoque sistemático y permanente para aumentar la calidad y eficiencia de los procesos, productos y servicios dentro de una institución. Este concepto implica un compromiso constante para buscar maneras de hacer las cosas mejor, basándose en la evaluación continua y en la retroalimentación.

El ciclo Deming, también conocido como ciclo PDCA o PHVA (por sus siglas en inglés: Plan, Do, Check, Act o en español Planear, Hacer, Verificar, Actuar), es una herramienta de gestión de calidad que se utiliza para la mejora continua de procesos y productos; se integra de manera natural con los niveles de los estándares de los criterios de acreditación al proporcionar un marco estructurado para la mejora continua. A medida que las instituciones avanzan en los niveles de los estándares, la aplicación del ciclo PDCA se vuelve más sofisticada y sistemática, promoviendo una cultura de calidad y asegurando que todas las áreas de la institución contribuyan al logro de los objetivos institucionales y a la mejora continua de la calidad educativa.



Ilustración 9: Ciclo Deming y niveles de desempeño de los criterios de acreditación

### **ACREDITACIÓN INTEGRAL**

El carácter integral de la acreditación institucional, que es una característica nueva de este proceso, se sustenta en dos aspectos esenciales:

1. La acreditación institucional evalúa la totalidad de las funciones que la ley establece para las instituciones del subsistema técnico profesional, considerando que: "Los institutos profesionales son instituciones de educación superior cuya misión es la formación de profesionales capaces de contribuir al desarrollo de los distintos sectores productivos y sociales del país, como también crear, preservar y transmitir conocimiento. Cumplen su misión a través de la realización de la docencia, innovación y vinculación con el medio, con un alto grado de pertinencia al territorio donde se emplazan. Asimismo, les corresponde articularse especialmente con la formación técnica de nivel superior y vincularse con el mundo del trabajo para contribuir al desarrollo de la cultura y a la satisfacción de los intereses y necesidades del país y de sus regiones. Dicha formación se caracteriza por la obtención de los conocimientos y competencias requeridas para participar y desarrollarse en el mundo del trabajo con autonomía, en el ejercicio de una profesión o actividad y con capacidad de innovar."

Lo anterior implica que en el proceso de acreditación se deben evaluar <u>todas las dimensiones</u> del quehacer institucional, teniendo presente que la dimensión de Investigación, Creación y/o Innovación es voluntaria pero necesaria para la obtención del máximo de años en el nivel de Excelencia; por su parte, la dimensión de Vinculación con el Medio se hará obligatoria desde el 29 de mayo de 2025.

-

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Artículo 3 Ley 21.091











Con el objetivo de verificar la aplicación sistemática y equivalente de los mecanismos de aseguramiento de la calidad, la acreditación institucional comprende también a las carreras o programas conducentes a título o grado impartidos por la institución en sus distintas sedes, niveles, áreas del conocimiento y modalidades, de manera que la acreditación dé cuenta de su calidad general. Se revisarán aspectos esenciales de las carreras, las que serán seleccionadas a través de una muestra intencionada, la que se definirá a través de un procedimiento diseñado por la CNA para tales efectos.

De acuerdo a lo indicado por la CNA, se elegirá una carrera / programa por cada área del conocimiento que se imparta en la Escuela PDI. Considerando que la Escuela imparte una única carrera, la muestra intencionada está conformada por esa carrera.



Ilustración 10: Efectos de la acreditación integral

### PLANIFICACIÓN GENERAL DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

Para efectos del desarrollo del proceso de autoevaluación institucional con fines de acreditación en 2025, se consideran las siguientes fases y etapas:

- Organización y planificación del proceso.
- Conformación de Comisiones.
- Lanzamiento formal del proceso de Autoevaluación.
- PREPARACIÓN DE INFORME DE **ENTRADA AL AUTOEVALUACIÓN PROCESO** INSTITUCIONAL
- Elaboración del Informe de Autoevaluación Institucional.
- Anexos.
- Ficha Institucional de Datos.

- Encuestas a informantes clave.
- Focus group.
- Entrevistas en profundidad.
- Revisión Documental.
- Informes y reportes de unidades.
- Datos institucionales y de carreras/programas.



- Trabajo de Comisiones.
- Análisis cumplimiento criterios de acreditación.
- Identificación de fortalezas y debilidades.

Propuesta de Planes de Mejora.

Ilustración 11: Etapas del proceso de autoevaluación institucional











Considerando la fecha de vigencia de nuestra acreditación y los plazos establecidos por la CNA, el calendario general del proceso de autoevaluación de la Escuela PDI es el siguiente:



Ilustración 12: Cronograma general del proceso de autoevaluación

El proceso completo de Acreditación (considerando la autoevaluación, la evaluación externa y la decisión de acreditación, se muestra en la siguiente línea de tiempo:



Ilustración 13: Estimación de línea de tiempo proceso de Acreditación

En lo específico, la planificación del proceso de autoevaluación quedará reflejada en la Carta Gantt oficial de Autoevaluación, la que será gestionada desde SACA para cautelar el adecuado avance y el cumplimiento de las metas para cada fase considerada.











### Comisiones para el proceso de autoevaluación

Considerando las cinco dimensiones que se deben evaluar en el proceso, se ha definido conformar comisiones. Existirá una Comisión de Autoevaluación Institucional que liderará el proceso con el apoyo y la coordinación de SACA.

Las comisiones son las responsables de desarrollar la reflexión y el análisis crítico de cada uno de los 16 criterios del subsistema técnico profesional que deben ser evaluados. Para cumplir con esta tarea, las comisiones recibirán la información sistematizada (Datos Institucionales, resultados de encuestas y grupos focales, referencias documentales, entre otras) desde SACA.

En total se contará con 10 comisiones, que estarán integradas por representantes de todos los estamentos de la Escuela PDI y contarán, además, con un facilitador de SACA. Sus tareas y responsabilidades son las que se muestran en la tabla siguiente:

Comisión	Funciones, responsabilidades y temas a abordar
Comisión Central de Autoevaluación	Proporcionar las directrices estratégicas del proceso de autoevaluación, validación del Informe de Autoevaluación, validación de los planes de mejora y respaldar los recursos asociados, generar las instancias de participación de la comunidad institucional en el proceso de autoevaluación.
Comisión de Modelo Formativo (Criterios 1 y 2)	Evaluación de los procesos, resultados y levantamiento de debilidades y fortalezas referidas al diseño e implementación de los componentes del modelo formativo y del modelo de diseño curricular y los mecanismos de monitoreo de la implementación del modelo formativo, retroalimentación del perfil de egreso y del diseño curricular, diseño, actualización y validación de la oferta académica y los que permiten asegurar el logro del perfil de egreso.
Comisión de Proceso y Resultados de la Formación (Criterios 3 y 4)	Evaluación de los procesos, resultados y levantamiento de debilidades y fortalezas referidas a las orientaciones para el desarrollo de la docencia y su pertinencia respecto de los perfiles de egreso, diagnósticos de brechas y acompañamiento estudiantil en las distintas etapas del ciclo formativo, proceso de admisión y sus resultados, progresión académica, apoyo para el bienestar estudiantil y los resultados de empleabilidad de los egresados.
Comisión de Cuerpo Docente (Criterio 5)	Evaluación de los procesos, resultados y levantamiento de debilidades y fortalezas referidas a la evolución de las calificaciones académicas y profesionales de los docentes; pertinencia a los planes de estudio, modelo formativo y perfil de estudiantes. Evaluación docente, análisis de sus resultados y acciones de mejora y de los mecanismos de apoyo a la docencia.
Comisión de Gestión Estratégica y de Personas (Criterios 6 y 7)	Evaluación de los procesos, resultados y levantamiento de debilidades y fortalezas referidas a la estructura organizacional y al sistema de gobierno y de los procesos de reclutamiento, selección, inducción, desarrollo, evaluación y retiros del personal académico y no académico.
Comisión de Gestión de Recursos Institucionales (Criterio 8)	Evaluación de los procesos, resultados y levantamiento de debilidades y fortalezas referidas a las políticas y mecanismos para la obtención, manejo, asignación y control de los recursos económicos y para la planificación, adquisición, mantención y actualización de recursos operativos en función de los propósitos. Instalaciones disponibles y su alineamiento con los requerimientos de los programas.
Comisión de Convivencia, Género, Diversidad e Inclusión (Criterio 9)	Evaluación de los procesos, resultados y levantamiento de debilidades y fortalezas referidos a las políticas, estrategias, mecanismos y recursos para promover la convivencia, la equidad de género, la diversidad, la inclusión y la calidad de vida y sus resultados.
Comisión de Aseguramiento de la	Evaluación de los procesos, resultados y levantamiento de debilidades y fortalezas referidas a la política de aseguramiento de la calidad y a las capacidades de autorregulación y de





### INSTITUCIÓN ACREDITADA NIVEL AVANZADO / GESTIÓN INSTITUCIONAL / DOCENCIA DE PREGRADO Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO





Calidad	mejora continuo, en todas las áreas del quehacer y con un adecuado marco normativo.
(Criterios 10, 11 y 12)	
Comisión de Vinculación con el Medio (Criterios 13 y 14)	Evaluación de los procesos, resultados y levantamiento de debilidades y fortalezas referidas a la estructura, contenidos y actualización de la política y modelo de VcM y la medición de los resultados de la vinculación.
Comisión de Investigación, Creación y/o Innovación (Criterios 15 y 16)	Evaluación de los procesos, resultados y levantamiento de debilidades y fortalezas referidas a la estructura, contenidos y actualización de la política y modelo de VcM y la medición de los resultados de la investigación.

Tabla 2: Funciones y responsabilidades de las comisiones

### Coordinación de las comisiones

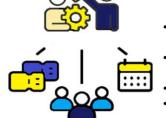
Se definirán los siguientes roles dentro de cada una de las comisiones:

Rol	Funciones y responsabilidades
COORDINADOR/A	Presidir las sesiones de la Comisión conduciendo las sesiones de análisis y reflexión, promoviendo la participación de todos. Coordinar con SACA los aspectos pertinentes y hacer cumplir el plan de trabajo de la Comisión. Entregar el reporte final del resultado del trabajo efectuado por la Comisión.
SUB COORDINADOR/A	Apoyar la labor del Coordinador. Reemplazar al Coordinador cuando sea necesario Informar a los integrantes de la Comisión respecto de las evidencias disponibles para el análisis de cada tema que se aborde en las sesiones
SECRETARIO/A TÉCNICO	Apoyar el desarrollo del trabajo de la Comisión, aportando antecedentes técnicos y operativos referidos a las distintas materias que se aborden en la reflexión y análisis.
SECRETARIO/A DE ACTA	Convocar a cada una de las sesiones de la Comisión. Registrar en cada sesión los temas tratados y los acuerdos alcanzados. Llevar el registro de asistencia de los integrantes de la Comisión

Tabla 3: Roles en las Comisiones de Autoevaluación

### Facilitador/a SACA

Cada Comisión contará con el apoyo de un facilitador de SACA, que desarrollará las siguientes funciones.



- Validar el plan de trabajo de la Comisión, en función del calendario de autoevaluación
- Proporcionar información y antecedentes para el análisis de los criterios y estándares
- Dar soporte técnico a la Comisión para desarrollar el análisis crítico y la reflexión en torno a los criterios y estándares
- Monitorear el avance del plan de trabajo de la Comisión
- · Recopilar las actas de sesiones y el reporte final de cada Comisión

Ilustración 14: Rol del Facilitador/a en el trabajo de comisiones

### Capacitación de las comisiones

SACA ofrecerá tres sesiones de capacitación a los Coordinadores, Subcoordinadores y Secretarios de las comisiones, con el objetivo de entregar herramientas para el desarrollo de las sesiones de análisis y reflexión respecto del desempeño de la Escuela PDI en los criterios correspondientes a cada Comisión. Estas sesiones se desarrollarán en julio de 2024 y contarán con dos sesiones de análisis y una de trabajo práctico. SACA convocará formalmente a la capacitación.











### METODOLOGÍA PARA LA REFLEXIÓN Y EL ANÁLISIS CRÍTICO

"La autoevaluación institucional es un proceso de análisis y emisión de juicios que realiza la institución en relación con el cumplimiento de propósitos y referentes internos y externos de calidad, que le permite tomar decisiones de mejoramiento, formular metas de desarrollo futuro y diseñar estrategias para alcanzarlas."<sup>7</sup>

Las comisiones tendrán como tarea principal la reflexión y análisis crítico en torno a los criterios y estándares que deben revisarse en el proceso autoevaluativo; en cada dimensión se deberá llevar a cabo la revisión de los antecedentes disponibles y la reflexión acerca de la existencia, grado de implementación y los resultados de las políticas y de los mecanismos de aseguramiento de la calidad, de modo de evaluar cada criterio y poder establecer el nivel de cumplimiento, de acuerdo a los estándares de nivel 1, 2 y 3 de cada criterio.

Finalmente, cada comisión elaborará un resumen del resultado de las sesiones efectuadas, con los juicios evaluativos, los mecanismos de aseguramiento de la calidad, las evidencias de sustento y la identificación de las debilidades y fortalezas de cada criterio. Estos resultados serán sistematizados por SACA y validados por la Comisión de Autoevaluación Institucional, para el posterior diseño de los respectivos planes de mejora para la superación de las debilidades identificadas y consensuadas en el proceso.

Para el desarrollo del trabajo de cada comisión se deberá contar con los siguientes elementos:

### 1) Plan de Trabajo

El Plan de trabajo consiste en el cronograma de las sesiones de análisis y reflexión que la comisión llevará a cabo, considerando un mínimo de 4 sesiones y un máximo de 8, a desarrollarse entre septiembre a diciembre de 2024. Este plan de trabajo debe considerar la elaboración del reporte final.

Cada comisión deberá entregar su plan de trabajo, en los formatos y plazos indicados por SACA.

### 2) Actas de sesión

Cada una de las sesiones deberá quedar registrada en un acta que debe dar cuenta de los asistentes a la sesión, la fecha de realización, los aspectos abordados en la sesión y los acuerdos alcanzados por la comisión en cada una de las sesiones efectuadas. Las actas se llevarán en formato digital, en formatos proporcionados por SACA.

### 3) Pautas de reflexión y análisis crítico

Las pautas de reflexión y análisis crítico son pautas que buscan orientar la discusión al interior de cada comisión y se basan en un conjunto de preguntas que permiten la reflexión de los integrantes de la comisión en torno a los aspectos clave del criterio que se analiza, considerando para ello la información y antecedentes disponibles y contrastando con los aspectos clave del criterio y evaluando el nivel de logro progresivo a través de los estándares de los distintos niveles.

### **ANTECEDENTES**

(Guía de Autoevaluación, datos institucionales, resultados de encuestas, reportes, informes, órdenes, minutas, otros)

### Comisiones

(Realizan el análisis crítico del criterio en base a las orientaciones de la CNA y de la Guía de Autoevaluación Escuela PDI)



### REPORTE DE COMISIÓN

(Juicios evaluativos, nivel de logro del criterio, debilidades, fortalezas, evidencias y actas de sesiones realizadas)



Revisión y apoyo permanente de SACA

Validación de la Comisión Central de Autoevaluación

Ilustración 15: Proceso de análisis crítico

<sup>7</sup> Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Técnico Profesional en Procesos de Autoevaluación, CNA, 2022











En definitiva, cada Comisión deberá aplicar la siguiente metodología para evaluar el desempeño de la Escuela PDI en los criterios de acreditación:



Ilustración 16: Metodología para el análisis crítico

A continuación, se presentan preguntas orientadoras para cada criterio. Es decir, los temas sobre los que las comisiones deberán reflexionar en base a las evidencias disponibles (informes, resultados de las encuestas, documentos oficiales, reportes, otros).

Se consideran en estas preguntas las sugeridas por la CNA<sup>8</sup> y otras preguntas que responden a las particularidades y propósitos de la Escuela, como parte de su Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad.

Las preguntas tienen por objetivo orientar la discusión, el análisis y la evaluación que la comisión realizará, no es una guía de preguntas y respuestas ni deben ser consideradas como un cuestionario a responder.

Para cada criterio se establece un conjunto de temas que deberán ser discutidos por la Comisión, revisando la evidencia disponible y estableciendo los juicios evaluativos correspondientes, considerando lo siguiente:

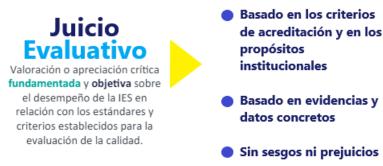


Ilustración 17: Definición de Juicio Evaluativo

### **DIMENSIÓN 1: DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO FORMATIVO**

Considera las políticas y mecanismos institucionales orientados al desarrollo de una función formativa de calidad, que son recogidos en la formulación del modelo educativo. Los propósitos institucionales orientan el modelo educativo y existe coherencia entre los aspectos relacionados con el diseño de la oferta formativa, su implementación y resultados. La función formativa se concibe como un área articulada con el quehacer estratégico de la institución y su vinculación con el medio.

17

<sup>8</sup> Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Técnico Profesional en Procesos de Autoevaluación, CNA, 2022











### **CRITERIO 1: OFERTA FORMATIVA**

La institución cuenta con políticas y mecanismos para planificar, establecer y actualizar la formación profesional y técnica, la que resulta concordante con su misión, visión y propósitos institucionales. Considera, para ello, las necesidades y oportunidades del sector productivo y de servicios, así como aquéllas de los territorios en los que se insertan.

•		
Estándares nivel 1	Estándares nivel 2	Estándares nivel 3
La institución cuenta con políti-	Para definir su oferta, la institu-	La institución realiza seguimiento
cas que contienen los elementos	ción interactúa y considera los	y análisis de los resultados de su
necesarios para orientar las	requerimientos del medio laboral	oferta formativa, e incorpora
decisiones respecto de su oferta	y del sector productivo y de	mejoras en función de éstos y de
formativa, en función de su mi-	servicios, en concordancia con	los cambios del sector producti-
sión, visión y propósitos institu-	sus capacidades y distintas mo-	vo y de servicios.
cionales.	dalidades de formación.	,

Tabla 4: Estándares del Criterio 1, Dimensión de Docencia

- 1. ¿De qué forma la Escuela PDI asegura la coherencia de la oferta académica con los propósitos del proyecto institucional, y su pertinencia con las capacidades internas y las demandas del entorno?
- 2. ¿Cómo la Escuela asegura la calidad, vigencia y pertinencia de su oferta académica, considerando programas y vacantes? ¿Qué criterios se aplican para definir las vacantes?
- 3. ¿Se han levantado requerimientos del sector externo relevante para definir la oferta? Qué técnicas se han empleado? ¿hay informes al respecto? ¿Qué mecanismos utiliza la institución para identificar las necesidades y oportunidades del sector productivo y de servicios? ¿En qué medida la Escuela PDI interactúa con el medio externo para determinar su oferta formativa?
- 4. ¿Cómo se formalizan los ajustes a la oferta formativa?
- 5. ¿Cómo se adaptan las modalidades de formación ofrecidas por la institución a las capacidades y necesidades del estudiantado?
- 6. ¿Cuáles son los mecanismos utilizados por la Escuela PDI para realizar seguimiento y análisis de los resultados de su oferta formativa?
- 7. ¿De qué manera la institución incorpora las mejoras identificadas a partir del seguimiento y análisis de los resultados de su oferta formativa?
- 8. ¿Qué estrategias implementa la institución para adaptar su oferta formativa a los cambios identificados en el entorno relevante para el ejercicio profesional?
- 9. ¿Cómo se enmarca la oferta formativa de la Escuela PDI en el contexto de la misión y visión de la Policía de Investigaciones de Chile?





### INSTITUCIÓN ACREDITADA NIVEL AVANZADO / GESTIÓN INSTITUCIONAL / POCENCIA DE PREGRADO YVINCULACIÓN CON EL MEDIO





cual actualiza los perfiles de egreso.

### CRITERIO 2: MODELO EDUCATIVO Y PERFILES DE INGRESO Y EGRESO

El modelo educativo es coherente con los propósitos institucionales. Considera los distintos perfiles de ingreso de los estudiantes y el perfil de egreso esperado al término del proceso formativo, el cual pone énfasis en el desarrollo de habilidades prácticas. Existen políticas y mecanismos para asegurar la pertinencia de los perfiles de egreso, el diseño y la actualización curricular.

egreso, er diserio y la actualización c		
Estándares nivel 1	Estándares nivel 2	Estándares nivel 3
La institución cuenta con un	La identificación de los perfiles de	Los resultados obtenidos por las y los
modelo educativo explícito, que	ingreso y caracterización de sus	estudiantes permiten verificar el
considera definiciones relativas a	estudiantes se traduce en	cumplimiento del perfil de egreso, y
los niveles de formación,	estrategias metodológicas y	se emplean para retroalimentar y
competencias a lograr,	mecanismos de implementación	ajustar el proceso de enseñanza y
orientaciones metodológicas,	que se aplican sistemáticamente	aprendizaje.
evaluativas y mecanismos de	en todas las áreas, sedes,	Los procesos formativos muestran
titulación, para todos los niveles y	programas, niveles, jornadas y	resultados equivalentes para cada
modalidades, todo lo cual se	modalidades.	plan de estudios en las distintas
especifica en el diseño curricular.		sedes, jornadas y modalidades en las
	Los resultados de la formación	que se imparte.
El proceso formativo contempla	práctica son evaluados en forma	
actividades prácticas que aseguran	específica y permiten	Para garantizar las oportunidades de
la vinculación o contextualización	retroalimentar a las y los	aprendizaje, la formación práctica
de las o los estudiantes con el	estudiantes, y al proceso	cuenta con acceso formalizado a las
entorno laboral o profesional.	formativo.	entidades pertinentes, en los casos
Existen mecanismos para la		que corresponda.
identificación de los perfiles de	La identificación de los perfiles de	
ingreso y la definición de los	ingreso y la definición de los	Se evalúa sistemáticamente la
perfiles de egreso, y	perfiles de egreso considera la	pertinencia de sus perfiles de ingreso
procedimientos para su evaluación	retroalimentación de las y los	y egreso, considerando la
y actualización.	estudiantes, las y los titulados y	retroalimentación de los titulados,
	empleadores.	empleadores, los requerimientos del
		medio laboral y las tendencias
		técnicas y tecnológicas, a partir de lo

- 1. ¿Se cuenta con un Modelo Educativo? ¿Qué tan conocido es por los integrantes de la Escuela? ¿Cómo se resguarda la pertinencia, implementación y actualización del modelo formativo? ¿Qué mecanismos se emplean para monitorear la implementación del modelo formativo? ¿Qué mejoras se han implementado en el modelo?
- 2. ¿Se han incorporado adecuaciones al Modelo Formativo y a las definiciones curriculares en función de las disposiciones de la ley 21.369?
- 3. ¿Existe un manual u orientaciones formales para el diseño curricular? ¿Cómo se define el perfil de egreso? ¿Como se difunde y socializa el perfil de egreso y el plan de estudios a los distintos actores?
- 4. ¿Se considera la participación de titulados y empleadores en la definición del perfil de egreso? ¿Cómo se garantiza que el perfil de egreso se mantenga actualizado?
- 5. ¿Cómo se cautela que el plan de estudios esté alineado con el perfil de egreso?
- 6. ¿Los programas de asignaturas explicitan los mecanismos de evaluación y las estrategias metodológicas, además de definir los recursos de aprendizaje que son requeridos por el plan de estudios? ¿Cómo se asegura la pertinencia de los mecanismos de evaluación y las estrategias metodológicas?
- 7. ¿Cómo se asegura el logro del perfil de egreso? ¿Qué mecanismos se aplican? ¿Qué ajustes se han efectuado?
- 8. ¿Se considera el desarrollo de una o más actividades en la que los egresados demuestran su capacidad de integrar aprendizajes para demostrar el logro del perfil de egreso? ¿Se incluyen actividades prácticas en la formación de los aspirantes? ¿Cómo se evalúa? ¿Los resultados de la evaluación de las actividades prácticas se ha usado para incorporar mejoras al el perfil de egreso y/o al plan de estudios?
- 9. ¿Cuál es el perfil de ingreso definido para la carrera? ¿Cómo se revisa y actualiza? ¿Qué ajustes se han realizado en los últimos 5 años?





### INSTITUCIÓN ACREDITADA NIVEL AVANZADO / GESTIÓN INSTITUCIONAL / DOCENCIA DE PREGRADO YVINCULACIÓN CON EL MEDIO / 4 AÑOS HASTA ENERO DE 2026





### **CRITERIO 3: ACCESO Y PROGRESIÓN DE LOS ESTUDIANTES**

La institución cuenta con políticas, criterios y procedimientos que consideran la admisión regular, como también la articulación con distintos niveles formativos, el reconocimiento de aprendizajes previos y otras modalidades de acceso, en el contexto del Marco de Cualificaciones para el subsector Técnico Profesional. Existen políticas y mecanismos de apoyo académico para la progresión de sus estudiantes, desde el acceso hasta su titulación, y dispone de indicadores que evidencian su desempeño. Se consideran instancias, procesos y servicios orientados a las y los estudiantes, en aspectos complementarios a la docencia y al desarrollo de actividades extracurriculares. Aplica criterios de integración y participación para favorecer su experiencia estudiantil.

#### Estándares nivel 1

### Estándares nivel 2

#### **Estándares nivel 3**

La institución considera distintas modalidades de acceso, consistentes con su misión y debidamente informadas a la comunidad interesada. Contempla mecanismos para la articulación con otros niveles de formación y el reconocimiento de aprendizajes previos.

Existen instancias de apoyo académico para las y los estudiantes que lo requieran, y se dispone de indicadores de seguimiento de la progresión (retención, aprobación, titulación, tiempos de titulación, entre otros).

La institución procura apoyar a las y los estudiantes en aspectos complementarios a la docencia, fomentando la integración y participación de éstos. Las distintas vías de acceso se encuentran formalizadas y suponen el cumplimiento de requisitos académicos, mecanismos de articulación con distintos niveles formativos y el reconocimiento de aprendizajes previos, en concordancia con los lineamientos establecidos por el Marco de Cualificaciones para el subsector Técnico Profesional.

Dispone de políticas y mecanismos de apoyo académico para las y los estudiantes que lo requieran, que se aplican sistemáticamente, en todas las etapas del proceso de enseñanza y aprendizaje y hasta la titulación. Esto contribuye a la mejora en los resultados del proceso formativo y al incremento consistente de los indicadores de progresión.

Existe una política de apoyo complementario a la docencia, que se aplica de manera sistemática, en función de las características de los programas que imparte y las necesidades de sus estudiantes con resultados que dan cuenta de su aporte al proceso formativo.

De manera formalizada, titución potenciado la ha culación distintos niveles formativos, como también reconocimiento de aprendizajes previos, mediante la elaboración de instrumentos de validación.

El aprendizaje es gestionado como un proceso continuo, con modalidades diversas de acceso y salida, debidamente reconocidas y certificadas, fomentando así trayectorias formativas coordinadas.

La implementación de las políticas y mecanismos de apoyo académico para las y los estudiantes considera, a lo menos, la elaboración de modelos predictivos de éxito, programas de apoyo, trayectorias de formación flexibles y articuladas; y el soporte tecnológico para la gestión y análisis de datos, apropiado al tamaño de la institución.

Los programas de apoyo se aplican en todas las áreas, sedes y niveles formativos, considerando en este último caso las distintas jornadas y modalidades.

Los resultados obtenidos en materia de apoyos complementarios a la docencia, contribuyen a mejorar la formación general, la progresión y la calidad de la experiencia de las y los estudiantes.

La institución se retroalimenta y toma decisiones a partir del análisis de dichos resultados.











- 1. ¿Cómo se asegura la Escuela de que sus políticas de acceso estén alineadas con su misión y los lineamientos de su Plan de Desarrollo?
- 2. ¿De qué manera la Escuela PDI evalúa y actualiza sus modalidades de acceso para reflejar las necesidades cambiantes de la comunidad estudiantil y el entorno laboral?
- 3. ¿Existen sistemas de articulación con diferentes niveles formativos? ¿Por qué? ¿Qué se proyecta a futuro?
- 4. ¿Cómo se garantiza la transparencia y equidad en el proceso de admisión? ¿Qué análisis efectúa la Escuela respecto de los resultados del proceso de admisión? ¿Qué ajustes/mejoras se han efectuado al proceso de admisión?
- 5. ¿Existen programas de apoyo académico a los estudiantes? ¿Cómo se diseñan, implementan y evalúan los programas de apoyo académico para asegurarse que son accesibles y efectivos para todos los estudiantes que los necesiten?
- 6. ¿Se realiza un proceso de inducción a los estudiantes? ¿Qué resultados se han obtenido?
- 7. ¿Qué apoyos académicos, socioeconómicos y de otra naturaleza se proporcionan a los estudiantes? ¿Cómo se ha definido el tipo de apoyo? ¿Se llevan registros? ¿Se han implementados ajustes/mejoras?
- 8. ¿Qué estrategias utiliza la institución para fomentar la integración y participación de los estudiantes en actividades complementarias a la docencia? ¿Qué impacto han tenido estas estrategias en la experiencia estudiantil?
- 9. ¿Cómo se formalizan y comunican a la comunidad interesada las distintas vías de acceso y los requisitos académicos asociados? ¿Qué canales se utilizan y qué tan efectivos son?
- 10. ¿Qué rol juegan los modelos predictivos de éxito en la planificación y ejecución de los programas de apoyo académico? ¿Cómo se integran estos modelos en la gestión educativa?
- 11. ¿Cómo se asegura la institución que los programas de apoyo se implementen de manera uniforme en todas las áreas, sedes y niveles formativos, incluyendo distintas jornadas y modalidades?
- 12. ¿Qué herramientas tecnológicas se utilizan para la gestión y análisis de datos relacionados con la progresión estudiantil? ¿Qué tan efectivas son estas herramientas?
- 13. ¿De qué manera la retroalimentación obtenida de los resultados de los programas de apoyo complementario a la docencia influye en la toma de decisiones y en la mejora continua del proceso formativo?
- 14. ¿Cómo se mide el impacto de las políticas de apoyo complementario a la docencia en la formación general y en la calidad de la experiencia estudiantil?
- 15. ¿Qué mecanismos existen para asegurar la coordinación y continuidad de las trayectorias formativas de los estudiantes? ¿Qué resultados se han obtenido en términos de coherencia y eficacia?
- 16. ¿Se realiza seguimiento de los indicadores de progresión estudiantil? ¿En qué medida estos indicadores (retención, aprobación, titulación, tiempos de titulación) reflejan el éxito de las políticas de apoyo académico implementadas?











CRITERIO 4: EMPLEABILIDAD		
La institución cuenta con mecanismos de seguimiento de sus titulados y apoyo a la inserción laboral temprana		
Estándares nivel 1	Estándares nivel 2	Estándares nivel 3
La institución posee información relativa a sus titulados (datos de contacto, situación laboral/académica, emprendimientos, nivel de ingresos, tiempo para su in-	La institución realiza un segui- miento sistemático de sus ti- tulados, lo que permite contar con información relevante al proceso formativo.	La información y resultados obtenido respecto de sus titulados orientan la adecuación y actualización periódica de los currículos.
serción laboral, pertinencia).	Dispone de mecanismos de apoyo para la inserción laboral.	Aplica mecanismos estructurados de apoyo para la inserción laboral, para el fomento del emprendimiento y para la permanente especialización de sus titulados.

- 1. ¿Existe una política de titulados? ¿Qué unidades están a cargo de su implementación?
- 2. ¿Se hace seguimiento de titulados? ¿Qué información se registra sobre los titulados? ¿Cómo se asegura la calidad y actualización de la información relativa a los titulados?
- 3. ¿Qué métodos utiliza la Escuela para realizar un seguimiento sistemático de sus titulados, y qué tan efectivos han sido estos métodos en la recopilación de información relevante?
- 4. ¿Cómo se utilizan los datos obtenidos del seguimiento de los titulados para mejorar el proceso formativo y los currículos? ¿Existen procesos para actualizar periódicamente el currículo de la carrera basándose en la información obtenida de los titulados y las demandas del mercado laboral?
- 5. ¿Qué mecanismos de apoyo para la inserción laboral existen y cómo se evalúa su efectividad?
- 6. ¿Cómo se integra la información sobre la situación laboral de los titulados en la planificación estratégica de la Escuela PDI?
- 7. ¿En qué medida los titulados consideran que la formación recibida los ha preparado adecuadamente para el mercado laboral?
- 8. ¿Cómo se identifican y abordan las brechas entre la formación académica y las competencias demandadas por el desempeño profesional?
- 9. ¿Cómo se fomenta la especialización continua de los titulados y qué programas específicos existen para ello?
- 10. ¿Qué mecanismos existen para el seguimiento a largo plazo de la carrera profesional de los titulados y cómo se utilizan estos datos para mejorar los programas académicos?





### INSTITUCIÓN ACREDITADA NIVEL AVANZADO / GESTIÓN INSTITUCIONAL / DOCENCIA DE PREGRADO YVINCULACIÓN CON EL MEDIO / 4 ANOS HASTA ENBRO DE 2026





pertinente a la formación.

### **CRITERIO 5: CUERPO DOCENTE**

Existe una política y normativa que regula el ingreso, permanencia, idoneidad, suficiencia y evaluación de desempeño de las y los docentes, en atención a las necesidades de los programas que se ofrecen.

de desempeño de las y los docentes,	desempeño de las y los docentes, en atención a las necesidades de los programas que se ofrecen.		
Estándares nivel 1	Estándares nivel 2	Estándares nivel 3	
Existe una política que regula las condiciones de ingreso de las y	La política y normativa pertinente se aplica sistemáticamente en	Existen evidencias que demuestran mejoramiento continuo de la	
los docentes a la institución y la evaluación de su desempeño.	todas las áreas, sedes, niveles formativos. iornadas v mo-	dotación docente, y su contribución al logro de los aprendizajes	
Se ofrecen instancias de capacitación en aspectos metodo-	formativos, jornadas y mo- dalidades.	esperados en sus estudiantes.	
lógicos generales, consistentes con su modelo educativo.	La evaluación de desempeño y los programas de capacitación se realizan periódicamente.	La institución cuenta con me- canismos para la actualización o perfeccionamiento disciplinar de sus	
La dotación docente es suficiente e idónea a las necesidades	Los resultados de la evaluación de desempeño se consideran en	docentes.	
formativas, conforme los programas y modalidades que ofrece la institución.	la planificación, seguimiento, promoción y ajuste de la dotación docente requerida, conforme los programas y modalidades que ofrece.	La dotación es suficiente, lo que le permite complementar las actividades formativas con otros quehaceres relevantes, tales como: proceso de actualización curricular, apoyo y orientación a las y los	
	La dotación docente es suficiente y se encuentra vinculada al sector productivo y/o de servi-	estudiantes, vinculación con el medio e innovación.	
	cios pertinente a la formación, cuando así se requiera.	El cuerpo docente cuenta con especialistas vinculados al sector productivo y/o de servicios,	

- 1. ¿Se cuenta con una dotación docente idónea y suficiente para la docencia y otras actividades formativas? ¿Se cuenta con mecanismos formales para cautelar esto? ¿Qué indicadores se emplean para medir y evaluar ese aspecto? ¿El cuerpo académico es adecuado a los propósitos, tanto en cantidad de docentes como en dedicación horaria, tipo de contrato, nivel de formación?
- 2. ¿Cuál es el comportamiento de los indicadores relativos a la dotación, estabilidad, dedicación y desarrollo del cuerpo académico, en función de sus diagnósticos y metas?
- 3. ¿Existen y se aplican eficazmente mecanismos y políticas para el reclutamiento y renovación del cuerpo docente? ¿Se realizan estudios y análisis de la dotación y la idoneidad docente?
- 4. ¿Los docentes participan en actividades tales como actualización curricular, e innovación y vinculación con el medio, análisis de los resultados de la formación y en la gestión general del proceso formativo?
- 5. ¿Existen y se aplican mecanismos y políticas para perfeccionamiento y capacitación del personal académico?
- 6. ¿De qué manera la Escuela se hace cargo de la actualización pedagógica y disciplinar de los docentes? ¿Qué evaluación se ha realizado de los resultados de las acciones de actualización pedagógica y disciplinar de los docentes?
- 7. ¿Qué mecanismos se emplean y que resultados y acciones se han desarrollado respecto de la evaluación del cuerpo académico? ¿Cómo el perfeccionamiento docente responde con acciones vinculadas con la evaluación, diagnósticos y metas institucionales?
- 8. ¿La evaluación de los docentes permite retroalimentar la dotación, estabilidad, dedicación y el desarrollo de los y las académicas? ¿Los docentes reciben formalmente retroalimentación de sus evaluaciones? ¿La evaluación de los docentes considera la opinión de los estudiantes y la evaluación por pares?
- 9. ¿Existe una carrera académica y procesos de jerarquización formalizados y adecuados a las características de la Escuela? ¿Qué impacto tiene el proceso de jerarquización en la calidad de la docencia?
- 10. ¿De qué manera la Escuela promueve el compromiso de sus docentes con el aprendizaje de los estudiantes, en el marco del Modelo Formativo? ¿Qué acciones concretas se han desarrollado y que resultados se han obtenido? ¿Cómo participan los docentes de los distintos niveles formativos en estas actividades? ¿Cómo contribuyen los docentes a mejorar el nivel de aprendizaje y formación integral del estudiantado, al mejoramiento de las tasas de permanencia y de titulación?





### INSTITUCIÓN ACREDITADA NIVEL AVANZADO / GESTIÓN INSTITUCIONAL / DOCENCIA DE PREGRADO YVINCULACIÓN CON EL MEDIO / 4 AÑOS HASTA ENERO DE 2026





### **DIMENSIÓN 2: DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO FORMATIVO**

Debe contemplar políticas de desarrollo y objetivos estratégicos, y la existencia de una estructura organizacional e instancias de toma de decisiones adecuadas para el cumplimiento de los fines institucionales. La gestión se orienta en función al cumplimiento del proyecto institucional, para lo cual considera el establecimiento de políticas y estrategias, así como el seguimiento de las acciones definidas y cumplimiento de las metas establecidas para el logro de los objetivos institucionales. La institución debe demostrar que su proyecto institucional la identifica, que cuenta con una estructura organizacional, recursos y capacidad para ejecutarlo y administrarlo adecuadamente, y que la evaluación de sus resultados le permite adoptar las decisiones necesarias para su mejoramiento continuo.

### **CRITERIO 6: GOBIERNO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

El sistema de gobierno y la estructura organizacional resultan funcionales al proyecto institucional, a su misión, visión y propósitos.

La planificación considera las características y condiciones del medio interno y externo, y permite el establecimiento de prioridades para su desarrollo y mejoramiento.

base a indicadores, el avance en la implementación de la planificación institucional, hacia el cumplimiento de las metas es-

el establecimiento de prioridades para su desarrollo y mejoramie			ento.
	Estándares nivel 1	Estándares nivel 2	Estánda
	La institución cuenta con un sistema de gobierno y una estructura organizacional acorde a su tamaño y propósitos definidos.	mos sistemáticos y efectivos de evaluación y rendición de cuentas sobre la estructura y el gobierno institucional. Presta especial atención al	Los mecanismo cuentas perm ajustar la esi mentan el fund tucional y forta decisiones.
	Se establecen roles y responsabilidades para el cumplimiento de las funciones para los diferentes niveles y órganos de toma de	cumplimiento del proyecto institucional y el aprendizaje integral de las y los estudiantes.	La orgánica inst una mirada orienta el proce futuro de la insti
	decisiones  La institución cuenta con un plan que orienta su desarrollo. Considera el diagnóstico del medio interno y externo, y establece prioridades.	La construcción de la planificación involucra la participación de diversas unidades.  Existen mecanismos de aplicación sistemática para monitorear, controlar y evaluar, en	La institución proyecciones, inc para consolidar mejoramiento.

tablecidas.

Los mecanismos de rendición de cuentas permiten evaluar y ajustar la estructura, retroalimentan el funcionamiento institucional y fortalecen la toma de decisiones.

ares nivel 3

La orgánica institucional presenta una mirada prospectiva que orienta el proceso de desarrollo futuro de la institución.

La institución realiza análisis y proyecciones, incorporando ajustes para consolidar su desarrollo y meioramiento.











- 1. ¿La Escuela tiene una misión, visión y propósitos claramente definidos? ¿Son comprendidas por la comunidad institucional? ¿Guían su desarrollo y el quehacer? ¿Qué ajustes se han realizado? ¿Cómo se alinea con el Plan de Desarrollo JENAED y con el Plan Estratégico PDI?
- 2. ¿Los propósitos están expresados en metas verificables, conocidas por los principales actores? ¿Existen mecanismos de seguimiento del plan estratégico, que se aplican regularmente y los resultados se dan a conocer? ¿Cómo demuestra la institución que alcanza los objetivos y metas establecidas en su planificación?
- 3. ¿La Escuela ha cumplido con los objetivos y metas establecidos en su Plan de Desarrollo? ¿Se realiza una evaluación periódica del Plan de Desarrollo para realizar ajustes necesarios?
- 4. ¿La estructura organizacional de la Escuela es clara y está formalmente definida? ¿Es funcional y coherente para el desarrollo de sus propósitos? ¿Existe consistencia entre las definiciones formales de la estructura organizacional y el actual ejercicio de la misma? ¿Está diseñada de manera que cada área cumpla con su función específica?
- 5. ¿El sistema de gobierno y las instancias de toma de decisión, se encuentran clara y formalmente establecidos? ¿Este sistema de gobierno, considerando las diversas instancias de toma de decisiones a nivel central y en las distintas unidades, facilita el desarrollo de la Escuela y el cumplimiento de sus propósitos? ¿Ese sistema de gobierno es claro y reconocido institucionalmente?
- 6. ¿Los procedimientos utilizados para la elección y nombramiento de autoridades unipersonales e integrantes de cuerpos colegiados, se encuentran clara y formalmente establecidos y son conocidos por los integrantes de la Escuela?
- 7. ¿Las autoridades unipersonales se encuentran calificadas y son pertinentes al cargo desempeñado? ¿Se verifica cumplimiento de las funciones de autoridades colegiadas y unipersonales?
- 8. ¿Existen niveles de participación adecuados para la toma de decisiones en distintos niveles?
- 9. ¿Se cuenta con mecanismos de rendición de cuentas y de transparencia?





INSTITUCIÓN ACREDITADA
NIVEL AVANZADO
/ GESTIÓN INSTITUCIONAL / DOCENCIA DE PREGRADO
YVINCULACIÓN CODE IMEDIO
/ MARCIA DE PROPOSO





### **CRITERIO 7: GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**

La institución cuenta con políticas y mecanismos para la gestión y desarrollo de los docentes, administrativos y directivos, asegurando el adecuado funcionamiento institucional, en el marco de su plan de desarrollo institucional.

de desarrollo ilistitucional.		
Estándares nivel 1	Estándares nivel 2	Estándares nivel 3
La institución tiene una política para la gestión de personas en base a la cual dispone de docentes, administrativos y directivos en cantidad y con dedicación suficientes en función de sus propósitos. Estos aseguran su funcionamiento en el marco del proyecto institucional.  Existen mecanismos y actividades de evaluación de desempeño y capacitación para el personal docente, administrativo y directivo.	La política de gestión de personas y sus mecanismos son aplicados de manera general y sistemática, considerando la selección, contratación, inducción, evaluación, promoción, desarrollo y desvinculación.	La gestión de personas se implementa de manera equivalente en todas las funciones, áreas, modalidades, sedes y niveles.  La institución planifica y asigna los recursos necesarios para posibilitar su desarrollo y proyección de sus equipos, en función de sus propósitos.

- 1. ¿Los recursos humanos existentes, evaluando su cantidad y calidad, resultan pertinentes a los objetivos trazados, considerando al personal académico y no académico? ¿Qué revisiones y análisis se efectúan para determinar la cantidad y perfil del recurso humano (académico y no académico) necesario para desarrollar las tareas y funciones?
- 2. ¿Existen y se aplican mecanismos y políticas para seleccionar, contratar, capacitar, evaluar y promover al personal directivo, académico y administrativo? ¿Se revisan y analizan los resultados de esos procesos? ¿Qué acciones de mejora se han implementado en los últimos cinco años?
- 3. ¿Existen procesos de inducción al personal que se integra a la Escuela? ¿Qué registros existen del proceso? ¿Qué mejoras se han aplicado sobre la base de la evaluación de los resultados?
- 4. ¿Existe y se aplica de manera sistemática un modelo de jerarquización de los académicos? ¿Se revisa y evalúa en forma periódica? ¿Qué mejoras se ha realizado en los últimos cinco años?
- 5. ¿Qué medidas se toman para asegurar la continuidad de los procesos y proyectos en caso que un colaborador clave se retire o sea desvinculado?
- 6. ¿Cuáles son los programas de capacitación y desarrollo profesional que ofrece la Escuela a sus colaboradores no académicos? ¿Cómo se identifican las necesidades de capacitación? ¿Existe un plan de capacitación
- 7. ¿Cómo se realiza la evaluación del desempeño de los colaboradores no académicos? ¿Existen instancias formales y sistemáticas de evaluación de los resultados de la evaluación de desempeño?
- 8. ¿Qué medidas se toman para asegurar que los colaboradores están alineados con la misión y visión?
- 9. ¿Qué medidas existen para asegurar que sus colaboradores tengan un equilibrio adecuado entre su trabajo y su vida personal? ¿Existen planes de beneficios al personal?
- 10. ¿Qué indicadores se utilizan para evaluar la gestión de recursos humanos? ¿Existen instancias formales para el seguimiento y la evaluación de esos indicadores?





### INSTITUCIÓN ACREDITADA NIVEL AVANZADO / GESTIÓN INSTITUCIONAL / DOCENCIA DE PREGRADO YVINCULACIÓN CON EL MEDIO / 4 AÑOS HASTA ENERO DE 2026





### **CRITERIO 8: GESTIÓN DE RECURSOS**

La institución aplica políticas y mecanismos que le permiten contar con los recursos económicos necesarios para asegurar su adecuado funcionamiento y la sustentabilidad del proyecto educativo.

para asegurar su adecuado funcionamiento y la sustentabilidad del proyecto educativo.			
Estándares nivel 1	Estándares nivel 2	Estándares nivel 3	
La institución dispone de recursos suficientes para su funcionamiento, considerando su actual nivel de desarrollo.  Cuenta con un plan de inversiones realizable de acuerdo con sus	Los recursos disponibles permiten el cumplimiento de las metas establecidas en su plan de desarrollo. Se verifica un uso priorizado de los recursos en aquellas áreas que impactan de manera más directa en el desarrollo	Cuenta con patrimonio y recursos económicos para asegurar su funcionamiento actual, su proyección futura y también para enfrentar contingencias, como asimismo cumplir cabalmente los compromisos asumidos en su plan de desarrollo institucional.	
capacidades, que posibilita desarro- llar su proyecto institucional.  Dispone de los recursos para el aprendizaje, materiales y tecnológicos, considerando los requerimientos particulares de los distintos programas y modalidades que imparte.	del proyecto institucional, en conformidad con lo establecido en su respectivo plan de inversiones.  Existen mecanismos formales de planificación y control, considerando los requerimientos particulares de los distintos programas y modalidades.	Existen recursos actualizados según los estándares de la industria, lo que se verifica de manera equivalente en las distintas sedes, funciones, áreas, niveles, jornadas y modalidades.  Además, evidencia una efectiva capacidad de ajuste planificando y realizando las inversiones requeridas.	
Para la modalidad virtual, cuenta con una infraestructura tecnológica que garantiza acceso, disponibilidad, estabilidad, usabilidad, seguridad y continuidad del servicio en la implementación de programas, conforme a las políticas definidas.	En el caso de los recursos tecno- lógicos, las políticas y mecanismos contemplan los sistemas de control y seguridad, disponibilidad, estabilidad y acceso a los servicios informáticos.	La institución gestiona y asigna recursos en base a los resultados obtenidos del monitoreo de la satisfacción de las y los usuarios.	

### Temas que debe revisar la Comisión

1. ¿Se cuenta con políticas y mecanismos formalizados para la obtención, manejo, asignación y control de recursos económicos?

monitoreo de la satisfacción de las y

- 2. ¿Cómo se evalúa la suficiencia de recursos institucionales? ¿Existe un plan de inversión institucional? ¿Se elabora, ejecuta y controla un presupuesto, sobre una base razonada y fundada en proyecciones realistas?
- 3. ¿Cómo se garantizan los recursos para la ejecución del Plan Estratégico?

los usuarios.

- 4. ¿Cómo se garantiza que los recursos económicos se asignen y controlen de manera transversal y sistemática y que los recursos económicos se manejen de acuerdo con los propósitos institucionales?
- 5. ¿Se dispone de infraestructura suficiente y funcional a las necesidades del plan de estudios y a la cantidad de estudiantes? ¿Qué monitoreo se realiza de la satisfacción de estudiantes y docentes en este ámbito? ¿Qué resultados se tiene en relación a la satisfacción? ¿Existen instancias formales de revisión y análisis de los resultados? ¿Qué acciones de mejora se han implementado en función de los resultados obtenidos en los últimos cinco años?
- 6. ¿Los laboratorios y talleres responden en forma adecuada a los requerimientos de los planes de estudios? ¿Cómo se proyecta el desarrollo de esos talleres y laboratorios? ¿Existen estándares para su diseño y equipamiento, que incluyan mediadas de seguridad y de protección personal? ¿Existen instancias formales de análisis y revisión de los talleres y laboratorios para evaluar y proyectar su desarrollo?
- 7. ¿Cómo se asegura que la infraestructura tecnológica garantice acceso, disponibilidad, estabilidad, usabilidad, seguridad y continuidad del servicio? ¿Qué estándares se emplean para la infraestructura tecnológica para la docencia y para la gestión a fin de garantizar su calidad y su desarrollo?
- 8. ¿Cómo se asegura que los sistemas de información permitan sistematizar datos provenientes de fuentes internas y externas para apoyar la toma de decisiones en los distintos niveles? ¿Cómo se integran esos sistemas de información? ¿Qué mecanismos se emplean para cautelar la confiabilidad, oportunidad, accesibilidad y seguridad de los sistemas de información?





### INSTITUCIÓN ACREDITADA NIVEL AVANZADO / GESTIÓN INSTITUCIONAL / DOCENCIA DE PREGRADO YVINCULACIÓN CON EL MEDIO





- 9. ¿Se dispone de recursos tecnológicos, computacionales, de software y de apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje, suficientes en cantidad, calidad y actualización, de acuerdo a los requerimientos del programa?
- 10. ¿Existe acceso a una biblioteca que dispone de instalaciones, equipos, personal especializado y procesos técnicos que permitan proporcionarles una adecuada atención? ¿La biblioteca cuenta con los textos, libros, revistas y otros materiales requeridos por el plan de estudios?

### CRITERIO 9: GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La institución promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales.

Estándares nivel 1	Estándares nivel 2	Estándares nivel 3
La institución promueve un ambiente favorable para la convivencia y la calidad de vida en el espacio de la comunidad educativa.  Cuenta con una política de equidad de género, y se despliegan acciones y recursos en función de ella.  Cuenta con una política de diversidad e inclusión y se despliegan acciones y recursos en función de ella.	Existen acciones concretas, que se vinculan al desarrollo de una cultura de convivencia respetuosa y calidad de vida.  Cuenta con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en la línea de equidad de género que se evidencian en acciones concretas en diferentes estamentos.  Cuenta con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en la línea de la diversidad e inclusión que se evidencian en acciones concretas en diferentes estamentos.	Cuenta con resultados institucionales de satisfacción en la convivencia y calidad de vida, que permiten evidenciar el impacto de las estrategias implementadas en la convivencia.  Las estrategias institucionales para la equidad de género permiten evidenciar los resultados alcanzados y proyectar su mejoramiento.  Las estrategias institucionales de atención a la diversidad e inclusión permiten evidenciar los resultados alcanzados y proyectar su mejoramiento.

- 1. ¿Existe una política de equidad de género, diversidad e inclusión alineada con los propósitos y con la normativa nacional? ¿De qué manera la política de equidad de género, diversidad e inclusión permite responder a las necesidades de desarrollo integral de la comunidad y a los propósitos y metas? ¿Fue construida de manera colaborativa y participativa, considerando todas las áreas del quehacer de la Escuela?
- 2. ¿Qué acciones se desarrollan para garantizar una implementación plena de la política de género, diversidad e inclusión? ¿Cómo se monitorea esa implementación? ¿Qué indicadores se emplean para hacer seguimiento y evaluación de los resultados de la implementación de la política?
- 3. ¿Se destinan recursos financieros estables y equipos especializados para la ejecución de la política?
- 4. ¿La implementación de la política de qué manera impacta en el modelo educativo, el plan de formación, reglamentos, carrera académica, conformación de equipos directivos y docentes, desarrollo de servicios e iniciativas de apoyo a miembros de la institución o grupos de interés definidos internamente, actividades que promuevan la reflexión y el diálogo en estas áreas, composición de cuerpos colegiados, la vinculación con el medio y la investigación?
- 5. ¿Existen políticas y programas específicos para fomentar la participación y el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos del quehacer de la Escuela?
- 6. ¿Cómo se mide el éxito de las iniciativas en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión?
- 7. ¿Se cuenta con canales efectivos de comunicación para que los miembros de su comunidad puedan reportar situaciones de discriminación o acoso? ¿Existen programas de capacitación y sensibilización para la comunidad en temas de diversidad e inclusión? ¿Qué resultados tienen? ¿Qué mejoras se han implementado?
- 8. ¿Cuáles son los principales desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión que enfrenta la Escuela?











### **DIMENSIÓN 3: ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD**

El sistema interno de aseguramiento y gestión de la calidad institucional corresponde a la forma en que una institución se organiza para avanzar hacia el logro de sus propósitos. Debe abarcar, por tanto, la totalidad de las funciones que la institución desarrolla, así como las sedes que la integran y aplicarse, sistemáticamente, en todos los niveles y programas que ella ofrece. Los mecanismos aplicados deberán orientarse al mejoramiento continuo, resguardando el desarrollo integral y armónico del proyecto institucional, mediante la implementación de procesos de evaluación y análisis. La implementación de la política de calidad evidencia el compromiso transversal de las distintas unidades institucionales.

### CRITERIO 10: GESTIÓN Y RESULTADOS DEL ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD

La institución cuenta con un sistema que define y aplica mecanismos de aseguramiento interno de la calidad, que orienta de manera integral su quehacer para la consecución de su misión y propósitos, con foco en el proceso de enseñanza y aprendizaje de las y los estudiantes. Además, identifica a los responsables de su ejecución, y compromete los recursos requeridos. Dispone de información válida y confiable para el análisis crítico de sus procesos, la toma de decisiones basada en evidencias y el avance hacia el logro de sus propósitos.

#### Estándares nivel 1

### La institución cuenta con lineamientos o directrices de calidad.

Existen instancias para analizar el grado con el que cumple sus propósitos y define las acciones de mejora necesarias.

La institución recoge y procesa información, tanto del medio interno como externo, la que es utilizada para el análisis de sus procesos, para la toma de decisiones y para reportar a los organismos reguladores.

### Estándares nivel 2

Existe una política de calidad cuya aplicación sistemática se evidencia en las distintas funciones, áreas, sedes y niveles formativos, considerando, en este último caso, las diversas jornadas y modalidades.

Se articulan los mecanismos de gestión de la calidad e incorpora la opinión de actores internos y externos.

evidencias aplicación sistemática de los mecanismos internos aseguramiento de la calidad en los procesos clave de la institución, en todas las áreas, sedes. niveles formativos. jornadas y modalidades. Los responsables generan información oportuna completa sobre el funcionamiento de estos mecanismos, la que es usada para la toma de decisiones.

Su capacidad de procesamiento, análisis y comunicación de la información genera una toma de decisiones oportuna en los procesos clave de la institución.

### Estándares nivel 3

La institución compromete recursos suficientes para el cumplimiento de los objetivos expresados en la política de calidad. Ésta es evaluada periódicamente y se ajusta en función de los resultados de su aplicación, considerando información actualizada sobre las necesidades y demandas de su entorno relevante.

Los resultados del sistema de aseguramiento interno de la calidad son utilizados para el análisis y la mejora continua de los procesos institucionales.

La integración de los sistemas de información favorece la generación de reportes periódicos, estudios pertinentes y oportunos a las necesidades de la institución. Éstos son utilizados por el sistema de gestión de la calidad para la mejora continua de los procesos y resultados institucionales.











- 1. ¿Cómo se garantiza el mejoramiento continuo de las funciones institucionales y avanza en el cumplimiento de criterios y estándares de calidad? ¿Existe una política de calidad, conocida, difundida, comprendida y apropiada por parte de la comunidad Escuela? ¿Se ha definido un ciclo de mejora continua para todas las funciones?
- 2. ¿De qué manera se promueve una cultura de la calidad en todos los estamentos? ¿Se realiza capacitación sobre las políticas y prácticas para el aseguramiento de la calidad a los estamentos administrativo, profesional y académico de la institución?
- 3. ¿Existe un modelo para el aseguramiento de la calidad que se aplica a todos los ámbitos de acción y que incorpore mecanismos de seguimiento de indicadores críticos en el marco del aseguramiento de la calidad y del cumplimiento de criterios y estándares? ¿Ese modelo es conocido y comprendido por todos los estamentos de la comunidad Escuela? ¿La estructura organizacional reconoce la existencia, transversalidad y compromiso con Aseguramiento de la Calidad?
- 4. ¿Qué medidas se han tomado para asegurar que todo el quehacer se oriente hacia la calidad? ¿Cómo se involucra a los estudiantes en el aseguramiento de la calidad? ¿Cómo se promueve la participación y responsabilidad con la calidad de todos sus estamentos y de cada persona? ¿Cómo se evidencia el compromiso de cada uno de los estamentos y personas con la cultura de calidad?
- 5. ¿Cuáles son los aprendizajes y ajustes realizados por la Escuela desde su último proceso de acreditación? ¿Qué avances hay en el cumplimiento del plan de mejora derivado de ese proceso? ¿Qué instancias de análisis y reflexión se han implementado en torno al aseguramiento de la calidad?
- 6. ¿Existen mecanismos formalizados y sistemas de información que permiten gestionar internamente la calidad para avanzar en el cumplimiento de los criterios y estándares?
- 7. ¿Cómo se recoge y procesa la información de los resultados y del cumplimiento de los criterios y estándares de acreditación y cómo se utilizan para identificar áreas a mejorar? ¿Cómo se garantiza que esa información sea accesible para los distintos actores internos y externos?
- 8. ¿Existe un sistema de aseguramiento interno de la calidad que incorpore seguimiento de resultados de indicadores críticos de calidad y del cumplimiento de criterios y estándares externos? ¿Qué mejoras se han implementado en la Escuela en los últimos cinco años a partir de procesos de autoevaluación?











### **CRITERIO 11: ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN PROGRAMAS FORMATIVOS**

La institución aplica normativa y/o procedimientos, aprobados y vigentes, para la mejora continua de sus procesos de formación en todos los programas y certificaciones que ofrece. Cuenta con una instancia responsable de la coordinación del aseguramiento de la calidad de carreras y programas. Esta instancia cuenta con los aportes de la gestión documental y de la información actualizada y accesible para apoyar dichos procesos.

Estándares nivel 1	Estándares nivel 2	Estándares nivel 3
La institución considera proce-	La muestra intencionada cumple	La muestra intencionada cumple
sos de evaluación de sus	mayoritariamente con los	significativamente con los
carreras y programas de	parámetros evaluativos previstos	parámetros evaluativos previstos
acuerdo con criterios y	por la institución.	por la institución.
estándares establecidos en		
este documento en todas las		
dimensiones y en sus políticas		
internas.		
La muestra intencionada cumple		
parcialmente con esos pará-		
metros evaluativos.		
La muestra intencionada evi-		
dencia mecanismos destinados a		
asegurar la equivalencia en la		
implementación y cumplimiento		
de los parámetros evaluativos		
previstos por la institución.		

### Temas que debe revisar la Comisión

- 1. ¿Se desarrollan procesos de evaluación sistemática de la carrera? ¿Quién realiza esos procesos? ¿Qué aspectos se revisan? ¿Se dan a conocer los resultados?
- 2. ¿Hay personal preparado en procesos de autoevaluación de carreras en las unidades académicas?
- 3. ¿Qué criterios considera la Escuela para evaluar la calidad del diseño de la carrera y del proceso de formación?

### **CRITERIO 12: INTEGRIDAD INSTITUCIONAL**

La institución cuenta con normativas y mecanismos internos de control y monitoreo de su quehacer, orientados al cumplimiento de sus compromisos y obligaciones con los distintos integrantes de la comunidad educativa.

Committee Cadourta			
Estándares nivel 1	Estándares nivel 2	Estándares nivel 3	
La institución ha elaborado un marco normativo que define los derechos y deberes de los distintos integrantes de la comunidad educativa.	La institución aplica sistemáticamente la normativa y los mecanismos que se ha autoimpuesto, orientados a asegurar el cumplimiento de sus compromisos y obligaciones con los distintos integrantes de la comunidad educativa.	La institución audita y evalúa su normativa y mecanismos internos de control y monitoreo, y realiza ajustes para su mejor funcionamiento.  Lo anterior genera la capacidad de anticiparse y prevenir situaciones de riesgo o detectar vulneraciones de derechos o incumplimiento de compromisos.	

- 1. ¿Existen políticas, reglamentos y manuales que orientan y normar el quehacer de la Escuela en todos sus ámbitos? ¿Cada cuanto tiempo se revisan y actualizan? ¿Qué ajustes se han realizado en los último cinco años? ¿Existe un procedimiento para la actualización?
- 2. ¿Las decisiones se toman apegadas a los reglamentos? ¿Se registran las decisiones? ¿Cómo se comunican?
- 3. ¿La normativa y los reglamentos son conocidos por la comunidad Escuela? ¿Existe un repositorio de normativa ordenado, actualizado y accesible?
- 4. ¿Se cuenta con procesos claros para la toma de decisiones en situaciones de crisis o emergencia?





### INSTITUCIÓN ACREDITADA NIVEL AVANZADO / GESTIÓN INSTITUCIONAL / DOCENCIA DE PREGRADO YVINCULACIÓN CON EL MEDIO / 4 ANOS HASTA ENBRO DE 2026





### **DIMENSIÓN 4: VINCULACIÓN CON EL MEDIO**

La institución debe contar con políticas y mecanismos sistemáticos de vinculación bidireccional con su entorno relevante local, nacional e internacional, y con otras instituciones de educación superior, que aseguren resultados de calidad. Asimismo, deberán incorporarse mecanismos de evaluación de la pertinencia e impacto de las acciones ejecutadas e indicadores que reflejen los aportes de la institución al desarrollo sustentable de la región y del país. Esta dimensión contempla, tanto la interacción con los principales actores públicos, privados y sociales de su entorno, según corresponda a su proyecto institucional, como la contribución a la docencia. La institución debe responder a los cambios y necesidades del entorno con dinamismo y flexibilidad.

### CRITERIO 13: POLÍTICA Y GESTIÓN DE LA VINCULACIÓN CON EL MEDIO

La institución cuenta con una política de vinculación bidireccional con el medio priorizada y pertinente a su misión, visión y propósitos institucionales y, dispone de la organización y procesos definidos para sustentarlas.

1 3	Sustentialias.		
	Estándares nivel 1	Estándares nivel 2	Estándares nivel 3
	La institución ha definido ineamientos que orientan la función de vinculación con el medio, en consideración a sus propósitos y se desarrollan actividades consistentes con su proyecto educativo, para contribuir al medio interno y externo.  Se disponen mecanismos para el desarrollo de las actividades que se propone realizar.	Existe una política y planificación de las actividades de vinculación que responde a los propósitos institucionales.  La política y los mecanismos para su operacionalización son evaluados periódicamente y existe evidencias de los resultados de su aplicación.	La política identifica los resultados de las actividades de vinculación que contribuyen tanto a sus procesos formativos como a su medio externo relevante.  La política y sus mecanismos son ajustados en el tiempo en función de sus resultados, las prioridades institucionales y cambios en el entorno.

- 1. ¿Cómo se define la Vinculación con el Medio en la Escuela y cuál es su importancia? ¿Qué objetivos se han establecido? ¿Cuáles son los objetivos y metas de la en cuanto a la relación con la comunidad y el entorno? ¿Cómo se asegura su alineamiento con los propósitos institucionales? ¿Existen documentos formales que definen estos aspectos? ¿se han actualizado?
- 2. ¿Cómo se ha integrado la vinculación con el medio en la planificación estratégica? ¿Como se refleja esto en la asignación de recursos para el desarrollo de la VcM?
- 3. ¿Cómo se asegura la institución que sus actividades de VcM sean relevantes y pertinentes para el medio? ¿Cómo se identifican las necesidades y demandas del medio en la institución y cómo se incorporan en las políticas y planes de la Escuela?
- 4. ¿Qué programas o proyectos de VcM desarrolla la Escuela en conjunto con agentes del entorno relevante? ¿Qué resultados se observan? ¿Cómo se involucra a la comunidad institucional y al entorno en la definición y desarrollo de proyectos de VcM? ¿Cómo se fomenta la colaboración y trabajo conjunto con otras instituciones y organizaciones? ¿Cómo se verifica la bidireccionalidad de la vinculación con el medio?
- 5. ¿Qué mecanismos se emplean para planificar las actividades de VcM? ¿Qué iniciativas de Vinculación con el Medio ha llevado a cabo la institución desde la última acreditación?
- 6. ¿Cómo se promueve la participación de los estudiantes en proyectos de vinculación con el medio? ¿Y la los docentes? ¿Cómo se coordina internamente el diseño y la ejecución de las actividades de VcM?











### CRITERIO 14: RESULTADOS E IMPACTO DE LA VINCULACIÓN CON EL MEDIO

La institución ha definido su entorno y los sectores y grupos de interés para realizar colaboración bidireccional, que enriquezcan su proyecto institucional y el proceso educativo. Entre otros, considera al sector productivo y de servicios, organismos públicos y privados, comunidades e instituciones de educación.

Los resultados aportan y contribuyen tanto al medio externo como al quehacer de la propia institución.

motitudion.		
Estándares nivel 1	Estándares nivel 2	Estándares nivel 3
La institución identifica su entorno relevante, los sectores y grupos de su interés para su vinculación y colaboración bidireccional.  Desarrolla actividades consistentes con los propósitos institucionales, y cumple con las metas de corto plazo definidas.	La institución planifica e implementa proyectos con su entorno definido, relevante y priorizado.  Los resultados se evalúan sistemáticamente en función del cumplimiento de las metas definidas y propósitos, los que se dan a conocer tanto interna como externamente.  Los resultados han sido utilizados para introducir mejoras a los planes de estudios o al proceso formativo.	La institución desarrolla proyectos que son reconocidos por su medio y comunidad, con redes de asociatividad local, regional, nacional o internacional, según sea el caso.  Los resultados retroalimentan los procesos y actividades, evidenciando la generación de nuevos proyectos.  La institución se constituye en un referente en algunos de los ámbitos y/o territorios en los que actúa.

- 1. ¿Qué mecanismos utiliza la Escuela para medir y evaluar el impacto de sus actividades de VcM?
- 2. ¿Cómo se fomenta la participación de la comunidad en las actividades de VcM?
- 3. ¿Cómo se incorpora la VcM en la formación de los estudiantes?
- 4. ¿Cómo se mide y evalúa el impacto o contribución de los proyectos de vinculación con el medio en la comunidad y el entorno? ¿Se cuenta con propósitos y fines claramente definidos en relación a su actividad de vinculación con el medio, en términos de los impactos internos y externos esperados?
- 5. ¿Qué indicadores se utilizan para medir la mejora continua en el logro de metas e impactos de las acciones de vinculación con el medio?
- 6. ¿Cómo se utiliza la retroalimentación de los productos o resultados de las acciones de vinculación con el medio para mejorar la formación de las y los estudiantes y las otras dimensiones del quehacer de la Escuela?
- 7. ¿Cuáles son los resultados más significativos obtenidos en términos de impacto positivo de las acciones de vinculación con el medio?
- 8. ¿Qué impacto ha tenido la vinculación con el medio en la imagen y reputación de la Escuela? ¿Cómo se mide?





### INSTITUCIÓN ACREDITADA NIVEL AVANZADO / GESTIÓN INSTITUCIONAL / DOCENCIA DE PREGRADO Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO / 4 AÑOS HASTA ENERO DE 2026





### DIMENSIÓN INVESTIGACIÓN, CREACIÓN Y/O INNOVACIÓN

La institución desarrolla políticas y participa en actividades sistemáticas que contribuyen al desarrollo, transferencia y difusión de conocimiento y tecnologías, así como a la innovación, con el objetivo de aportar a la solución de problemas productivos o desafíos sociales en su entorno relevante. Estas actividades se vinculan adecuadamente con la formación de estudiantes. La institución debe definir los mecanismos que le permiten evaluar sus políticas, verificar resultados e impacto y aplicar los procesos de mejoramiento y ajustes necesarios. Asimismo, debe establecer las normas que regulan el reconocimiento de estas actividades. La investigación, creación y/o innovación se articula con los procesos formativos e incide, directa o indirectamente, en su calidad y pertinencia. Sus resultados deben ser debidamente comunicados y puestos a disposición de la comunidad pertinente.

### **CRITERIO 15: POLÍTICA Y GESTIÓN**

La institución cuenta con una política, coherente con su misión, visión y plan de desarrollo, que incluye definiciones orientadas a promover la innovación en su propuesta formativa o a incluir en ella actividades asociadas a la solución de problemas productivos o desafíos sociales en su entorno relevante, en concordancia con su proyecto institucional. Existen instancias y mecanismos de gestión para la implementación de la política de innovación, que considera la definición de roles, funciones y procesos en que se expresa.

Estándares nivel 1
Existen lineamientos relativos al
modo como la institución debe
relacionar la formación de las y
los estudiantes con el desarrollo,
transferencia y difusión de
conocimiento y tecnologías e
innovación, para la mejora de sus
procesos o para contribuir al
desarrollo de su entorno re-
levante.

Se ha definido una política que se implementa a través de actividades diseñadas para el cumplimiento de sus propósitos, en concordancia con el proyecto y modelo educativo institucional.

Estándares nivel 2

Existen roles y atribuciones definidas que intervienen en forma sistemática en el diseño, planificación y gestión de los procesos y actividades asociadas a la innovación, transferencia tecnológica y solución de problemas productivos o desafíos sociales, en el contexto de la formación de los estudiantes.

### **Estándares nivel 3**

La política se encuentra consolidada y opera con mecanismos de aplicación sistemática.

Se dispone de evidencias de un conjunto sistemático de iniciativas regulares de contribución al desarrollo de su entorno social o productivo relevante y al mejoramiento del proceso formativo.

Cuenta con objetivos y metas concretas para su consecución, en concordancia con el proyecto institucional.

Existe un diseño o sistema responsable de la gestión de los procesos o actividades que vinculan la formación de las y los estudiantes con la innovación, la transferencia tecnológica y solución de problemas productivos o desafíos sociales, en el entorno social y productivo relevante

- 1. ¿De qué manera se alinea la investigación, creación y/o innovación con los propósitos de la Escuela? ¿Se consideran metas de investigación, creación y/o innovación en el plan de desarrollo?
- 2. ¿Con qué recursos y mecanismos de gestión se cuenta para planificar, ejecutar, monitorear y evaluar las actividades de investigación, creación y/o innovación que realiza?
- 3. ¿Existe y se aplican Políticas de investigación, creación y/o innovación?
- 4. ¿Cómo se garantiza la calidad de los proyectos de investigación y creación llevados a cabo?
- 5. ¿Cuáles son los mecanismos de gestión para impulsar la investigación, creación e innovación?
- 6. ¿Se ajustan las políticas y procesos de gestión en función de los resultados obtenidos en los proyectos de investigación, creación y/o innovación?











### **CRITERIO 16: RESULTADOS E IMPACTO**

Los resultados obtenidos en virtud de la política institucional impactan en la generación de iniciativas de contribución a los sectores económicos o a la solución de problemáticas sociales del entorno relevante, permitiendo, además, la mejora de la oferta formativa de los recursos de aprendizaje o de las prácticas docentes.

Estándares nivel 1	Estándares nivel 2	Estándares nivel 3
La institución desarrolla actividades de innovación, las que consideran interacción con el medio productivo o la identificación de problemáticas sociales del entorno relevante.	La institución promueve y genera actividades de innovación, las que son objeto de una planificación, seguimiento y control.  Sus resultados impactan positivamente a su entorno relevante.	La institución implementa un conjunto de actividades de innovación, concretas y medibles.  Los resultados obtenidos con estas actividades permiten orientar la actualización o mejora de su oferta formativa, de los recursos de aprendizaje o de las prácticas docentes.

- 1. ¿Cómo se evalúa el impacto de los proyectos de investigación y creación en la formación y en la sociedad?
- 2. ¿Qué mecanismos internos y externos se utilizan para difundir los resultados de los proyectos de investigación y creación?
- 3. ¿Cómo promueve la institución la investigación y la creación de conocimiento entre sus docentes? ¿Cómo se fomenta la participación de los estudiantes en proyectos de investigación y creación? ¿Cuál es el porcentaje de docentes y estudiantes que participan en proyectos de investigación, creación e innovación?
- 4. ¿Cómo se evalúa y se promueve la innovación en la enseñanza y el aprendizaje en la institución? ¿Cómo se utiliza la investigación y creación para mejorar la calidad de los programas de estudio de la institución?
- 5. ¿Cuáles son los indicadores que se utilizan para evaluar el impacto de la inversión en investigación, creación e innovación?
- 6. ¿La Escuela cuenta con alianzas estratégicas con empresas, instituciones y otros actores para impulsar la investigación, creación e innovación?
- 7. ¿Existen publicaciones periódicas que dan cuenta del desarrollo de las actividades de investigación, creación y/o innovación?











### 4) Evidencias

Es importante qué para cada criterio revisado, en función de las preguntas orientadoras, cada comisión establezca cuales son las evidencias que sustentan los análisis y los juicios evaluativos formulados, así como las debilidades y fortalezas que surjan como resultado del análisis y que permita situar el desempeño del criterio en el nivel 1, 2 o 3, para identificar también las brechas respecto del nivel superior de logro del criterio, si es que corresponde. Entre las evidencias, se pueden mencionar, por ejemplo, las siguiente resultados de encuestas, cifras provenientes de los anuarios estadísticos, informes internos, manuales, reglamentos, políticas y normativas institucionales, resultados de estudios o análisis realizados por la institución, Plan de Desarrollo, Plan de Mejora, reportes de resultados de acciones específicas, indicadores específicos, inventarios, actas de reuniones, convenios, procedimientos, planes de estudios, perfiles de egreso, evaluaciones, becas y beneficios, informes de seguimiento de distintos procesos, informes entregados a entidades externas, planes de trabajo de comités curriculares, documentos orientativos, resoluciones, decretos, entre muchos otros que se encuentran disponibles en la Escuela .

Un aspecto de alta relevancia en el proceso de autoevaluación, se refiere a las evidencias, sustentos, y respaldos de los juicios evaluativos y de los análisis efectuados.

Cada juicio emitido debe ser evidenciable, es decir, debe estar basado en distintos elementos que permitan verificar el cumplimiento y grado de cumplimiento de los criterios y estándares definidos para el proceso de autoevaluación con fines de acreditación. Según lo define RIACES<sup>9</sup>, las evidencias en los procesos de acreditación son "Datos empíricos relativos a las distintas dimensiones a evaluar de una institución o programa"

Para emitir un juicio acerca del cumplimiento de los criterios de calidad en el proceso de autoevaluación, se requiere disponer de información y evidencia que sea suficiente, confiable, válida, transparente y pertinente para hacer un juicio sobre el cumplimiento de las características y para la toma de decisiones sobre el mejoramiento de la calidad.

Las evidencias son una parte esencial del proceso de autoevaluación y acreditación pues dan cuenta del logro progresivo de los criterios y estándares, respaldan los juicios evaluativos, proporcionan información relevante para el análisis crítico y permiten demostrar en forma concreta los avances en determinados procesos y/o resultados.

Para cautelar la calidad de la evidencia que se recopile para el proceso de autoevaluación y acreditación, se debe verificar que cumpla con los siguientes requisitos:



Ilustración 18: Requisitos de calidad de la evidencia

\_

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Red Iberoamericana para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior





INSTITUCIÓN ACREDITADA
NIVEL AVANZADO

/ GESTIÓN INSTITUCIONAL / DOCENCIA DE PREGRADO
YNINCULACIÓN CON EL MEDIO
/ 4 AÑOS HASTA ENERO DE 2026





Para efectos de una mejor gestión de las evidencias en el proceso de autoevaluación institucional, y en el posterior proceso de acreditación, resulta conveniente clasificar las evidencias en tres grandes grupos, los que nos orientarán, además, para evaluar el grado de logro de los diversos criterios evaluados:

Categoría	Orientación	Ejemplos
	Evidencias que dan cuenta de la existencia	Manuales, reglamentos, instructivos,
Documentos	de los mecanismos de aseguramiento de la	políticas, modelos, procedimientos,
	calidad	otros.
	Evidencias que dan cuenta de la aplicación	Informes de evaluación, reportes de
	sistemática de los mecanismos de	resultados, datos sistematizados de
Informes y	aseguramiento de la calidad y del análisis de	indicadores, actas de reuniones,
Registros	los resultados	registros de asistencia a actividades,
		reportes de talleres de trabajo, entre
		otros.
	Evidencias que dan cuenta de la opinión de	evaluación docente, la encuesta de
Opiniones de	informantes clave para sustentar la	satisfacción, la encuesta aplicada
informantes clave	evaluación que se hace de determinados	para la evaluación del modelo
	aspectos.	formativo, entre otras.

Tabla 5: Evidencias para el proceso de autoevaluación











### Ejemplos de evidencias

A continuación, se entrega un amplio listado de evidencias, que pueden ser utilizadas en el proceso de autoevaluación, a fin de sustentar adecuadamente los análisis realizados. A pesar de lo extenso del listado, cada Comisión deberá incluir aquellas evidencias en las que se basan sus resultados, más allá de que estén o no contenidas en el listado a continuación:

### **DIMENSIÓN 1: DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN**

- Resultados de estudios o análisis realizados para fundamentar la creación, modificación, variación de vacantes
- Resultados de análisis de (a) coherencia entre la oferta formativa y los objetivos planteados en el plan de desarrollo o estratégico institucional
- Información obtenida de actores clave del entorno cultural, social o productivo.
- Proceso de revisión y actualización del modelo educativo e informe de monitoreo y resultados de indicadores de su implementación en las carreras y programas.
- Normativas y procedimientos de diseño, revisión y rediseño curricular
- Resultados del cumplimiento del perfil de egreso.
- Ejemplos de ajustes curriculares realizados.
- Políticas, manuales, procedimientos e informes de resultados de apoyos estudiantiles (becas y beneficios, de salud, administrativos y socioemocionales)
- Mecanismos de derivación de estudiantes en riesgo académico a servicios o unidades de atención correspondientes y sus resultados.
- Informes de sistemas de apoyo, sistemas de alerta temprana.
- Planes de trabajo de comités curriculares.
- Reportes de acciones para incorporar prácticas pedagógicas de alto impacto en la docencia.
- Informes o reportes de seguimiento tasas de retención, avance curricular, egreso y titulación oportuna
- Mecanismos e informes para el seguimiento del logro del perfil de egreso.
- Políticas y/o normativas de selección, contratación, evaluación, calificación y desvinculación del cuerpo académico.
- Listado de académicos y sus calificaciones
- Listado de académicos y académicas que participan en actividades complementarias a la docencia, tales como actualización curricular, e innovación y vinculación con el medio.
- Evaluación del cuerpo académico y acciones de perfeccionamiento vinculadas a diagnósticos.
- Programas, estrategias o sistemas de incentivos para potenciar el desarrollo de la carrera académica en diversas dimensiones. Datos de mejora en los indicadores respectivos.
- Informes de resultados de la evaluación docente y acciones derivadas de esa evaluación
- Satisfacción estudiantil con el equipo académico
- Política de incentivos a la innovación e investigación docente y resultados.
- Fondos/Concursos asociados a innovación y/o investigación en docencia y sus resultados.
- Equipos o unidades de apoyo a la investigación o innovación en docencia
- Reportes de mejoras a los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de resultados de proyectos de investigación o innovación en docencia.
- Informes de Jornadas y encuentros para dar a conocer los resultados de la investigación y/o innovación docente a las comunidades disciplinares











### **DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES**

- Políticas referidas a gobierno y estructura organizacional
- Actas de los cuerpos colegiados.
- Plan de Desarrollo
- Reportes y actas de instancias en las que se toman decisiones referidas al plan estratégico y su ejecución.
- Mecanismo o procesos para el monitoreo de la implementación del plan de desarrollo o planificación estratégica y reportes de resultados y de acciones de mejora.
- Informe que dé cuenta de la integración de diagnósticos institucionales, la situación nacional y el entorno relevante al plan de desarrollo o planificación estratégica.
- Informes de resultados del plan de mejora institucional de acreditaciones anteriores.
- Políticas y aplicación de mecanismos de gestión de personas
- Mecanismos para cautelar la suficiencia del personal académico, administrativo y directivo.
- Indicadores de dotación y su evolución
- Encuestas de percepciones del personal académico, administrativo y directivo respecto de las políticas y mecanismos de la gestión y desarrollo de personas.
- Mecanismos de evaluación de desempeño y actividades realizadas para la capacitación del personal académico, administrativo y directivo, con análisis de resultados.
- Planes de compensación o beneficios.
- Diseño de política asociada a la ley 21.369 y evidencias de su diseño participativo.
- Actas de instancias de análisis y discusión de la política y sus mecanismos.
- Diagnósticos institucionales en las materias de la ley 21.369
- Plan Estratégico alineado con la política y resultados
- Informes institucionales en esta materia, con indicadores y su evolución.
- Iniciativas para la prevención de acoso y promoción de espacios libres de violencia
- Resultados de evaluaciones docentes en relación a prácticas sexistas/no sexistas, respeto por la equidad de género y no discriminación, entre otros.
- Reportes de resultados de acciones concretas orientadas a la equidad, inclusión, etc.
- Políticas y mecanismos formalizados para la obtención, manejo, asignación y control de recursos económicos.
- Reportes de ejecución presupuestaria
- Políticas y resultados de la implementación de mecanismos de planificación, adquisición, mantención y actualización de recursos operativos.
- Informe sobre indicadores de calidad, disponibilidad y utilización de los recursos tecnológicos, instalaciones y equipamientos
- Manuales, protocolos y otros referidos a los estándares de infraestructura y equipamiento de acuerdo a los requerimientos de los planes de estudio.
- Reportes de satisfacción (académicos, profesional y administrativa, y estudiantes).





### INSTITUCIÓN ACREDITADA NIVEL AVANZADO / GESTIÓN INSTITUCIONAL / DOCENCIA DE PREGRADO Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO / A MOS HASTA ENERO DE 2026





### **DIMENSIÓN 3: ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD**

- Políticas de aseguramiento de la calidad y Modelo o SIAC.
- Mecanismos de seguimiento y resultados de (a) indicadores críticos del aseguramiento de la calidad y de cumplimiento de criterios y estándares externos.
- Informes de autoevaluación del sistema interno, institucionales y de carreras
- Resultados de capacitaciones sobre las políticas y prácticas para el aseguramiento de la calidad a los estamentos administrativo, profesional y académico
- Modelo de Seguimiento de Plan de Mejora y sus resultados
- Informes de análisis institucional (internos y externos)
- Manuales de autoevaluación institucional y de carrera

### **DIMENSIÓN 4: VINCULACIÓN CON EL MEDIO**

- Política y Modelo de Vinculación con el Medio y antecedentes que den cuenta del diseño colaborativo de la política o modelo entre la Escuela y su entorno relevante.
- Reportes de monitoreo de la aplicación del principio de bidireccionalidad con el medio
- Reportes o informes de mejoras a la política, modelo o actividades de VcM a partir de resultados de contribución interna y externa.
- Política e incentivos para fomentar la VcM en la formación del estudiantado en todos los niveles y uso de resultados de la VcM para retroalimentar el proceso formativo
- Política e incentivos para fomentar la VcM en las actividades de investigación, innovación y/o creación
- Convenios y membresías en redes con otras instituciones.
- Informes de resultados de la contribución de acciones de vinculación con el medio en los territorios externos a la institución y en la formación del estudiantado
- Encuestas de reconocimiento de actores externos y de estudiantes respecto del aporte de las actividades de VcM
- Informes de resultados de la contribución de actividades de VcM a actividades de investigación, creación y/o innovación
- Actas de participación en comités o comisiones de impacto público (tales como, organismos públicos o fundaciones nacionales, y organizaciones u organismos internacionales).

### **DIMENSIÓN 5: INVESTIGACIÓN, CREACIÓN Y/O INNOVACIÓN**

- Políticas y mecanismos de investigación, creación y/o innovación.
- Evaluación y uso de indicadores de seguimiento en el área
- Informes de la adecuación de la dotación y cualificación de los recursos físicos, tecnológicos y humanos existentes para el desarrollo de las actividades de I, C y/o I.
- Políticas y normativas asociadas a investigación, creación y/o innovación, actualizadas al estado de arte y cambios en los medios disciplinarios, productivos y sociales correspondientes.
- Incentivos para generar publicaciones con alto nivel de impacto y la creación de centros para favorecer el desarrollo de áreas específicas del conocimiento y productivas.
- Creación y fortalecimiento de redes con otras IES o centros de investigación).
- Análisis de la transferencia de los resultados al medio externo relevante
- Reconocimiento nacional o internacional del aporte de los resultados de I, C y/o I
- Convenios y redes formalizadas con otras instituciones.
- Incentivos y mecanismos formalizados para las actividades de I, C y/o I en diferentes instancias del proceso formativo,





# INSTITUCIÓN ACREDITADA NIVEL AVANZADO / GESTIÓN INSTITUCIONAL / DOCENCIA DE PREGRADO Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO / 4 AÑOS HASTA ENERO DE 2026





### 5) Reporte de salida de la comisión

El reporte de salida consiste en un documento que contiene el resumen de los juicios evaluativos consensuados por la comisión, las evidencias de sustento y el detalle de las debilidades y fortalezas asociadas al criterio analizado.

A continuación, se presenta el formato del reporte y luego un ejemplo desarrollado.

# CRITERIO(S) REVISADO(S) JUICIOS EVALUATIVOS FORTALEZAS DEBILIDADES NIVEL DE LOGRO DEL CRITERIO

Ilustración 19: Formato de reporte de salida de Comisión

### **EJEMPLO**

CRITERIO(S) REVISADO(S)  MODELO EDUCATIVO Y PERFILES DE INGRESO Y EGRESO		
JUICIOS EVALUATIVOS	EVIDENCIAS	
	Documentos formales del modelo educativo y diseño curricular	
El Modelo Educativo está explícitamente definido y documentado, incluyendo orientaciones metodológicas y evaluativas para todos los niveles y modalidades.	Manuales y guías para el diseño curricular.	
	Encuesta a docentes	
	Informe de revisión del Modelo Educativo	
	Listado de estudiantes en práctica de los últimos 5 años	
	Encuestas a estudiantes de cuarto año, tutores e instructores	
	Informes de prácticas profesionales y testimonios de estudiantes.	
El proceso formativo incluye actividades prácticas que vinculan a los estudiantes con el entorno laboral o profesional.	Programas de asignaturas que incluyen componentes prácticos.	
	Evaluación de actividades prácticas	
	Encuestas a aspirantes y a docentes	
	Informes de tutores	
La pertinencia de los perfiles de ingreso y egreso ha sido evaluada en forma sistemática, sin embargo la	Encuestas a titulados y empleadores	
retroalimentación de titulados y empleadores es aún	Documentos oficiales de revisión de perfiles	
incipiente y debe ser reforzada.	Actas de reuniones de evaluación de los perfiles	
Existe un proceso de admisión que identifica con claridad el perfil de ingreso de los aspirantes, pero no se ha avanzado en	Reportes de resultados del proceso de admisión	
una caracterización anual de los nuevos ingresos para orientar	Reportes de estudiantes que abandonan en período de inducción	
la planificación académica y la adaptación de estrategias metodológicas.	Manuales y guías para el proceso de Admisión	
Los resultados obtenidos por los estudiantes permiten	Informes de logro final del perfil de egreso	
verificar el cumplimiento del perfil de egreso y ajustar el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que podría ser	Encuestas a docentes, tutores, titulados y empleadores	
reforzado con procesos de autoevaluación del programa	Instrumentos de evaluación intermedia del logro del PE	
formativo	Informes de ajuste al perfil de egreso y plan de estudios	











FORTALEZAS	DEBILIDADES
El Modelo Educativo está explícitamente definido y documentado, incluyendo orientaciones metodológicas y evaluativas para todos los niveles y modalidades.	La retroalimentación de titulados y empleadores para la revisión y actualización del Perfil de Ingreso y Egreso es aún incipiente y no se ha sistematizado.
Se desarrolla formalmente un conjunto de actividades prácticas pertinentes al perfil de egreso y se cuenta con una práctica final que integra saberes, habilidades y actitudes.	No se han efectuado procesos de autoevaluación al programa formativo.
NIVEL DE LOGRO DEL CRITERIO	2

### IDENTIFICACIÓN Y REDACCIÓN DE DEBILIDADES Y FORTALEZAS PARA LA AUTOEVALUACIÓN

La autoevaluación de calidad es una herramienta fundamental para la mejora continua, pues permite identificar debilidades y fortalezas de la institución, para establecer planes que faciliten alcanzar los estándares de calidad requeridos.

La identificación de debilidades permite ser consciente de las limitaciones y áreas de mejora y definir los cursos de acción para superarlas antes del proceso de evaluación externa. Por otra parte, la identificación de las fortalezas es igualmente importante en el proceso de autoevaluación de calidad. Las fortalezas son aquellos desempeños y áreas en las que la Escuela PDI se destaca, permitiendo aprovechar al máximo sus recursos y talentos para mejorar la calidad educativa y fortalecer el logro de sus propósitos.

Al identificar debilidades específicas, la Escuela puede enfocar sus esfuerzos en abordar esas áreas y mejorarlas. Por otro lado, si se identifican las fortalezas, entonces es posible centrarse en mejorar aún más esas áreas para mantener su ventaja competitiva.

Además, identificar debilidades y fortalezas permite prepararse mejor para la evaluación externa (acreditación). Si la Escuela es consciente de sus debilidades y fortalezas, permite estructurar con tiempo la documentación y los recursos necesarios para demostrar sus fortalezas y abordar sus debilidades durante la evaluación.

La identificación de debilidades y fortalezas debe surgir del análisis colectivo y consensuado de las distintas comisiones, en función del cumplimiento de los criterios de acreditación, para lo que se debe considerar la información disponible recopilada para el proceso autoevaluativo (encuestas, grupos focales, entrevistas a estudiantes, egresados, empleadores, docentes, directivos y funcionarios, revisión documental, etc.)

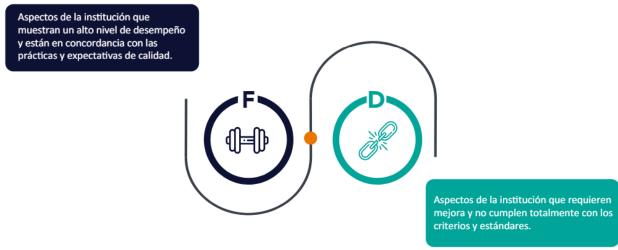


Ilustración 20: Definición de Debilidad y Fortaleza











### Metodología para identificar debilidades y fortalezas

Para la correcta identificación de debilidades y fortalezas se recomienda desarrollar tener presente las siguientes consideraciones:

- 1. **Comparación con estándares:** En primer lugar, se debe comparar los resultados obtenidos durante la evaluación con los criterios y estándares establecidos para el proceso evaluado. A partir de esta comparación, se deberá clasificar el nivel de logro del criterio de acuerdo a las siguientes categorías:
- **INSUFICIENTE**: **NO** existen políticas y mecanismos formalmente declarados o **NO** hay evidencias de su aplicación sistemática.
- 1: Existen políticas o mecanismos formalmente declarados, que se aplican de manera sistemática.
- **2**: Existen políticas o mecanismos formalmente declarados, que se aplican de manera sistemática y hay procesos formales de análisis de los resultados.
- **3**: Existen políticas o mecanismos formalmente declarados, que se aplican de manera sistemática y hay procesos formales de análisis de los resultados y evidencia de mejoras en base a ese análisis.

De las evaluaciones realizadas en el proceso, se entiende que todos los aspectos calificados como **INSUFICIENTES** deberían dar origen a una **DEBILIDAD**; de igual forma, los aspectos calificados en nivel de **3**, darán origen a una **FORTALEZA**.

Por otra parte, de acuerdo al nivel en el que se clasifique el logro del criterio se identificarán brechas con el o los niveles siguientes, las que deberán ser evaluadas en función de su impacto en la calidad para determinar si se considerará o no como debilidades a abordar en un plan de mejora.

- Valoración de la importancia del aspecto evaluado: Es importante tener en cuenta la importancia del aspecto evaluado en el proceso general de la Escuela. En este sentido, una debilidad puede ser considerada como tal si afecta significativamente el desempeño de la Escuela en el proceso evaluado; lo propio con las fortalezas.
- 3. Realizar comparaciones con otras instituciones similares y con el sistema de educación superior: Comparar los resultados de la autoevaluación con los de otras instituciones seleccionadas, puede ayudar a identificar las debilidades en la propia institución y puede proporcionar información valiosa sobre las áreas en las que la Escuela PDI necesita mejorar para el logro de los propósitos institucionales y de los criterios de acreditación establecidos, en el marco de la Misión y Visión y de las orientaciones del sistema interno de aseguramiento de la calidad.

### Recomendaciones para la redacción de debilidades y fortalezas

- 1. **Objetividad**: La autoevaluación de calidad de una Escuela debe ser un proceso objetivo y no personal. Se debe evitar hacer comentarios subjetivos o emocionales sobre las debilidades o fortalezas.
- 2. Datos y Evidencias: Es importante respaldar las afirmaciones con datos y evidencia. Por ejemplo, si se está describiendo una fortaleza, es necesario proporcionar datos que demuestren el impacto positivo que ha tenido. Si se está describiendo una debilidad, entonces se debe proporcionar datos que demuestren dónde se necesita mejorar, por ejemplo "El indicador de retención estudiantil se sitúa en un 65%, lo que requiere una intervención para llegar, al menos, al promedio de las instituciones con acreditación de Excelencia."
- 3. **Análisis Crítico**: La autoevaluación debe ser un proceso crítico y reflexivo. Se debe reconocer tanto las debilidades como las fortalezas.
- 4. Especificidad: Se debe evitar el uso de términos o ideas generales y utilizar ejemplos específicos para respaldar las afirmaciones. Por ejemplo, en lugar de decir "Se cuenta con un adecuado sistema de tutorías", se podría decir "El sistema de tutorías ha ayudado a mejorar la retención de estudiantes en un 10% en los últimos dos años".
- 5. Proporcionar soluciones: Plantear las debilidades incluyendo un esbozo de la orientación del plan de mejora, como un desafío a superar. Es decir, no enunciar solo el problema. Por ejemplo, en lugar de decir "La tasa de deserción es alta", se podría decir "La tasa de deserción se mantiene en cifras inferiores a las metas definidas, por lo que la Escuela se encuentra trabajando en desarrollar programas de apoyo académico y emocional para los estudiantes para reducir la tasa de deserción a niveles menores al 35%."