

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 411

CARRERA DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD UCINF

SANTIAGO

ENERO 2016

ACUERDO DE ACREDITACIÓN Nº 411

Carrera de Psicología

Universidad UCINF

En la sesión del Consejo de Acreditación del área de Ciencias Sociales de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 05 de Enero de 2016, la Comisión acordó lo siguiente:

TENIENDO PRESENTE:

1. Que la Carrera de Psicología de la Universidad UCINF se somete en forma voluntaria al sistema de acreditación de carreras administrado por la Agencia Acreditadora de Chile.
2. Los Criterios de Evaluación de Carreras de Psicología, sancionados por la Comisión Nacional de Acreditación.
3. El Informe de Autoevaluación de la Carrera de Psicología de la Universidad UCINF, presentado con fecha 10 de Noviembre de 2015.
4. El Informe del Comité de Pares Evaluadores, realizado como consecuencia de la visita efectuada los días 23, 24 y 25 de Noviembre de 2015.
5. Los Comentarios de la Carrera, de fecha 29 de Diciembre de 2015, en respuesta al Informe de Visita de los Pares Evaluadores de la Agencia Acreditadora de Chile.

CONSIDERANDO

6. Que del proceso evaluativo que se ha llevado a cabo se desprenden fortalezas y debilidades que se mencionan, de manera resumida, en cada una de las dimensiones analizadas:

I. PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS

La carrera de Psicología de la Universidad UCINF está adscrita a la Facultad de Ciencias Humanas y es primera vez que se presenta a un proceso de acreditación.

El proceso de autoevaluación de la carrera se ha desarrollado de forma continua y se formalizó el 28 de noviembre de 2014 con la conformación del Comité de autoevaluación. Durante todo 2015 se trabajó optimizando y sistematizando acciones que la carrera desarrolla y, paralelamente, se inició el trabajo de diálogos con todos los protagonistas del proceso formativo, a saber: estudiantes, docentes, egresados y empleadores.

La Misión de la Universidad es: “Preparar y proporcionar al país profesionales capaces de servir a nuestra sociedad desde su actividad particular, y que, como personas, se destaquen por sus capacidades de emprender, desarrollando sus acciones dentro de los valores de nuestra cultura judeo-cristiana occidental”.

A partir del 2008, la Universidad cuenta con un modelo educativo que materializa el Plan General de Desarrollo Institucional. Fue formalizado mediante el decreto N°501/2008 el 21 de julio del 2008. Desde su origen ha mantenido una permanente revisión de modelos educativos que han sido formalizadas en los decretos N°38/2010, N°770/2012 y N°119/2014.

El perfil de egreso es la herramienta central que permite a la universidad cumplir con los propósitos institucionales. Para estos efectos, la universidad ha formalizado el proceso de elaboración y validación del perfil de egreso, donde se define como: “un conjunto organizado y sintético de los rasgos que distinguen a una persona después de haberse formado conforme al plan de estudios de una carrera”.

Para apoyar esta gestión, la universidad cuenta con convenios con centros públicos y privados, así como vinculación con otras universidades, destacándose el proyecto de nivelación en competencias básicas que se ha desarrollado entre la Universidad de Bielefeld (Alemania), la Universidad de Viña del Mar (Chile) y la UCINF para potenciar el desarrollo de las iniciativas desarrolladas por el CAPA.

Para lograr la validación del perfil de egreso se desarrollaron las siguientes acciones:

- a. Identificación de los requerimientos del mercado laboral, con consulta a empleadores y egresados sobre el grado de importancia asignado a las 18 capacidades genéricas; la identificación de las destrezas, habilidades y competencias requeridas al momento de contratar un profesional de la disciplina.
- b. Elaboración del perfil de egreso preliminar consolidado, la misión de la unidad y carrera, los criterios CNA para la carrera de Psicología .
- c. Elaboración de perfil de egreso definitivo.

El procedimiento para la creación de perfiles de egreso entró en vigencia después de la creación del plan de estudios 2010. La carrera de psicología llevó a cabo la validación en 2011. El proceso contó con la participación de empleadores, académicos y egresados.

Las competencias específicas se mostraron fuertemente respaldadas, recibiendo promedios globales de entre 6,0 y 6,6 puntos (en escala de 1 a 7) lo cual da cuenta de la consistencia obtenida entre la opinión de las tres fuentes consultadas.

Las instancias de examen de grado y de título generan indicadores y señales para los evaluadores. En el comité de empleadores, realizado en 2015, se convocó a 7 de ellos, 6 de los cuales respondieron a la pauta de trabajo de validación del perfil de egreso en la que se solicitaba valorar las competencias genéricas y específicas en una escala de 1 a 5 puntos.

En lo concerniente a la empleabilidad, es relevante señalar que la carrera ha ido en alza. Desde la fuente oficial (www.mifuturo.cl) se evidencia un incremento significativo de este indicador, alcanzando en la última medición un 72,8%.

Si bien aún existe una brecha entre este indicador para titulados de UCINF y el promedio nacional de la carrera, es importante dar cuenta de este significativo incremento. Además, se debe señalar que este indicador se estudia a nivel nacional en titulados menores de 30 años, lo cual perjudica la cifra UCINF, porque muchos egresados tienen sobre 30 años y quedan fuera de la estadística oficial.

El 74,53% de los estudiantes se manifiestan de acuerdo (de acuerdo o muy de acuerdo) en que las actividades prácticas y teórico-prácticas realizadas en las asignaturas se relacionan con los desempeños del perfil de egreso. El 72% está de acuerdo en que el plan de estudio de la carrera responde a las necesidades de quien luego se enfrentará al mundo laboral.

Los estudiantes manifestaron que el perfil de egreso aborda todas las áreas de la disciplina y que hay coherencia entre éste y el plan de estudio. Por otra parte, expresaron que requerían contar con mayores herramientas en las áreas

de psiquiatría y psicopatología, así como de un incremento de la observación de pacientes en vivo.

El 79% de los docentes reporta que está de acuerdo o muy de acuerdo en que la malla de la carrera se relaciona directamente con el perfil de egreso. El 86% está de acuerdo o muy de acuerdo en que la malla se relaciona directamente con el mundo laboral.

El 78% de los egresados manifiestan estar de acuerdo o muy de acuerdo en que hubo claridad en los objetivos y propósitos de la carrera cuando estudiaban. En tanto, un 72% manifiesta estar de acuerdo o muy de acuerdo en el cumplimiento de los objetivos de carrera.

El perfil de egreso aparece coherente con el modelo educativo propuesto por la Institución. Sin embargo, no necesariamente da cuenta de lo que los Psicólogos/as hacen en términos de competencias en su quehacer profesional; no hay otros datos o no es posible conocer la trazabilidad en cuanto a la adquisición de las competencias genéricas y específicas declaradas del perfil.

Hay claridad en relación al “como” se elaboró el perfil y se preparó el plan de estudios, pero no se percibe con nitidez en que contribuyen algunas asignaturas al perfil de egreso.

En la actualidad el plan de estudios y los programas de las distintas asignaturas responden a los requerimientos del perfil de egreso en términos generales. Sin embargo, no es evidente “cómo” se integra al perfil de egreso, así como en la organización del plan curricular, el lineamiento sistémico-humanista que se mantiene en el plan actual.

Un dato preocupante: el plan 2013 considera actividades curriculares comunes a las tres carreras que conforman la Facultad. Las actividades comunes no se han podido realizar. No hay un plan de contingencia para poder entregar el plan propuesto a los estudiantes.

Los métodos de enseñanza y de evaluación son conocidos, pero no se comunican bien necesariamente.

El plan de estudios es coherente con las necesidades de un perfil más generalista, en particular para facilitar un ingreso flexible al campo laboral.

Debido a que la universidad apuesta por la movilidad social. Esta política se concreta, por una parte, en los procesos de admisión, constituyéndose en una universidad inclusiva que no realiza procesos de selección a los estudiantes que ingresan. Los puntajes mínimos y máximos fluctúan entre 300 y 460 puntos. Los alumnos nuevos: 47 el año 2010 y 33 el 2015. Esta disminución de nuevos postulantes y matrículas es preocupante. El total de matrículas el año 2013 es 302 y 235 el año 2015.

La Universidad, por su parte, desarrolla procesos de diagnóstico y apoyos de las competencias básicas para cursar con éxito estudios de educación superior. Sin embargo, cabe destacar que el programa CAPA es voluntario. A partir del año 2015 se incluye la instancia de entrevista individual de la Directora de Carrera con los alumnos de primer año, de la cual existe evidencia.

La progresión de los estudiantes, en general, es medida con evaluaciones que pueden tener carácter de diagnóstico. La carrera no cuenta con una unidad de diseño y seguimiento curricular que apoye el desarrollo de sistemas de evaluación. Es incipiente el proceso de sistematización y creación de procesos en la gestión y administración curricular. Recién el año 2015 se han comenzado a generar datos y procesos de sistematización de la información.

Como fruto de la articulación del trabajo con el CAPA, la carrera definió asignaturas críticas en términos de su nivel de dificultad y las competencias de entrada requeridas para su adecuado desempeño. Existen algunos indicadores, que no necesariamente implican un cambio significativo, que se

traducen en resultados positivos (por ejemplo, el promedio en la asignatura de epistemología subió de 4,3 promedio a 4,5).

Los resultados de la evaluación de desempeño docente siempre han sido muy favorables. Más aún, éstos han ido mejorando a lo largo del tiempo, lo que puede explicar la permanencia y valoración de muchos docentes por hora en la institución. Al respecto, existen mecanismos de evaluación de los docentes, no así de su ambiente de trabajo.

El funcionamiento de la web y sistema intranet es adecuado y bien evaluado por docentes y estudiantes.

En una Carrera y malla curricular con bastante acento clínico, se aprecian ciertas limitaciones en la infraestructura y uso de la sala de espejo.

El cuerpo docente se encuentra calificado para ejercer la docencia.

Existen procesos de inducción al personal que se incorpora y perfeccionamiento disponible con el Diplomado en Docencia para la Educación que oferta la Universidad. Sin embargo, pocos docentes lo han realizado (10). No existen mecanismos de evaluación de la efectividad de ello en las prácticas docentes.

Existe una jerarquización reglamentada para los académicos. Sin embargo, son muy pocos los docentes jerarquizados y no conocen bien sus beneficios.

La carrera señala que las políticas de incentivo para la jerarquización no han sido difundidas y suficientemente intencionadas.

Se privilegia tener grado académico mínimo de Magíster y Título Profesional afín con la asignatura que dicta, junto con la experiencia profesional y laboral adecuada.

La evaluación de desempeño dejó de efectuarse el 2013.

Se sugiere mejorar los diversos mecanismos para medir, evaluar y hacer seguimiento de tasas de matrícula, retención, deserción y aprobación, así como algunos instrumentos que permiten conocer la opinión de estudiantes y profesores sobre resultados y calidad de la formación que está siendo impartida. Hay algunos, pero ocasionales y no estructurados, ni usados de manera sistemática, de modo que permitan ir tomando decisiones y hacer seguimiento el proceso formativo.

No se observa en la carrera un total seguimiento de sus procesos académicos. Los que hay están recién en implementación y aún su creación es incipiente.

La iniciativa de hacer una evaluación intermedia de la progresión, comprometida para el segundo semestre de 2016, es una innovación porque no hay evidencias concluyentes de evaluación del logro de las competencias por áreas curriculares

El ramo de práctica no tiene la estructura evaluativa o de asignatura como los demás, como para poder integrar esa nota, siendo este un hito relevante en la certificación de las competencias de egreso. La relación con los lugares de práctica en terreno es ocasional y, aún cuando ocurre, es poco sistemática, según lo declaran empleadores y supervisores de terreno.

Los egresados no ven dificultades en encontrar trabajo y valoran la formación con el sello institucional centrado en el emprendimiento y centrado en los recursos.

La Carrera, en general, está inserta en el medio social vía prácticas de estudiantes, acuerdos de prácticas, inserción laboral de ex alumnos y por el vínculo de docentes con distintos espacios laborales.

Tal como señala la Carrera en el informe, el 2015 ha logrado formalizar sus convenios con entidades que venía trabajando de forma histórica.

El año 2012 la carrera suscribió un convenio con el Centro de Estudios y Atención del Niño y la Mujer (CEANIM).

La carrera cuenta con 8 centros con convenios formalizado con instancias públicas y privadas. Estos convenios abarcan las áreas más relevantes de la psicología: clínica, educacional y organizacional.

Se destaca la participación integral de la Facultad en la creación y desarrollo del centro de atención en el Centro de Salud Familiar No1 Dr. Ramón Corbalán Melgarejo (CESFAM No1), con un acuerdo de colaboración formalizado con la Dirección de Atención Primaria del Servicio de Salud Metropolitano Central (DAP). Sin embargo, este convenio terminó, dada la no acreditación de la Universidad.

En el Plan General de Desarrollo 2012 – 2016, la investigación continúa siendo un objetivo. Aún cuando la Universidad ha creado el Centro de Investigación en Educación (CIE) y la publicación de la revista Akademeia, la Carrera muestra un desarrollo incipiente en esta área.

La Universidad estableció en 2015 fondos concursables con el objetivo de fomentar la investigación de las carreras. Algunos proyectos se encuentran actualmente en ejecución.

Aun cuando la institución es eminentemente docente, definen la línea de extensión e investigación como prioritaria, pero en la realidad el desarrollo de estas es precario.

II. CONDICIONES DE OPERACIÓN

La Estructura Organizacional, Administrativa y Financiera que la Universidad declara es adecuada y facilita el logro del plan estratégico, en la medida que define el marco normativo, los roles y funciones en los distintos niveles de responsabilidad.

Las funciones directivas son ejercidas de acuerdo a lo señalado en dicho cuerpo normativo, a pesar de varios ajustes, dada la situación derivada de la no acreditación institucional, que redundan, en la práctica, en que a nivel de Facultad, por ejemplo, existen 2 académicos que ejercen los cuatro cargos directivos existentes en el organigrama.

Lo anterior pone en entredicho el efectivo cumplimiento de las funciones de los cuerpos colegiados, como el Consejo de Facultad, pues la Directora de Carrera de Psicología es simultáneamente la Decana y existe un académico que es Director de Trabajo Social y Psicopedagogía.

El mismo reglamento da cuenta de dos instancias colegiadas más que son el Consejo de Carrera y el Comité de Empleadores, encontrándose evidencia del funcionamiento de ambos.

En el primer caso existe una deficiencia en la generación de actas, pues éstas no tienen números correlativos. Tampoco existe evidencia de acuerdos tomados, ni se pudo constatar que éstas fueran revisadas y aprobadas entre una sesión y otra. Tampoco queda claro en el registro si efectivamente el Consejo asesora a la Directora en tareas que tienen que ver con gestión académica, ni que se haga seguimiento de los temas tratados.

El Comité de empleadores ha funcionado anualmente, pero no en la modalidad semestral planteada.

Existe un manejo financiero centralizado que da respuesta a los requerimientos de las actividades académicas que demanda la carrera. Existe estabilidad en los ingresos, pero se hace difícil la autonomía de los gastos según necesidades de la carrera.

Respecto de las calificaciones del cuerpo Directivo (Directora Carrera de Psicología, Secretaria de Estudios Diurna y Vespertina) se verifican

antecedentes curriculares acordes con la exigencia académica de sus respectivos cargos y funciones.

En el plano académico, las integrantes del cuerpo Directivo son Psicólogas con experiencia universitaria y profesional y se encuentran en posesión de grados académicos. Se registran 4 docentes de jornada completa y un aumento de docentes por horas, lo que sumado a lo anterior dificulta el funcionamiento adecuado de la función docente y atención a los alumnos.

Se constata un compromiso destacable de los directivos de la Carrera y del equipo docente con el proceso formativo, académico y personal de los estudiantes, con un respaldo institucional básico.

Se destaca la existencia de mecanismos formales de comunicación con el estamento estudiantil y el logro de un clima de intercambio y participación entre los estamentos.

No se evidencian mecanismos de monitoreo establecidos para la detección, resolución y seguimiento de procesos vinculados a la gestión y a la docencia, que den cuenta de una cultura de autoevaluación.

Se aprecia un estilo de gestión casuístico que, por una parte, genera un nivel de sobrecarga importante en el equipo y, por otra, impide que la Unidad avance en otras áreas de desarrollo (vinculación con el medio, seguimiento de egresados, investigación, etc.).

La Carrera cuenta con un equipo de gestión y un cuerpo docente básico, con conocimientos prácticos de la disciplina y el campo laboral. La calidad de los mismos es apreciada por los diferentes estamentos consultados, destacando su gran compromiso con los estudiantes. Los académicos en general se ajustan al perfil definido para dictar las asignaturas.

La planta de la carrera está conformada por cuatro docentes jornada completa. Una de ellas es la Directora de Carrera y Decana de la Facultad, dos son

Secretarías de Estudio de los programas diurno y vespertino y el cuarto cargo corresponde a un académico contratado para el área de metodología de la investigación. A estos se suman docentes de otras unidades académicas que prestan servicios y docentes por horas que cubren la gran mayoría de los cursos. Esa sobrecarga administrativa de los jornadas completa es un elemento que, de no solucionarse, puede debilitar el aseguramiento de la calidad en la enseñanza de la Carrera.

Existe jerarquización inicial de los docentes de planta. No obstante, existen muy pocos docentes que estén efectivamente categorizados y que conozcan el programa de incentivos que ha definido la Universidad para aquellos que hayan participado de este proceso.

La dotación y dedicación del personal docente por horas es suficiente para cumplir con las necesidades de docencia directa propias del plan de estudios. No obstante, por el sistema contractual de la mayoría de ellos, es difícil que puedan sostener un plan de desarrollo que involucre otras acciones además de la docencia directa. Además, se relaciona también con bajo nivel de participación en las instancias de capacitación pedagógica que ofrece la Universidad .

El personal docente es muy valorado por los estudiantes. Aprecian su nivel de conocimientos y la existencia de una comunicación personal cálida y positiva, que ambos estamentos señalan ser parte del sello humanista que tiene la carrera.

Existe el compromiso de los académicos para con su trabajo y su institución. No obstante, por el tipo de relación contractual, el porcentaje de docentes que participa en instancias de perfeccionamiento es muy bajo. Al revisar algunos instrumentos de evaluación de cursos de 1° a 4° año queda en evidencia la necesidad de ampliar la cobertura de estos cursos y cautelar de manera más efectiva la participación de los académicos.

Los alumnos y ex alumnos reconocen que sus profesores están siempre disponibles para recibirlos y ayudarlos a resolver los problemas y desafíos planteados.

Existe una política de gestión de recursos humanos que está declarada en el Reglamento del Académico.

Los estudiantes perciben que los resultados obtenidos en las encuestas son utilizados por la Dirección y por los mismos docentes para mejorar su trabajo, lo que es altamente valorado.

En la sede existen bibliotecas que cuentan con instalaciones, equipos tecnológicos y personal calificado que facilitan el acceso a la información. Los espacios y salas son amplios, funcionales y suficientes. En algunos casos han existido diferencias de opinión sobre la calidad de estas facilidades.

La biblioteca cuenta además con un listado de material electrónico, así como el acceso a bases de datos.

La universidad cuenta con los recursos de infraestructura física, instalaciones, laboratorios, talleres, biblioteca, adecuados en calidad para el desarrollo de actividades de la carrera.

Al respecto, los docentes tienen una visión positiva. Sin embargo, existen opiniones críticas de alumnos y egresados en relación a las condiciones de infraestructura, comunicación y participación.

Posee equipos con acceso a redes actualizadas de información. En biblioteca existen los textos de libre disposición de los alumnos a los que pueden acceder cuando no están siendo utilizados en clases. La bibliografía disponible para los estudiantes cumple con los estándares establecidos por la institución. Sin embargo, hay opiniones sobre disponibilidad y actualización de los textos y no se constata la existencia de procedimientos claros y establecidos para definir,

adquirir, mantener, revisar y actualizar las instalaciones y recursos necesarios para la enseñanza.

III. CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

La unidad tiene definidos los propósitos y objetivos de la Carrera de Psicología, estableciendo diferentes mecanismos e instancias para darlos a conocer entre los académicos y estudiantes. La información se encuentra disponible en la web de la universidad para toda la comunidad académica y se ha explicado en detalle en páginas anteriores relativas al perfil de la carrera y egreso.

La Carrera conoce el medio profesional en que se inserta. Este conocimiento se mantiene actualizado por el trabajo profesional con el que se vincula la planta docente. La interacción entre empleadores, docentes, estudiantes y egresados hace posible también el conocimiento actualizado de la profesión y del campo ocupacional.

La Carrera mantiene información actualizada acerca del desarrollo de la disciplina, incorporando en su plan de estudios asignaturas tales como Psicología del Adulto Mayor y Psicología Jurídica y Forense.

La unidad declara la necesidad de sistematizar instancias de medición que den cuenta del logro de avance intermedio del perfil de egreso.

Una meta deseable de la unidad es promover la elaboración e implementación de proyectos de investigación en la comunidad académica y estudiantil. No se ha logrado esta meta.

Si bien la universidad no logró el objetivo de acreditarse, ha seguido fortaleciendo una cultura de aseguramiento de la calidad que ha llevado a enfrentar con éxito la acreditación de 7 carreras de pregrado. Y, como se señaló anteriormente, la carrera de Psicología es primera vez que se presenta a un proceso de acreditación.

Existen diferencias entre los registros internos de la carrera y los datos provistos por diferentes sistemas oficiales.

La Carrera declara la existencia de dos jornadas, una diurna y vespertina. La información y los resultados entregados no dan cuenta de un análisis diferenciado entre ambas.

La carrera cuenta con 4 académicos jornada completa, lo cual resulta adecuado para satisfacer las demandas de los 257 estudiantes activos.

El equipo de gestión de la unidad declara que si bien existen procedimientos adecuados y conocidos para organizar y llevar a cabo la gestión de la Carrera, en su mayoría resuelven desde la solicitud caso a caso de los estudiantes fundada en una política de puertas abiertas con sus estudiantes y planta docente.

La publicidad y difusión de la Carrera es adecuada. Todos los actores claves conocen de manera clara los servicios que brinda la unidad. La información que se entrega a los estudiantes y postulantes es completa y fidedigna. La unidad da cuenta de diferentes mecanismos y medios de comunicación para mantener informados oportunamente a sus docentes, estudiantes, egresados y empleadores.

Existe una reglamentación institucional que consigna tanto los deberes y derechos como los procesos principales y criterios que regulan la marcha académica y formativa de la unidad y de la Universidad. Además, estos reglamentos se encuentran disponibles en formato electrónico en sitio web institucional. Los estudiantes y los docentes declaran que tanto la normativa como la reglamentación son claras y conocidas.

Fortalezas y debilidades

Como fortaleza, la carrera ha avanzado en la utilización de los reportes provistos por la Universidad de manera oficial como instrumentos de gestión,

informando acerca de la necesidad de generación de informes nuevos y la detección de discrepancias en los datos.

La debilidad aparece cuando estos fenómenos de inconsistencia-opacidad son un obstáculo importante en la gestión transparente de la carrera, al existir diferencias entre los registros internos de la carrera y los datos provistos por diferentes sistemas oficiales.

Es una fortaleza reconocer que el proceso de autoevaluación voluntario ha logrado contar con la participación de los diferentes estamentos y actores involucrados en el proceso. Sin embargo, en algunos estamentos de la Carrera, existe cierto desconocimiento y baja socialización de los resultados obtenidos en el proceso de autoevaluación.

Existe la fortaleza de definir metas, objetivos, propósitos y de avanzar en el logro del perfil de egreso. Se observa, al mismo tiempo, que los objetivos educativos de la institución se encuentran alineados y en consonancia con los de la Facultad y la Carrera.

Vaivenes institucionales, cambios de la gestión corporativa y la no acreditación de la Universidad son factores que también afectaron negativamente a la Facultad y a la Carrera.

La Universidad y la Carrera toman en cuenta las condiciones de los estudiantes que ingresan y provee recursos para la nivelación cuando sea necesario.

El compromiso con la calidad y mejora continua debería materializarse en una ampliación en la cantidad y jerarquización del personal de jornada completa dedicado a la Carrera.

Aún se espera un documento formal que explique en detalle el Plan de Desarrollo de la Carrera. Es una debilidad que todavía no se establezcan ni se implementen mecanismos que permitan evaluar la progresión de los estudiante

de manera desagregada, considerando la diferenciación entre la modalidad vespertina y diurna.

El Plan de Mejoras no apunta necesariamente a resolver todas las debilidades detectadas por la Carrera. Además, se presentan algunas inconsistencias entre algunas debilidades descritas y las acciones de mejora propuestas.

POR LO TANTO,

7. Analizados la totalidad de los antecedentes señalados previamente, el Consejo de Acreditación del área de Ciencias Sociales de la Agencia Acreditadora de Chile resuelve:

- a. Acreditar la Carrera de Psicología de la Universidad UCINF, que conduce al título de Psicólogo (a) y al grado académico de Licenciado en Psicología, impartida en la ciudad de Santiago, en jornada Diurna y Vespertina y modalidad Presencial, por un plazo de **3 años**, que culmina el **05 de Enero de 2019**.
- b. Que en el plazo señalado, la Carrera de Psicología de la Universidad UCINF podrá someterse voluntariamente a un nuevo proceso de acreditación, en cuyo caso serán especialmente consideradas las observaciones transmitidas por este Consejo. Para tal efecto deberá presentar la documentación correspondiente al menos 90 días antes del vencimiento de esta acreditación.



ACREDITADORA DE CHILE
ACREDITACIÓN & CALIDAD



Sergio Thiers Silva

**DIRECTOR DE PROCESOS Y AUTOEVALUACIÓN
AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.**



Álvaro Vial Gaete

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