



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de Educación

**Superintendencia de Educación  
Superior**





# Índice

|   |    |
|---|----|
| .1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo                                     | 3  |
| .2. Resumen Ejecutivo Servicio  | 7  |
| .3. Resultados de la Gestión año 2023   | 11 |
| .4. Desafíos para el período de Gobierno 2024   | 23 |
| .5. Anexos  | 29 |
| .Anexo 1: Recursos Humanos  | 30 |
| .Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023  | 39 |
| .Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo                                    | 40 |
| .Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023                       | 41 |
| .Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución | 42 |
| .Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades   | 44 |

# 1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

## Ministerio de Educación

---

### **Presentación Cuenta Pública - Ministerio de Educación**

Nuestra misión es promover una educación de calidad, equitativa e inclusiva para niños, niñas, jóvenes y adultos. Cada uno de nuestros esfuerzos ha estado guiado por el firme compromiso de garantizar el derecho a la educación de cada una y uno de ellos, generando las condiciones indispensables para la protección de las trayectorias educativas.

Paulatinamente se advierten signos de normalización del sistema educativo en todos los niveles. Hemos avanzado significativamente en este sentido, reconociendo que una educación de calidad requiere no solo del fortalecimiento de los aprendizajes, sino que también de generar un entorno propicio para los procesos educativos. Hemos entregado herramientas pedagógicas y fortalecido la infraestructura escolar, entendiendo que éstas son condiciones habilitantes para los procesos de enseñanza-aprendizaje. Hemos intensificado nuestras acciones para recuperar y mejorar los índices de asistencia, implementando incluso mecanismos de anticipación para intervenir frente a los primeros signos de desvinculación.

Además, hemos tenido noticias alentadoras al observar los resultados del **SIMCE 2023**. Los datos reflejan que el sistema educativo muestra los primeros síntomas de reactivación de aprendizajes tras la pandemia, lo que es indicativo del trabajo que han realizado las comunidades educativas a favor de la mejora. Estas alentadoras noticias no solo son testimonio del arduo trabajo y dedicación de los y las docentes y asistentes de la educación, también es reflejo del compromiso de los y las estudiantes y sus familias. En esta misma línea, es prometedor constatar que la educación pública está obteniendo buenos resultados: todos los Servicios Locales de Educación Pública que cuentan con resultados desde 2018 suben sus resultados en todas las asignaturas y niveles. Asimismo, estos establecimientos son los que presentan un mayor aumento en sus resultados respecto de las otras dependencias.

En línea con nuestro compromiso de reactivar y fortalecer el sistema educativo, hemos avanzado en los ejes propuestos en nuestro **Plan de Reactivación Educativa**, poniendo especial énfasis en el cuidado del bienestar socioemocional y la salud mental de los y las integrantes de las comunidades educativas. Reconocemos que este aspecto es un componente fundamental para el desarrollo académico y personal de los y las estudiantes. En este sentido, hemos inyectado recursos a través de programas como A Convivir se Aprende y Habilidades para la

Vida. Asimismo, hemos reforzado el aprendizaje mediante la implementación de metodologías innovadoras enmarcadas en la Estrategia LEC para aprender, Matemática en Ruta, y hecho acompañamiento a los procesos de alfabetización y desarrollo de la lectura y escritura a través del Plan Nacional de Tutorías con estudiantes de 1° a 4° básico. En paralelo, hemos trabajado incansablemente para promover la asistencia y la revinculación de aquellos y aquellas estudiantes que han salido del sistema o asisten irregularmente, para lo que hemos entregado información a los sostenedores para el desarrollo de estrategias de revinculación junto a los Equipos Territoriales de Revinculación y Asistencia, para garantizar que ningún estudiante se quede atrás en su educación.

Otro hito importante fue el desarrollo del **Congreso Pedagógico y Curricular** durante los meses de agosto y septiembre 2023, y cuyo informe de resultados recibimos recientemente. El evento, organizado en colaboración con UNESCO, contó con tasas inéditas de participación, más de 800 mil personas entre estudiantes, apoderados, docentes, asistentes de la educación, gremios y ciudadanía en general, y recogió voces social y geográficamente diversas respecto a lo que la ciudadanía espera para la educación de sus niños, niñas y estudiantes. Sus conclusiones deberán contribuir a la formulación de políticas educativas, así como a la elaboración de las bases de un nuevo currículum escolar que serán sometidas a consulta pública entre junio y julio para posteriormente ser presentadas ante el Consejo Nacional de Educación en noviembre de este año.

Entre 2022 y 2023, JUNJI y Fundación Integra impulsaron 57 proyectos o reposiciones de salas cuna y jardines infantiles, con aumento de cobertura, que permitieron abrir 4.236 nuevos cupos para niñas y niños. Ese trabajo se ha visto reforzado con las gestiones de la **Subsecretaría de Educación Parvularia** para unificar y depurar las listas de espera en los establecimientos del nivel. En correspondencia con el objetivo de modernizar el sistema de gestión de datos e información para la toma de decisiones, esta iniciativa permitió simular una lista de espera única de educación parvularia para los principales sostenedores públicos, incorporando un análisis geolocalizado de la demanda no satisfecha, con agregación comunal y regional, para la definición de objetivos de crecimiento de cupos para cada territorio. Se trata de un paso muy importante para la planificación dentro de este subsistema.

En línea con la agenda de transversalización de la perspectiva de género, y con el fin concreto de garantizar la representatividad de mujeres en carreras de ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas, la **Subsecretaría de Educación Superior**, junto con el Comité Técnico de Acceso del Subsistema Universitario, lanzaron la política **Más Mujeres Científicas (+MC)**.

A partir del Proceso de Admisión 2024, 39 de las 45 universidades adscritas al Sistema de Acceso dispusieron de vacantes adicionales para mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas, ofreciendo 2.358 cupos en 410 programas distintos. Los primeros resultados de esta política son alentadores. En primer lugar, estimuló la postulación, subiendo un 6,5% el número de postulantes mujeres a las carreras adscritas. En el proceso de admisión, 1.119 mujeres fueron seleccionadas a través de estas nuevas vacantes. Aún mayor es el aumento en las mujeres

seleccionadas para estas carreras, el cual crece en un 16,8% (8.039 postulantes seleccionadas), evidenciando un aumento en la postulación y en la selección por vía regular. Con todo esto, la representación de mujeres en carreras de las áreas STEM aumentó de 27% a un 30% desde el proceso anterior.

Por otro lado, para fortalecer nuestras alianzas internacionales, durante enero de este año lideramos la organización de la **Ministerial de Educación 2024**, donde ministros y ministras de Educación junto a sus pares de Hacienda/Finanzas de América Latina y el Caribe nos reunimos para discutir sobre la situación educativa de la región. Esta iniciativa se enmarca el objetivo de pasar “del compromiso a la acción” en el cumplimiento de los ODS 4 y en el abordaje de los desafíos regionales comunes. Como parte de este encuentro, renovamos nuestro compromiso con la colaboración a nivel internacional mediante el intercambio de buenas prácticas, la identificación de las áreas de mejora y la promoción de la equidad y la inclusión en la educación.

Por último, pero no menos importante, estamos comprometidos con la implementación de una **agenda legislativa que refleje nuestras prioridades ministeriales**. Esto incluye el fortalecimiento de la educación pública, la promoción de los establecimientos educativos como espacios seguros y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de nuestros docentes, quienes desempeñan un papel fundamental en la formación de nuestros estudiantes. En este sentido, el soporte que la normativa puede brindar para estas medidas es crucial para regular y dar un encuadre al accionar de las distintas actorías del sistema educativo.

Como Ministerio de Educación hemos implementado una serie de medidas administrativas y legales para fortalecer el funcionamiento del Sistema de Educación Pública, lo que se verá acompañado por la presentación de un **proyecto que introduce modificaciones y ajustes a la Ley 21.040**. Para esto hemos considerado los diagnósticos y recomendaciones del Consejo de Evaluación del Sistema de Educación Pública, del mundo académico y parlamentario, la sociedad civil, así como la experiencia de quienes forman parte de los Servicios Locales, teniendo siempre a la vista la necesidad de acompañar desde el traspaso el proceso de implementación de los nuevos servicios.

El proyecto atenderá a tres objetivos: (1) mejorar la gobernanza del Sistema (2) fortalecer la gestión administrativa y financiera de los SLEP y (3) mejorar el proceso de traspaso del servicio educacional desde los municipios. En materias de gobernanza, el Ejecutivo se focalizará en fortalecer las capacidades y funciones de la Dirección de Educación Pública, reforzando su papel de coordinación y conducción estratégica del Sistema. En términos de gestión administrativa y financiera, se implementarán medidas para flexibilizar y agilizar procesos que hoy tienden a ser demorosos o burocratizan la gestión de los servicios locales, sobre todo en materias relacionadas a infraestructura (mantenciones y reparaciones) y adquisición de insumos y materiales. En lo que respecta al mejoramiento del proceso de traspaso, se buscará acompañar a los municipios con los planes de transición que fijen metas y objetivos claros y permitan garantizar el adecuado traspaso del servicio educativo a la nueva institucionalidad.

También estamos trabajando en **una propuesta legislativa para abordar integralmente el problema de la convivencia educativa y la garantía de establecimientos educacionales como espacios protegidos de violencia y discriminación**. Esta iniciativa sistematiza diversos proyectos de ley cuyos contenidos e ideas matrices apuntan a mejorar la convivencia educativa, prohibir los actos discriminatorios, reforzar la seguridad y la prevención de delitos y prevenir el consumo de drogas en los espacios educativos. En suma, el proyecto se ocupa de los principales factores de riesgo que afectan el clima y la salud mental de las comunidades educativas, incluyendo medidas que protejan la integridad física y psíquica de los profesionales de la educación.

Estos son parte de los desafíos que hemos alcanzado en nuestro camino hacia una educación de calidad y equitativa para todos. Reconocemos que aún hay desafíos por delante, pero estamos comprometidos a seguir trabajando incansablemente para superarlos y garantizar el bienestar de las generaciones venideras.

**NICOLÁS CATALDO ASTORGA**

**MINISTRO DE EDUCACIÓN**

## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Superintendencia de Educación Superior (SES) es un organismo público creado por la ley N° 21.091, sobre Educación Superior, cuyo objeto es fiscalizar y supervigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan a las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnicas del país en el ámbito de su competencia, así como fiscalizar que éstas destinen sus recursos a los fines que les son propios, de acuerdo a la ley y su regulación interna. Adicionalmente, proporciona información relevante en el ámbito de su competencia a la comunidad educativa, gestiona los reclamos y denuncias de los mismos y en los casos que corresponda, aplica sanciones a las instituciones de educación superior.

Según lo dispuesto en el DFL N° 2, de 2019, del Ministerio de Educación, la Superintendencia inició su funcionamiento el 6 de mayo de 2019, estableciéndose una dotación de personal de planta de 26 personas, distribuidas en una estructura orgánica que comprende cuatro divisiones y cuatro departamentos. La Superintendencia desarrolla sus funciones en la ciudad de Santiago, sin contar con direcciones u oficinas regionales.

No es menor señalar que el periodo de implementación de la Superintendencia se dio en medio de un escenario de alta complejidad para el país, convirtiéndose ésta rápidamente en un actor relevante para la ciudadanía y para las instituciones de educación superior. En una segunda etapa, de la mano con los sellos propios de la nueva administración, se hizo necesario profundizar y fortalecer aspectos organizacionales que le son propios a una entidad fiscalizadora más madura, lo cual implicó reestructurar la orgánica interna para optimizar así la acción fiscalizadora.

Para el año 2023, se aprobó un presupuesto de \$3.345.136 (en miles de pesos), con una diferencia positiva de 0,34% con respecto al presupuesto inicial del año 2022, y que se compone por un 84,7% de gastos de personal y un 12,4% en gastos de bienes y servicios de consumo.

En cuanto a la dotación efectiva, la Superintendencia alcanzó en 2023 un total de 55 colaboradores, de las cuales 25 son mujeres y 30 son hombres, los que representan un 45% y un 55% respectivamente. En relación con el estamento de la dotación, un 75% corresponden a profesionales, 13% fiscalizadores, 7% directivos y 6% administrativos de la institución. Cabe señalar, que durante el 2023 se realizaron concursos de Alta Dirección Pública para proveer los cargos de Fiscal, jefatura de División de Supervisión y jefatura de División de Gestión de Operaciones, todos los cargos corresponden al segundo nivel jerárquico y son actualmente ocupados por mujeres.

La estructura orgánica del servicio se encuentra establecida en la Resolución Exenta 327 del 10 de octubre del 2023, que deja sin efecto la Resolución Exenta 324 del 29 de julio del 2021 y dispone una nueva organización interna para la Superintendencia de Educación Superior. La nueva estructura está constituida por las siguientes unidades administrativas: Gabinete; la Unidad de Auditoría Interna; la Fiscalía y su Departamento de Procedimientos Administrativos; la División de Supervisión y su Departamento de Fiscalización Institucional; la División de Atención Ciudadana de la cual depende el Departamento de Datos, Información y Reportes; y finalmente la División de Gestión de Operaciones de la cual dependen el Departamento de Gestión y Desarrollo de Persona.

En este contexto, y para dar cumplimiento con la misión del servicio, es que las gestiones de la Superintendencia se han concentrado hasta el 2023, principalmente, en los siguientes ámbitos:

- 1.- Requerir de información relevante de las instituciones de educación superior, supervigilando el cumplimiento de la normativa legal.
- 2.- Gestionar los reclamos y denuncias recibidas por la Superintendencia.
- 3.- Implementar y optimizar plataformas informáticas para favorecer la gestión interna de la Superintendencia.
- 4.- Mantener actualizados los registros públicos que la ley encarga a la Superintendencia, disponibles en su página web, con el fin de promover la transparencia en el sistema de educación superior.
- 5.- Fortalecer la coordinación con otros actores competentes en materia de educación superior tales como: Subsecretaría de Educación Superior, Comisión Nacional de Acreditación, Consejo Nacional de



Educación, SERNAC, SINACES, Contraloría General de la República y, recientemente, con el Servicio de Impuestos Internos.

6.- Elaborar instrumentos técnicos necesarios para otorgar certeza jurídica a las instituciones de educación superior. Por ejemplo:

- Circulares.
- Norma de Carácter General
- Normativa contable para instituciones de educación superior.
- Pronunciamientos jurídicos respecto de temáticas planteadas por las casas de estudio.
- Estudio, análisis y formulación del modelo de supervisión basado en riesgos.
- Planes de fiscalización.

En 2023, la SES avanzó a una gestión marcada por una fiscalización situada, con mayor presencia en terreno, materia postergada en 2022 producto de la emergencia sanitaria generada debido al COVID-19. Apostó al fortalecimiento de los sistemas de información internos; al desarrollo de estudios de interés público; reforzó la colaboración con otras agencias públicas; y ejerció su facultad normativa en materias relevantes para el sector. Así también, desarrolló un intenso plan de reorganización y fortalecimiento interno, que permitió a la Superintendencia enfrentar de mejor manera los nuevos y exigentes desafíos que le impone el país. Para el 2024, la SES proyecta continuar avanzando en la implementación de acciones que den cumplimiento a sus desafíos estratégicos, dentro de los cuales se encuentran, afianzar la puesta en marcha de la nueva estructura organizacional; completar el diseño del modelo de riesgo para la supervigilancia de la educación superior; poner en marcha los planes anuales de fiscalización tanto para el sector universitario, como para el técnico profesional; desarrollar nuevos procesos y herramientas para el análisis de datos y elaboración de reportes; formalizar criterios y procesos para determinar la admisibilidad de reclamos y denuncias; avanzar hacia la dictación nuevas normas de carácter general; monitorear el desarrollo de los procedimientos de administración provisional y seguimiento de planes de recuperación, según lo dispuesto en la Ley 21.800; desarrollar nuevos estudios sobre expectativas y salud financieras de la educación superior; formalizar convenios de colaboración con otras agencias e instituciones del

sector; y avanzar hacia la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional, dando cumplimiento a todos los compromisos adquiridos en esta materia con la ciudadanía y con las distintas instituciones gubernamentales que desarrollan este importante ámbito de la política pública.

**JOSÉ MIGUEL SALAZAR ZEGERS**

**SUPERINTENDENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

## 3. Resultados de la Gestión año 2023

### 3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio

---

En sintonía con el compromiso proclamado por el Presidente de la República, Gabriel Boric Font, de liderar un gobierno feminista y de generar una transversalización del enfoque de género en la gestión pública, la Superintendencia de Educación Superior ha diseñado e implementado una agenda de equidad de género que ha tenido un importante impacto en el sistema de educación superior y también al interior del propio servicio.

Reconociendo la importancia de erradicar las brechas y promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles, la SES ha desplegado una serie de acciones para fomentar un ambiente inclusivo y justo para todas las personas, independientemente de su género u orientación sexual. Estas acciones, enmarcadas en la visión de un Estado comprometido con la equidad y la justicia social, han sido diseñadas para fomentar una educación superior que se desarrolle en espacios libres de violencia y de cualquier forma de discriminación.

A continuación, se detallan las acciones llevadas a cabo por la SES durante 2023 en materia de género, tanto en el sector de educación superior, como así también al interior del servicio:

En el sistema de Educación Superior:

- **Publicación de nueva Circular N°1/2023, sobre la Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior** que actualiza Circular 01/2022, y da respuesta a dudas e interpreta la Ley para su implementación en las instituciones de educación superior, e incorpora el enfoque de género como principio orientador, a propósito de la implementación gradual de la ley.
- **Realización de Jornada Informativa sobre la Circular N°1/2023, sobre la Ley 21.369, con representantes de las Instituciones de Educación Superior del país** (Universidades, Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales, IES vinculadas a FFAA y de organizaciones de seguridad pública). Realizado en modalidad híbrida, permitió reforzar el contenido de la nueva circular y recibir comentarios respecto de nuevos criterios de interpretación y fiscalización sobre dicha ley. Se registra la participación de 140 personas, provenientes de al

menos 76 IES (55% de un total de 139 IES invitadas a nivel nacional), más representantes de asociaciones de instituciones de educación superior y de servicios públicos del sector. Se complementa jornada con envío masivo a representantes de IES de Circular, material PPT expuesto, información sobre Curso "Violencia de género en educación superior: desafíos a partir de la Ley 21.369" de la Subsecretaría de Educación Superior y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MMyEG), nota de prensa y registro audiovisual de la actividad.

- **Participación regular de la Mesa Técnica para la Implementación de la Ley 21.369 de SINACES.** Se recogen observaciones y comentarios de todos los organismos que conforman el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SUBESUP, CNA, CNED); y Ministerios invitados (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación) sobre la propuesta de nueva Circular, referida a dicha ley, durante 2023.
- **Elaboración y publicación de informe sobre Reclamos y Denuncias respecto del actuar de Instituciones de Educación Superior del país, recibidas por SES, con información desagregada por sexo y/o género.** Incluye apartado sobre reclamos y denuncias respecto de temáticas asociadas a la Ley 21.369 (acoso sexual, violencia de género y discriminación de género).
- **Incorporación de la variable género -auto reportado por usuarias y usuarios- en el sistema de ingreso en línea de reclamos y denuncias, respecto del actuar de instituciones de educación superior del país.** Se incorpora la categoría género con las subcategorías femenino, masculino, transfemenino, transmasculino, otras, y campo "prefiero no responder", en conjunto con identificación de sexo (auto reportado o registral, en caso de ingreso con Clave única).

#### Al interior del Servicio:

- **Elaboración de Diagnóstico de Género 2023 de la SES respecto de gestión interna y provisión del Servicio.** Comprende diagnóstico sobre inequidades, brechas y barreras (IBB) de género y la incorporación de la perspectiva de género en la misión, objetivos y productos estratégicos institucionales, a la par de la actualización de diagnóstico institucional sobre IBB de Género en la gestión interna (diciembre 2023).
- **Capacitación en género para funcionarias y funcionarios de la SES, incluyendo capacitación básica en aplicación del enfoque de género para el personal no capacitado; y capacitación avanzada, para personal ya capacitado.** Funcionarios de la Superintendencia participan de 9 cursos en sobre enfoque de género durante 2023, de oferta del Ministerio de

la Mujer y Equidad de Género; SUBESUP; Programa "PREVENIR" del Servicio Civil; y curso licitado y financiado por la SES. Se capacita a 29 nuevas personas durante 2023, de un total de 56. Con ello, 51,8% del total de personal recibe capacitación en género por primera vez durante su permanencia en la SES en 2023. Personal capacitado en género en la SES alcanza el 66% del total (37 de 56), representando al 69% del total de mujeres (18 de 26) y al 63% del total de hombres (19 de 30)

- **Participación de personal SES en Curso "Violencia de género en educación superior: desafíos a partir de la Ley 21.369", impartido por la Subsecretaría de Educación Superior en conjunto con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.** Capacitación avanzada de 22 horas, autorizada y aprobada para 16 funcionarias y funcionarios SES, que comparten aula virtual con representantes de IES del país.
- **Participación de personal de unidades SES de Comunicaciones, Gestión de Datos y Atención Ciudadana/ Reclamos y Denuncias, en Curso "Enfoque de Género y Gestión Pública".** Capacitación avanzada de 22 horas, impartida por consultora externa contratada vía licitación por la Superintendencia de Educación Superior. Se capacita a más del 50% de funcionarias y funcionarios de las unidades señaladas, que no habían sido capacitados en enfoque de género en la administración pública (85% del personal de dichas unidades).
- **Implementación de Sala de lactancia en dependencias SES.** Asignación de sala para lactancia, operativa y en buen estado, no exclusiva para dicho fin, pero a priorizar para lactancia, siguiendo estándar de orientaciones del Programa Chile Crece Contigo (2017).
- **Aplicación de Procedimiento interno sobre Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS) e implementación de Plan de Prevención de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS) 2023,** que incluye campaña de difusión interna: Conversatorios sobre MALS, con especialista ambientes laborales de Servicio Civil y "Análisis de experiencias y jurisprudencia administrativa relacionada con MALS" y con abogado experto en MALS de Consejo de Defensa del Estado. Capacitación sobre MALS en proceso de inducción obligatoria a nuevo personal.
- **Incorporación de profesional encargada de género y asesoría para transversalización de género en funciones de Gabinete.** Se contrata profesional especializada en el cargo de Asesora de Género, para apoyo en temáticas asociadas, orientada principalmente a apoyar a los equipos de la SES en cuanto a las funciones fiscalizadoras y de supervigilancia de la Ley 21.369, y el seguimiento de las metas y compromisos de gestión en materia de igualdad de género. Se incluye como función correspondiente a Gabinete, la asesoría para la incorporación y transversalización

del enfoque de género en el ejercicio de las funciones legales e internas de la SES.

- **Teletrabajo y acciones para el favorecimiento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y roles de cuidado de personas:** Durante los meses de julio y agosto de 2023, se implementó Plan Piloto de teletrabajo o trabajo a distancia para la totalidad del personal de la SES, con sistema de turnos, considerando la vigencia de la alerta sanitaria por COVID-19, la presencia de virus respiratorios y el aumento licencias médicas; y el período de vacaciones escolares de invierno, para evitar contagios y licencias médicas, y compatibilizar roles de cuidado de niños, niñas y personas mayores durante los meses de invierno. A fines de 2023, se formalizó e implementó Sistema de Teletrabajo en la Superintendencia de Educación Superior, que consideró requisitos de admisibilidad, criterios de selección y distribución de cupos por sexo y unidad, resultando la asignación de 5 cupos para teletrabajo (4 mujeres y 1 hombre).

### **3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía**

---

A continuación, se presentan los resultados de gestión de acuerdo con los productos estratégicos de la Superintendencia durante el periodo 2023:

#### **I. Fiscalización, supervisión y ejercicio de las facultades de supervigilancia y sancionatorias por parte de la Superintendencia.**

1.- Solicitud de información a las instituciones de educación superior de conformidad a lo prescrito en el art. 37, de la Ley N° 21.091; y otros requerimientos:

- Proceso Financiero 2023 (Ejecución 2022)
- Proceso Calendario Académico
- Proceso Informe Financiero 2022
- Proceso Donaciones 2023
- Proceso Rendición de Gratuidad (ejecución 2022)
- Proceso Estados Financieros Intermedios 2023 - IES Estatales
- Proceso Estados Financieros Intermedios 2023 - IES privadas
- Proceso OPR 2023 Sem I (ejecución SEM II 2022)
- Proceso EE.FF. FSCU 2023 (ejecución 2022)
- Proceso Listado de Normativas.

2.- Dictación de las siguientes normativas:

- Modificaciones a la Normativa contable para las instituciones de educación superior del estado.
- Oficio Circular N° 1/2023, que actualiza Oficio Circular N° 1/2022 de la Superintendencia de Educación Superior, que interpreta la Ley 21.369, a propósito de la implementación gradual de la ley, enfatizando ámbitos que se estiman relevantes a dos años de su publicación.
- Pronunciamientos emitidos en el ejercicio de la facultad interpretativa, contemplada en el artículo 20, de la Ley 21.091:

| <b>Acto administrativo</b>                           | <b>Materia</b>  |
|--|---|
| Oficio Ordinario N° 1220, de 28 de diciembre de 2023 | El artículo trigésimo sexto transitorio de la Ley 20.903, aplica a los programas que no cumplen con tener una acreditación mínima de tres años y fueron implementados con posterioridad a 2019.   |
| Oficio Ordinario N° 1214, de 22 de diciembre de 2023 | Responde requerimientos respecto al cumplimiento de la obligación de las instituciones de educación superior de incorporar la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en convenios, contratos e instrumentos.    |
| Oficio Ord. N° 1424 de 13 de diciembre de 2023       | Rechazo por parte de terceros a la obligación de la institución de educación superior de incorporar la normativa interna sobre acoso, violencia y discriminación de género en convenios y contratos de acuerdo con el artículo 9, de la Ley 21.369. |
| Oficio Ord. N° 1016 de 23 de noviembre de 2023       | Sobre el concepto de hecho esencial   |
| Oficio Ord. N° 1015 de 23 de noviembre de 2023       | Sobre la calidad de persona relacionada de la Caja de Compensación Los Andes respecto de la Universidad Católica de Temuco.   |
| Oficio Ord. N° 1014 de 23 de noviembre de 2023       | Sobre la entrega de sugerencias u opiniones respecto de la aplicación de medida disciplinaria a estudiante.   |
| Oficio Ordinario N° 632, de 25 de julio de 2023      | Sobre la firma electrónica de las Actas de la Junta Directiva de la Universidad de Las Américas.  |
| Oficio Ordinario N° 621, de 21 de julio de 2023      | Ley 21.545, que establece la promoción de la inclusión, atención integral, y la protección de los derechos de las personas con TEA en el ámbito social, de salud y educación.   |
| Oficio Ordinario N° 584, de 5 de julio de 2023       | Ley 20.129, Acceso carrera pedagogía personas con discapacidad  |
| Oficio Ordinario N° 291, de 10 de abril de 2023      | Ley 20.129, Acceso a carrera de pedagogía en supervisión  |
| Oficio Ordinario N° 39, de 19 de enero de 2023       | Gratuidad en programas semi presenciales  |
| Oficio Ordinario N° 36, de 13 de enero de 2023       | Seguro COVID-19   |



3.- Coordinación institucional, a través de las sesiones de Comité de Coordinación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad en Educación Superior (SINACES).

4.- A partir de la revisión los estados financieros de 122 instituciones, se fiscalizó a un total de 53 instituciones, con distintos niveles de riesgo; y en el ámbito de la fiscalización del cumplimiento de la normativa vigente, la Superintendencia realizó un total de 303 fiscalizaciones.

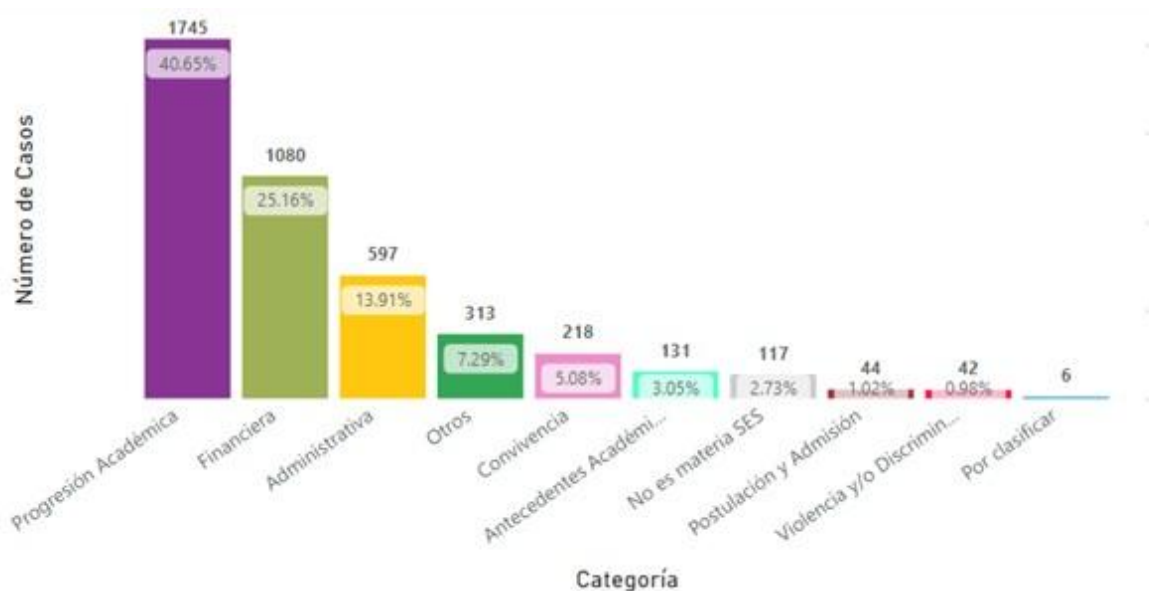
5.- Se gestionaron 44 procedimientos en el 2023, de los cuales 33 dieron inicio a un procedimiento administrativo sancionatorio con instrucción y formulación de cargos. En 28 de ellos se aplicaron sanciones, medidas o sobreseimiento, donde se detalla:

- Se aplicaron 4 medidas (Plan de recuperación, Administrador previsional, Solicitud de revocación de reconocimiento oficial a CFT e IP de los Lagos).
- Se aplicaron 9 sanciones.
- Se sobreseyeron y archivaron 15 procedimientos.

## **II. Gestión de Denuncias y Reclamos de los usuarios del Sistema de Educación Superior.**

Durante el año 2023, la Superintendencia recibió un total de 4.293 casos, aumentando en 12,1% respecto del año anterior de los cuales el 90,3% (3.876) se encuentran cerrados, reflejando un aumento en un 6,6% en el cierre de casos, respecto del año anterior<sup>1</sup>

En cuanto a las distintas razones que generaron los reclamos y denuncias recibidos durante 2023, las categorías que concentraron el mayor número de presentaciones fueron progresión académica, con un 40,7% por sobre el total; seguida situaciones relacionadas con materias financieras, alcanzando un 25,2% de incidencias, por sobre el total; mientras que los requerimientos por asuntos administrativos llegan al 13,9% de los casos. En el caso de denuncias y/o reclamos asociados a situaciones convivencia dentro de las instituciones de educación superior, éstas alcanzan un 5,1%, mientras que casos asociados directamente con la ley 21.369, llegan a un 1%.



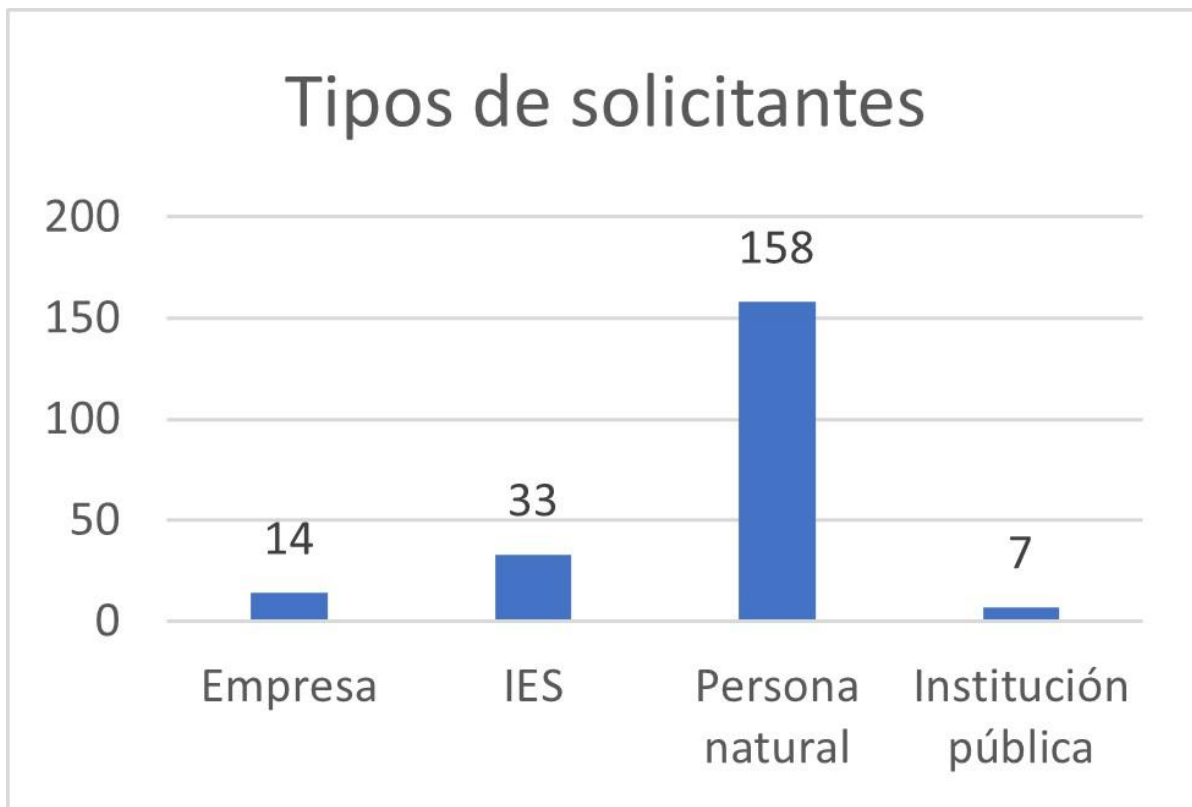
Se destaca que el 56,1% de los casos admisibles y cerrados durante 2023 terminó con resolución favorable para el solicitante.

### **III. Transparencia y acceso a la información del Sistema de Educación Superior.**

Incrementar los niveles de transparencia y confianza en el sistema de educación superior es una de las tareas fundamentales de esta Superintendencia. En esa línea, durante 2023 se consolidó información de la totalidad de las instituciones de educación superior del país, generando reportes de interés para la ciudadanía y que se encuentran disponibles en el sitio web [www.sesuperior.cl](http://www.sesuperior.cl), además de información relevante sobre la gestión de este organismo, como parte de los registros públicos establecidos en la Ley N° 21.091, relativo a lo siguiente:

- Pronunciamientos emitidos durante el año en curso y años anteriores.
- Sanciones y medidas a Instituciones de Educación Superior.
- Ficha técnica de Instituciones de Educación Superior.
- Estados Financieros de Instituciones de Educación Superior.
- Ficha estandarizada codificada única de situación financiera consolidada.
- Registro de personas que ejercen funciones directivas en Instituciones de Educación Superior.
- Registro de socios y asociados de Instituciones de Educación Superior.
- Registro público de administradores provisionales y de cierre.
- Estudio “Salud Financiera en la Educación Superior Chilena (2012-2022)”.

En lo relativo al cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley de Transparencia, durante el año 2023, la Superintendencia recibió un total de 213 solicitudes de acceso a información pública, aumentando en un 36,5% respecto del año anterior. No obstante, se redujo el promedio en el tiempo de respuesta de 13 días a 7,73 días.



Durante el periodo 2023, la Superintendencia desarrolló 28 Informes Consolidados Institucionales SES para instituciones en proceso de acreditación. Estos informes fueron remitidos para la consideración de la Comisión Nacional de Acreditación como insumo en su proceso de deliberación, así como también a la institución correspondiente.

En noviembre del mismo año, esta Superintendencia publicó el estudio “Salud Financiera en la Educación Superior Chilena (2012-2022)”, el que da cuenta de la dinámica entre deuda y recursos de las instituciones al interior de cada subsistema de Educación Superior: Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica. Asociado al estudio, la SES compromete entregar un reporte específico a cada una de las 118 instituciones incluidas en el estudio, utilizando el mismo marco metodológico, con un análisis detallado de indicadores financieros clave y su evolución durante el periodo explorado, junto con los perfiles de salud financiera identificados. Este estudio cumple con ese mandato al integrar información reportada en bases de datos y analizarla mediante metodologías innovadoras para fortalecer la capacidad regulatoria del sector.

#### **IV. Acompañamiento y capacitación de Instituciones de Educación Superior.**

Con el objetivo de promover, en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, en las instituciones de educación superior la instalación y fortalecimiento de capacidades y prácticas que permitan el cumplimiento de la normativa que le es aplicable, con el propósito de contribuir a la calidad educativa, a través de la generación de

instrumentos que promuevan buenas prácticas, estando estos a disposición de todas las instituciones de educación superior, esta Superintendencia realizó los siguientes talleres y reuniones de acompañamiento, como parte de su compromiso realizado el 2023 sobre esta materia:

- **Taller reforzamiento circular Ley 21.369**

En diciembre se desarrolló un taller informativo orientado a profundizar los contenidos de la circular que incluyó nuevas interpretaciones a la Ley 21.369. La actividad reunió a más de 200 representantes de las direcciones de género de distintas instituciones de educación superior de todo el país, en modalidad presencial y online.

- **Vicerrectores económicos de las universidades del Cuech**

En octubre, la Superintendencia reunió a los vicerrectores económicos de las 18 universidades estatales agrupadas en el CUECH en una jornada de trabajo orientada a abordar los procesos de rendición de cuentas que periódicamente las casas de estudios deben presentar a la SES

- **Seminario de presentación estudio de Salud Financiera**

En la tarea de aportar a la transparencia del sector y contribuir con información relevante y de interés para la ciudadanía, en noviembre la SES desarrolló un seminario para dar a conocer los resultados del “Primer Estudio sobre Salud Financiera de la Educación Superior en Chile. Estudio Exploratorio 2012-2022”.

Uno de los principales hallazgos que identificó el informe fue que el número de estudiantes matriculados en instituciones clasificadas en algún nivel de riesgo financiero bajó a menos de un tercio en 10 años, pasando de 180.342 estudiantes en 2012 a 59.605 en 2022. Además, esta cifra representa sólo un 4,4% de la matrícula nacional actual del sistema de educación superior del país.

- **Taller de Informe Consolidado Institucional SES para procesos de acreditación para el G9**

Con el propósito de socializar el nuevo proceso, estructura y métodos utilizados en el Informe Consolidado Institucional SES elaborado por la Superintendencia de Educación Superior, en el marco de los procesos de acreditación institucional de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), se invitó a autoridades y contrapartes técnicas de las universidades privadas pertenecientes al Consejo de Rectores de Universidades de Chile, agrupadas bajo la denominación G9.

Este informe es fundamental para comprender la situación financiera de las instituciones. Por medio indicadores económicos, así como de indicadores académicos que determinan la proyección

de los proyectos educativos, se evalúa la situación financiera y la proyección institucional. El Informe Consolidado no se limita únicamente a elementos financieros, sino que abarca también aspectos normativos y de comportamiento institucional relacionados con el cumplimiento de las obligaciones legales. Además, incluye un análisis contextual que permite tener una mejor aproximación del desempeño financiero y operativo de la institución, antecedentes que son puestos en conocimiento de la Comisión Nacional de Acreditación para su consideración en el proceso de deliberación respecto de los procesos de acreditación institucional.

---

[1] En reporte de indicadores MEI correspondientes al año 2023 se reportaron 4.294 casos. La diferencia en un caso se explica por un ingreso iniciado el 31 de diciembre de 2023 que fue modificado por el usuario y enviado en 2024. Respecto de los casos cerrados, en el mismo reporte se informaron 3.766 casos 2023 cerrados con fecha de corte 8 de enero de 2024. El número de casos 2023 presentados en el presente balance tiene fecha de corte 12 de abril de 2024.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

Con ya cinco años de existencia, la Superintendencia de Educación Superior enfrenta los desafíos propios de su consolidación orgánica e institucional y de avanzar hacia alcanzar su estado de régimen en el rol regulatorio que está llamada a cumplir para la educación superior chilena. Habiendo iniciado sus actividades en mayo de 2019, la crisis social y la pandemia que le siguió no sólo impusieron limitaciones importantes para su completo despliegue, sino que también concentraron su acción en aspectos propios de la contingencia. Además de adoptar tempranamente un modelo de teletrabajo que restringía materialmente las posibilidades de efectuar fiscalizaciones en terreno, la labor de facilitar el retorno a las actividades formativas presenciales dentro de las instituciones de educación superior concentró mucho de su quehacer –y consumió muchos de sus recursos– hacia el término del mandato del presidente Piñera. La larga subrogancia en la dirección superior de la organización que enfrentó en 2022 incidió, a su vez, en que se postergara la definición de prioridades para el ejercicio de sus distintas potestades (normativa, interpretativa, fiscalizadora y sancionatoria).

Tal escenario se reconfigura a partir de 2023. En función de un diagnóstico sobre los desafíos del sector y las posibilidades de acción de la Superintendencia, se desarrollan un conjunto de proyectos participativos que involucran a la mayor parte de los equipos profesionales. Éstos se orientaron a reforzar sus capacidades para una fiscalización efectiva y contextualizada del cumplimiento de las disposiciones que gobiernan el desarrollo del sector y del buen uso de los recursos financieros que la sociedad chilena destina a la educación superior. Estas iniciativas están vinculadas a los principales desafíos estratégicos identificados por la Superintendencia a corto y mediano plazo y se enfocan en generar una supervisión continua que brinde retroalimentación a las instituciones de educación superior, proporcionando certeza sobre el grado de cumplimiento de la normativa sectorial:

a) Fiscalización situada: muchas de las denuncias que recibe y gestiona la Superintendencia se relacionan con aspectos de la vida cotidiana de estudiantes, académicos y funcionarios de las instituciones de educación superior del país. Una plena comprensión de esas situaciones es una exigencia para diseñar e implementar modelos de fiscalización que, situados en las rutinas y formas de operación de cada uno de los subsectores, sea capaz de producir la evidencia necesaria para su resolución dentro de plazos ajustados que permitan soluciones efectivas, incluyendo la mediación entre partes interesadas. Dicha fiscalización no sólo debe estructurarse de manera clara y simple, sino que también debe incluir formularios que faciliten una gestión ágil y oportuna de manera de producir resultados que sirvan para resolver los

distintos problemas detectados, a la vez que permitan un adecuado seguimiento estadístico de los procesos de fiscalización, que promuevan su revisión y mejora continua, fortaleciendo también los sistemas de información internos de que dispone la Superintendencia.

b) Fiscalización en terreno: La experiencia de la Superintendencia a la fecha sugiere que la fiscalización documental tiende a tomar mucho tiempo, a la vez que consume una importante cantidad de recursos humanos y dificulta una cabal comprensión de los fenómenos investigados. Por esto, el programa y la agenda de fiscalización anual deberá centrarse -siempre que sea posible- en el desarrollo de acciones de fiscalización en terreno que integren evidencia documental y gráfica levantada in situ y que permitan un rápido acceso a los testimonios de las personas involucradas en las acciones de investigación. Con todo, para que eso sea posible, es necesario una cuidadosa planificación (y su ajuste periódico) que permita el mejor despliegue de los equipos profesionales de fiscalización que dispone la Superintendencia.

c) Fortalecimiento de los sistemas de información internos: La Superintendencia está dotada de significativas potestades legales para recopilar información desde el sector. No obstante, ellas han sido ejercidas sólo parcialmente hasta ahora, permitiéndole contar con antecedentes importantes, aunque incompletos, sobre la operación de la educación superior chilena. Aplicando las orientaciones de la ley de transformación digital del Estado, parece necesario avanzar en la conformación de repositorios electrónicos -que puedan ser actualizados periódicamente por las mismas instituciones de educación superior- que permitan un rápido acceso a los equipos profesionales de la Superintendencia a los principales reglamentos y políticas internas que gobiernan la acción de académicos, estudiantes y funcionarios en cada universidad, instituto profesional y centro de formación técnica reconocidos oficialmente. Asimismo, la información relativa a los estados financieros periódicos y los registros de avance curricular y de titulados también debieran ser resguardada por la Superintendencia para cautelar su integridad en caso de cualquier siniestro.

d) Desarrollo de estudios de interés público: Con más y mejor información disponible sobre el estado de la educación superior, la Superintendencia puede avanzar en el desarrollo de estudios longitudinales con bases de datos no públicas que contribuyan a dar cuenta de aspectos críticos del sector. Los antecedentes agregados que emerjan de esos estudios podrán ser compartidos con los hacedores de política pública, con los distintos tipos de instituciones formativas de nivel superior y con la comunidad nacional con el objetivo de agregar información sobre variables críticas del desarrollo del sector, en aspectos como el valor agregado de la formación de pregrado, trayectorias de graduación y empleabilidad, abandono de los estudios superior, inflación de resultados académicos, salud financiera y productividad agregada de la educación superior, entre otros. Sobre la base de actualizaciones periódicas, estos estudios deberían contribuir a la revisión de las políticas nacionales e institucionales sobre la materia.



e) Colaboración con otras agencias públicas: la acción de la Superintendencia se yuxtapone parcialmente con la labor de otras agencias regulatorias como el Consejo Nacional de Educación, la Comisión Nacional de Acreditación, la Contraloría General de la República, el Servicio de Impuestos Internos, la Tesorería General de la República, el Servicio de Protección al Consumidor, el Servicio de Registro Civil e Identificación y la Comisión para el Mercado Financiero, entre otras. Por eso, se avanzará en el desarrollo de convenios marco con estas instituciones (o en la revisión de los convenios existentes) con miras a facilitar el intercambio de información y de reforzar y actualizar los modelos de análisis de riesgo que la Superintendencia mantiene.

f) Aprovechamiento de las capacidades sectoriales: La educación superior chilena es un sector maduro, en que existen diferentes instancias de coordinación y trabajo conjunto de las instituciones que participan de ella. La Superintendencia debiera aprovechar las oportunidades de desarrollar acciones que propendan a coordinar su quehacer con estas instancias, a fin de no duplicar esfuerzos de fiscalización y control, de intercambiar experiencias e instrumentos de control de gestión, y de conocer sus agendas de trabajo anticipadamente. Un diálogo permanente con la Red de Universidades Estatales, la Comisión Económica del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, la Comisión Técnica de Acceso a la Educación Superior, la Comisión de Expertos para la Regulación de Aranceles, entre otros, pueden facilitar y enfocar mejor la acción fiscalizadora de la Superintendencia, por lo que debiera avanzarse en esta dirección prontamente.

g) Uso de las facultades normativas e interpretativas: La legislación confiere una significativa potestad regulatoria a la Superintendencia, que no se agota en la intermediación entre ella y las instituciones de educación superior, sino que también alcanza a varios procesos propios que se desarrollan en relación con la política pública. En la medida que la Superintendencia ejerza esta atribución logrará avanzar en una mejor sistematización y organización de su quehacer y también entregará importantes certezas al sector respecto de las expectativas que ellas ajusten su acción a diferentes aspectos específicos del extenso marco regulatorio sectorial. Avanzar en esta dirección debiera, entonces, contribuir a mejorar la certeza jurídica asociada a la operación de la educación superior, permitiendo también el fortalecimiento de las facultades fiscalizadoras y sancionatorias que posee la Superintendencia. A la vez, podría dar pie a importantes diálogos sectoriales, a propósito de las consultas públicas de las mismas que se debieren dar en algunos casos.

h) Reorganización y fortalecimiento de la Superintendencia: Para acometer todos los desafíos planteados en esta sección, la Superintendencia ha revisado su organización interna y su dotación, con miras a dar pleno cumplimiento a sus funciones propias. También ha remirado sus capacidades instaladas, para fortalecer sus equipos técnicos y mejorar sus capacidades tecnológicas de manera de avanzar

progresiva pero realistamente en el mejoramiento continuo de su propia acción. Para continuar con su implementación, avanzará en un nuevo plan de desarrollo estratégico de mediano plazo que considere todas estas variables para su consolidación progresiva, en diálogo con la Subsecretaría de Educación Superior y la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda.

Los resultados de la gestión 2023, antes expuestos, son la base fundante de esta etapa de consolidación institucional que en 2024 deberá enfrentar desafíos particulares. En específico, serán desafíos prioritarios para el presente año:

1.- Afianzar la puesta en marcha de la nueva estructura organizacional de la Superintendencia: Hasta ahora, su proceso de implementación avanza, incluyendo la designación de tres jefes de división a través concursos conducidos por la Alta Dirección Pública y la próxima nominación de los jefes de departamento a través de Empleos Públicos. Con todo, resulta necesario evaluar los avances y obstáculos observados durante el proceso y, en particular, la dotación que resulta necesaria para que cada una de estas unidades pueda desarrollar las funciones que les han sido asignadas para la consolidación del quehacer de la Superintendencia y asegurar el cumplimiento de su mandato legal.

2.- Completar el diseño del modelo de riesgo para la supervigilancia de la educación superior, tanto en el sector universitario como en el técnico profesional: El modelo y sus distintos componentes deben apoyar la acción de fiscalización de la Superintendencia, facilitando la identificación temprana de riesgos críticos que puedan llevar a que las instituciones de educación superior dejen de cumplir sus compromisos, de manera de prevenir - dentro de lo posible - su ocurrencia. Esto con la finalidad de que se adopten, de manera oportuna, las medidas necesarias para su pronta superación, evitando afectar el logro de sus funciones obligaciones con sus estudiantes.

3.- Poner en marcha los planes anuales de fiscalización de la Superintendencia, tanto para el sector universitario como para el sector técnico profesional: Tales planes anuales deberán responder a los procesos principales de las instituciones de educación superior o a temáticas emergentes que necesitan ser abordadas para un buen funcionamiento del sector. Los planes deberán considerar los aspectos específicos que sean fiscalizados, la muestra de instituciones a fiscalizar y los resultados posibles de las fiscalizaciones realizadas.

4.- Revisar y actualizar las distintas bases de datos que la Superintendencia mantiene en relación con las instituciones de educación superior, de manera de ir avanzando hacia la consolidación de un sistema de información para la supervisión del sector. En particular, se debe avanzar en la reducción de las brechas de reporte desde las instituciones y hacia la Superintendencia, la mejora continua de los instrumentos para el reporte de estados financieros y para el registro de información institucional.

5.- Desarrollar nuevos procesos y herramientas para el procesamiento, análisis y reporte de información estratégica al interior de la Superintendencia para el apoyo a las tareas de fiscalización, supervisión, mediación, sanción y aquellas que son propias para la correcta operación del servicio.

6.- Formalizar los criterios y procesos para determinar la admisibilidad de reclamos y denuncias, de manera de asegurar que la acción de la Superintendencia se concentre en aquellas situaciones que efectivamente requieren de su intervención, facilitando que su acción sea útil, oportuna y relevante para resguardar las condiciones bajo las cuales las instituciones de educación superior ofrecen formación de pre y posgrado, conforme con la regulación sectorial. Al mismo tiempo, se avanzará en difundir los canales institucionales a través de los cuales la Superintendencia recibe reclamos y denuncias de los estudiantes y sus familias. Esto también contribuirá a que los estudiantes tengan un mejor conocimiento de las funciones que desarrolla la Superintendencia. En su conjunto, estas medidas permitirán mejorar los canales de atención ciudadana que el servicio mantiene.

7.- Avanzar hacia la dictación de nuevas normas de carácter general, a través del ejercicio de la potestad normativa de la Superintendencia, que faciliten que la operación de las instituciones de educación superior incorpore la regulación sectorial y facilite el progresivo cumplimiento de la regulación sectorial.

8.- Monitorear el correcto desarrollo de los procedimientos de administración provisional y el seguimiento y concreción de los planes de recuperación, según lo dispuesto en la ley 21.800. Asimismo, debiera avanzarse hacia una evaluación del marco legal aplicable y efectuar propuestas de modificación legislativa, en caso de que así lo sugiera el análisis, considerando que debiera facilitarse el desarrollo de intervenciones oportunas y útiles, y la posibilidad de adoptar medidas intermedias cuando los objetivos de una administración provisional no se estén cumpliendo en lo sustantivo.

9.- Desarrollo de dos nuevos estudios sobre expectativas y salud financiera de la educación superior chilena, de manera de ofrecer un marco general que permita situar la situación particular que presenta cada institución de educación superior y las perspectivas que se abren sobre la situación económica que enfrentará el sector en el futuro próximo.

10.- Formalizar convenios de colaboración con otras agencias e instituciones públicas, de manera de fortalecer y agilizar los procesos de supervisión y fiscalización, a través del acceso información relevante que no está disponible en el dominio público.

11.- Avanzar en la incorporación de la dimensión de género en el quehacer de la Superintendencia, en diálogo con el sector y las distintas agencias gubernamentales que desarrollan este importante ámbito de política pública.

Todas estas acciones se sitúan dentro de los objetivos principales que la Superintendencia ha definido para este período, y que dicen relación con contar con la mayor cantidad y calidad de información para apoyar la función regulatoria que ella cumple en el sector, y con dotarla de mayores y mejores herramientas para el logro de ese fin. A medida que la Superintendencia vaya completando su ciclo de implementación, podrá ir consolidando su acción dentro de la educación superior si está dotada de mejores recursos informáticos y dispone de más sistemas, criterios y procedimientos que sean útiles para guiar su acción fiscalizadora. Evidentemente, este reforzamiento de las capacidades de análisis y de evaluación no puede ser construido con independencia de los regulados. Por eso, se intensificarán los procesos de consulta y diálogo sectorial a través de distintas instancias, de manera que las nuevas herramientas disponibles se ajusten a la realidad de la educación superior y se enmarquen en su marco regulatorio.

## 5. Anexos

### Índice

---

|   |    |
|---|----|
| .Anexo 1: Recursos Humanos  | 30 |
| .Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023  | 39 |
| .Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo                                    | 40 |
| .Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023                       | 41 |
| .Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución | 42 |
| .Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades   | 44 |

## Anexo 1: Recursos Humanos

---

### Dotación efectiva año 2023, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

| Tipo de Contrato | Mujeres |         | Hombres |         | Total Dotación |
|------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
|                  | N°      | %       | N°      | %       | N°             |
| Contrata         | 21      | 80.77%  | 28      | 93.33%  | 49             |
| Planta           | 5       | 19.23%  | 2       | 6.67%   | 7              |
| Total            | 26      | 100.00% | 30      | 100.00% | 56             |

### Dotación efectiva año 2023, por Estamento (mujeres y hombres)

| Estamentos      | Mujeres |         | Hombres |         | Total Dotación |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
|                 | N°      | %       | N°      | %       | N°             |
| Directivos      | 3       | 11.54%  | 1       | 3.33%   | 4              |
| Profesionales   | 15      | 57.69%  | 26      | 86.67%  | 41             |
| Administrativos | 2       | 7.69%   | 1       | 3.33%   | 3              |
| Total           | 26      | 100.00% | 30      | 100.00% | 56             |

### Dotación Efectiva año 2023 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

| Grupo de edad      | Mujeres |         | Hombres |         | Total Dotación |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
|                    | Nº      | %       | Nº      | %       | Nº             |
| ENTRE 25 y 34 AÑOS | 4       | 15.38%  | 10      | 33.33%  | 14             |
| ENTRE 35 y 44 AÑOS | 17      | 65.38%  | 13      | 43.33%  | 30             |
| ENTRE 45 y 54 AÑOS | 3       | 11.54%  | 5       | 16.67%  | 8              |
| ENTRE 55 y 59 AÑOS | 2       | 7.69%   | 0       | 0%      | 2              |
| ENTRE 60 y 64 AÑOS | 0       | 0%      | 1       | 3.33%   | 1              |
| 65 Y MÁS AÑOS      | 0       | 0%      | 1       | 3.33%   | 1              |
| Total              | 26      | 100.00% | 30      | 100.00% | 56             |

### Personal fuera de dotación año 2023 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

| Tipo de Contrato | Mujeres |         | Hombres |         | Total Dotación |
|------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
|                  | Nº      | %       | Nº      | %       | Nº             |
| Honorarios       | 2       | 100.00% | 2       | 100.00% | 4              |
| Total            | 2       | 100.00% | 2       | 100.00% | 4              |

### Personal a honorarios año 2023 según función desempeñada (mujeres y hombres)

| Función desempeñada | Mujeres |         | Hombres |         | Total Dotación |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
|                     | Nº      | %       | Nº      | %       | Nº             |
| Profesionales       | 1       | 50.00%  | 2       | 100.00% | 3              |
| Administrativos     | 1       | 50.00%  | 0       | 0%      | 1              |
| Total               | 2       | 100.00% | 2       | 100.00% | 4              |

### Personal a honorarios año 2023 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

| Rango de Permanencia | Mujeres |         | Hombres |         | Total Dotación |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
|                      | Nº      | %       | Nº      | %       | Nº             |
| Más de 3 años        | 0       | 0%      | 2       | 100.00% | 2              |
| Total                | 0       | 100.00% | 2       | 100.00% | 2              |



## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

### 1 Reclutamiento y Selección

#### 1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

| Variables  | 2021   | 2022    | 2023   |
|--|--------|---------|--------|
| (a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección. | 8      | 7       | 8      |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t  | 11     | 7       | 16     |
| Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b) | 72,73% | 100,00% | 50,00% |

#### 1.2 Efectividad de la selección

| Variables  | 2021   | 2022    | 2023    |
|--|--------|---------|---------|
| (a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1 | 5      | 7       | 8       |
| (b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección  | 8      | 7       | 8       |
| Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)                                    | 62,50% | 100,00% | 100,00% |

### 2 Rotación de Personal

#### 2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

| Variables   | 2021  | 2022   | 2023   |
|---|-------|--------|--------|
| (a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 5     | 9      | 11     |
| (b) Total dotación efectiva año t   | 52    | 50     | 56     |
| Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)                               | 9,62% | 18,00% | 19,64% |

## 2.2 Causales de cese o retiro

| Causales  | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Funcionarios jubilados año t                      | 0    | 0    | 0    |
| Funcionarios fallecidos año t                     | 0    | 0    | 0    |
| Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t | 0    | 0    | 0    |
| Otros retiros voluntarios año t                   | 5    | 8    | 8    |
| Funcionarios retirados por otras causales año t   | 0    | 1    | 3    |
| Total de ceses o retiros                          | 5%   | 9%   | 11%  |

## 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

| Variables   | 2021    | 2022   | 2023    |
|---|---------|--------|---------|
| (a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t                  | 8       | 7      | 16      |
| (b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 5       | 9      | 11      |
| Porcentaje de recuperación (a/b)  | 160,00% | 77,78% | 145,45% |

## 3 Grado de Movilidad en el Servicio

### 3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

| Variables  | 2021  | 2022  | 2023  |
|--|-------|-------|-------|
| (a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t | 0     | 0     | 0     |
| (b) Total Planta efectiva año t                                | 4     | 7     | 7     |
| Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)       | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

### 3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

| Variables  | 2021   | 2022  | 2023   |
|--|--------|-------|--------|
| (a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t | 15     | 2     | 11     |
| (b) Total Contratos efectivos año t                          | 48     | 43    | 49     |
| Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)          | 31,25% | 4,65% | 22,45% |

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

| Variables                                    | 2021   | 2022    | 2023    |
|--|--------|---------|---------|
| (a) N° de funcionarios capacitados año t     | 31     | 50      | 56      |
| (b) Total Dotación Efectiva año t            | 52     | 50      | 56      |
| Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b) | 59,62% | 100,00% | 100,00% |

### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

| Variables  | 2021  | 2022   | 2023   |
|--|-------|--------|--------|
| (a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t) | 827   | 112292 | 6666   |
| (b) Total de participantes capacitados año t   | 50    | 134    | 66     |
| Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)  | 16,54 | 838,00 | 101,00 |

### 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

| Variables   | 2021  | 2022  | 2023  |
|---|-------|-------|-------|
| (a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t | 1     | 1     | 1     |
| (b) N° de actividades de capacitación año t   | 21    | 23    | 25    |
| Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)                                     | 4,76% | 4,35% | 4,00% |

### 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

| Variables                         | 2021  | 2022  | 2023  |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|
| (a) N° de becas otorgadas año t   | 0     | 0     | 0     |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 52    | 50    | 56    |
| Porcentaje de becados (a/b)       | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

## 5 Días no Trabajados

### 5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

| Variables  | 2021 | 2022  | 2023  |
|--|------|-------|-------|
| (a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12                                  | 15   | 37.17 | 54.25 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t  | 52   | 50    | 56    |
| Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b) | 0,29 | 0,74  | 0,97  |

### 5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

| Variables  | 2021  | 2022 | 2023  |
|--|-------|------|-------|
| (a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12                         | 27.58 | 1.17 | 0.916 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t  | 52    | 50   | 56    |
| Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b) | 0,53  | 0,02 | 0,02  |

### 5.3 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

| Variables   | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| (a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12                | 0    | 0.67 | 5.67 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t   | 52   | 50   | 56   |
| Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b) | 0,00 | 0,01 | 0,10 |

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

### 6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

| Variables  | 2021 | 2022 | 2023  |
|--|------|------|-------|
| (a) N° de horas extraordinarias año t, / 12                  | 0    | 3.33 | 98.83 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t                            | 52   | 50   | 56    |
| Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b) | 0,00 | 0,07 | 1,76  |

## 7 Evaluación del Desempeño

### 7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

| Listas                                     | 2021   | 2022   | 2023   |
|--|--------|--------|--------|
| Lista 1                                    | 41     | 39     | 38     |
| Lista 2                                    | 2      | 1      | 2      |
| Lista 3                                    | 0      | 0      | 1      |
| Lista 4                                    | 0      | 0      | 0      |
| (a) Total de funcionarios evaluados        | 43%    | 40%    | 41%    |
| (b) Total Dotación Efectiva año t          | 52     | 50     | 56     |
| Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b) | 82.69% | 80.00% | 73.21% |

### 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

| Variables   | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No) |      |      | Sí   |

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

| Variables  | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No) |      |      | No   |

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

| Variables   | 2021   | 2022  | 2023   |
|---|--------|-------|--------|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 2      | 0     | 2      |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t                       | 11     | 7     | 16     |
| Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)         | 18,18% | 0,00% | 12,50% |

## 9.2 Efectividad proceso regularización

| Variables   | 2021    | 2022 | 2023   |
|---|---------|------|--------|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 2       | 0    | 2      |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1          | 1       | 0    | 3      |
| Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)                    | 200,00% | 0,0% | 66,67% |

## 9.3 Índice honorarios regularizables

| Variables  | 2021  | 2022 | 2023    |
|--|-------|------|---------|
| (a) N° de personas a honorarios regularizables año t   | 0     | 0    | 5       |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1 | 1     | 0    | 3       |
| Porcentaje (a/b)                                       | 0,00% | 0,0% | 166,67% |

## Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

---

| Iniciativa  | Estado de Avance  |
|---|-------------------|
| Impulsar y fortalecer las políticas de género en todas las instituciones de educación superior articuladas e integradas en el sistema de aseguramiento de la calidad. | En implementación |
| Poner fin al lucro en la educación superior técnico-profesional.  | En diseño         |

### Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

---

Cuadro 11

| Equipos de Trabajo | Número de personas por Equipo de Trabajo | N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo | Porcentaje de Cumplimiento de Metas | Incremento por Desempeño Colectivo |
|--------------------|--|--|-------------------------------------|------------------------------------|
|--------------------|--|--|-------------------------------------|------------------------------------|



## Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023

### Medidas

| Medidas   | Resultados   |
|---|--|
| Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.   | La Superintendencia de Educación Superior se comprometió para el año 2023 a la elaboración de un diagnóstico institucional que permita identificar las inequidades, brechas y barreras de género presentes en el quehacer y/o al público objetivo al cual va dirigida la acción de la Superintendencia. Lo anterior, mediante el análisis con enfoque de género de la misión, objetivos y productos estratégicos institucionales. Adicionalmente, de manera conjunta, la Superintendencia se compromete a la actualización del diagnóstico de género de la gestión interna institucional con información reciente de la dotación del Servicio. Lo anterior, con el objetivo de distinguir posibles diferencias y necesidades específicas, mediante la identificación y análisis con enfoque de género de las siguientes temáticas alojadas en el quehacer de la División de Gestión de Operaciones: 1-. Remuneraciones de los diferentes estamentos. 2-. Políticas y/o procedimientos con perspectiva de género que se estén diseñando y/o implementando en la Superintendencia. El medio de verificación de ambos compromisos será un informe que contenga cada diagnóstico, elaborado por la Unidad de Planificación y Control de Gestión de esta Superintendencia. La medida fue implementada en su totalidad y contribuye a la disminución de inequidad, brechas y/o barreras de género correspondientes al ámbito de acción del Servicio. Sus documentos de respaldo que dan cuenta de la implementación son entregados a DIPRES como producto final de nuestro compromiso. |
| Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as. | La Superintendencia de Educación Superior se comprometió para el año 2023 con la medida de capacitación básica para el 50% de funcionarias/os que no han sido capacitados de la Unidad de Comunicaciones y la División de Gestión de Datos, Atención Ciudadana y Buenas Prácticas, con el objetivo de mejorar las competencias laborales para una mejor provisión del servicio de la institución. La capacitación se realizará bajo la temática de enfoque de género en la administración pública, deberá tener una duración mínima de 8 horas y estará contenida en el Plan Anual de Capacitaciones. El medio de verificación de este compromiso será un informe que dé cuenta de la implementación de la medida, considerando el documento propio de la entidad capacitadora con el cual certifique la participación de cada funcionaria/o. La medida fue implementada en su totalidad y contribuye a la disminución de inequidad, brechas y/o barreras de género correspondientes al ámbito de acción del Servicio. Sus documentos de respaldo que dan cuenta de la implementación son entregados a DIPRES como producto final de nuestro compromiso.   |
| Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.  | La Superintendencia de Educación Superior se comprometió para el año 2023 a publicar en su página web <a href="http://www.sesuperior.cl">www.sesuperior.cl</a> al menos un informe respecto de los reclamos y denuncias recibidos a través de la plataforma[1] dispuesta para ello, considerando información desagregada por sexo/género y con análisis de género. El medio de verificación de este compromiso será el documento publicado en la página web de la Superintendencia. [1] <a href="https://srd.sesuperior.cl/sgrd/login.html">https://srd.sesuperior.cl/sgrd/login.html</a> La medida fue implementada en su totalidad y contribuye a la disminución de inequidad, brechas y/o barreras de género correspondientes al ámbito de acción del Servicio. Sus documentos de respaldo que dan cuenta de la implementación son entregados a DIPRES como producto final de nuestro compromiso.   |

### Iniciativas

| Iniciativa | Resultado |
|------------|-----------|
|------------|-----------|

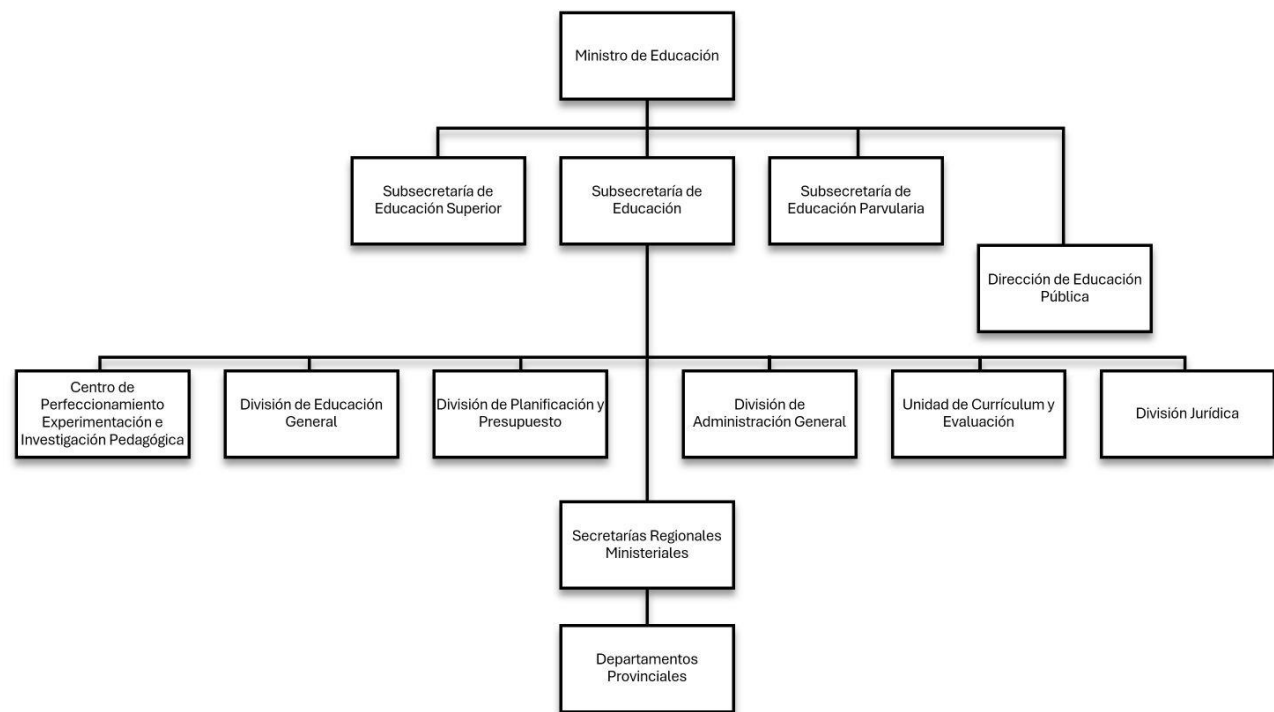
## Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

| Sección  | Detalle  | Enlace  |
|--|--|---|
| Identificación de la Institución (Formulario A1)   | Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2023 y escoger el Ministerio y Servicio.   | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html</a> |
| Recursos Financieros   | Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2023, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central. | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html</a> |
|  |  | <a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a>                     |
| Indicadores de Desempeño 2023  | Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2023.   | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html</a> |
| Informe Programas / Instituciones Evaluadas  | Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.  | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>                         |
| Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas |  |   |

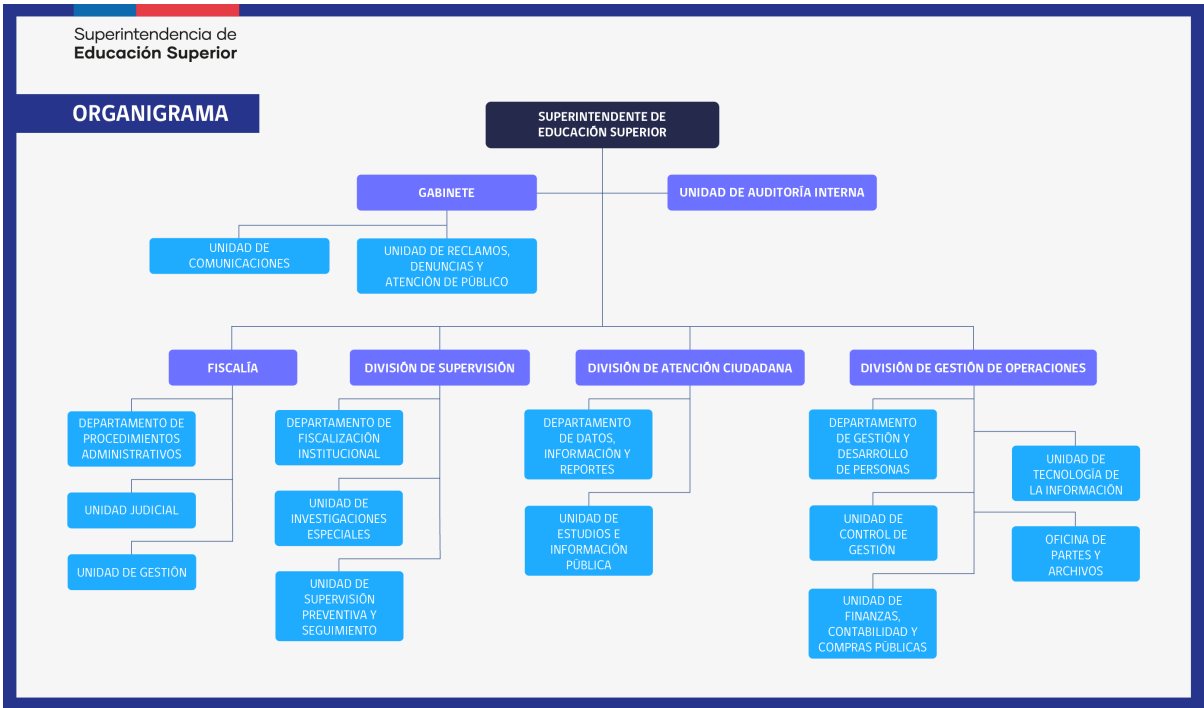
| Sección   | Detalle  | Enlace  |
|---|--|---|
| Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023 | Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada. | <a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a> |

# Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

## Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



# Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



## Principales Autoridades

| Cargo                                   | Nombre                               |
|---|--------------------------------------|
| Superintendente de Educación Superior   | José Miguel Salazar Zegers           |
| Jefa División de Supervisión            | Ana Luisa Neira Urzúa                |
| Fiscal                                  | Daniella Geraldine Maureira Arrizaga |
| Jefa División de Gestión de Operaciones | Valeria Mitzi Aldana Schmeisser      |