



Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio de Educación

**Superintendencia de Educación
Superior**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2022	11
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	16
.5. Anexos	21
.Anexo 1: Recursos Humanos	23
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	31
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	32
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	33
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	34

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación tiene como misión asegurar un sistema educativo inclusivo y de calidad, que contribuya a una formación integral para todos los niños, niñas y jóvenes de Chile, buscando siempre que sus talentos puedan desarrollarse al máximo, y que abra ante ellos y sus familias más y mejores oportunidades, bajo el principio de justicia educativa. Esto significa reforzar la garantía de la educación como un derecho social, con la educación pública en su centro.

El año 2022 se cumplió el tan anhelado retorno a la presencialidad, y con ello nos enfrentamos a las consecuencias de una pandemia que no hizo más que profundizar la dolorosa realidad de la desigualdad en la educación. Los efectos que hemos evidenciado en la salud mental y la convivencia, además de la merma en los aprendizajes, nos han dejado claro el importante e irremplazable rol que cumplen, para las y los estudiantes, los jardines, escuelas y liceos como espacios de aprendizaje, protección, socialización y bienestar socioemocional.

Ante esta situación, el 2022 el Ministerio de Educación desarrolló la **Política de Reactivación Educativa Integral - Seamos Comunidad**, que recoge las recomendaciones de diversos organismos internacionales para abordar la crisis socioeducativa. Su objetivo ha sido impulsar una respuesta comprehensiva y estratégica para la recuperación del sistema educativo, considerando los innumerables efectos del cierre prolongado de los establecimientos debido a la pandemia por COVID-19. Así, acciones de las diferentes instituciones, unidades y niveles del sistema educativo se reenfocaron hacia la reactivación educativa, articulando un conjunto de recursos, programas y dispositivos de política en un Plan que contenía 5 ejes estratégicos:

Un primer eje, de **CONVIVENCIA, BIENESTAR Y SALUD MENTAL**, cobró fuerza a partir de múltiples diagnósticos nacionales e internacionales que

han sido contundentes en señalar importantes signos de deterioro en el clima de convivencia y el aumento de la violencia entre niños, niñas y adolescentes. Nos propusimos al respecto atender con fuerza aspectos socioemocionales, convivencia, equidad de género y salud mental en las comunidades educativas, implementando un sistema intersectorial de apoyo y atención de la niñez y la adolescencia, y reforzando los equipos y estrategias escolares. Destacamos en este eje el Programa territorial de convivencia escolar y atención en crisis, iniciativa con llegada a 800.000 estudiantes de 60 comunas y 1.450 establecimientos educativos en 2022, y que se ampliará en 2023.

Un segundo eje, de **FORTALECIMIENTO Y ACTIVACIÓN DE APRENDIZAJES**, se ancla en la evidencia que muestra la alta pérdida de aprendizajes a nivel global, agravada en los primeros niveles educativos y en niveles socioeconómicos más bajos, evidenciándose una disminución importante en comprensión lectora en los niveles de 1° a 4° básico. Mediante un conjunto de iniciativas dirigidas a estudiantes y docentes, se busca fortalecer la acción pedagógica de las comunidades educativas, poniendo a disposición recursos y estrategias curriculares y pedagógicas pertinentes para una respuesta efectiva e integral a los efectos de la pandemia en el aprendizaje, en cada uno de los niveles y modalidades educativas. Una de nuestras medidas prioritarias es la Estrategia de reactivación de la Lectura, que pone a disposición un instrumento diagnóstico, de aplicación voluntaria y de carácter formativo, para estudiantes que requieren apoyo adicional a partir de los resultados de DIA-Lectura. Es importante en este eje destacar también el Plan de Tutorías, que convoca a tutores/as para desplegarse por todo el país apoyando la labor de las y los docentes en el desarrollo de habilidades de lectura, escritura y comunicación.

El tercer eje, de **ASISTENCIA Y REVINCULACIÓN**, se hace cargo del problema que supone el incremento en el porcentaje de estudiantes que presentan inasistencia grave entre 2019 y 2022 (menor a un 85% de las jornadas del año escolar), como factor predictor de exclusión educativa. Además, del diseño de estrategias para apoyar el regreso de los estudiantes actualmente fuera del sistema, enfocándonos en garantizar la continuidad de sus trayectorias educativas.

El cuarto y quinto eje apuntan a aspectos clave en la generación de condiciones para el aprendizaje. Por una parte, **el Plan Nacional de Transformación digital y conectividad**, para impulsar la transformación digital, asegurando recursos tecnológicos, conectividad y desarrollo de las habilidades digitales en las comunidades educativas, como condición para el fortalecimiento de los aprendizajes. Por otra, **el Plan Nacional de Infraestructura**, que asume la deuda pendiente de mejorar la infraestructura de la educación pública del país, aumentando su capacidad de matrícula y sus condiciones de habitabilidad. En la reformulación del Plan de Reactivación Educativa, estos ejes pasan a ser

contenidos por el eje de fortalecimiento de aprendizajes, pues se entienden como condiciones para el aprendizaje.

En cada eje se diseñaron y desplegaron de manera progresiva iniciativas que contribuyen a reducir las brechas acrecentadas en los años de pandemia. Estas iniciativas irán fortaleciéndose y creciendo durante los próximos años.

Por otro lado, mucho antes de comenzar este gobierno, Chile asumió el compromiso de avanzar decididamente hacia el **fortalecimiento de la educación pública**, creando un Sistema Nacional de Educación Pública establecido por Ley N° 21.040 del año 2017 a través del cual, los establecimientos educacionales que eran administrados por los municipios pasan gradualmente a formar parte de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). Si bien con la instalación progresiva de los SLEP se han observado avances y mejoras significativas en el apoyo y acompañamiento a las escuelas, liceos y jardines infantiles; también sabemos que los procesos de traspaso y la propia instalación de los SLEP han sido complejos y se han evidenciado dificultades, documentadas en diversos estudios.

Como respuesta a esta situación, es que introdujimos una extensión en el plazo de traspaso de los establecimientos educativos desde la entrada en funcionamiento de cada SLEP, que favorece los procesos de instalación de los servicios que empezaron a funcionar en 2022. Por otra parte, estamos avanzando en un proyecto de ley que fortalezca el Sistema de Educación Pública en cuanto a su gobernanza, al proceso de traspaso y a la mejora de la gestión financiera de los SLEP.

Sobre el **fortalecimiento y desarrollo de la profesión docente**, nos hemos propuesto avanzar estableciendo un nuevo trato con el profesorado en un proceso de diálogo, reparación y confianza profesional, y abordando a su vez la actual escasez crítica de docentes, haciendo más atractiva la carrera con mejores condiciones para ejercer la docencia y más colaboración y aprendizaje profesional. Tenemos la convicción de que sólo podemos impulsar la reactivación educativa y el proyecto transformador que nos hemos propuesto, con docentes ejerciendo una buena docencia y en condiciones dignas. De esta manera, ingresamos un proyecto de ley que consolida un único sistema de evaluación de la docencia, evitando la duplicidad de evaluaciones y la consiguiente sobrecarga para las profesoras y profesores. Al fortalecer los procesos de inducción y la colaboración docente, la preocupación principal de las y los profesores será la

reactivación educativa, con énfasis en el desarrollo integral de los y las estudiantes.

En **Educación Parvularia**, entre junio de 2022 y el 31 de diciembre del 2022, 103 establecimientos obtuvieron su certificación de Reconocimiento Oficial, avanzando en su cumplimiento de certificación desde un 35,56 por ciento a un 40,46 por ciento. En paralelo, para comprender lo que ha ocurrido con la inasistencia de niños y niñas de este nivel, se están realizando diversos estudios para precisar los cambios en las preferencias de las familias, para, sobre la base de evidencia, construir una estrategia para el aumento de coberturas y diversificar la oferta en relación a las modalidades que actualmente se ofrecen.

En **Educación Superior**, el robustecimiento de los 15 centros de formación técnica (CFT) estatales creados por la ley N°20.910 constituye uno de los principales objetivos estratégicos de la Subsecretaría de Educación Superior. Para cumplir este objetivo se elaborará el Plan de Fortalecimiento de CFT estatales para el periodo 2022 - 2026, que considera aspectos de financiamiento, mejoramiento de infraestructura, calidad y gobernanza, en conjunto con sus autoridades y otros actores claves del subsistema.

Por otra parte, se busca avanzar hacia un sistema de financiamiento de la educación superior que supere las lógicas de mercado, estableciendo mejoras al sistema de acceso y gratuidad, becas y créditos y condonación de deudas por estudiar. La evidencia muestra que existen más de dos millones de endeudados por estudiar, que 57% de las personas deudoras del CAE son mujeres y que 52% proviene de los dos primeros quintiles de ingresos. Para avanzar en este compromiso se está trabajando en un marco de acuerdo sobre Plan de Condonación (componente global y progresivo) y Nuevo Sistema de Financiamiento (sistema de contribución solidaria vía Operación Renta).

En la tarea de avanzar en la recuperación del sistema educativo y el fortalecimiento de la educación pública, en nuestro rol de articulación del sistema nos hemos puesto la tarea de convocar la más amplia participación de actores e instituciones. Un buen ejemplo de ello es que hemos convocado a un Consejo para la Reactivación Educativa, que contribuirá a generar recomendaciones, enriquecer propuestas y favorecer la coordinación con otras instituciones para la reactivación educativa, con la mirada especializada y la experiencia en terreno de 23 reconocidos referentes educativos que acompañarán este propósito país.

La reactivación educativa y el fortalecimiento de la educación pública constituye un **desafío país** que no puede ser abordado sino a través del compromiso corresponsable y trabajo conjunto del Ministerio y los diferentes organismos de nuestro ecosistema educativo. Con una épica convocante y sentido de urgencia, Chile avanzará en la recuperación y mejora del sistema educativo.

MARCO ÁVILA LAVANAL

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.

Para el año 2023, se aprobó un presupuesto de \$3.345.136 (en miles de pesos), con una diferencia positiva de 0,3% 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 2022 un total de 50 colaboradores, de las cuales 23 son mujeres y 27 son hombres, los que representan un 46% y un 54% respectivamente. En relación con el estamento de la dotación, un 70,0% corresponden a profesionales, 18,0% fiscalizadores, y un 6% comparten tanto los directivos como los administrativos de la institución.

La Superintendencia inició su funcionamiento en medio de un escenario de alta complejidad para el país, convirtiéndose rápidamente en un actor relevante para la ciudadanía y para las instituciones de educación superior, cuya misión es la siguiente:

“Contribuir a la estabilidad y desarrollo del sistema de educación superior velando porque los centros de formación técnica, los institutos profesionales y las universidades del país sean sustentables, cumplan con la normativa que le es aplicable y destinen sus recursos a los fines que les son propios. Lo anterior, con el propósito de incrementar la confianza y de resguardar la fe

pública depositada por los estudiantes, sus familias y el resto de la comunidad en el sistema”.

En este contexto, y para dar cumplimiento con la misión del servicio, es que las gestiones de la Superintendencia se han concentrado hasta el 2022, principalmente, en los siguientes ámbitos:

1. Solicitando información relevante de las instituciones de educación superior (IES), 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. Elaborar los registros que la ley encarga a la Superintendencia, los que fueron publicados en su página web, con el fin de promover la transparencia en el sistema de educación superior.

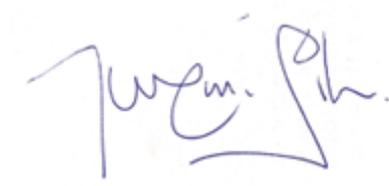
5. Fortalecer la coordinación con otros actores competentes en materia de educación superior tales como: Subsecretaría de Educación Superior, Comisión Nacional de Acreditación, Consejo Nacional de Educación, SERNAC, SINACES, y Contraloría General de la República.

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

- Circulares.
- Normas 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.
- Plan de fiscalización.

Finalmente, tras la permanente labor fiscalizadora en medio de importantes desafíos a los que se ha enfrentado durante los primeros años de funcionamiento e implementación, esta Superintendencia busca, a través del desarrollo de un conjunto de proyectos participativos, contribuir al reforzamiento de sus capacidades para una fiscalización efectiva y situada 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

Tales iniciativas dicen relación con los siguientes desafíos: la fiscalización situada; la fiscalización en terreno; el fortalecimiento de los sistemas de información internos, el desarrollo de estudios de interés público; la colaboración con otras agencias públicas; el uso de la facultad normativa; y la reorganización y fortalecimiento de la Superintendencia.



JOSÉ MIGUEL SALAZAR ZEGERS

SUPERINTENDENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR

3. Resultados de la Gestión año 2022

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

La creación e implementación de la Superintendencia de Educación Superior, el rol fiscalizador del cumplimiento de la legislación, el aseguramiento de que las instituciones mantengan los requisitos de su reconocimiento oficial, que sean viables y que tengan un sistema de información transparente que impida la publicidad engañosa, así como el reforzamiento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior son unos de los puntos comprometidos por el programa de gobierno, lo cual ha demandado una serie de acciones que exigen la participación directa de este servicio como pieza fundamental en el fortalecimiento del sistema de educación superior.

De esta manera, los compromisos establecidos por la autoridad central para este organismo fueron incorporarse y establecer el Sistema de Aseguramiento de la Calidad, aumentar la transparencia y la confianza de la ciudadanía en el sistema, y contribuir a conjugar la autorregulación de los procesos internos con la rendición de cuentas. En este sentido, durante 2022 la Superintendencia de Educación Superior concentró los esfuerzos de su gestión a través de sus ejes orientadores:

- **Foco en las personas:** En el ejercicio del rol de supervigilancia y fiscalización de las instituciones de educación superior, se busca centrar la acción en los destinatarios finales del sistema, que son las personas, con especial énfasis en los estudiantes. En relación con lo anterior, durante el 2022 se tramitaron más de 3.800 casos a través del Sistema de Gestión de Reclamos y Denuncias, sistema mediante el cual se ha logrado la tramitación en el proceso de gestión de los distintos casos ingresados.
- **Confianza:** Con el objeto de contribuir a incrementar la confianza en los distintos actores del sistema; a saber, los estudiantes, las instituciones y los demás órganos públicos y privados relacionados, la Superintendencia orientó sus esfuerzos en el resguardo de la fe pública depositada en las instituciones y en el aumento de la transparencia en el sistema de educación superior. En 2022, se solicitó información relevante a las instituciones de educación superior para su procesamiento y análisis, de forma de dar continuidad al trabajo iniciado en 2019 de captura de datos y generación de información para su publicación en la página web.
- **Calidad:** Como órgano participante del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SINACES), y en su tarea de fiscalizar y supervigilar que cada una de las casas de estudios del país cumplan con la normativa pertinente. En esta línea, se finaliza el primer plan de fiscalización

iniciado durante el 2020, la emisión de la Circular N° 1 del 8 de julio de 2022, que da respuesta a las dudas planteadas por instituciones de educación superior sobre la Ley N° 21.369, que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, así como también esta Superintendencia dio inicio al primer Plan de Fiscalización en el mismo ámbito.

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 2022:

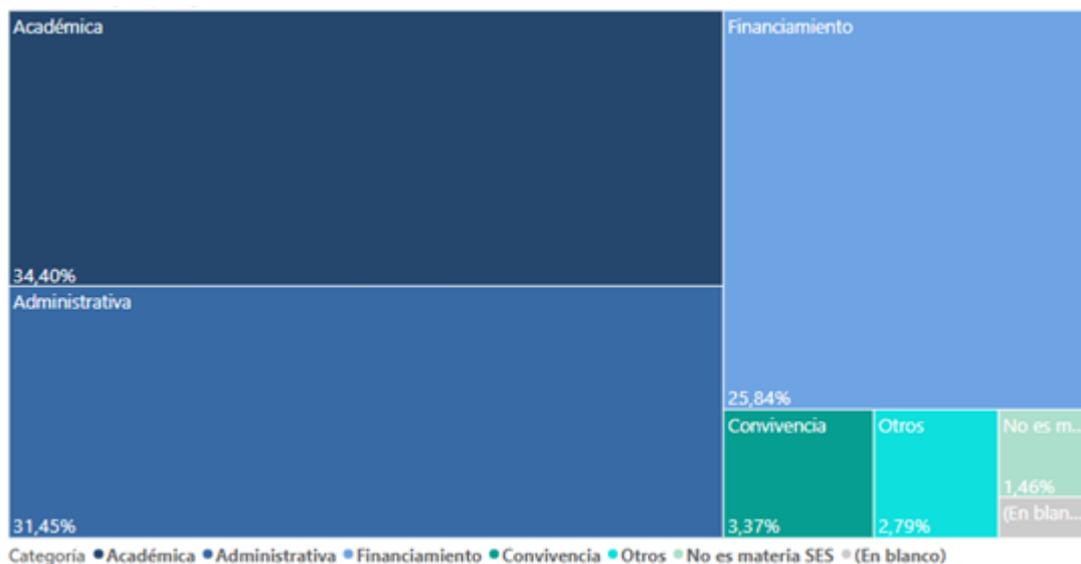
a. Fiscalización, supervisión y ejercicio de las facultades de supervigilancia y sancionatorias por parte de la Superintendencia.

- i. Solicitud de información a las instituciones de educación superior de conformidad a lo prescrito en el art. 37 de la Ley N° 21.091.
- ii. Dictación de las siguientes normativas:
 - Modificaciones a la Normativa contable para las instituciones de educación superior del estado.
 - Oficio Circular N° 1, que da respuesta a las dudas planteadas por instituciones de educación superior sobre la Ley N° 21.369, que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.
- iii. Coordinación institucional a través de las sesiones de Comité de Coordinación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad en Educación Superior (SINACES).
- iv. Fiscalización de 83 casas de estudio durante el año 2022. A partir de la revisión de los análisis financieros, se han fiscalizado un total de 38 instituciones y en el ámbito de la fiscalización del cumplimiento de la normativa vigente por parte de las distintas casas de estudios, la Superintendencia ha fiscalizado un total de 66 instituciones.
- v. Continuidad del plan de fiscalización a instituciones de educación superior, denominado: “Plan de Fiscalización a Instituciones de Educación Superior sobre Prestación del Servicio Educativo en el Contexto del Covid-19” e implementación del primer plan de fiscalización a IES sobre obligaciones contenidas en Ley N° 21.369.
- vi. Instrucción de un total de 10 procesos administrativos sancionatorios. Asimismo, durante el 2022 se sustanciaron 6 procedimientos administrativos sancionatorios a los cuales se les aplicó multa a la totalidad de las Instituciones.
- vii. Aprobación del Modelo de Supervisión Basado en Riesgos de la Superintendencia, cuyo objeto es, a través del estudio y análisis del comportamiento financiero y el cumplimiento normativo de las instituciones de educación superior en diversas áreas, arrojar definiciones respecto al nivel de intensidad con que cada una de éstas deba ser fiscalizada.

a. Gestión de Denuncias y Reclamos de los usuarios del Sistema de Educación Superior

Durante el año 2022, la Superintendencia recibió un total de 3.831 casos, de los cuales el 82,7% (3.167) se encuentran cerrados y el 17,3% (664) permanecen abiertos.

En cuanto a las distintas razones que generaron los reclamos y denuncias recibidos durante 2022, las categorías que concentraron el mayor número de presentaciones fueron: situaciones asociadas a problemas académicos con un 34,4% del total, razones administrativas registran una incidencia de 31,5%, mientras que los requerimientos por motivos asociados a problemas de financiamiento concentran el 25,8% de los casos, y convivencia, otros y registros sin información, representan un 3,37%, 2,79% y un 0,68% respectivamente.



c. Transparencia y acceso a la información del Sistema de Educación Superior

- i. En lo relativo al cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley de Transparencia, durante el año 2022, la Superintendencia recibió un total de 156 solicitudes de acceso a información pública, cuyo promedio de respuesta fue de 13 días.
- ii. Emisión de diversos pronunciamientos respecto de distintas temáticas planteadas por las casas de estudios, los cuales se encuentran publicados en la página web institucional. A través de éstos, este organismo entrega lineamientos y clarificaciones, haciendo uso de sus prerrogativas de interpretación normativa.
- iii. Levantamiento y publicación en el sitio web de la Superintendencia de los registros públicos establecidos en la Ley N° 21.091, relativos a:

- 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.
- 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.
- Reporte estadístico financiero sobre la base de estados financieros 2016-2021.
- Resultados plan de fiscalización en contexto COVID-19.
- Resultados Retorno a la Presencialidad Sistema Educación Superior.
- Reporte Consolidado avance de implementación Ley N° 21.369.

- Reporte Estadístico Plan de Fiscalización Ley N° 21.369.

d. 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 éstos a disposición de todas las instituciones de educación superior, esta Superintendencia compromete el acompañamiento y capacitación de Instituciones de Educación Superior a través del desarrollo de Talleres y reuniones de acompañamientos y/o capacitaciones a dichas instituciones. Durante el año 2022, y bajo el difícil contexto en el que la Superintendencia se vio enfrentada, es que no se logran continuar con la planificación del desarrollo de las actividades programadas las que se sumarían a las implementadas durante los primeros años con las instituciones. Para el año 2023, se contempla la realización de 2 talleres y/o seminarios para las instituciones de educación superior.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

En sus casi cuatro años de existencia, la Superintendencia de Educación Superior ha enfrentado importantes desafíos. 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 potestades fiscalizadoras.

Tal escenario se reconfigura a contar de 2023. En función de un diagnóstico interno compartido sobre los desafíos del sector y las posibilidades de acción de la Superintendencia, se están desarrollando un conjunto de proyectos participativos que involucran a la mayor parte de sus equipos profesionales. Ellos contribuirán a reforzar sus capacidades para una fiscalización efectiva y situada 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. Tales iniciativas se relacionan con los principales desafíos estratégicos que la Superintendencia observa en el corto y mediano plazo y que dicen relación con los siguientes aspectos:

- a. Fiscalización situada: mucha de las denuncias y reclamos 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 exige 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 a la vez que permitan un adecuado seguimiento estadístico de los procesos de fiscalización, que promuevan su revisión y mejora continua.

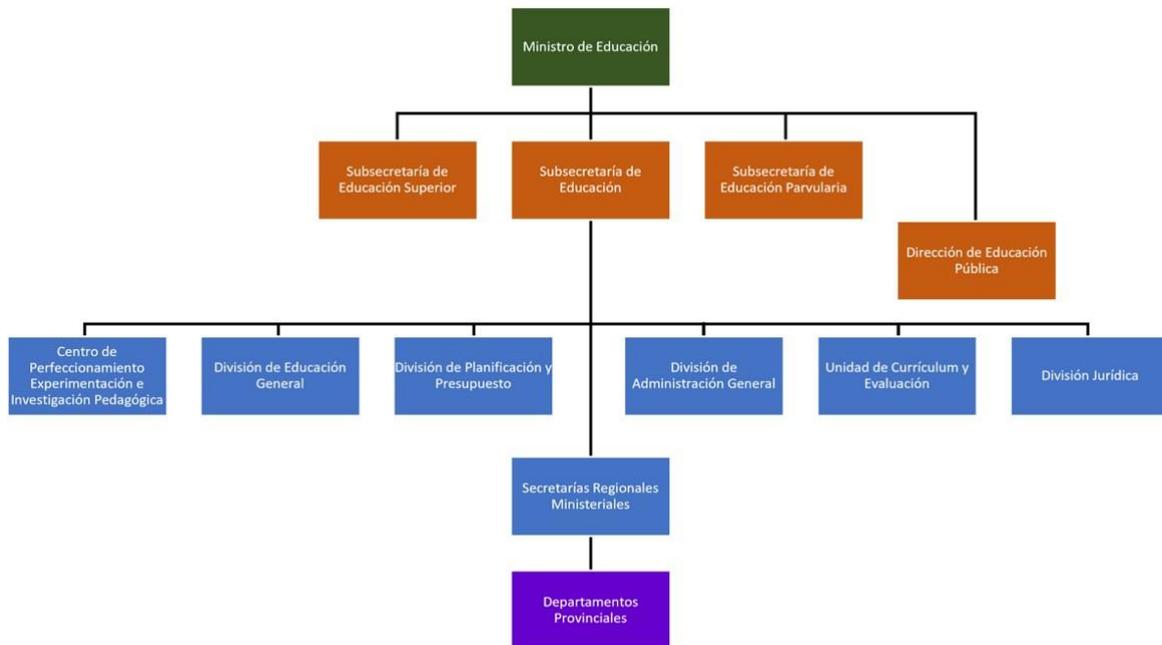
- b. Fiscalización en terreno: La experiencia de la Superintendencia a la fecha sugiere que la fiscalización documental tiende a tomar mucho tiempo, a la vez que consume una importante cantidad de recursos humanos y dificulta una cabal comprensión de los fenómenos investigados. Por esto, el programa y la agenda de fiscalización anual debiera 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. Esto también incluye a los planes y programas de estudio asociados a los distintos programas de pre y posgrados ofrecidos. 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, el Servicio de Proyección

- 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 la facultad normativa: La legislación confiere una significativa potestad normativa 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. 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 revisará su organización interna y su dotación, con miras a dar pleno cumplimiento a sus funciones propias. También debiera remirar sus capacidades instaladas, fortalecer equipos técnicos y mejorar sus capacidades tecnológicas de manera de avanzar progresiva pero realistamente en el mejoramiento continuo de su propia acción. Por esto, se trabajará en un 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.

Durante los próximos tres años, la Superintendencia debiera concentrar su acción en avanzar simultáneamente en estas líneas prioritarias de manera de profundizar y consolidar su quehacer. Todo esto le permitirá orientar

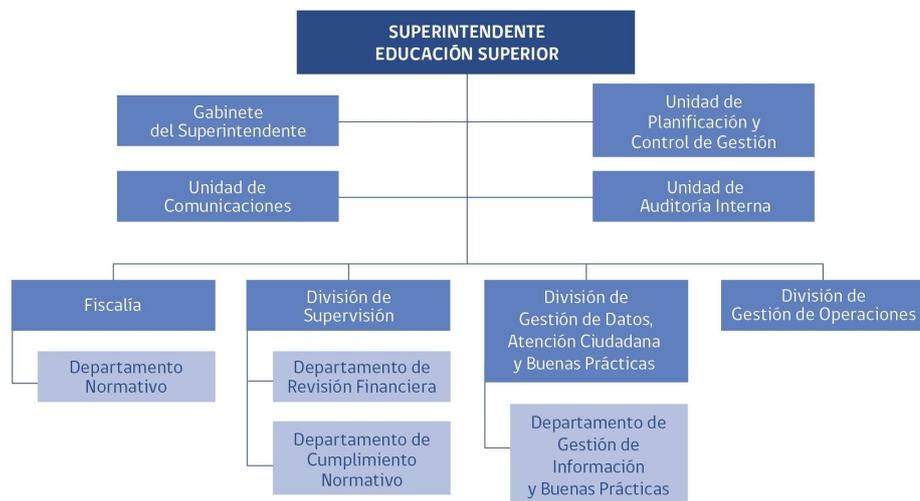
mejor las acciones que aspira a desarrollar en los ámbitos de su competencia, a la vez que facilitará que el sector se ajuste a los nuevos procesos de supervisión y fiscalización que la legislación encomienda a la Superintendencia de Educación Superior.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

ORGANIGRAMA DE LA SES



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Superintendente	José Miguel Salazar Zegers

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	23
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	31
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	32

.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	33
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	34

Anexo 1: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2022, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	21	91.3%	22	81.5%	43
Planta	2	8.7%	5	18.5%	7
Total	23	100.0%	27	100.0%	50

Dotación efectiva año 2022, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Directivos	0	0%	3	11.1%	3
Profesionales	16	69.6%	19	70.4%	35
Administrativos	2	8.7%	1	3.7%	3
Total	23	100.0%	27	100.0%	50

Dotación Efectiva año 2022 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
ENTRE 25 y 34 AÑOS	5	21.7%	8	29.6%	13
ENTRE 35 y 44 AÑOS	12	52.2%	14	51.9%	26
ENTRE 45 y 54 AÑOS	5	21.7%	3	11.1%	8
ENTRE 55 y 59 AÑOS	1	4.3%	0	0%	1
ENTRE 60 y 64 AÑOS	0	0%	1	3.7%	1
65 Y MÁS AÑOS	0	0%	1	3.7%	1
Total	23	100.0%	27	100.0%	50

Personal fuera de dotación año 2022 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	3	100.0%	2	100.0%	5
Total	3	100.0%	2	100.0%	5

Personal a honorarios año 2022 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Profesionales	3	100.0%	2	100.0%	5
Total	3	100.0%	2	100.0%	5

Personal a honorarios año 2022 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	1	33.3%	0	0%	1
Más de un año y hasta 2 años	2	66.7%	0	0%	2
Más de 2 y hasta 3 años	0	0%	2	100.0%	2
Total	3	100.0%	2	100.0%	5

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	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	8	8	7
(b) Total de ingresos a la contrata año t	8	11	7
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100,0%	72,7%	100,0%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	38	5	5
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	8	8	7
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	475,0%	62,5%	100,0%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	2	5	5
(b) Total dotación efectiva año t	46	52	52
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	4,3%	9,6%	18,0%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
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	2	5	8
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	1

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	2%	5%	9%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	8	8	7
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	2	5	9
Porcentaje de recuperación (a/b)	400,0%	160,0%	77,8%

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	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	4	4	7
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	6	15	2
(b) Total Contratos efectivos año t	42	48	43
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	14,3%	31,2%	4,7%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios capacitados año t	22	31	50
(b) Total Dotación Efectiva año t	46	52	50
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	47,8%	59,6%	100,0%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2020	2021	2022
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	750	827	112292
(b) Total de participantes capacitados año t	30	50	134
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	25,0	16,5	838,0

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	15	21	23
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,0%	4,8%	4,3%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	46	52	50
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	9	15	37.17
(b) Total Dotación Efectiva año t	46	52	50
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,2	0,3	

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	33.25	27.58	1.17
(b) Total Dotación Efectiva año t	46	52	50
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)			

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0.75	0	0.67
(b) Total Dotación Efectiva año t	46	52	50
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)		0,0	

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	0	0	3.33
(b) Total Dotación Efectiva año t	46	52	50
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,0	0,0	

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	35	41	39
Lista 2	1	2	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	36%	43%	40%
(b) Total Dotación Efectiva año t	46	52	50
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	78.3%	82.7%	80.0%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2020	2021	2022
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2020	2021	2022
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	No	No	No

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	2	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	8	11	7
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,0%	18,2%	0,0%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	2	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	1	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	None%	200,0%	None%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	1	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	1	0
Porcentaje (a/b)	None%	0,0%	None%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
-------------------	-------------------------

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

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 2022

Medidas

Medidas	Resultados
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Durante el año 2022, la Superintendencia incorpora el lenguaje inclusivo y la no estereotipación de imágenes en la comunicación interna del Servicio, particularmente en el boletín "Voses" a través de una pauta, la cual se trabajó de manera conjunta entre las Unidades de Planificación y Control de Gestión y Comunicaciones para su correcta implementación en cada uno de los boletines emitidos. Respecto al público objetivo, al tratarse de una medida de gestión interna, el público abarca a las funcionarias, funcionarios y personas que presten servicios en calidad de honorarios dentro de esta Superintendencia.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Manual de procedimiento de denuncia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual de la Superintendencia de Educación Superior	Mediante la Resolución Exenta N° 186 de fecha 30 de mayo de 2022, se aprueba el manual de procedimiento de denuncia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual de la Superintendencia de Educación Superior. Adicionalmente, mediante la Resolución Exenta N° 403, de fecha 11 de noviembre de 2022, se aprueba el Plan anual de prevención y seguimiento del maltrato, acoso laboral y acoso sexual de la Superintendencia de Educación Superior
Elaboración de un diagnóstico de género respecto de la gestión interna institucional que permita identificar posibles inequidades, brechas y barreras de la institución.	Realización del diagnóstico de género respecto de la gestión institucional con información histórica a partir del año 2019 y hasta la fecha de corte del 31 de julio del año 2022, el cual permite conocer el estado actual de la institución en materias de inequidad, barrera y/o brecha de género hallada luego del desarrollo del informe. Respecto al público objetivo, al tratarse de una medida de gestión interna, el público abarca a las funcionarias, funcionarios y personas que presten servicios en calidad de honorarios dentro de esta Superintendencia.
Fiscalización a instituciones de Educación Superior sobre obligaciones contenidas en la ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de educación superior.	Mediante la Resolución Exenta N° 328 de fecha 14 de septiembre de 2022 se aprueba e inicial el primer plan de fiscalización a instituciones de educación superior en el marco de la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación Superior. Asimismo, se publica en el sitio web institucional de la Superintendencia de Educación Superior el reporte estadístico con fecha de noviembre 2022 de dicho plan.

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 www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria (Ejecución Total, Ley Regular y/o FET-Covid-19) mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2022, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	i) https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo ii) https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2019-2022	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , 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.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html