

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE EDUCACION
Subsecretaría de Educación Superior





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación de la Subsecretaría de Educación Superior

I.- Presentación de la Subsecretaría de Educación Superior

II.- Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos

III. Funcionamiento de la Subsecretaría de Educación Superior

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Subsecretaría de Educación Superior

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Víctor Orellana Calderón, subsecretario de Educación Superior	Nicolás Cataldo Astorga, ministro de Educación Claudia Lagos Serrano, subsecretaria de Educación Parvularia Alejandra Arratia Martínez, subsecretaria de Educación Víctor Orellana Calderón, subsecretario de Educación Superior

MISIÓN
Velar por el fortalecimiento y desarrollo del Sistema de Educación Superior, a través de la elaboración, coordinación, ejecución y evaluación de políticas y programas para el sector, especialmente en materias destinadas a su desarrollo, calidad, promoción, internacionalización y mejoramiento continuo, con un enfoque participativo, inclusivo y de igualdad de género, tanto en el subsistema universitario como en el técnico profesional.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.

Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.

Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.

Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.

Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)	
Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación	
Enfoque de género	Cambio climático
Sí	No
Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1. Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.	

Para el año 2024, el presupuesto de la Subsecretaría de Educación Superior correspondió a un 23,1% del total del Ministerio de Educación.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.

(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.

(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

Las acciones implementadas buscan consolidar un sistema de educación superior pública más robusto, inclusivo y pertinente a los desafíos del país. El informe técnico sobre el marco jurídico y de financiamiento de las universidades estatales entrega recomendaciones fundamentales para modernizar la gestión y fortalecer la innovación. La promulgación de la Ley N°21.661 representa un avance concreto hacia la equidad territorial, asegurando que regiones sin presencia de universidades estatales puedan contar con una oferta pública de calidad. Por su parte, la conformación del Consejo Asesor para la Estrategia de Desarrollo de la Educación Superior, integrado por un amplio espectro de expertas y expertos, permite proyectar una visión estratégica de largo plazo, con enfoque participativo, inclusivo y de género. En conjunto, estas iniciativas refuerzan el compromiso del Estado con un sistema de educación superior orientado a la calidad, la igualdad de oportunidades y el desarrollo sostenible.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Desarrollar una nueva política pública de acceso y permanencia equitativos con perspectiva de género, a través de la promoción y diversificación de sistemas de acceso y de permanencia estudiantil, y la coordinación del acceso y las trayectorias con los distintos niveles educativos.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En 2024 hubo 29 universidades con convenio en el Programa de Acceso a la Educación Superior (PACE), las que acompañaron a 111 mil estudiantes de tercero y cuarto medio, en 638 liceos del país. También se brindó apoyo académico y psicoeducativo a más de seis mil estudiantes en su primer y segundo año de universidad, con el objetivo de que permanezcan y avancen en su trayectoria formativa.	 A word cloud for Acción 1. The most prominent words are 'educación superior', 'estudiantes', 'política', 'personas', 'universidades', 'carreras', 'orientaciones', 'científicas', 'brechas', 'género', 'promueve', 'implemento', 'autistas', 'vacantes', 'trayectoria', 'mujeres', 'acceso', 'reducir', 'psicoeducativo', 'convenio', 'instituciones', 'acompañaron', 'brindo', 'clave', 'años', 'apoyo', 'pace', 'liceos', 'técnicas', 'cuarto', 'país', 'medio', 'programa', 'adicionales'.
ACCIÓN 2	
En 2024 se implementó la política Más Mujeres Científicas, orientada a reducir las brechas de género en el ingreso a carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. La iniciativa promueve la asignación de vacantes adicionales para mujeres en universidades adscritas al Sistema de Acceso. Para el proceso de admisión 2025, 42 universidades ofrecerán cupos en 474 carreras de estas áreas.	
ACCIÓN 3	
Durante 2024, la Subsecretaría elaboró orientaciones técnicas para implementar la Ley N°21.545 sobre inclusión de personas autistas en educación superior. El documento fue desarrollado con participación interinstitucional y validado con académicas, personas autistas y cuidadoras, aportando herramientas concretas para su aplicación en las instituciones de educación superior.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Durante 2024 se implementaron acciones clave para fortalecer el acceso y permanencia en la educación superior de manera equitativa e inclusiva. A 10 años del Programa PACE, se acompañó a más de 111 mil estudiantes de enseñanza media y a 6 mil en sus primeros años de universidad, consolidando una política pública de acceso con apoyo integral. También se desarrollaron orientaciones técnicas para la implementación de la Ley N°21.545, que promueve ambientes inclusivos para personas autistas en las instituciones de educación superior, con validación de actores clave. Además, se implementó la política Más Mujeres Científicas, destinada a reducir las brechas de género en carreras STEM mediante vacantes adicionales. Estas iniciativas fortalecen las trayectorias estudiantiles con una perspectiva de derechos, diversidad e igualdad, promoviendo una educación superior que reconoce y responde a las distintas realidades del estudiantado.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Participar en el aseguramiento de la calidad del servicio educativo que entregan los CFT Estatales, a través del acompañamiento en la instalación de los nuevos CFT estatales, y el posicionamiento y consolidación de los CFT estatales por medio de la orientación al sistema y la articulación con el mundo del trabajo y la educación media técnico profesional.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Durante 2024, la Mesa de Coordinación de los Centros de Formación Técnica Estatales (CFTE) sesionó en tres ocasiones, cumpliendo el 100% del indicador asociado y ejecutando todas las líneas de acción planificadas. Esta instancia permite coordinar políticas comunes en calidad, pertinencia y articulación, fortaleciendo el desarrollo de los CFTE en sus territorios.	 A word cloud visualization of key terms related to the strategic objective and action 1. The most prominent words are 'estatales', 'articulación', 'política', 'formación', 'tecnico profesional', 'pertinencia', 'calidad', 'comunes', 'coordinación', 'territorios', 'desarrollo', 'participación', 'marco', 'cualificaciónes', 'regional', 'poblamiento', 'sectores', 'pilotos', 'cft', 'educativa', 'vinculación', 'ecosistemas', 'implementación', 'lagos', 'mesa', 'fortalecimiento', 'trabajo', 'nueva', 'innovación', 'proyectos', 'productivos', 'oit', 'mapeo', 'innovación', 'sectores', 'pilotos', 'cft', 'educativa', 'vinculación', 'ecosistemas', 'implementación', 'lagos', 'mesa', 'fortalecimiento', 'trabajo', 'nueva', 'innovación', 'proyectos', 'productivos', 'oit', 'mapeo'.

ACCIÓN 2
Se fortaleció el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, avanzando en articulación educativa y formación continua, con especial participación de los CFT Estatales en la implementación territorial. Además, se inició un estudio metodológico con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se avanzó en poblamientos sectoriales en Administración y Comercio, Agropecuario e Hidrógeno Verde.

ACCIÓN 3
En 2024 se implementaron los pilotos de la política "Innova TP" en las regiones de Los Lagos y Magallanes, integrando a instituciones técnico profesionales en ecosistemas regionales de innovación. Se conformaron gobernanzas regionales, se fortaleció la vinculación con sectores productivos y se impulsaron instancias como el Primer Workshop Regional Técnico Profesional en Los Lagos.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
Las acciones impulsadas durante 2024 refuerzan el compromiso de la Subsecretaría con el aseguramiento de la calidad y la consolidación de los CFT Estatales en sus territorios. La Mesa de Coordinación de los CFTE permitió avanzar en políticas comunes orientadas a la pertinencia y articulación, asegurando un desarrollo institucional coherente a nivel nacional. El fortalecimiento del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, con activa participación de los CFT Estatales, facilitó la articulación educativa y la formación continua, incorporando además estándares internacionales a través del trabajo con la OIT y poblamientos sectoriales estratégicos. Por su parte, la implementación de los pilotos de la política "Innova TP" en Los Lagos y Magallanes fortaleció la vinculación con sectores productivos, promovió la innovación y consolidó ecosistemas regionales. En conjunto, estas iniciativas contribuyen a la calidad, pertinencia y proyección de la educación técnico profesional en Chile.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Generar y difundir información sobre la Educación Superior con el objeto de ayudar a la toma de decisiones de las familias, estudiantes, instituciones y otros actores de la comunidad educativa, fomentando la transparencia y participación en el sistema.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En 2024 se implementó el piloto de la Ficha de Caracterización Única (FCU) en 41 instituciones TP, con más de 29 mil estudiantes participantes. La FCU recoge antecedentes clave para promover trayectorias educativas inclusivas y permanencia. En octubre se publicó el informe con resultados, aportando evidencia con enfoque de género y territorial.	
ACCIÓN 2	
En marzo de 2024 se publicó el Informe de Brechas de Género en Educación Superior 2023. El documento reveló brechas persistentes en áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas y avances en participación y titulación femenina. El informe aporta evidencia clave con enfoque de género, apoyando la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas inclusivas.	
ACCIÓN 3	
Se publicó el documento técnico "Personas Cuidadoras y Endeudamiento Estudiantil", que visibiliza la relación entre género, cuidado y deuda por Crédito con Aval del Estado (CAE). Dentro de los resultados se evidencia que el 90% de las personas cuidadoras endeudadas son mujeres. El análisis aporta evidencia clave para el diseño de políticas públicas con enfoque interseccional y territorial.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Durante 2024 se desarrollaron y difundieron insumos clave para fortalecer la toma de decisiones en educación superior con enfoque de género, territorialidad y derechos. El piloto de la Ficha de Caracterización Única permitió levantar información de más de 29 mil estudiantes TP, contribuyendo a mejorar la permanencia y el acompañamiento. El Informe de Brechas de Género en Educación Superior 2023, elaborado por el Servicio de Información de Educación Superior (SIES), visibilizó desigualdades en participación, rendimiento y titulación, especialmente en áreas STEM, aportando evidencia para orientar políticas inclusivas. Por último, el documento "Personas Cuidadoras y Endeudamiento Estudiantil" reveló la sobrerrepresentación de mujeres cuidadoras en situación de endeudamiento, destacando la urgencia de avanzar en políticas públicas interseccionales que integren educación y cuidados. Estas acciones fortalecen la transparencia, equidad y participación en el sistema.	

Desarrollar estratégicamente a la Subsecretaría de Educación Superior promoviendo la internacionalización, completando el proceso de instalación institucional, fortaleciendo las capacidades, el despliegue de estrategias en el territorio con enfoques participativo, inclusivo, y con igualdad de género, el desarrollo y soporte tecnológico para permitir una coordinación y articulación efectiva de los distintos actores que son parte del Sistema de Educación Superior.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud of terms related to the 2013 Chilean protests. The most prominent words are 'educacion superior' (higher education) in large blue letters, 'subsecretaria' (undersecretary) in large yellow letters, and 'discapacidad' (disability) in large blue letters. Other visible words include 'bienestar' (well-being), 'condiciones' (conditions), 'instituciones' (institutions), 'salud' (health), 'equipo' (team), 'estudiantes' (students), 'coordinacion' (coordination), 'centro' (center), 'inclusion' (inclusion), 'instalacion' (installation), 'sistema' (system), 'personas' (people), 'informe' (report), 'participacion' (participation), 'entrega' (delivery), 'salud mental' (mental health), 'publica' (public), 'consejo' (council), 'equipos' (teams), 'trayectoria' (trajectory), 'integral' (integral), 'funcionarios' (officials), 'dependencias' (dependencies), 'concreto' (concrete), 'recomendaciones' (recommendations), 'avances' (advances), 'politica' (policy), 'orientaciones' (orientations), 'asesor' (advisor), 'mayo' (May), 'técnica' (technical), 'civil' (civil), and 'santiago' (Santiago).

Se conformó la Mesa Técnica para la Promoción de la Inclusión y Participación de Personas con Discapacidad en Educación Superior, compuesta por equipos técnicos de la Subsecretaría, el Servicio Nacional de la Discapacidad, el DEMRE de la Universidad de Chile y representantes de instituciones de educación superior, además de organizaciones de estudiantes con discapacidad y de la sociedad civil.

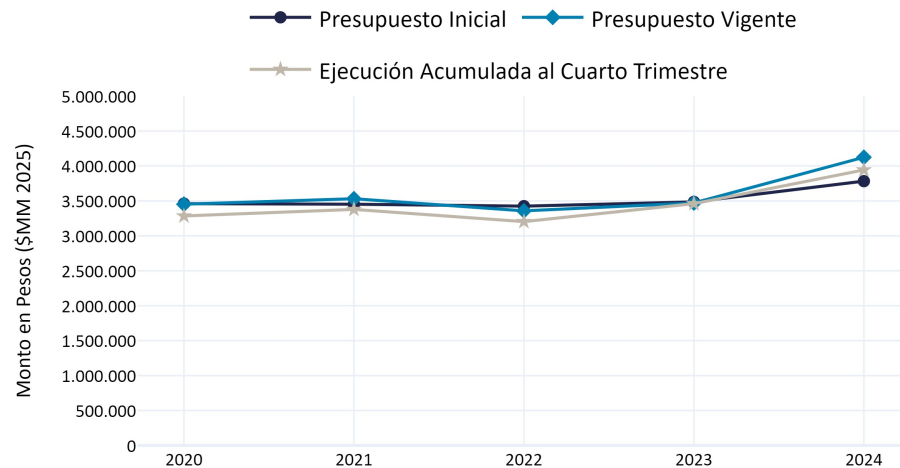
Se presentó informe "Recomendaciones y Orientaciones del Consejo Asesor de Salud Mental para la Educación Superior", cuyo objetivo es relevar la importancia del bienestar y la salud integral de las y los estudiantes en sus trayectorias formativas y generar recomendaciones de política pública para consolidar una educación orientada al bienestar en todo el quehacer de las instituciones educativas.

Las acciones desarrolladas reflejan el avance en el fortalecimiento estratégico de la Subsecretaría de Educación Superior. La instalación de las nuevas dependencias en el centro de Santiago constituye un hito institucional que mejora las condiciones laborales de las y los funcionarios y potencia la coordinación interna. La conformación de la Mesa Técnica para la Inclusión y Participación de Personas con Discapacidad reafirma el compromiso con un sistema educativo inclusivo y participativo, incorporando la mirada de instituciones, estudiantes y sociedad civil. Finalmente, la presentación del informe del Consejo Asesor de Salud Mental releva la centralidad del bienestar integral en la trayectoria estudiantil y entrega orientaciones para la definición de políticas públicas. En conjunto, estas iniciativas fortalecen las capacidades institucionales, promueven enfoques inclusivos y consolidan el rol articulador de la Subsecretaría en el sistema de educación superior.

Funcionamiento de la Subsecretaría de Educación Superior

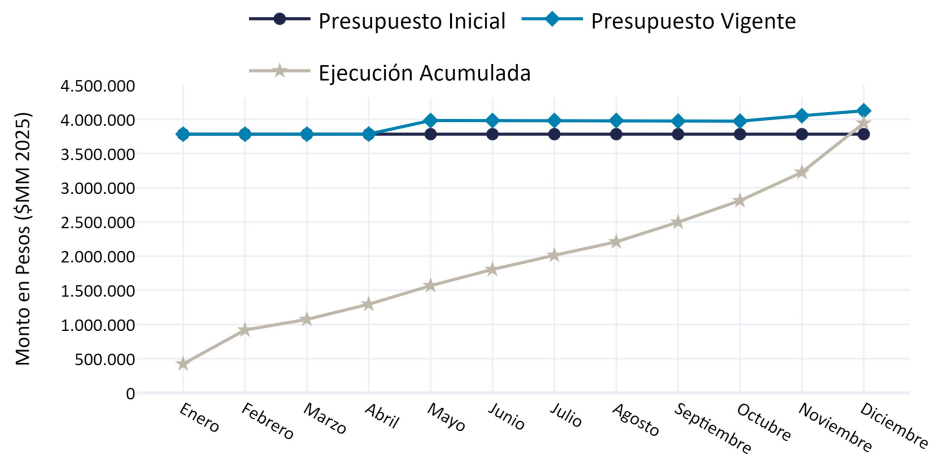
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



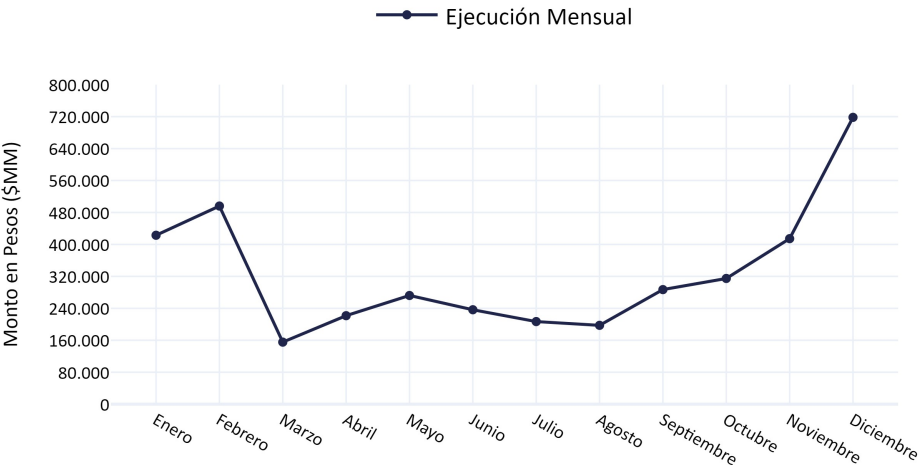
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación de recursos públicos.

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año? El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

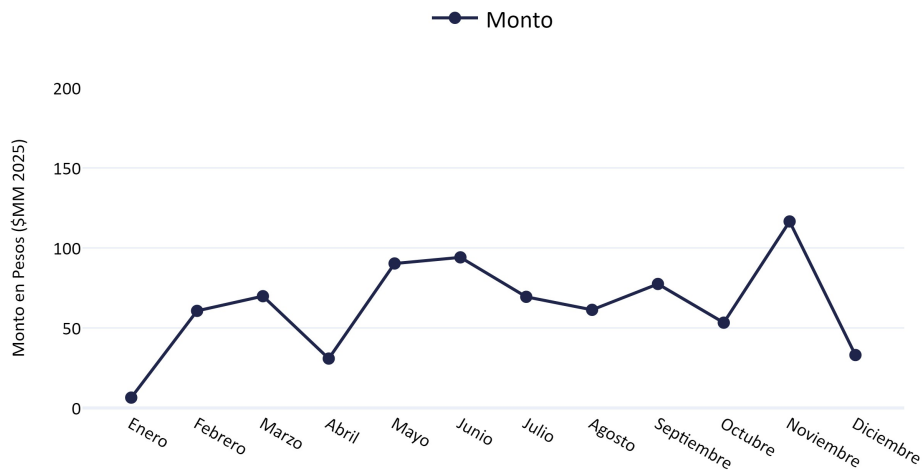
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

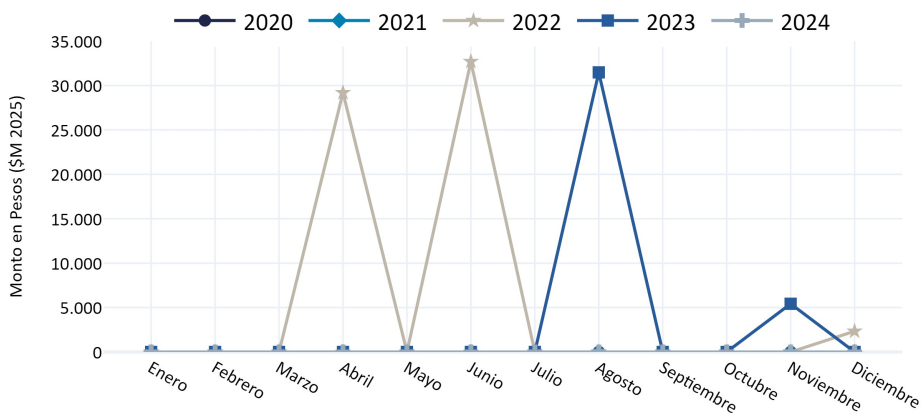
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

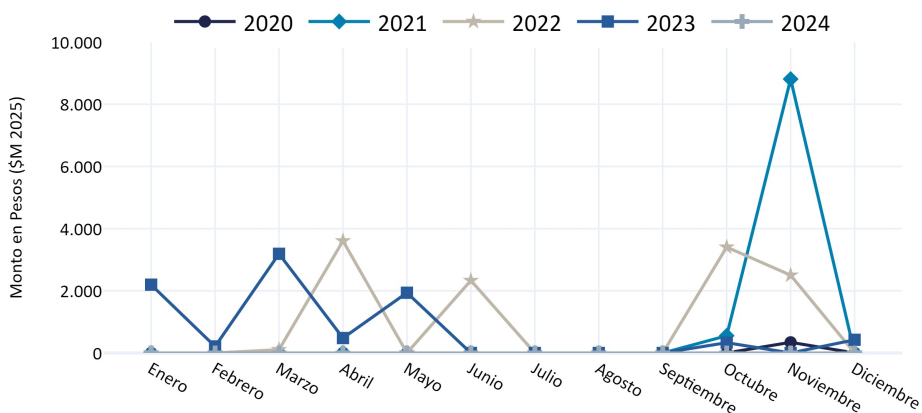


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

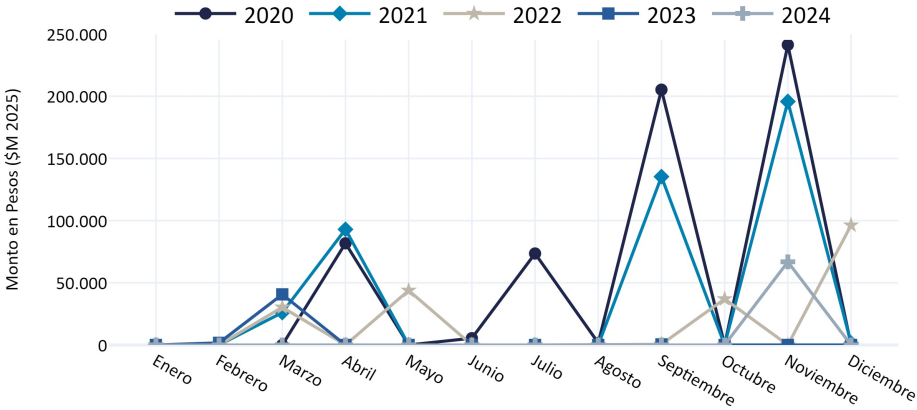
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

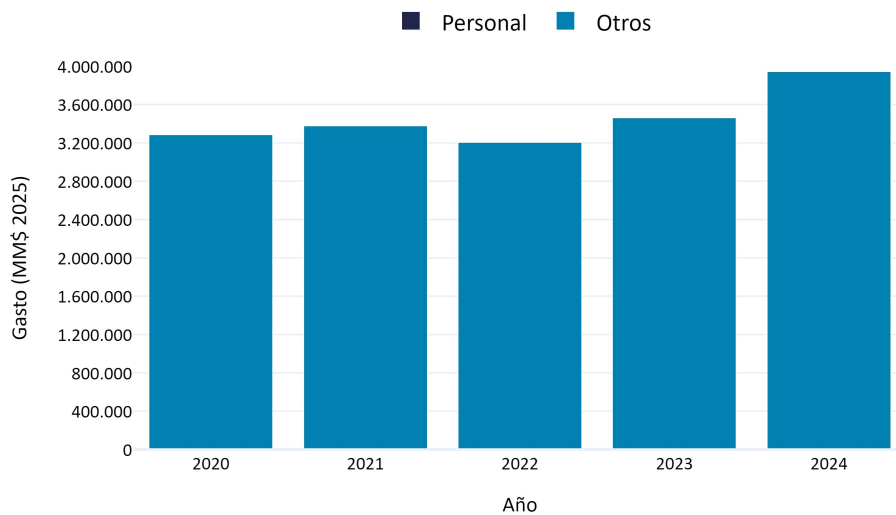


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Subsecretaría de Educación Superior

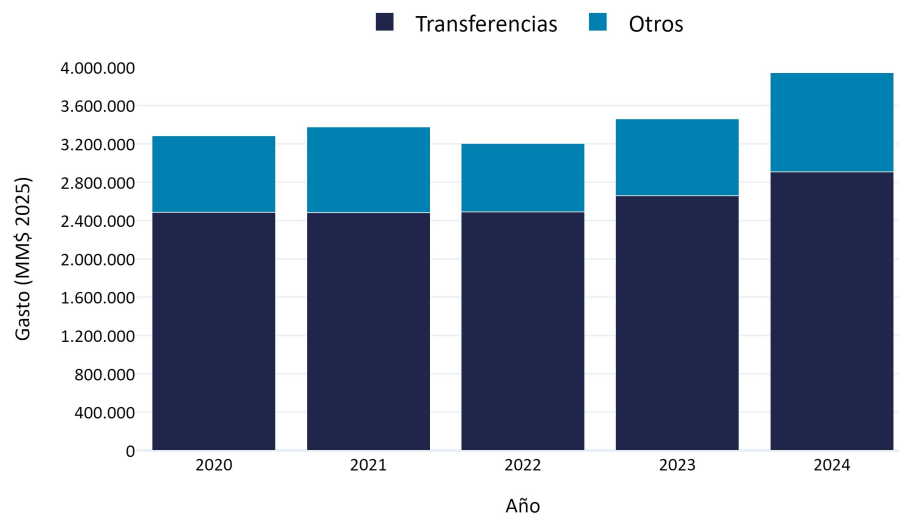


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Subsecretaría de Educación Superior



¿Qué son las transferencias?
Son trasposos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

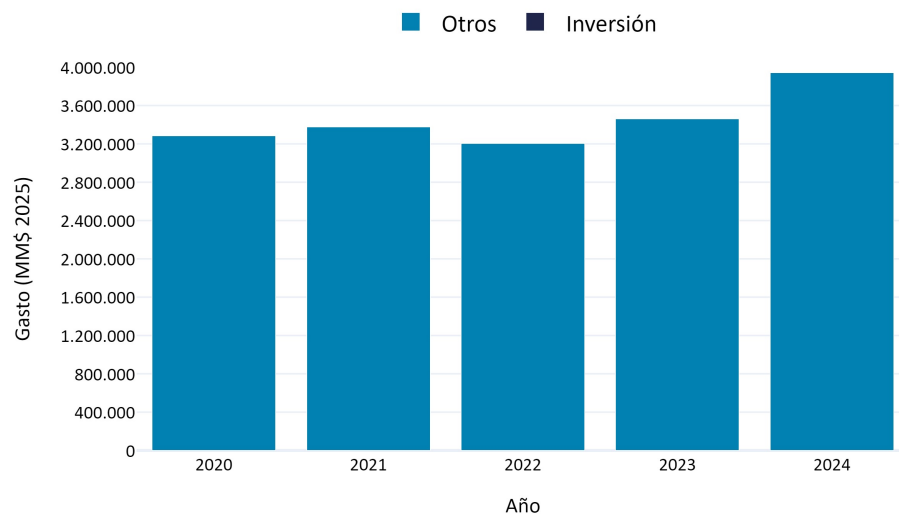
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Educación Superior



¿Qué son las iniciativas de inversión?
Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

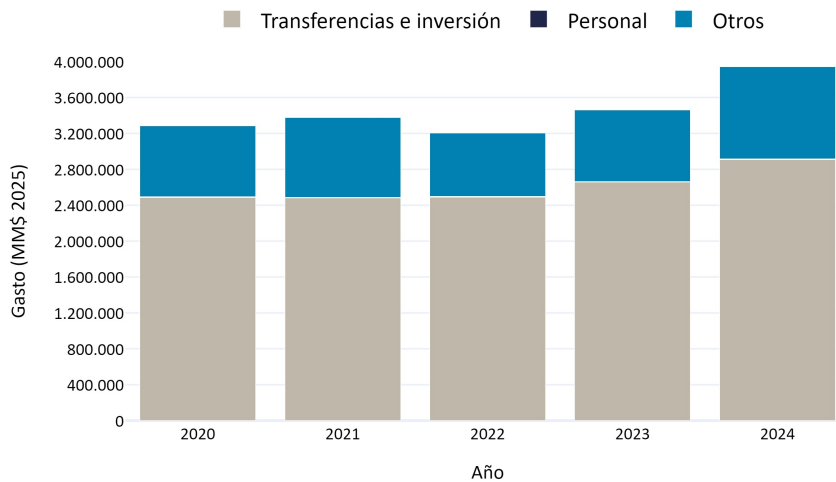
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

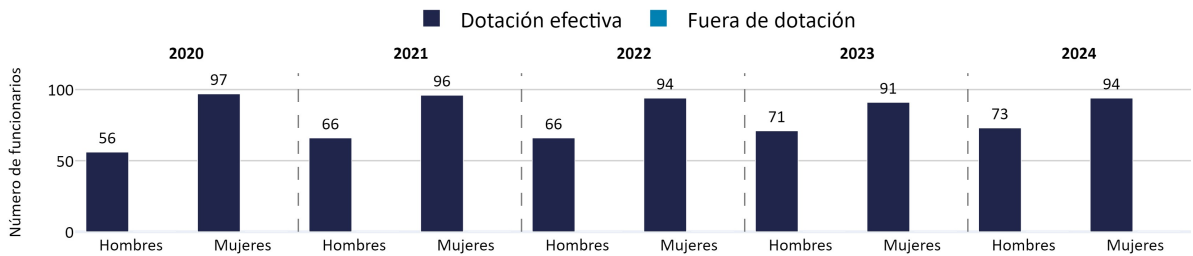
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Subsecretaría de Educación Superior



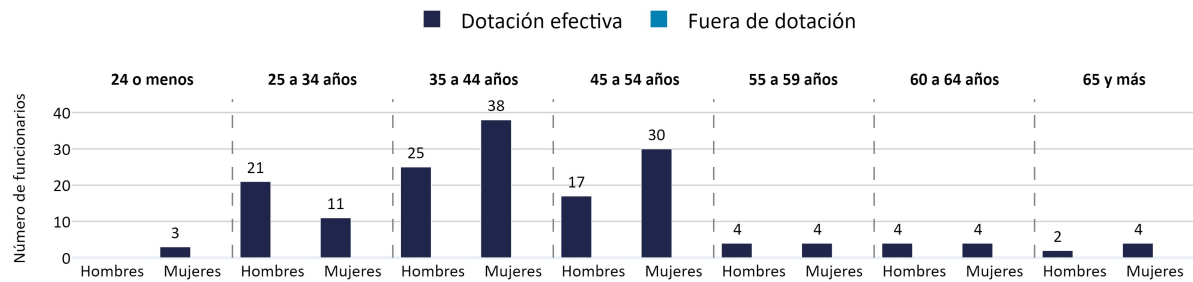
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



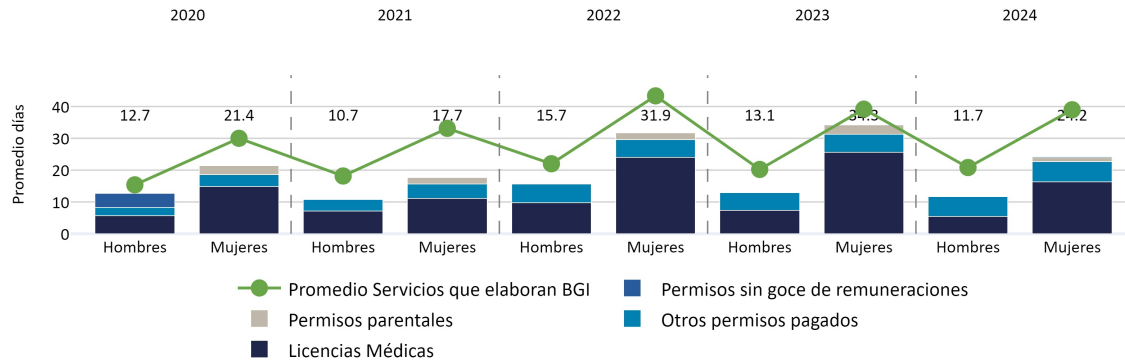
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



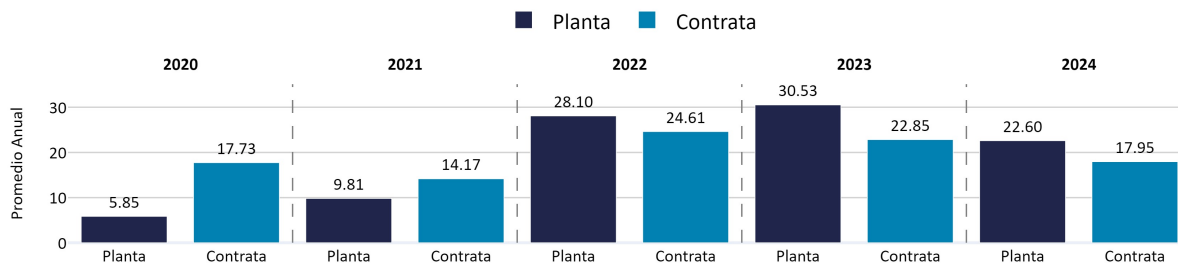
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

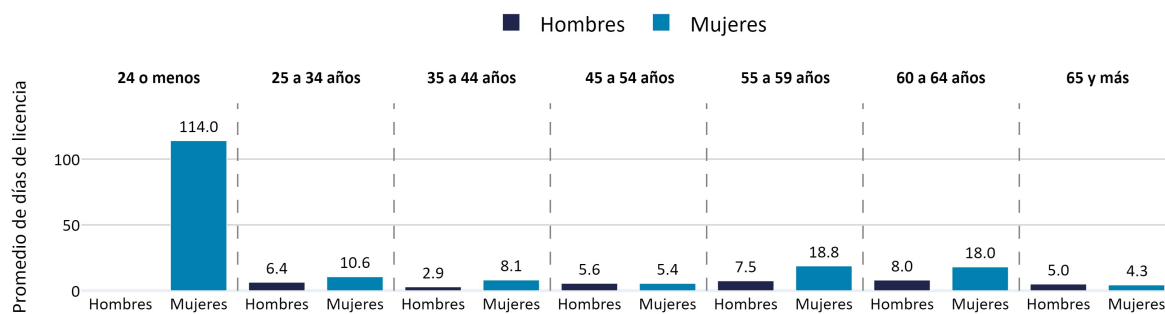
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 3.686 y M\$ 3.826 respectivamente.

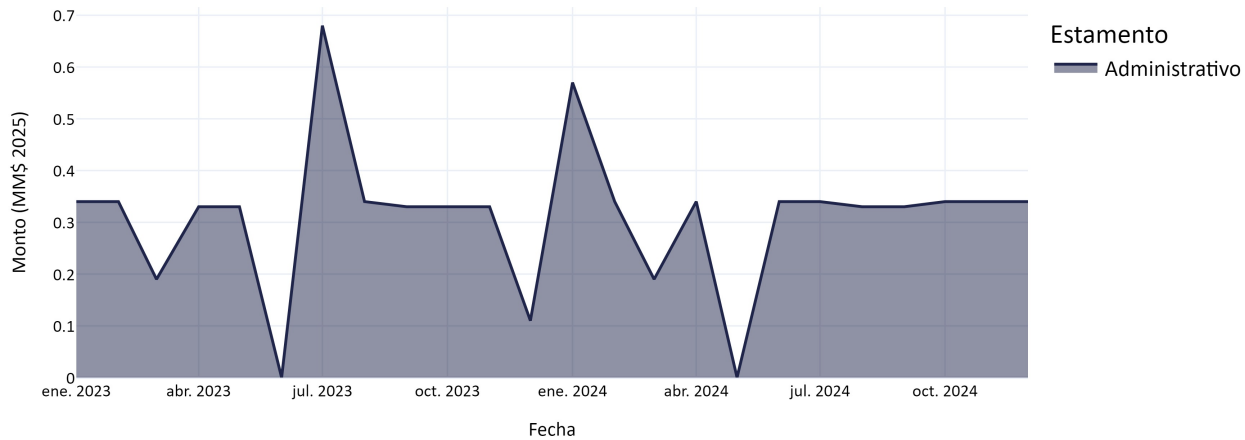
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	0,6%	0,6%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	0,6%	0,6%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,6%	0,6%

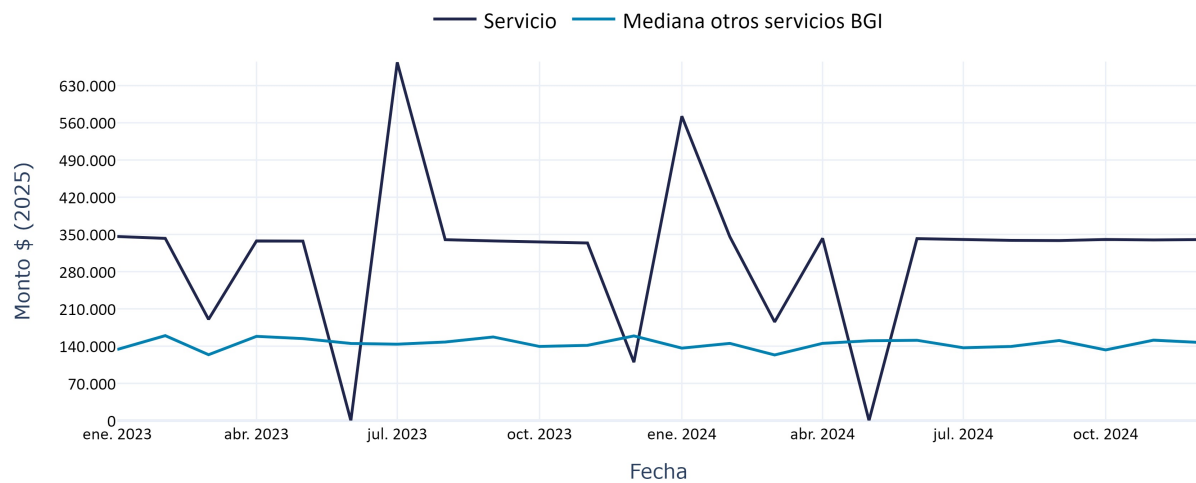
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	50 horas	51 horas
Promedio pagado por trabajador	\$335.107	\$347.828
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	100%	100%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	23,4%	23,2%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



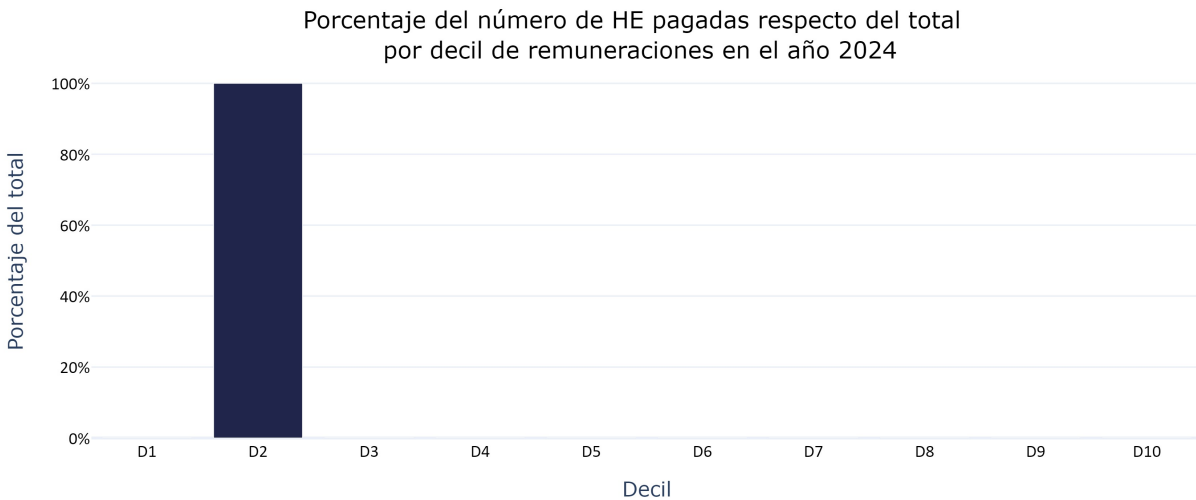
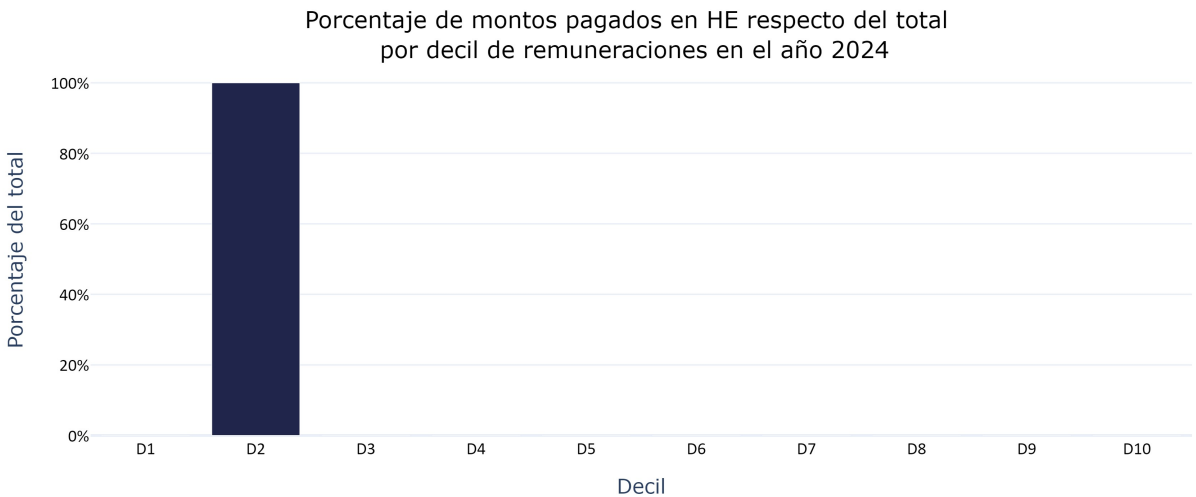
Comparación con otros servicios públicos



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Subsecretaría de Educación Superior

Dotación efectiva año 2024, por Estamento (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	18	19.15%	6	8.22%	24
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	3	3.19%	3	4.11%	6
Profesionales	67	71.28%	63	86.3%	130
Técnicos	6	6.38%	1	1.37%	7
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	94	100%	73	100%	167

Personal fuera de dotación año 2024 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	2	22.22%	0	0%	2
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	7	77.78%	11	100%	18
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	9	100%	11	100%	20

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	1	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	23	27	22
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0%	3.7%	4.55%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	1	1
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	1	1
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	NaN%	100%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	31	19	19
(b) Total dotación efectiva año t	160	162	167
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	19.38%	11.73%	11.38%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	4	1	2
Otros retiros voluntarios año t	25	18	15
Funcionarios retirados por otras causales año t	2	0	2
Total de ceses o retiros	31	19	19

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	29	27	22
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	31	19	19
Porcentaje de recuperación (a/b)	93.55%	142.11%	115.79%

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	15	15	15
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	117	62	119
(b) Total Dotación Efectiva año t	160	162	167
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	73.12%	38.27%	71.26%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	908	0	0
(b) Total de participantes capacitados año t	117	0	0
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	7.76%	NaN%	NaN%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	62	47	45
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	0%	0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	160	162	167
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	131	136	148
Lista 2	4	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	135	136	148
(b) Total Dotación Efectiva año t	160	162	167
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	84.38%	83.95%	88.62%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		Sí	No

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		No	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	5	4
(b) Total de ingresos a la contrata año t	23	27	22
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	18.52%	18.18%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	5	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	6	9
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0%	83.33%	44.44%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	6	9	6
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	6	9
Porcentaje (a/b)	150%	150%	66.67%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Subsecretaría de Educación Superior

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Abordar el déficit de profesionales de la educación haciendo más atractivas las carreras de pedagogía rediseñar el actual sistema de becas y apoyo a la manutención de los estudiantes de pedagogía y promover programas de vinculación universidad-liceos para aumentar las vocaciones docentes	Terminado
Aplicar medidas especiales en las asignaturas y especialidades con escasez docente crítica como mecanismos para facilitar el retorno al sistema educacional de profesores que no estén ejerciendo la docencia.	En implementación
Apoyar estudiantes con gratuidad que a consecuencia de la pandemia retrasaron sus estudios incluyendo a quienes no les fue posible desarrollar las actividades prácticas asociadas a su formación.	Terminado
Aumentar el financiamiento basal a las instituciones estatales de educación superior e impulsar un proceso de expansión de su matrícula cuyo crecimiento sostenido en los próximos años permita a mediano plazo que la mayoría de los estudiantes puedan optar por acceder a la educación pública	Terminado
Aumentar programas de formación docente post licenciatura y por vía de prosecución de estudios formación continua para docentes en áreas curriculares complementarias que les habiliten para desempeñarse en distintas disciplinas.	En implementación
Avanzar en un diálogo abierto sobre la reconceptualización de la calidad en la educación superior a fin de contar con diagnósticos exhaustivos de las instituciones evaluadas.	En diseño
Condonar la deuda educativa que hoy afecta a más de un millón de estudiantes y egresados perjudicados por una política fracasada de endeudamiento estudiantil.	En tramitación
Crear un nuevo sistema de financiamiento transitorio hasta alcanzar la gratuidad universal en Educación Superior que ponga fin al CAE. Será público solidario sin interés sin participación de los bancos (Mencionado en la CP2023 como: Terminar con el Crédito con Aval del Estado y establecer un nuevo sistema de financiamiento)	En tramitación
Desarrollar una estrategia plurinacional de educación superior con la participación democrática de todos los actores del sistema que sea coherente con un nuevo modelo de desarrollo y permita el desarrollo integral y democrático de las personas que integran el sistema	En diseño
Estudiar y desarrollar nuevos criterios e instrumentos de admisión, revisando los instrumentos de acceso existentes para que cumplan un rol diagnóstico y cuenten con enfoque interseccional, territorial.	En implementación
Estudiar y desarrollar nuevos criterios e instrumentos de admisión, revisando los instrumentos de acceso existentes para que cumplan un rol diagnóstico y cuenten con enfoque interseccional, territorial.	Terminado
Estudiar y desarrollar nuevos criterios e instrumentos de apoyo a las diferentes trayectorias educativas y laborales, con enfoque interseccional, intercultural, territorial.	En diseño
Estudiar y desarrollar nuevos criterios e instrumentos de apoyo a las diferentes trayectorias educativas y laborales, con enfoque interseccional, intercultural, territorial.	En implementación
Fortalecer la instalación de los CFT estatales para su consolidación (acreditación e instalación) y expansión (CP2023: aumento de presupuesto 2023 un 112% con respecto al año anterior)	Terminado
Fortalecer la instalación de los CFT estatales para su consolidación (acreditación e instalación) y expansión.	Terminado
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
Los establecimientos y centros de formación técnica serán parte de los parques tecnológicos y crear clústeres de innovación en las regiones que respondan a necesidades locales.	Terminado
Modificar normas para afrontar situación de crisis referido a orientaciones y protocolos para las instituciones de educación superior por COVID.	Terminado
Poner fin al lucro en la educación superior técnico-profesional.	En tramitación
Presentar un plan de condonación justa progresiva y gradual de las deudas educativas. Plan que considerará el enfoque de género de manera transversal. (Mencionado en CP2023 como: Terminar con el Crédito con Aval del Estado y establecer un nuevo sistema de financiamiento es imperativo para (...) aliviar la carga de deudas educativas que parecen eternas)	En tramitación
Reforzar los instrumentos de apoyo a la mantención de estudiantes de la educación superior.	Terminado
Revisar y mejorar la política de gratuidad especialmente en cuanto a su regulación cobertura y requisitos institucionales junto a las demás políticas de financiamiento a la educación superior.	Terminado

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Subsecretaría de Educación Superior

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
6.00	27.00	3.00	99.00	244069.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Subsecretaría de Educación Superior

MEDIDA	RESULTADO
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.	En 2024 se capacitó al 79% de las jefaturas en prevención y abordaje del acoso laboral y sexual, cumpliendo la meta comprometida. Se realizaron cursos PREVENIR y una capacitación sobre el procedimiento para la prevención de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual (VALS). Todas las instancias incorporaron perspectiva de género y respondieron a las exigencias de la Ley Karin.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	En 2024 se elaboró y aprobó, mediante Resolución Exenta N°5409, el Manual Interno para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la Subsecretaría de Educación Superior. Su contenido fue difundido a todas las personas funcionarias mediante el boletín institucional y un correo ilustrativo, promoviendo comunicaciones inclusivas en todos los niveles del servicio.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se impartió el curso ?Violencia de Género en la Educación Superior y desafíos para la Ley 21.369? en dos versiones e-learning de 37 horas. En total participaron 456 personas, de las cuales 221 se certificaron. Fue difundido a instituciones de educación superior, el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SINACES) y otros organismos públicos.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Se diseñó el Programa de Articulación para la Continuidad de Estudios de Personas Cuidadoras, que reconoce certificaciones de ChileValora como avance curricular en la carrera Técnico en Enfermería de Nivel Superior. Se lanzó oficialmente el 20 de diciembre con la adhesión de los CFT Estatales de la Región Metropolitana y Biobío, quienes implementarán un piloto en 2025.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se elaboró y difundió el documento técnico ?Personas Cuidadoras y Endeudamiento Estudiantil?, que incorporó enfoque de género y corresponsabilidad. El estudio evidenció que el 90% de las personas cuidadoras endeudadas con Crédito con Aval del Estado (CAE) son mujeres, visibilizando desigualdades estructurales. El documento fue publicado en el sitio web institucional.

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Subsecretaría de Educación Superior

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, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html
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 2024, y escoger la partida presupuestaria requerida, ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central; y iii) Portal Presupuesto Abierto, donde se presenta información detallada sobre los recursos asignados y su ejecución mensual a nivel transaccional.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos https://presupuestoabierto.gob.cl
Indicadores de Desempeño 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.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		
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , 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.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html
Empleo Público Gobierno Central	Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
Glosario	Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html

