

**La gestión de las Instituciones
de Educación Superior** sobre
la convivencia, equidad de género,
diversidad e inclusión: un análisis
interdiscursivo



FEBRERO 2025

2025

FEBRERO
2025

La gestión de las Instituciones de Educación Superior

sobre la convivencia, equidad de
género, diversidad e inclusión:
un análisis interdiscursivo



Índice

Presentación	5
Introducción	6
1. Características del estudio	8
1.1. Marco conceptual:	9
1.1.1. Elementos subyacentes a los procesos de calidad	9
• Coherencia	10
• Coherencia interna: consistencia	10
• Coherencia externa: pertinencia	11
• Cobertura	11
• Viabilidad	11
• Usabilidad	11
1.1.2. Alcance del Criterio Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión	12
1.1.3. Documentos sobre los nuevos criterios y estándares de calidad para la acreditación	14
1.1.4. Marco Jurídico	17
2. Metodología	20
2.1. Selección de la muestra de instituciones de educación superior	22
3. Sistematización de resultados	23
3.1. Descripción y análisis de hallazgos en las instituciones de la muestra: ¿Cómo las IES gestionan estos tres ámbitos?	23
• Políticas	23
• Estructura	24
• Presencia reglamentaria	25
• Mecanismos de gestión de calidad	26
• Diagnósticos	26
3.2. Otras iniciativas implementadas por las instituciones para responder a los ámbitos y componentes de los Criterios N°7 y N°9	27
• Programas de inclusión	27
• Financiamiento en investigación	27
• Experiencias formativas	27
• Uso de lenguaje inclusivo	28
• Espacios físicos e infraestructura	28
• Capacitación	28
• Participación en redes con el entorno	29
• Acciones de acompañamiento a estudiantes y docentes	29
4. Conclusiones y síntesis	30
5. Referencias	32



La gestión de las Instituciones de Educación Superior sobre la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión: un análisis interdiscursivo

Comisión Nacional de Acreditación (CNA)
Merced 480, piso 8 - Santiago, Chile
Teléfono: (56-2) 24840600
Secretaría Ejecutiva de la CNA.

Febrero 2025

AUTORAS

Javiera Matus León, Erika Castillo Barrientos, Katherine Barrios Narváez, Gabriela Cortés Castillo, Carla Muñoz Ortiz, y María Esperanza Troncoso Cerda

CITACIÓN SUGERIDA

Matus & Castillo et al. (2025). La gestión de las Instituciones de Educación Superior sobre la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión: un análisis interdiscursivo. Santiago, Comisión Nacional de Acreditación, CNA-Chile.

Presentación

En 2021, la Comisión Nacional de Acreditación (en adelante “la Comisión” o “la CNA”) acordó integrar a los nuevos criterios y estándares de acreditación uno dedicado a la gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión. Fue este un paso desafiante para el sistema de educación superior, pero respecto del cual la Comisión estimó que las instituciones que lo conforman estaban preparadas para avanzar con mayor foco y decisión.

El presente estudio confirma esa valoración de las capacidades institucionales y las pone en el contexto del marco normativo pertinente y de los apoyos que la CNA ha dispuesto para una mejor comprensión y operacionalización de los criterios N°7, para el subsistema universitario, y N°9, para el subsistema técnico profesional.

El estudio permite hacer visible una serie de elementos subyacentes en los criterios de calidad y de las prácticas de su comprensión e implementación por parte de las instituciones de educación superior (en adelante “IES” o “instituciones”). De este modo, el documento contribuye a que las IES puedan mirar sus desarrollos de manera comparada, y permite proyectar su quehacer hacia el futuro.

Esta contribución, que ahora presentamos a la comunidad de la educación superior, se suma a una serie de estudios que la CNA ha ido publicando como parte de su función de promoción de la calidad y que permiten poner en común los aprendizajes que surgen de los procesos de acreditación, aprovechando la riqueza de materiales que esos procesos generan.

Introducción

La Ley N°21.091, sobre Educación Superior, introdujo modificaciones a la Ley N°20.129 que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Entre las modificaciones se incluye la definición de dimensiones de evaluación y la determinación de que la CNA es la encargada de la elaboración de los criterios y estándares de calidad, considerando las especificidades de los subsistemas técnico profesional y universitario (Ley 20.129, 2006, artículo 8).

En consecuencia, en septiembre de 2021, la Comisión definió los criterios y estándares de calidad del nuevo modelo evaluativo, los que están vigentes desde octubre de 2023.

Este nuevo modelo, definido por criterios y estándares para la acreditación, supone el desafío de construir recursos de apoyo para orientar a IES en la lectura de estos. En este sentido, una novedad es el Criterio y Estándares sobre Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (criterio N°7 para el subsistema universitario y criterio N°9 para el subsistema técnico profesional), el cual se traduce en considerar e identificar la posición explícita y consciente de la Institución respecto a los ámbitos que aborda el criterio, de tal manera que estos sean analizados y mirados en dicha perspectiva dentro del proceso de acreditación.

Los ámbitos de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión se plantean como grandes espacios de desarrollo en las instituciones, ya que se transforman en objetos de gestión y en oportunidades de observación sistematizada para vincular estos desarrollos con la noción de calidad, abriendo posibilidades para una gestión que integra los elementos relacionales y de oportunidades en la vida de las IES.

Asimismo, considerando la existencia de legislación que regula los ámbitos indicados, especialmente con base en la Ley N°21.091, sobre Educación Superior, que dispone que tanto el Sistema de Educación Superior como las IES que lo componen deben orientarse hacia la calidad, y en atención a la diversidad institucional y el respeto por la autonomía, la CNA identificó la necesidad de revisar la práctica de las instituciones referida a la gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión.

Así, el presente estudio tiene como objetivo analizar aspectos de la gestión en las IES al abordar temáticas asociadas a los actuales criterios y estándares N°7 y N°9, según subsistema. Este análisis de carácter muestral permite visualizar las comprensiones que las instituciones han realizado, principalmente, a través de las decisiones y compromisos que estas asumen en el marco del proceso de acreditación, visibilizando los criterios que subyacen en los procesos de calidad, y de su comprensión por parte de las instituciones, reflejados en su práctica, lo cual contribuye a que las IES puedan evaluar sus desarrollos de manera comparada y, a partir de este ejercicio reflexivo, proyectar su quehacer.

La implementación de los ámbitos por parte de las instituciones adquiere significados y desafíos particulares que, en algunos casos se manifiestan explícitamente y, en otros, es necesario observar su desarrollo implícito para dimensionar las comprensiones y decisiones que realizan las IES. Esta situación desafía metodológicamente al estudio, proponiendo para ello niveles de análisis descriptivo e interpretativo.

El análisis e interpretación requiere de información referencial, por lo que en este estudio se han incorporado una descripción de la normativa asociada a los ámbitos indicados y una descripción de los referentes técnicos (Criterios y Estándares), contenidos principalmente en la documentación emanada desde la CNA para dar contexto al análisis desde las evidencias en instituciones de ambos subsistemas.

La presencia de los criterios N°7 y N°9, y su implementación por parte de las IES, permite una mirada retrospectiva de las decisiones de gestión en las instituciones con el objetivo de identificar hallazgos que puedan ser divulgados como experiencias o buenas prácticas, permitiendo nutrir sus propias experiencias y dimensionar su relación con la mejora continua. De ese modo, las IES contribuyen al acompañamiento y al rol de la CNA.

1. Características del estudio

El estudio, de carácter cualitativo, busca identificar las formas de comprensión y decisiones que las IES expresan en su documentación respecto de las temáticas de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, desde una perspectiva de mejora continua asociada a la calidad.

En virtud de lo señalado, este estudio revisa las principales medidas adoptadas por las IES a fin de dar respuesta a los requerimientos legales y a los compromisos trazados a partir de sus propósitos y misión institucional, utilizando como referencia los ámbitos de gestión contemplados en el criterio N°7, para subsistema universitario, y N°9 para subsistema técnico profesional.

A partir de la documentación presentada en el marco de sus procesos de evaluación para la acreditación institucional y de fuentes abiertas, se construyeron cuatro matrices asociadas a: marco normativo (1), elementos técnicos (1), y planificación y gestión (2). Estas matrices, analizadas como tipologías discursivas, distinguen discurso jurídico, discurso técnico y discurso institucional-operativo, lo que permitió una descripción de los resultados desde un análisis interdiscursivo.

Para delimitar el alcance del estudio se llevó cabo la identificación y revisión del marco normativo¹ y de la documentación referente a criterios y estándares². Asimismo, a partir del documento de orientaciones a los Criterios y Estándares de Calidad elaborado por CNA, se definieron los elementos estructurales en los procesos de calidad.

-
- 1 Se realizó la búsqueda y recopilación de legislación pertinente al criterio Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, la cual consideró la revisión censal de leyes y se elaboró a partir de dos fuentes de información: una primera, en base a las leyes citadas por la búsqueda y recopilación de antecedentes de las IES, sin distinción de años de publicación; y una segunda fuente, que comprende la información proporcionada en la página de la Biblioteca de Congreso Nacional (en adelante BCN), que consideró normativa publicada entre 2014 y 2024.
 - 2 De los 29 documentos revisados, referentes al modelo evaluativo vigente publicados por la CNA, tanto documentos de uso interno como aquellos disponibles en su Repositorio de documentos relativos a los nuevos criterios y estándares de calidad referidos a la acreditación institucional, pregrado y postgrado, en 21 se identificó alguna referencia al criterio Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión o a alguno de los ámbitos relacionados con este.

1.1. Marco conceptual

1.1.1. Elementos subyacentes a los procesos de calidad

Desde la función formativa, que bien sabemos es una de las funciones más relevantes de las IES, hemos sido testigos de una década que ha mostrado un aumento en el acceso a la Educación Superior y que tiene como efecto —entre otros importantes impactos— el aumento en la heterogeneidad de las personas que participan: esto vale para quienes estudian y también para quienes trabajan en las IES. Lo anterior, conlleva la responsabilidad de desarrollar una formación al alcance del estudiantado, pero a la vez desafiante, que garantice continuidad y éxito en el proceso formativo y continuidad en el desarrollo profesional, académico y en la empleabilidad.

Dichos cambios generados, tanto al interior de las IES como en la sociedad chilena, demandan la necesaria actualización de los enfoques y criterios con los que se evalúa, orienta y acompaña.

La definición de criterios y estándares, como nuevo modelo de referencia para la evaluación de la calidad, complementa el tradicional enfoque de procesos, incorporando explícitamente la consideración de los resultados, en el entendido de que existen aspectos de la calidad que son cuantificables y medibles. Por último, este modelo explicita la existencia de una genuina cultura de la calidad en las IES, que da cuenta de procesos de autoevaluación auténticos como expresión de su reflexión y de la existencia de un sistema de aseguramiento de la calidad asentado y eficaz (tal como se indica en la introducción a los nuevos criterios y estándares).

Este nuevo modelo, desde sus bases, presenta un conjunto de consideraciones que subyacen al concepto de calidad, dado que la educación superior se configura como un escenario compuesto por el espacio normativo, físico y por el equipamiento necesario para el desarrollo de los procesos enseñanza-aprendizaje, lugar en el que se configura la vida de una comunidad educativa. En ella se conjugan aspectos sociales, culturales y económicos, propios de los encuentros humanos tanto generacionales como intergeneracionales, en un entorno que contribuye a la formación integral de sus estudiantes, y de las personas que trabajan en esos espacios; por lo tanto, la educación superior considera no solo una dimensión académica y formativa, sino también un espacio de construcción y consideración de quienes participan en este como ciudadanos y ciudadanas éticas y comprometidas socialmente.

En este contexto, tras un análisis de las preguntas contenidas en el documento orientaciones de la CNA asociadas a los criterios N°7 y 9,³ es posible identificar algunos elementos estructurales a los procesos de calidad, y que cimentan el nuevo modelo de aseguramiento de la calidad, a saber: coherencia, pertinencia, consistencia,

3 Respecto a las preguntas orientadoras, estas abordan cómo la política institucional responde a las necesidades de desarrollo integral de la comunidad y a los propósitos o metas institucionales, a cómo se asegura su implementación y cuál es la contribución de los resultados de las estrategias y acciones desarrolladas en estas materias.

viabilidad, usabilidad y cobertura de los lineamientos, políticas y medidas que en su gestión asumen las IES. Estos elementos permiten alcanzar estándares de calidad que responden a las necesidades cambiantes de la sociedad.⁴

Efectivamente, dicho documento considera el grado de formalización de la política o propuesta declarada por la IES, vinculada con marcos normativos externos, y la presencia de mecanismos de evaluación. Lo anterior releva la pertinencia y la viabilidad técnica. En cuanto a gestión, hace alusión a los mecanismos de seguimiento y evaluación de las medidas implementadas por la IES, clave en el aseguramiento de la calidad. Lo anterior releva la viabilidad técnica, viabilidad financiera y consistencia. Finalmente, incorpora ejemplos de evidencia referido a un diagnóstico previo para la elaboración de la medida, y a los mecanismos de monitoreo. Lo anterior releva la viabilidad técnica y la consistencia en el contenido de las medidas con miras a evaluar la efectividad, eficiencia y eficacia de las políticas implementadas.

En dicho contexto, es posible definir los siguientes elementos:

- **Coherencia**

La coherencia se entiende como la relación de unión, correspondencia o articulación entre los diferentes elementos que conforman una orgánica. Cuando se trata de la institución, la coherencia se entiende como la alineación y articulación de los elementos que lo conforman. Si la coherencia es interna, solemos entenderla como consistencia y si es externa, la entendemos como pertinencia (con el entorno). Este criterio es fundamental en el aseguramiento de la calidad porque garantiza que las actividades y procesos dentro de la institución estén alineados no solo con su misión y visión, sino también con las demandas del entorno educativo y laboral. Así, en el marco del proceso de acreditación, verificar la coherencia de los aspectos declarados por la IES es una prioridad, pues lo que no tiene coherencia no tiene justificación dentro de la gestión educativa.

- **Coherencia interna: consistencia**

Originalmente, el concepto de consistencia proviene de la ingeniería. En ese ámbito se asoció a la capacidad de un material para mantener su integridad y cohesión. En el contexto de la educación superior, la consistencia se traduce como la capacidad de un currículum o proceso educativo de mantenerse como una unidad coherente, sin elementos desajustados. Es decir, el currículum, la medida o política debe ser consistente tanto internamente (en su estructura y organización) como externamente (en relación con el contexto social y profesional). Este criterio asegura que el sistema educativo mantenga un enfoque integrador y sistémico, donde cada componente del proceso educativo está alineado con los demás.

⁴ Las definiciones aplicadas al currículum se encuentran en Inciarte, et al. "Análisis de la consistencia interna del currículum", informe de investigaciones educativas, Vol. 15, No. 1 y 2, Año 2001.

• **Coherencia externa: pertinencia**

Se refiere a la capacidad de la institución para garantizar que su oferta académica y sus programas formativos estén alineados con las necesidades de la sociedad, la economía y el mercado laboral. La pertinencia no solo implica la actualización de los contenidos, sino también la creación de un perfil de egreso que responda a las exigencias emergentes del entorno. En este sentido, la pertinencia implica una constante adaptación a los cambios sociales, tecnológicos y económicos, lo que asegura que las instituciones sigan siendo efectivas en su misión formativa.

• **Cobertura**

La cobertura, como subcriterio de pertinencia, hace referencia a la capacidad de un programa, medida o política para abarcar todos los aspectos necesarios para una formación completa y acorde con las demandas del entorno. Esto incluye no solo los contenidos curriculares, sino también la actualización constante de los programas de estudio. El cambio en el contexto social y profesional requiere que las instituciones adapten sus currículos para mantener su pertinencia, lo que también implica tener mecanismos para garantizar la actualización continua del perfil de egreso.

• **Viabilidad**

La viabilidad es un criterio que se evalúa en términos de la capacidad de las políticas y programas educativos para alcanzar sus objetivos. Si algo no es viable, no puede considerarse eficaz. Este principio se relaciona con la evaluación de la factibilidad de las propuestas educativas, considerando los recursos, la infraestructura y el contexto en el que se implementan. La viabilidad debe garantizar que las decisiones institucionales sean realizables y sostenibles en un determinado plazo, favoreciendo la eficacia de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

• **Usabilidad**

La usabilidad, en el contexto del aseguramiento de la calidad, refiere a la facilidad con la que los sistemas, procesos y políticas son utilizados por quienes intervienen en la IES. Un sistema demasiado burocratizado o complejo puede dificultar su implementación efectiva. Así, un sistema de calidad debe ser diseñado de manera que sea accesible, funcional y práctico para todas las personas intervinientes, desde el cuerpo docente hasta el estudiantado.

1.1.2. Alcance del Criterio Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión

El criterio Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión plantea que cada IES “promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales” (Resolución Exenta DJ N°252-4 [CNA], 2021). Este es uno de los criterios de la Dimensión II Gestión estratégica y recursos institucionales para la acreditación institucional de ambos subsistemas (criterio N°7 para el subsistema universitario y criterio N°9 para el subsistema técnico profesional). El criterio es común para ambos subsistemas en cuanto a su contenido, presentando solo mínimas diferencias de redacción al enunciar el tipo de institución, ya que los elementos o aspectos de cada nivel del estándar del criterio son los mismos, el cual presenta los siguientes elementos o aspectos:

Criterio Gestión de la Convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, y niveles de proyección del estándar.

Nivel1	Nivel2	Nivel3
<p>La institución promueve un ambiente favorable para la convivencia y la calidad de vida en el espacio de la comunidad educativa⁵.</p> <p>Cuenta con una política de equidad de género, y se despliegan acciones y recursos en función de ella.</p> <p>Cuenta con una política de diversidad e inclusión y se despliegan acciones y recursos en función de ella.</p>	<p>Existen acciones concretas, que se vinculan al desarrollo de una cultura de convivencia respetuosa y calidad de vida.</p> <p>Cuenta con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en la línea de equidad de género que se evidencian en acciones concretas en diferentes estamentos.</p> <p>Cuenta con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en la línea de la diversidad e inclusión que se evidencian en acciones concretas en diferentes estamentos.</p>	<p>Cuenta con resultados institucionales de satisfacción en la convivencia y calidad de vida, que permiten evidenciar el impacto de las estrategias implementadas en la convivencia.</p> <p>Las estrategias institucionales para la equidad de género permiten evidenciar los resultados alcanzados y proyectar su mejoramiento.</p> <p>Las estrategias institucionales de atención a la diversidad e inclusión permiten evidenciar los resultados alcanzados y proyectar su mejoramiento.</p>

Nota:

Adaptado de las Resoluciones Exentas DJ N°252-4 de 2021, y N°253-4 de 2021, ambas de la CNA.

⁵ Nuevamente, la redacción cambia levemente para el subsistema universitario: “La universidad promueve un ambiente favorable para la convivencia y la calidad de vida en el espacio universitario”.

Con base en estos elementos, presentes en cada nivel de los estándares, se espera que tanto las instituciones de educación superior —en su proceso de autoevaluación—, como los comités de pares evaluadores y evaluadoras —en la evaluación externa— realicen un análisis exhaustivo para determinar si estos aspectos se encuentran reflejados en lo declarado por cada institución en proceso de acreditación.

Además, para contextualizar algunos términos, la CNA ha elaborado orientaciones conceptuales sobre términos clave que emanan de sus documentos, y que, a su vez, fueron utilizados en el presente estudio para la comprensión del alcance del criterio y la elaboración de categorías de análisis. Entre ellos se encuentran: **Gestión de la convivencia**, definida como la “capacidad de las IES para promover y liderar el desarrollo de un ambiente favorable para el proceso formativo y la experiencia estudiantil en general [...]”(CNA, 2022c, p.41); **Política de diversidad e inclusión**, entendida como los “lineamientos o marcos de acción, articulados con los principios de la institución, para asegurar el ejercicio y respeto de los derechos de —y un trato justo y equitativo hacia— personas que [...] son vulnerables a situaciones de discriminación e inequidad” (CNA, 2022c, p.43), y **Política de equidad de género**, definida como los “lineamientos o marcos de acción, articulados con los principios de la institución, para asegurar un trato justo y equitativo entre las personas de diferente género [...]”(CNA, 2022c, p.44).

Así, el alcance de este criterio se centra en evaluar la gestión que las instituciones de educación superior realizan en estos tres ámbitos: la gestión de la convivencia, la gestión de equidad de género y la gestión de la diversidad e inclusión, ya que las instituciones —en pleno uso de su autonomía, y en concordancia con su contexto y sus propósitos institucionales— son quienes deciden cómo definen, comprenden y organizan estos elementos, y la dinámica que tendrán dentro de la IES.

De este modo, el criterio permite que la institución en su proceso de autoevaluación pueda plantear y evidenciar el tipo de gestión —es decir, desarrollos, metas y compromisos— que realiza sobre dichos ámbitos, los cuales definirá acorde a su proyecto institucional, ya que es este el que le permite tomar decisiones como, por ejemplo, si la institución de educación superior, de acuerdo con su identidad y tradición, relevará un ámbito en particular, y si a través de este abordará los demás.

1.1.3. Documentos sobre los nuevos criterios y estándares de calidad para la acreditación

Con el objetivo de orientar la interpretación de los criterios y estándares de calidad, los equipos técnicos de la CNA elaboraron distintos recursos de apoyo, disponibles en la página web institucional. De los documentos revisados, en 21 se identificó alguna referencia al criterio Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión o a alguno de los ámbitos relacionados con este.

La distribución de estos documentos según tipo de documento y tipo de acreditación se resume en el siguiente esquema.

DOCUMENTOS GENERALES				
<input type="checkbox"/>	Introducción. Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional y de Programas	<input type="checkbox"/>	Guía de la Evaluación Externa	
Documentos Institucionales	Documentos Pregrado	Documentos Postgrado		
<input type="checkbox"/>	Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional del subsistema técnico profesional	<input type="checkbox"/>	Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación de Carreras de Medicina Y Odontología	
<input type="checkbox"/>	Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional del subsistema universitario	<input type="checkbox"/>	Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares en Procesos de Autoevaluación de Pedagogía, Medicina y Odontología	
<input type="checkbox"/>	Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Técnico Profesional en Procesos de Autoevaluación	<input type="checkbox"/>	Reglamento que fija el procedimiento para el desarrollo de los procesos de acreditación obligatoria de carreras programas de pregrado	
<input type="checkbox"/>	Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Universitario en Procesos de Autoevaluación	<input type="checkbox"/>	Ficha de Datos - Carreras de Medicina y Odontología y Ficha de Datos - Carreras y Programas de Pedagogía	
<input type="checkbox"/>	Guía Procedimental para la Acreditación Institucional		<input type="checkbox"/>	Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares en Procesos de Autoevaluación de Especialidades Médicas Y Odontológicas
<input type="checkbox"/>	Reglamento que fija el procedimiento para el desarrollo de los procesos de acreditación institucional		<input type="checkbox"/>	Ficha de Datos Magíster / Ficha de datos Doctorado
<input type="checkbox"/>	Ficha Institucional de Datos (TP, Ues, Ues con TP)		<input type="checkbox"/>	Ficha de Datos Especialidad Médica u Odontológica
<input type="checkbox"/>	Informe de Evaluación Externa Institucional		<input type="checkbox"/>	Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación de Programas de Doctorado

Figura N°1:

Documentos sobre Criterios y Estándares relacionados al criterio Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión según su alcance.

Elaboración propia.

Nota:

Otros documentos complementarios: Consideraciones sobre las interpretaciones de los criterios para la acreditación de programas de postgrado

Entre los documentos generales, junto con la Introducción a los Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional y de Programas, publicada en 2022⁶, se encuentra la Guía de Evaluación Externa, publicada en 2024, cuyo objetivo es “informar, contextualizar, proveer lineamientos y orientar la labor” (CNA, 2024, p.5) de las y los pares evaluadores en contextos evaluativos conducentes a acreditación ante la CNA. En la sección sobre el enfoque evaluativo, referente al rol de las y los pares evaluadores, se indican la importancia de analizar modelos, procesos y resultados en función de una diversidad estudiantil cada vez más amplia, así como evaluar el avance hacia los propósitos institucionales, incluyendo la promoción de relaciones igualitarias de género y el desarrollo del pensamiento crítico.

En relación con los documentos referentes a la acreditación institucional se encuentran, entre otros⁷:

Los Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional, con un documento por subsistema, los cuales contienen las dimensiones y los criterios y estándares para la acreditación institucional, según el subsistema que corresponda, el cual es común en cuanto a su contenido, presentando solo mínimas diferencias de redacción al enunciar el tipo de institución.

También, las Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Técnico Profesional en Procesos de Autoevaluación y las Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Universitario en Procesos de Autoevaluación, publicadas en 2022,⁸ ofrecen preguntas orientadoras y ejemplos de evidencias, junto a orientaciones conceptuales específicas para cada criterio. Estas son comunes para ambos subsistemas, dado que los elementos o aspectos de cada nivel del estándar del criterio son los mismos. La sección de Orientaciones Conceptuales, tiene por objetivo “guiar la contextualización de términos claves” (CNA, 2022b, p.39) contenidos en textos elaborados por la CNA. Con relación a los ámbitos del criterio revisado,

6 Este documento aborda “temas relacionados con aspectos normativos y conceptuales comunes a todos los instrumentos de criterios y estándares, así como elementos particulares de cada uno” (CNA, 2022a, p.5). Aunque en este no hay referencias a los ámbitos específicos del criterio en cuestión, el documento contiene definiciones generales respecto a los criterios y estándares y al modelo evaluativo vigente. Asimismo, no se menciona la Ley N°21.369, pero sí se hace referencia a la Superintendencia de Educación Superior (SES) y su objetivo de fiscalización y supervigilancia en el cumplimiento de “disposiciones legales y reglamentarias que regulan a las instituciones de educación superior” (CNA, 2022a, p.9).

7 Respecto a otros formatos, se encuentra la estructura del Informe de Evaluación Externa Institucional (o de pares), actualizada a julio de 2024. En este documento, junto con describir el criterio, se indican los componentes a analizar para el criterio, siendo estos: Convivencia y calidad de vida, Equidad de género, y Diversidad e inclusión. Además de indicar sus argumentos y las evidencias correspondientes a cada componente, el comité de pares que redacte cada informe debe indicar el nivel en el que posiciona a la Institución en este criterio, la justificación del posicionamiento, junto a las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora identificadas.

8 Tienen por objetivo “promover el tipo de análisis que se espera realicen las instituciones en este nuevo contexto de acreditación” (CNA, 2022b, p.3).

estas incorporan los conceptos de gestión de la convivencia, inclusión de estudiantes, mejora continua, política de diversidad e inclusión, política de equidad de género y políticas institucionales.

El Reglamento que fija el procedimiento para el desarrollo de los procesos de acreditación institucional de septiembre de 2023, establece en su artículo 10 que la CNA deberá considerar la información proporcionada por la SES sobre la institución en proceso de acreditación, incluyendo indicadores académicos, situación financiera, denuncias y sanciones, especialmente en relación con la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior, para verificar si la institución ha adoptado la política integral requerida. En este sentido, indica que no obtendrán la acreditación aquellas IES que no cuenten con la política establecida en dicha ley. Además, la CNA designará a personas inscritas en el Registro Público de pares evaluadores y evaluadoras, asegurando un equilibrio en términos de experiencia regional, tipo de institución y género, y que sean concordantes con el perfil de la institución a evaluar (Resolución Exenta DJ N°343-4, 2023, artículo 13).

La Guía Procedimental para la Acreditación Institucional, publicada en octubre de 2023, hace referencia a la ley N°21.369, en los mismos términos que el precitado reglamento, y, además, entre los anexos obligatorios del Informe de Autoevaluación se incluye el Anexo 10: Política institucional de equidad de género, diversidad e inclusión.

Finalmente, en abril de 2024, se actualizó el formato de la Ficha Institucional de Datos, con versiones diferenciadas para instituciones técnico-profesionales, universidades y universidades con formación técnico-profesional. Esta ficha incluye principalmente la desagregación de datos por sexo en diversas tablas e indicadores, y notas aclaratorias que orientan esta desagregación, como la especificación de que estos datos refieren al sexo biológico o registral (femenino o masculino).

1.1.4. Marco Jurídico

El contexto legal asociado a las temáticas del estudio en educación superior considera aquellas normas asociadas al cumplimiento de los fines educativos y académicos del sistema de educación superior y al hecho de que las instituciones son lugares de trabajo. En ambos casos, y por razones de funcionalidad metodológica, se identificaron los tres ámbitos de búsqueda definidos en el apartado anterior: convivencia, equidad de género, y diversidad e inclusión.

Entre las normas referidas al cumplimiento de los fines de los subsistemas universitario y técnico profesional, observamos que un subconjunto de ellas (11) establecen expresamente como destinatarias a las IES o al sistema de educación, otro grupo (21) no menciona expresamente a las instituciones; sin embargo, dado su carácter de persona jurídica y cuerpo intermedio, se consideran de aplicación imperativa. Este último grupo contempla: aquella normativa que rige la relación laboral de las personas que trabajan en las IES⁹; y, dos leyes adicionales sobre actos de discriminación y reconocimiento de identidad de género¹⁰, de conformidad al siguiente recuadro:

-
- 9** 19 leyes se refieren a relaciones laborales, 4 de ellas referidas a diversidad e inclusión y 15 asociadas a equidad de género. Este criterio se basa en el hecho de que las IES, en cuanto personas jurídicas, requieren la contratación de personal para el desarrollo de sus funciones, por tanto, asumen el rol de empleadoras, lo que trae aparejado el conjunto de derechos y deberes que la normativa laboral atribuye a quienes prestan servicios a una institución.
- 10** Dicha normativa se incorpora en la muestra ya que contemplan principios que deben respetar las entidades públicas y privadas, y han sido incorporadas como referencia en los documentos revisados y presentados por las IES.

	Ley	Nombre	Año
Educación Superior (10)	20.129	Establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior	2006
	20.422	Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad	2010
	21.303	Modifica la ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, para promover el uso de la lengua de señas	2021
	21.403	Reconoce la sordoceguera como discapacidad única y promueve la plena inclusión social de las personas sordociegas	2022
	20.910	Centro de Formación técnica estatales	2016
	21.091	Sobre educación superior	2018
	21.094	Sobre universidades estatales	2018
	21.369	Que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior	2021
	21.545	Que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación	2023
	21.675	Estatuye medidas para prevenir sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género	2024
Laboral (19)	20.764	Modifica el código del trabajo en materia de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar y establece un permiso por matrimonio del trabajador	2014
	20.761	Extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad	2014
	20.769	Modifica el código del trabajo otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata respectivamente	2014
	20.940	Moderniza el sistema de relaciones laborales	2016
	21.015	Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral	2017
	21.129	Modifica diversos cuerpos legales a fin de establecer fuero maternal a las funcionarias de las fuerzas armadas de orden y seguridad pública en las condiciones que indica	2019
	21.155	Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio	2019
	21.220	Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia	2020
	21.247	Establece beneficios para padres madres y cuidadores de niños o niñas en las condiciones que indica	2020
	21.351	Modifica la ley N°21.247, otorgando prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que indica	2021
21.260	Modifica el código del trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa y establece otras normas excepcionales que indica	2020	
21.275	Modifica el código del trabajo para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad	2020	

Figura N°2:

Normativa.

Elaboración propia.

	21.371	Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal	2021
	21.382	Suprime el rango etario para ejercer el permiso laboral establecido en el artículo 66 bis del Código del Trabajo	2021
	21.422	Prohíbe la discriminación laboral frente a mutaciones o alteraciones de material genético o exámenes genéticos	2022
	21.498	Establece trabajo a distancia o teletrabajo para mujeres embarazadas en los casos que indica	2022
	21.645	Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica	2023
	21.643	Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención investigación y sanción del acoso laboral sexual o de violencia en el trabajo	2024
	21.690	Introduce modificaciones al código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez	2024
Otras (2)	20.609	Contra la discriminación	2012
	21.120	Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género	2018

Los cuerpos normativos, en términos generales, reconocen la gestión de la convivencia como una sola materia que contiene a los otros ámbitos de equidad de género, diversidad e inclusión.¹¹

Existe normativa que busca equilibrar el trato entre hombres y mujeres en aquellos casos en que no existía dicho balance -por ejemplo, leyes que regulan el postnatal parental-, también incluye normas que consideran el principio de corresponsabilidad en el cuidado y conciliación de vida familiar, laboral y personal, por ejemplo, la Ley N°21.371, denominada Ley Domingo, que establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal, o aquellas que suprimen rango etario para el ejercicio de permisos.¹²

Mención especial requiere la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior como una consecuencia normativa asociada a las movilizaciones de 2018 en el denominado “Mayo Feminista” que impulsó el debate legislativo que dio lugar a su promulgación.

De manera complementaria, existen disposiciones que regulan la protección a la maternidad, consagrando normas dirigidas a conciliar la vida personal y laboral de las y los trabajadores. También, con el objeto de dar respuesta a la crisis sanitaria causada por el COVID-19, desde 2020 se dictaron normas destinadas a hacerse cargo de las consecuencias derivadas de catástrofes, sean naturales o sanitarias, con un enfoque de género, algunas de las cuales se mantienen vigentes, por ejemplo, las referidas al teletrabajo.

¹¹ Dado que el objetivo que subyace a toda la normativa que comprende la muestra se encuentra dirigida a asegurar ambientes pacíficos —lo cual presupone una convivencia armónica de las personas que componen la comunidad educativa para contribuir a la vida en sociedad—.

¹² Cabe indicar que la muestra considera normas que derogan o modifican normas anteriores, por ejemplo, el Código del Trabajo.

Finalmente, respecto al ámbito de inclusión, la normativa asociada establece principios de accesibilidad y adaptación para estudiantes y para las y los trabajadores con discapacidad. De esta manera, busca promover la igualdad de oportunidades y la inclusión social de dichas personas. Las IES están obligadas a implementar ajustes razonables, tanto en su infraestructura como en los métodos de enseñanza, para asegurar que las personas con discapacidad puedan acceder y completar sus estudios de manera efectiva¹³.

2. Metodología

Para identificar y describir la práctica de las IES respecto al criterio en estudio, se realizó un análisis de contenido cualitativo de la documentación técnica que permite describir e interpretar sistemáticamente los datos, utilizando para ello categorías asociadas a un marco de codificación (Schreier, 2012, 2014). El análisis de contenido permite identificar dos niveles, uno descriptivo y otro de nivel interpretativo; ambos niveles requieren de la identificación del contexto jurídico y técnico para su comprensión.

Para este análisis, en una primera etapa, se realizó una revisión de la información disponible de las instituciones de educación superior seleccionadas en la muestra, en la plataforma SAC¹⁴ de la CNA. Entre los documentos analizados para cada una de las instituciones que componen la muestra, se consideró: el Informe de Autoevaluación y sus anexos, la documentación enviada por las instituciones para dar respuesta a las solicitudes de información adicional, las observaciones al Informe de Evaluación Externa y las resoluciones de acreditación. Todos estos documentos referentes al último proceso de acreditación.

Luego, se procedió a la elaboración de marcos de codificación y la construcción de matrices para el análisis de contenido cualitativo de la documentación recopilada. Tanto la elaboración de estos marcos de codificación (o sistema de categorías) como la posterior construcción de matrices se basó en el marco analítico; la definición del criterio y los niveles de progresión del estándar; las preguntas orientadoras correspondientes al criterio; y las orientaciones conceptuales relacionadas a sus ámbitos.

13 Al respecto, Chile tiene una norma sobre discapacidad en general, actualizada en 2010, que surge como respuesta a las limitaciones y necesidades detectadas tras la implementación de la Ley N°19.284 de 1994, la que marcó un primer paso hacia la integración de personas con discapacidad, pero que requería ajustes para alinearse con paradigmas internacionales y derechos humanos emergentes.

14 Sistema de Acreditación (SAC), plataforma interna de la Comisión Nacional de Acreditación, utilizada para la gestión y almacenamiento de la documentación de los procesos de acreditación.

También, en esta etapa se optó por considerar a los ámbitos de Convivencia, Equidad de Género, y Diversidad e Inclusión¹⁵ como tres categorías distintas, esto por cómo se expresan estos elementos o aspectos en cada uno de los niveles de progresión del estándar. En total, se construyeron cuatro matrices de análisis: dos para el análisis de la documentación de las instituciones de educación superior, una individual y otra con información consolidada; una para el análisis del corpus legal, y una para el análisis de documentos referentes a criterios y estándares.

En la etapa de análisis de la información, se asignaron fragmentos de los documentos revisados a cada una de las planillas anteriormente descritas, según las categorías previamente establecidas. En base a la información contenida en las planillas, se procedió a realizar un análisis descriptivo del contenido de cada una, para identificar los focos de interés para el análisis, generándose los primeros hallazgos y borradores de escritura.

A partir de estos primeros hallazgos y borradores, se reflexionó en torno a las conclusiones que emergieron del análisis.

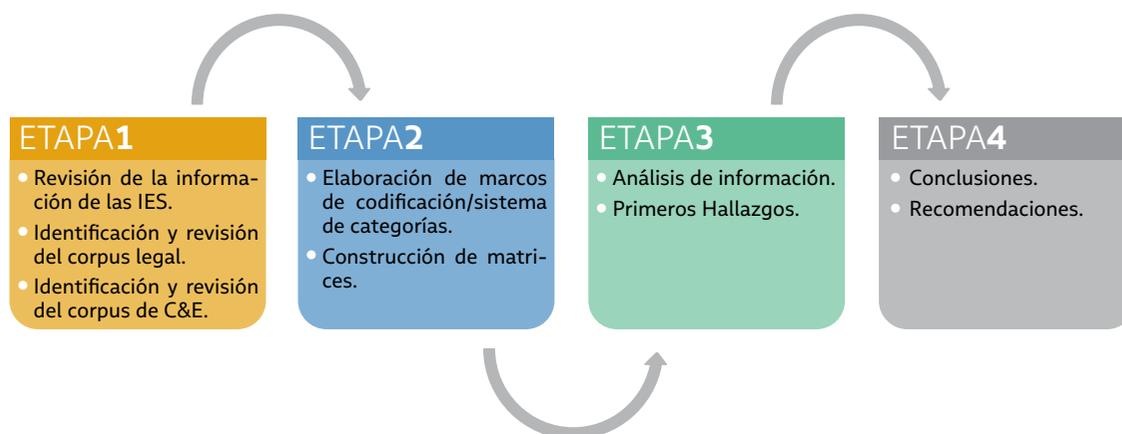


Figura N°3:
Etapas del estudio.
Elaboración propia.

¹⁵ Sistema de Acreditación (SAC), plataforma interna de la Comisión Nacional de Acreditación, utilizada para la gestión y almacenamiento de la documentación de los procesos de acreditación.

2.1. Selección de la muestra de instituciones de educación superior

La población de este estudio corresponde a IES chilenas que cuentan con reconocimiento oficial del Estado —estando vigentes¹⁶ y acreditadas a la fecha del comienzo de este estudio—, y cuyo inicio de proceso de acreditación institucional se realizó entre la finalización del plazo de implementación de la Ley N°21.369 (15 de septiembre de 2022) y 2023¹⁷, contando con este proceso ya finalizado. Esto corresponde a un total de 15 instituciones.

Para la selección de la muestra de instituciones, se realizó un muestreo no probabilístico intencional, el cual permite seleccionar casos accesibles y que cumplan con criterios específicos. La determinación de estos criterios se realizó en base a una revisión de los resultados de procesos de acreditación institucionales en la plataforma SAC.

Los criterios de selección utilizados para la selección de la muestra fueron:

- A. Instituciones de educación superior de cada subsistema (técnico profesional y universitario) y de IES de Fuerzas Armadas y de Orden¹⁸.
- B. IES con sede central en la región Metropolitana e IES con sede central en otras regiones del país.
- C. Dentro de la selección de IES con sede central en otras regiones del país, se incluyeron instituciones de distintas zonas geográficas (norte, centro, sur).
- D. Al menos una universidad de cada tipo (estatal, privada, privada perteneciente al Consejo de Rectores de Universidades Chilenas, y CRUCH).
- E. Al menos una IES en cada nivel de acreditación (básico, avanzado, de excelencia).

En base a estos criterios, se obtuvo una muestra de 8 instituciones, considerando criterios de regionalidad, niveles de acreditación y dependencia.

¹⁶ De acuerdo información disponible en <https://www.mifuturo.cl/instituciones-de-educacion-superior-en-chile/> del Servicio de Información de Educación Superior (SIES) de Mineduc.

¹⁷ No se incluyeron instituciones de educación superior que desistieron de seguir con la tramitación de su proceso de acreditación institucional en el periodo señalado y aquellas instituciones que prorrogaron su acreditación institucional.

¹⁸ Considerando sus diferencias: Funciones de las Fuerzas Armadas y el Consejo de Seguridad Nacional en Chile de acuerdo a las propuestas de la Reforma Constitucional.

3.

Sistematización de resultados

3.1. Descripción y análisis de hallazgos en las instituciones de la muestra: ¿Cómo las IES gestionan estos tres ámbitos?

Las IES abordan los tres ámbitos de los criterios N°7 y N°9 en distintas instancias de su quehacer institucional. Es así como se presentan, a grandes rasgos, no sólo políticas, reglamentos, manuales o protocolos, sino también una estructura de gestión, un sistema de calidad y diagnósticos para abordar estas temáticas. Observamos que, en todas ellas, los criterios se distribuyen en distintos documentos que, en su conjunto, les dan cobertura.

Políticas

En cuanto a las políticas que abordan los ámbitos del criterio, observamos mayor desarrollo¹⁹ en dos de estos: en primer lugar, la Equidad de Género y, en segundo lugar, la Diversidad e Inclusión, quedando el abordaje de la Gestión de la Convivencia sólo en relación con documentos referidos a reglamentaciones específicas al comportamiento, tanto del cuerpo académico como administrativo y estudiantil.

Respecto del ámbito de la Equidad de Género, observamos que todas las IES analizadas, sin importar el nivel de acreditación obtenido, han generado políticas, respondiendo a la Ley N°21.369. En cuanto al ámbito de Diversidad e Inclusión, observamos que en los distintos niveles de acreditación la mayoría de las universidades abordan esta temática a partir de la implementación de políticas institucionales. Por otro lado, observamos que todas las instituciones analizadas, abordan la Gestión de la Convivencia a un nivel más operativo²⁰, ya sea a partir de modelos, protocolos o reglamentos.

Tal como mencionamos, el ámbito de la Gestión de la Convivencia es el que tiene menor desarrollo a nivel de políticas, aun así, una de las instituciones analizadas, perteneciente al subsistema técnico profesional y de nivel básico de acreditación, presenta avances respecto de la aprobación de una política específica del área. El resto de las instituciones analizadas avanza en el desarrollo de este ámbito a partir de documentación enfocada en la regulación del comportamiento y en el cuidado y promoción del bienestar y la salud de la comunidad.

¹⁹ Nos referimos con mayor desarrollo al hecho de que cuenten con elementos normativos, de estructura y de estrategia que permiten el desarrollo y evaluación del ámbito.

²⁰ En la gestión a nivel micro, en la concreción del quehacer universitario.

Estructura

En los dos ámbitos más desarrollados, observamos que las instituciones analizadas han generado estructuras de gestión. En su mayoría estas estructuras corresponden a departamentos o unidades liderados por una persona con profesionales a su cargo que, a su vez, dependen jerárquicamente de una vicerrectoría o dirección. Por otro lado, también observamos estructuras colegiadas, como comisiones o mesas de trabajo, conformadas por distintos estamentos de la comunidad educativa. En cuanto al ámbito de Gestión de la Convivencia, de las instituciones analizadas, solo una mencionó explícitamente tener un comité colegiado de convivencia universitaria, normado en sus Estatutos. El resto de las instituciones tienen distintas unidades ligadas a la gestión de personas, al bienestar y a la salud psicoemocional.

En otros casos, las mismas unidades encargadas de gestionar los ámbitos de equidad de género e inclusión asumen la responsabilidad de gestionar la convivencia con estrategias ligadas a su ámbito de acción. Lo anterior estaría dando cuenta de que la presencia de direcciones, unidades u oficinas —con distinto nivel de presencia en el organigrama institucional— ligadas al ámbito de Género y Diversidad e Inclusión lideran y gestionan la concreción y despliegue de las políticas y mecanismos definidos por las instituciones.

Las IES tienen una estructura de gestión administrativa en los tres ámbitos investigados. La excepción se presenta en dos instituciones pertenecientes a las ramas de las Fuerzas Armadas, nos referimos específicamente al área vinculada a la Gestión de la Convivencia. Esto puede explicarse dado que este tipo de instituciones abordan la convivencia desde una perspectiva distinta ya que tienden a normarla, dado su carácter doctrinario. Lo anterior implicaría que la estructura de gestión asociada al área de Convivencia responde a la visión y misión de las instituciones pertenecientes a las Fuerzas Armadas, característica que comparte con las otras instituciones de educación superior aquí analizadas; la diferencia se evidencia en sus valores y principios, de acuerdo con sus propósitos institucionales, coherentes con el artículo 1º de la Ley N°18.948 Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas, que dispone que estas constituyen los cuerpos armados que existen para la defensa de la patria, y son esenciales para la seguridad nacional y garantizan el orden institucional de la República.

Por otro lado, también observamos que el nivel de complejidad de las estructuras de gestión analizadas es distinto en todas las instituciones, dado su subsistema y nivel de acreditación. De la muestra definida para los fines de esta investigación, una de las instituciones acreditada en nivel básico muestra una presencia jerárquica importante, dado que la Dirección de Género depende de la rectoría y al mismo tiempo es la responsable de gestionar administrativamente los otros ámbitos de los criterios.

Presencia reglamentaria

Las IES seleccionadas en esta muestra tienen distintos niveles de presencia reglamentaria, que regulan y orientan la implementación de los ámbitos del criterio al interior de su quehacer. Es así como todas tienen reglamentos que abordan dichos ámbitos desde distintos marcos conceptuales y sus alcances varían según sus sellos, propósitos institucionales y el contexto regional en el que se insertan.

Dicha reglamentación se concreta de distintas maneras, ya sea mediante protocolos, reglamentos, manuales o modelos, entre otros, que abarcan la totalidad de los ámbitos de los criterios. A su vez, incluyen tanto al estudiantado como al personal y al cuerpo docente de la institución.

Respecto a Gestión de la Convivencia, constatamos que es uno de los ámbitos que se desarrolla en menor medida a nivel de estructura y reglamentación. Sin embargo, todas las instituciones analizadas en esta muestra cuentan con algún aspecto ligado a dicho ámbito, centrándose en temáticas como bienestar estudiantil, salud mental, comportamientos y conductas para propiciar una buena convivencia abarcando a toda la comunidad de la institución. Particularmente, observamos que el subsistema universitario y el técnico profesional en sus distintos niveles de acreditación focalizan sus esfuerzos en relación con el bienestar ligado a la sana convivencia, relaciones laborales y salud mental de la comunidad. Por otro lado, las instituciones pertenecientes a las Fuerzas Armadas abordan este ámbito principalmente a comportamientos y conductas esperadas para los y las estudiantes y sus interacciones caracterizadas por el respeto a la jerarquía.

En cuanto al ámbito de Equidad de Género, es posible observar que es la temática que se abarca con mayor profundidad en las instituciones, debido a las demandas derivadas de los movimientos feministas de 2018 surgidas en los establecimientos educacionales. Por otro lado, desde la entrada en vigencia de la Ley 21.369 y sus exigencias, algunas instituciones comenzaron a regular el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, mientras que otras procedieron a profundizar y actualizar la normativa vigente en relación con estas materias.

Al respecto, observamos estrategias para abordar, por un lado, la prevención y, por otro, la sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Es así como todas las instituciones del subsistema técnico profesional y universitario, en sus distintos niveles de acreditación, establecen medidas para la prevención y sanción de dicha problemática mediante reglamentos, protocolos, manuales y normativas. Por otro lado, en cuanto a las instituciones pertenecientes a las Fuerzas Armadas, observamos que enfocan, principalmente, la temática de género desde la sanción e investigaciones sumarias a través de reglamentos y protocolos claramente establecidos.

Respecto al ámbito de diversidad e inclusión, las instituciones que forman parte del subsistema universitario y técnico profesional desarrollan este ámbito en su estructura y en su quehacer, mediante programas de inclusión y apoyo al aprendizaje del estudiantado, declaraciones de acceso universal, manuales de buenas prácticas inclusivas, manuales para orientar la inclusión y el trato con estudiantes con discapacidad, protocolos de derivación para estudiantes que se encuentren en diversas problemáticas, ya sean sociales, psicológicas, económicas, entre otras. También observamos

particularmente el carácter regional y local plasmado en este ámbito en universidades ubicadas en zonas extremas del país, contando con manuales para tener un buen trato con estudiantes pertenecientes a pueblos originarios y su entorno. Respecto de las instituciones de Fuerzas Armadas analizadas, observamos que no presentan reglamentación que responda a este ámbito, no obstante, una de ellas declara abordar la Diversidad e Inclusión considerando la Diversidad desde la perspectiva de la enseñanza- aprendizaje.

Mecanismos de gestión de calidad

La mayoría de las instituciones analizadas no declaran explícitamente integrar mecanismos de gestión de calidad referidos específicamente a los tres ámbitos del criterio. Ahora bien, en instituciones donde se presentan estructuras organizacionales, como departamentos o unidades, los indicadores de gestión que les son propios permean elementos que permiten evaluar la gestión de calidad de estos ámbitos. Sin embargo, instituciones que pertenecen al subsistema universitario con acreditación de excelencia declaran contar con estos mecanismos en cada una de las temáticas que abarca el criterio. Cabe resaltar que, para el ámbito de la Equidad de Género, una de las instituciones pertenecientes a las Fuerzas Armadas declara un mecanismo externo de aseguramiento de la calidad.

Diagnósticos

La aplicación de diagnósticos se declara en todas las instituciones analizadas, principalmente en el ámbito de la Equidad de Género, en el que se alude al cumplimiento de la Ley N°21.369. Adicionalmente, observamos que algunas instituciones aplicaron instrumentos a la comunidad institucional, constituyeron mesas de trabajo y consultaron con distintas fuentes y especialistas del área para generar diagnósticos que permitieran la redacción de reglamentos o la implementación de estrategias para abordar este ámbito.

Ahora bien, solo las instituciones con acreditación de excelencia declararon aplicar diagnósticos para abordar incluso los otros ámbitos de los criterios. En algunos casos, declaran la aplicación de instrumentos para evaluar la satisfacción respecto de las estrategias implementadas.

3.2. Otras iniciativas implementadas por las instituciones para responder a los ámbitos y componentes de los Criterios N°7 y N°9

En el apartado anterior describimos las políticas, reglamentos, estructuras de gestión, mecanismos de aseguramiento de la calidad y diagnósticos implementados por las IES con el objetivo de identificar y caracterizar el abordaje del criterio. De este análisis emergen otras iniciativas que responden a los ámbitos y que serán desarrollados en el siguiente acápite.

Programas de inclusión

Diversas instituciones han desarrollado programas de inclusión con el propósito de otorgar igualdad de oportunidades y condiciones a todas las personas que conforman la comunidad educativa. Dichos programas están dirigidos a estudiantes que se encuentran en condición de discapacidad y su foco es lograr la inclusión proporcionando los recursos y apoyos necesarios para su desarrollo académico y sociolaboral.

Financiamiento en investigación

Entre los hallazgos, algunas instituciones declararon contar con iniciativas en la dimensión de investigación para abordar los estudios de género creando para ello fondos concursables con financiamiento interno y centros o grupos de investigación en esta materia. Por otro lado, y de manera incipiente, otras instituciones también han comenzado a interesarse por investigaciones asociadas a la educación inclusiva, siendo partícipes de grupos de investigación al respecto.

Experiencias formativas

Las instituciones han definido, en términos curriculares, la promoción de resultados de aprendizajes, habilidades o competencias entre el estudiantado. Para ello, han explicitado contenidos, actividades y metodologías en los distintos programas de asignatura —en relación con el ámbito de Género y Diversidad e Inclusión— en las diferentes unidades de enseñanza-aprendizaje que tienen, evidentemente, distintos alcances.

Observamos, también, abordajes conceptuales, actitudinales y procedimentales de distinta naturaleza, profundidad y complejidad. Lo anterior responde al lugar que le han concedido las IES en relación con el concepto de género e inclusión en las trayectorias formativas del estudiantado, y a la visión y misión, en donde subyacen diversas aproximaciones epistemológicas, filosóficas y doctrinarias.

Un aspecto distinto, relacionado con la promoción de la Diversidad e Inclusión al interior de las instituciones, se relaciona con metodologías de aprendizaje-servicio que tienen como objetivo propiciar experiencias formativas entre el estudiantado y la comunidad en la que se inserta una lógica bidireccional.

Como mencionamos anteriormente, el abordaje es distinto en cada una de las instituciones, respondiendo a la facultad que le otorga, entre otros aspectos, la autonomía institucional. Además de las iniciativas curricularmente definidas, las IES han definido otros espacios formativos a través de actividades extraprogramáticas, que tienen, entre otros objetivos, fortalecer la gestión de la convivencia.

Las iniciativas identificadas se relacionan al desarrollo de talleres recreativos, deportivos y artístico culturales, que tienen por finalidad generar espacios de esparcimiento e interacción social entre el estudiantado. Las instituciones también fomentan actividades asociadas a la promoción de una vida saludable, el trabajo en equipo e instancias de “sana competencia”.

Uso de lenguaje inclusivo

En atención al ámbito de la Equidad de Género, algunas instituciones han desarrollado manuales de uso de lenguaje inclusivo y no sexista para guiar la redacción de documentación institucional o glosarios sobre cómo abordar estas temáticas. Entre las iniciativas que se han declarado también se menciona la incorporación de la variable de género en títulos profesionales y en grados académicos. Por lo general, estas iniciativas surgen y son gestionadas por las direcciones relacionadas con el ámbito mencionado.

Espacios físicos e infraestructura

Con la finalidad de dar acceso pleno a la comunidad educativa que se encuentra en situación de discapacidad, las instituciones, además de contar con los elementos básicos para entregar acceso universal, han implementado diferentes medidas, tales como la incorporación de salas, bibliotecas inclusivas y complejos deportivos integrales para realizar actividades recreativas. Dichos espacios cuentan con las instalaciones e infraestructura pertinentes para cubrir las diferentes necesidades, no solo viendo por cubrir las discapacidades físicas, sino también discapacidades sensoriales, psíquicas, intelectuales, entre otras.

Capacitación

En el apartado anterior dimos cuenta de que todas las IES revisadas tienen una Política de Género. Si bien estas difieren en los niveles de profundidad y complejidad, algunas declaran aplicar de igual manera capacitaciones y jornadas de inducción a las y los funcionarios no académicos, académicos y al estudiantado sobre perspectiva de género, regulación del acoso y violencia sexual.

Participación en redes con el entorno

El trabajo con el entorno a través de redes de colaboración también es una iniciativa desarrollada por algunas instituciones de la muestra. En estas instancias, las instituciones que lo han declarado participan con representantes de la propia institución en mesas de trabajo o paneles gestionados por otras organizaciones, estatales o privadas, y que se enfocan en los ámbitos del criterio. A su vez, algunas instituciones también declararon haber trabajado, en conjunto con organizaciones externas, en capacitaciones a microempresas y emprendimientos enfocadas en la equidad de género, principalmente durante el periodo de pandemia.

Por otro lado, en aquellas instituciones con cupos del Programa de Acceso a la Educación Superior (PACE) también se observa el trabajo con la red de colegios, enfocado al acompañamiento de estudiantes de tercero y cuarto medio con el fin de acercarlos a la experiencia universitaria. En este caso, el trabajo se enfoca, principalmente, en el apoyo académico, inclusión y atención a la diversidad.

Acciones de acompañamiento a estudiantes y docentes

En atención a la diversidad de aprendizaje de los y las estudiantes, las instituciones han implementado mecanismos para identificar estudiantes que ven afectado su proceso de formación debido a diferentes causas, ya sea por encontrarse en situación de discapacidad o debido a problemáticas económicas, sociales, vocacionales, psicológicas, entre otras. Ante esto, algunas instituciones han desarrollado programas de acompañamiento psicoeducativos que consisten en tutorías enfocadas en apoyar y contener al estudiante a lo largo de su proceso formativo, mediante la implementación de diversas estrategias de enseñanza y aprendizaje, detección de riesgos y estrategias de apoyo personalizado a cada estudiante, a fin de propiciar su inclusión.

Respecto a las iniciativas de acompañamiento de las y los docentes, se encuentran aquellas instancias de colaboración, orientación y asesoramiento en la generación de herramientas que les permitan detectar de manera oportuna alguna necesidad que deba ser cubierta. Este manejo permite a las y los docentes detectar y derivar al estudiantado de manera oportuna, informada y reservada.

4.

Conclusiones y síntesis

1. La entrada en vigor de la Ley N°21.369 movilizó cambios en las instituciones de educación superior, promoviendo el fortalecimiento de sus proyectos institucionales, implementando cambios al interior de las comunidades educativas y orientando una ruta en la creación de ambientes pacíficos, inclusivos, diversos y con enfoque de género, de conformidad a la realidad institucional, respetando un marco de acción y de autonomía para estas. Lo anterior refleja que el marco normativo en muchos casos fortalece procesos genuinos de mejora y en otros moviliza los cambios.
2. Los documentos emanados por la CNA permiten comprensiones diversas asociadas a los proyectos institucionales. Comparten la intención de establecer un marco conceptual y operativo que facilite la labor y el análisis en algunos casos de manera explícita y en otros de manera implícita. Coinciden, además, con la incorporación de políticas institucionales que fomentan la equidad de género conforme a las políticas nacionales vigentes.
3. La gestión se ha visto orientada por la ruta del marco legal, en los tres niveles identificados. En un primer nivel encontramos políticas que bajan desde un lineamiento estratégico y permean el quehacer institucional en todas sus dimensiones. En un segundo nivel, podemos describir aquellos instrumentos que se implementan a nivel técnico-táctico, referido principalmente a reglamentos, protocolos, manuales y, en un último nivel, nos encontramos con todo aquello referido a regular la interacción entre personas a un nivel más operativo, en este caso, con apartados en documentos referidos más bien a las prohibiciones en cuanto al actuar de las y los integrantes de la comunidad educativa en el desarrollo de su diario quehacer. En la medida que las IES comprometan en sus planes de desarrollo o en sus planes de mejora recursos para el desarrollo del criterio en el marco de sus propósitos institucionales, su viabilidad se encontrará asegurada. Con recursos nos referimos no solo a presupuestos, sino también al desarrollo de capital humano, infraestructura, investigación, entre otros.

4. Observamos que las instituciones de educación superior abordan los ámbitos asociados al criterio a partir de sus propios marcos conceptuales, que pueden presentarse en su misión, visión o propósitos. Si bien lo anterior tiene un peso decisivo en cómo implementan acciones para abordar los ámbitos del criterio, surge además la relevancia que adquiere la capacidad de gestionar recursos. Ello implica que los abordajes y su profundidad son distintos en cada una de ellas.
5. Observamos que el factor de regionalidad es de relevancia al momento de definir acciones para el desarrollo de los ámbitos del criterio, dado que las instituciones de la muestra que se ubican en regiones distintas a la Región Metropolitana evidenciaron directrices, estrategias y acciones referidas al criterio, tendientes a fortalecer su relación con el entorno.
6. Las IES dan cuenta de una diversidad de estrategias para abordar el criterio, lo que refleja una disposición activa que se materializa en acciones dinámicas. Al respecto, es interesante ver cómo estas estrategias y acciones se integran entre sí, tanto en el quehacer de cada institución como en el desarrollo de sus líneas estratégicas, desde la perspectiva de la acreditación integral, permitiendo evidenciar la capacidad de innovación de estas.
7. Este estudio da cuenta de las evidencias de gestión de las IES y del estado de comprensión en ellas respecto a la aplicación de los criterios en un momento de implementación reciente de los nuevos criterios y estándares. En este sentido, la descripción de la gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión ofrece una mirada comparada que puede ser utilizada como referencia para la gestión de las instituciones de educación superior del país.

Debido a esta reciente implementación, es deseable que en un mediano plazo se realice un estudio de similares características y enfoque, para indagar en los cambios y desarrollo de estas temáticas en las IES chilenas.

5.

Referencias

- Comisión Nacional de Acreditación. (2022a). Introducción a los Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional y de Programas. <https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LOS%20CRITERIOS%20Y%20EST%C3%81NDARES%20DE%20CALIDAD%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N.pdf>
- Comisión Nacional de Acreditación. (2022b). Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Técnico Profesional en Procesos de Autoevaluación. <https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/ORIENTACIONES PARA EL SUBSISTEMA TÉCNICO PROFESIONAL.pdf>
- Comisión Nacional de Acreditación. (2022c). Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares del Subsistema Universitario en Procesos de Autoevaluación. <https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/ORIENTACIONES%20PARA%20EL%20SUBSISTEMA%20UNIVERSITARIO.pdf>
- Comisión Nacional de Acreditación. (2023a). Consideraciones sobre la interpretación de los criterios para la acreditación de programas de postgrado. <https://www.cnachile.cl/SiteAssets/Paginas/estudios/Consideraciones%20sobre%20la%20interpretaci%C3%B3n%20de%20los%20criterios%20para%20la%20acreditaci%C3%B3n%20de%20programas%20de%20postgrado.pdf>
- Comisión Nacional de Acreditación. (2023b). Guía Procedimental Acreditación Institucional. <https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/GU%C3%8dA%20PROCEDIMENTAL%20PARA%20LA%20AUTOEVALUACI%C3%93N%20INSTITUCIONAL.pdf>
- Comisión Nacional de Acreditación. (2023c). Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares en Procesos de Autoevaluación de Especialidades Médicas y Odontológicas. <https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/ORIENTACIONES%20PARA%20USO%20C%20Y%20E%20PROCESOS%20DE%20AUTOEVALUACI%C3%93N%20DE%20ESPECIALIDADES%20M%C3%89DICAS%20Y%20ODONTOL%C3%93GICAS.pdf>
- Comisión Nacional de Acreditación. (2023d). Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares en Procesos de Autoevaluación de Magíster y Doctorado. <https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/ORIENTACIONES%20PARA%20USO%20C%20Y%20E%20PROCESOS%20DE%20AUTOEVALUACI%C3%93N%20DE%20MAG%C3%8dSTER%20Y%20DOCTORADO.pdf.pdf>

Comisión Nacional de Acreditación. (2023e). Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares en Procesos de Autoevaluación de Pedagogía, Medicina y Odontología. <https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/ORIENTACIONES%20PARA%20USO%20C%20Y%20E%20AUTOEVALUACION%20DE%20PEDAGOGIA%20Y%20MEDICINA%20Y%20ODONTOLOGIA.pdf>

Comisión Nacional de Acreditación. (2024). Guía de la evaluación externa de la Comisión Nacional de Acreditación. <https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/Guia%20de%20la%20Evaluacion%20Externa.pdf>

Schreier, M. (2012). *Qualitative Content Analysis in Practice*. SAGE, Thousand Oaks, CA.

Schreier, M. (2014). *Qualitative Content Analysis*. En Flick, U. (2014). *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis*. SAGE.

Referencias Legales:

Ley N°20.129 de 2006. Establece un sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. 23 de octubre de 2006. D.O No. 38.616

Ley N°20.422 de 2010 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. 3 de febrero de 2010. D.O No. 39.583

Ley N°21.303: modifica la ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, para promover el uso de la lengua de señas. 22-01-2021. D.O. No. 42.861

Ley N°21.403 de 2022.Reconoce la sordoceguera como discapacidad única y promueve la plena inclusión social de las personas sordociegas. 3 de enero de 2022. D.O No. 43.142

Ley N°20.910. De 2016.Centro de Formación técnica estatales. 29 de marzo de 2016.D.O No. 41.418

Ley N°21.091 de 2018. Sobre educación superior. 29 de mayo de 2018. D.O. No 42.068.

Ley N°21.094 de 2018. Sobre universidades estatales. 5 de junio de2018. D.O. No. 42.074

Ley N°21.369 de 2021. Que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. 15 de septiembre de2021. D.O. No 43.055

Ley N°21.545 de 2023. Que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación. 10 de marzo de 2023. D. O. No 43.498.

Ley N°21.675 de 2024. Estatuye medidas para prevenir sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género. 14 de junio de 2024. D. O. No. 43.876.

Ley 20.764 de 2014. Modifica el código del trabajo en materia de protección a la maternidad la paternidad y la vida familiar y establece un permiso por matrimonio del trabajador. 18 de julio de 2014. D. O. No. 40.910

Ley N°20.761 de 2014. Extiende a los padres trabajadores el Derecho de Alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre Protección de la Maternidad., 22 de julio de 2014. D. O. No. 40.913

Ley N°20.769 de 2014. Modifica el código del trabajo otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata respectivamente. 20 de septiembre de 2014. D.O. No. 40.962

Ley N°20.940 de 2016. Moderniza el sistema de relaciones laborales. 8 de septiembre de 2016. D.O. No. 41.554.

Ley N°21.015 de 2017. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. 15 de junio de 2017. D. O. No. 41.784

Ley N°21.129 de 2019. Modifica diversos cuerpos legales a fin de establecer fuero maternal a las funcionarias de las fuerzas armadas de orden y seguridad pública en las condiciones que indica. 17 de enero de 2019. D.O No. 42.256.

Ley N°21.155 de 2019. Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio. 2 de mayo de 2019. D. O. No. 42.343.

Ley N°21.220 de 2020. Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia. 26 de marzo de 2020. D.O. No. 42.615.

Ley N°21.247 de 2020. Establece beneficios para padres madres y cuidadores de niños o niñas en las condiciones que indica. 27 de julio de 2020. D.O. No. 42.715.

Ley N°21.260 de 2020. Modifica el código del trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa y establece otras normas excepcionales que indica. 4 de septiembre de 2020. D.O No. 42.748.

Ley N°21.275 de 2020.Modifica el código del trabajo para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.21 de octubre de2020. D.O. No.42.785.

Ley N°21.351 de 2021. Modifica la ley N.º 21.247, otorgando prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que indica.14 de junio de 2021. D.O. No.42.978.

Ley N°21.371 de 2021.Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o Perinatal. 29 de septiembre de 2021. D.O. No.43.065.

Ley 21.382 de 2021.Suprime el rango etario para ejercer el permiso laboral establecido en el artículo 66 bis del Código del Trabajo.21 de octubre de2021. D.O. No. 43.083.

Ley 21.422 de 2022.Prohíbe la discriminación laboral frente a mutaciones o alteraciones de material genético o exámenes genéticos.16 de febrero de 2022. D.O. No. 41.180.

Ley N°21.498 de 2022.Establece trabajo a distancia o teletrabajo para mujeres embarazadas en los casos que indica.15 de noviembre de 2022. D.O. No.43.401

Ley 21.643 de 2024.Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención investigación y sanción del acoso laboral sexual o de violencia en el trabajo.15 de enero de 2024. D.O No.43.750.

Ley 21.690 de 2024.Introduce modificaciones al código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.24 de agosto 2024.D.O.No.43.933.

Ley 21.645 de 2023.Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.29 de diciembre de 2023. D.O. No.43.737-B

Ley 21.120 de 2018.Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.10 de diciembre de 2018. D.O. No. 42.225.

Ley N°20.609 de 1990. Contra la discriminación. 24 de julio de 2012 y 27 de febrero de 1990. D. O. No. 40.319.

Ley N°18.948 de 1990. Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas. 27 de febrero de 1990. D. O. No. 33.607.

Resolución Exenta DJ N°252-4 de 2021 (Comisión Nacional de Acreditación). Que aprueba criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema técnico profesional. 16 de septiembre de 2021.

Resolución Exenta DJ N°253-4 de 2021 (Comisión Nacional de Acreditación). Que aprueba criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario. 16 de septiembre de 2021.

Resolución Exenta DJ N°254-4 de 2021 (Comisión Nacional de Acreditación). Que aprueba criterios y estándares de calidad para la acreditación de programas de doctorado. 22 de septiembre de 2021.

Resolución Exenta DJ N°255-4 de 2021 (Comisión Nacional de Acreditación). Que aprueba criterios y estándares de calidad para la acreditación de programas de magíster. 22 de septiembre de 2021.

Resolución Exenta DJ N°256-4 de 2021 (Comisión Nacional de Acreditación). Que aprueba criterios y estándares de calidad para la acreditación de especialidades médicas y odontológicas. 22 de septiembre de 2021.

Resolución Exenta DJ N°319-4 de 2023 (Comisión Nacional de Acreditación). Que rectifica la resolución DJ N°256-4 exenta, de 22 de septiembre de 2021, que aprueba criterios y estándares de calidad para la acreditación de especialidades médicas y odontológicas. 22 de septiembre de 2021.

Resolución Exenta DJ N°343-4 de 2023 (Comisión Nacional de Acreditación). Que aprueba reglamento que fija el procedimiento para el desarrollo de los procesos de acreditación institucional. 15 de septiembre de 2023.

Resolución Exenta DJ N°344-4 de 2023 (Comisión Nacional de Acreditación). Que aprueba reglamento que fija el procedimiento para el desarrollo de los procesos de acreditación obligatoria de carreras y programas de pregrado. 15 de septiembre de 2023.





**La gestión de las Instituciones
de Educación Superior** sobre la
convivencia, equidad de género,
diversidad e inclusión: un análisis
interdiscursivo

