

# Propuesta de Rectoría 2026–2030

---

*Excelencia, Equidad y Sostenibilidad*

**Dra. Paulina G. Flores Ahumada**  
*Candidata a Rectora – Universidad de Aysén*

Coyhaique, 20 de noviembre de 2025



[www.uaysen.cl](http://www.uaysen.cl)

INDICE	PAGINA
PRESENTACION	1
1. Introducción	2
2. Principios Rectores del Gobierno Universitario 2026–2030	3
3. Visión y Misión	4
4. Diagnóstico	4
 MODELO DE UNIVERSIDAD ESTATAL MODERNA Y PARTICIPATIVA	
1. Estructura Organizacional Propuesta	12
2. Fundamentos del Modelo Organizacional	14
3. Modelo de Universidad Estatal	14
4. Proyección	15
 EJES ESTRATÉGICOS DEL GOBIERNO UNIVERSITARIO 2026–2030	
Eje 1. Gobernanza Moderna y Autonomía Universitaria Estatal	16
Eje 2. Financiamiento Equitativo y Sostenible	17
Eje 3. Innovación Docente y Pertinencia Regional	17
Eje 4. Gestión Moderna y Digitalización Institucional	18
Eje 5. Vinculación Productiva y Social	18
Eje 6. Transparencia, Bienestar y Equidad Institucional	19
 PROYECCIÓN TERRITORIAL: TRES CAMPUS, UNA UNIVERSIDAD	20
 PLAN DE DESARROLLO ESTUDIANTIL 2026–2030	
Eje 1: Acceso equitativo y acompañamiento académico	21
Eje 2: Bienestar integral y salud mental	21
Eje 3: Residencias, becas y apoyo socioeconómico	21
Eje 4: Formación integral y ciudadanía universitaria	22
 PROPUESTA DE DEDICACIÓN ACADÉMICA Y REDUCCIÓN DE CARGA DOCENTE DIRECTA (2026–2030)	
I. Principios rectores	23
II. Criterios de aplicación y control	24
III. Implementación y seguimiento (2026–2030)	25
 PROPUESTA DE CARRERA ADMINISTRATIVA UNIVERSIDAD DE AYSÉN (2026– 2030)	
1. Objetivos Generales	26
2. Principios Rectores	26
3. Componentes del Sistema de Carrera Administrativa	27
4. Gobernanza y Seguimiento	27
 PROPUESTA DE ATRACCIÓN DE TALENTO ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO	
1. Objetivos Estratégicos	28



2. Atracción de Talento Académico	28
3. Atracción de Talento Administrativo y Técnico	29
4. Retención y Bienestar Laboral	29

#### VINCULACIÓN DEL PLAN RECTORAL 2026–2030 CON EL PROCESO DE ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL CNA

1. Propósito de la Vinculación	30
2. Alineamiento entre Plan Rectoral y Dimensiones CNA	31

#### PROPUESTA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DESARROLLO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEDI) 2026–2030

1. Enfoque estratégico	34
2. Objetivos Específicos	35
3. Articulación con el Plan Rectoral 2026–2030	35
4. Etapas del Proceso de Elaboración del PEDI	35
5. Gobernanza del Proceso	37
6. Vinculación con el Proceso de Acreditación CNA 2026	37

#### PROYECCIÓN PRESUPUESTARIA UNIVERSIDAD DE AYSÉN 2026–2030

1. Escenario base 2025	39
2. Proyección de ingresos y gastos 2026–2030 (en millones de pesos)	39
3. Distribución por Ejes Estratégicos (2026–2030)	40
Proyección Estratégica del Departamento de Ciencias Naturales y Tecnología	41
Proyección Estratégica del Departamento de Ciencias Sociales y Humanidades y del Centro de Atención Psicológica (CAPS)	44
Proyección Estratégica del Departamento de Ciencias de la Salud y del Centro de Simulación Clínica	48
Hacia una Nueva Etapa: Construyendo Juntos la Universidad que Merecemos	52



## **PRESENTACIÓN**

La Universidad de Aysén se encuentra en un momento histórico. La finalización del período de administración provisional marca el inicio de una etapa de transición institucional, en la que la comunidad universitaria asume plenamente su autogobierno, reafirmando su misión pública y su compromiso con el desarrollo sustentable de la Región de Aysén y del país. Este nuevo ciclo exige profundizar una visión de universidad estatal que avance con rigor, responsabilidad y cohesión interna.

Esta candidatura rectoral se propone guiar la transición hacia la madurez institucional, asegurando continuidad, estabilidad y proyección, en coherencia con la Encuesta de Proyecciones y Expectativas de Actores Estratégicos de la Educación Superior (EPAES 2025), las orientaciones de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) y los desafíos de las universidades estatales de zonas extremas. En este marco, se reafirma un compromiso transversal con la excelencia académica, fortaleciendo los estándares de formación, investigación y vinculación; con la equidad, garantizando condiciones justas y oportunidades para toda la comunidad universitaria y para el territorio; y con la sustentabilidad, entendida en su dimensión financiera, social y ambiental, como base para la consolidación y proyección de nuestra institución.

El horizonte es claro: alcanzar acreditación avanzada al 2030, fortaleciendo la excelencia académica, la sostenibilidad financiera, la equidad interna y territorial, y la confianza pública. Esta propuesta rectoral se presenta como una ruta estratégica para consolidar una universidad estatal moderna, participativa y responsable, capaz de representar con solidez y legitimidad los intereses y aspiraciones de la Región de Aysén y de Chile.

## 1. Introducción

La creación de la Universidad de Aysén en 2015 marcó un hito en la historia de la educación superior pública en Chile. Por primera vez, el Estado asumió el compromiso explícito de instalar universidades estatales en las regiones de O'Higgins y Aysén, con el propósito de garantizar equidad territorial en el acceso al conocimiento. Junto a la Universidad de O'Higgins, la Universidad de Aysén fue concebida como parte de una política nacional de revalorización de la educación pública y descentralización del desarrollo científico y académico (Ministerio de Educación, 2019).

En este contexto, la Universidad de Aysén nació con una doble misión: ser una universidad regional con vocación pública, comprometida con las necesidades de la Patagonia, y al mismo tiempo, una universidad estatal moderna, capaz de insertarse en la red nacional e internacional de conocimiento con estándares de excelencia.

A una década de su creación, la institución enfrenta el desafío histórico de transitar desde la etapa de instalación hacia la de consolidación y proyección estratégica. Ello implica avanzar simultáneamente en dimensiones académicas, administrativas y financieras, reafirmando la confianza de la comunidad y fortaleciendo la sostenibilidad institucional.

Entre los principales desafíos se encuentran:

- **Asegurar la estabilidad y sostenibilidad financiera**, con una estructura presupuestaria responsable y una reserva institucional permanente.
- **Ampliar y diversificar la oferta académica**, con pertinencia territorial, flexibilidad curricular e innovación pedagógica.
- **Consolidar el cuerpo académico**, fortaleciendo los claustros y desarrollando una carrera académica diferenciada que reconozca la docencia, la investigación y la vinculación con el medio.
- **Construir el Campus Río Coyhaique** como símbolo de arraigo y proyección universitaria.
- **Potenciar la internacionalización**, integrando redes globales de cooperación científica.
- **Modernizar la gestión universitaria**, incorporando inteligencia artificial, gobernanza de datos y analítica institucional.
- **Implementar un modelo integral de acompañamiento estudiantil**, centrado en la preparación, acceso, permanencia y bienestar durante todo el ciclo de vida universitaria.

El concepto de universidad regional especializada, que guía esta propuesta, responde al tamaño, características y misión de la Universidad de Aysén. Se trata de una institución



pequeña en matrícula, pero con fuerte identidad, alta calidad académica y profunda pertinencia territorial. Según el Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA, 2021), las universidades especializadas tienden a alcanzar altos estándares de impacto cuando focalizan sus esfuerzos en áreas de conocimiento específicas y articulan la docencia, la investigación y la vinculación bajo una estrategia coherente.

La experiencia internacional refuerza esta orientación, la Universidad de Islandia, con 14.000 estudiantes, ha alcanzado liderazgo mundial en glaciología y energías renovables; la Universidad de las Islas Feroe, con menos de 1.000 estudiantes, es referente en ciencias marinas (Andersen, 2021); y en Chile, la Universidad de Magallanes ha proyectado su influencia a partir de la especialización antártica. Estos ejemplos demuestran que el tamaño no es limitante, sino una ventaja adaptativa, cuando la universidad tiene foco, colaboración y excelencia.

En este sentido, la Universidad de Aysén puede consolidarse como la universidad estatal de referencia para el conocimiento de la Patagonia, si concentra sus esfuerzos en áreas estratégicas como sustentabilidad, ciencias agroambientales, salud rural, educación intercultural, innovación social y desarrollo comunitario.

Asimismo, la experiencia comparada demuestra que la colaboración en red es esencial para universidades pequeñas de zonas extremas. Modelos como la University of the Arctic (UArctic), red cooperativa que agrupa más de 200 instituciones circumpolares, demuestran cómo la cooperación académica, el intercambio y la movilidad permiten ampliar el alcance, optimizar recursos y proyectar impacto global desde territorios aislados.

## 2. Principios Rectores del Gobierno Universitario 2026–2030

Este Programa de Gobierno Universitario se construye sobre cuatro principios éticos y estratégicos, que guiarán el desarrollo institucional durante el próximo período:

- 1) **Excelencia académica con pertinencia territorial:** La calidad y la pertinencia deben avanzar de manera articulada. La docencia y la investigación se orientarán a resolver los desafíos de la Patagonia
- 2) **Vocación pública y compromiso ciudadano:** La universidad estatal debe ser un espacio de inclusión, equidad y participación activa, fortaleciendo su rol de bien público y agente de desarrollo social.
- 3) **Innovación y adaptabilidad:** Aprovechar el tamaño institucional como ventaja para innovar en modelos pedagógicos, evaluación de aprendizajes, microcredenciales y flexibilidad curricular.



- 4) **Sustentabilidad y responsabilidad social:** Toda acción universitaria se orientará a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, especialmente los ODS 4 (Educación de calidad), 5 (Igualdad de género), 13 (Acción climática) y 17 (Alianzas para lograr los objetivos).

### 3. Visión y Misión

La Universidad de Aysén nace con el mandato de responder a las necesidades de la Patagonia y, al mismo tiempo, integrarse a la red de universidades estatales chilenas como un actor de excelencia y compromiso público. Este doble mandato requiere articular identidad regional y proyección global. La misión de la Universidad de Aysén es formar profesionales íntegros, críticos y comprometidos con el territorio, generar investigación pertinente y de excelencia, y contribuir activamente a la transformación social, cultural y productiva de la Patagonia.

#### Visión al 2030

Ser reconocida nacional e internacionalmente como una universidad estatal especializada en áreas estratégicas para la Patagonia, con altos estándares de calidad académica, investigativa y de vinculación con el medio. Una institución que, pese a su tamaño reducido, sea capaz de impactar al territorio, generar conocimiento de frontera y formar profesionales altamente competentes y comprometidos con el desarrollo sostenible.

### 4. Diagnóstico

La creación de nuestra Universidad respondió a un anhelo histórico de la Región de Aysén: dotarse de una casa de estudios que fuese propia, con perspectiva regional y que atendiera las necesidades locales. Fue formalmente instituida por la Ley N° 20.842 en el año 2015, dentro del marco del gobierno de Michelle Bachelet, en paralelo con la Universidad de O'Higgins. Aunque la ley data de 2015, sus funciones docentes comenzaron en marzo de 2017 con 6 carreras de pregrado.

El hecho de que Aysén y O'Higgins fueran las únicas regiones chilenas sin universidades estatales hasta ese momento remarca la dimensión simbólica y estratégica del proyecto universitario regional. Desde su génesis, la Universidad de Aysén partió desde un punto de partida más complejo que las universidades tradicionales: debía construir casi de cero su planta académica, sus mecanismos administrativos, su gobernanza interna, su infraestructura y su diseño curricular, todo ello con los limitados recursos que permiten las políticas



universitarias estatales y los desafíos de una región con dispersión geográfica, baja densidad y costos superiores asociados a su carácter extremo.

La universidad definió como uno de sus ejes de misión ser un motor de desarrollo regional, vinculándose con las comunidades, los recursos naturales, el medio ambiente y la salud pública local, aprovechando su cercanía al territorio como ventaja.

Uno de los documentos clave que refleja la autopercepción institucional es el “Informe Ejecutivo de Autoevaluación Institucional”. Este informe resume el proceso de autoevaluación 2021-2022, los hitos de su planificación, la estrategia de comunicaciones internas y externas, las fases de ejecución y los avances alcanzados en el Plan de Mejoramiento Institucional iniciado anteriormente. En dicho informe se detallan las fases del proceso, los actores clave, así como algunos avances, entre ellos la consolidación de una estructura para llevar adelante el sistema de aseguramiento de calidad (SGIC), mejoras en la unidad financiera (refuerzo profesional de contabilidad, mejoras en control presupuestario) y el fortalecimiento de mecanismos de apoyo estudiantil (identificación de estudiantes en riesgo, servicios de acompañamiento académico). Sin embargo, el informe reconoce que hay debilidades estructurales relativas a la difusión institucional de cultura de calidad (no todos los estamentos conocen los procesos ni participan activamente), ausencia de auditorías de procesos plenamente institucionalizadas, dificultades en el gobierno de datos institucionales (falta de sistematización, integración de sistemas), y desigualdad entre lo que arrojan las evaluaciones (docente, estudiantes) y su traducción en planes de mejora verificables.

En abril de 2023, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) otorgó a la Universidad de Aysén su primera acreditación institucional por un período de tres años, en las áreas de Docencia de Pregrado y Gestión Institucional. Este logro representó un hito relevante, al reconocer formalmente el cumplimiento de estándares mínimos de calidad en sus funciones esenciales. El proceso de acreditación contempló una exhaustiva autoevaluación interna, la visita de pares evaluadores y la revisión integral de los mecanismos de gestión y docencia. A pesar del logro, la acreditación por tres años, considerada de nivel básico, reveló la necesidad de fortalecer los sistemas de aseguramiento de la calidad, la planificación estratégica y la sostenibilidad financiera. A raíz de esta acreditación, el Ministerio de Educación designó a la Universidad de Tarapacá como universidad tutora, con el propósito de apoyar técnicamente el fortalecimiento de nuestra gestión institucional y contribuir al desarrollo de capacidades internas en áreas clave como planificación, evaluación y administración universitaria.

En julio de 2023, la Superintendencia de Educación Superior (SES) bajo la Resolución Exenta N° 203, ordena instruir un proceso de investigación a la Universidad de Aysén, con el objeto de dilucidar si la institución se encuentra en alguna de las causales del artículo 3° de la Ley N°20.800, que Crea al Administrador Provisional y Establece Regulaciones en



Materia de Administración Provisional de Sostenedores Educativos. Luego del proceso, en noviembre 2023, la SES concluye, a través de un detallado informe de investigación, que la Universidad se encuentra en una situación financiera deteriorada y con una estructura administrativa compleja, lo que motivó la formulación de cargos por incurrir en las hipótesis establecidas en la Ley N° 20.800: incumplimiento de compromisos financieros y administrativos, y riesgo de incumplimiento de compromisos académicos con los estudiantes.

El informe analiza los estados financieros de la Universidad de Aysén entre 2018 y 2021, constatando pérdidas operativas y netas recurrentes, una disminución sostenida del patrimonio institucional y proyecciones financieras negativas para el período 2022–2026. Además, incorpora antecedentes externos, como comunicaciones de autoridades regionales que cuestionaban decisiones de gasto sin respaldo presupuestario, así como pronunciamientos de la Contraloría Regional de Aysén, que detectó uso indebido de recursos provenientes del Ministerio de Educación. También se consideraron procesos judiciales pendientes que podrían incrementar la presión financiera institucional.

Entre las irregularidades específicas identificadas por la SES destacan el uso de créditos de enlace (traslado de recursos entre cuentas de proyectos para cubrir obligaciones institucionales), en muchos casos sin reintegro posterior; discrepancias entre los avances de obras informados y los montos realmente ejecutados o adjudicados; decisiones sobre infraestructura sin respaldo en cronogramas ni fuentes de financiamiento adicionales; y la existencia de contratos de comodato no cumplidos en los plazos comprometidos. En particular, se constató que el inmueble correspondiente al Campus Río Coyhaique, transferido para uso de la universidad, permaneció inactivo durante varios años, se constató un deterioro financiero severo, caracterizado por pérdidas acumuladas, patrimonio negativo en 2022 y problemas de liquidez que afectaron el pago de remuneraciones desde septiembre de 2023.

La Super Intendencia de Educación Superior verificó un déficit de caja estimado en MM\$2.500, vinculado a la utilización indebida de fondos con restricción de uso. Asimismo, se detectaron deficiencias graves en los mecanismos de control interno, debilidad en la planificación institucional, y una escasa articulación entre las distintas unidades, generando falta de coherencia estratégica y operativa. Se advirtió, además, la entrega de información errónea a funcionarios, cuerpos colegiados y organismos de control, y la adopción de medidas financieras sin evaluación de su legalidad ni impacto.

En el ámbito académico, el informe señaló la necesidad de ajustar el gasto en remuneraciones y de mejorar los procesos presupuestarios y de contratación de docentes colaboradores, dado que un porcentaje relevante del presupuesto se destina a este ítem sin una planificación acorde a la realidad institucional. También se observaron debilidades en la gestión de



infraestructura, con pérdida de inmuebles arrendados por morosidad, afectando el funcionamiento académico y administrativo.

En síntesis, la Superintendencia de Educación Superior concluyó que la Universidad presentó deficiencias críticas en los niveles estratégico, financiero y administrativo, derivadas de una gestión deficiente desde su creación, que ponen en riesgo la continuidad del servicio educacional. El informe recomendó formular cargos a la Universidad de Aysén por encontrarse en las hipótesis de la Ley N° 20.800, artículo 3°, letras a) y b), correspondientes a incumplimientos financieros, administrativos y riesgo de incumplimiento de compromisos académicos. En consecuencia, la Superintendencia resolvió concluir la investigación e instruir un procedimiento administrativo, designando un nuevo investigador para la formulación de cargos y seguimiento del proceso.

La Resolución Exenta N° 10 de enero de 2024 de la Superintendencia de Educación Superior ratificó las conclusiones de la investigación, instruyendo medidas administrativas para garantizar la continuidad institucional. Dicho acto administrativo determinó que la universidad se encontraba en la hipótesis del artículo 3°, letras a) y b) de la Ley N° 20.800, al verificarse incumplimientos financieros y administrativos que ponían en riesgo el cumplimiento de los compromisos académicos. En consecuencia, el Ministerio de Educación dispuso la designación del Dr. Juan Pablo Prieto Cox como Administrador Provisional, con el mandato de estabilizar la operación administrativa y financiera, asegurar la continuidad de las funciones esenciales y conducir la elaboración de un Plan de Administración Provisional orientado a la recuperación institucional.

El diagnóstico de dicho Plan, presentado en abril de 2024, confirma tres causas estructurales que fundamentan la intervención:

1. Situación financiera deteriorada, con pérdidas operacionales y netas recurrentes y problemas de liquidez que impiden garantizar el pago de remuneraciones.
2. Deficiencias significativas en la gestión administrativa y de infraestructura, reflejadas en la falta de control, supervisión y resguardo del patrimonio institucional.
3. Incumplimientos laborales y administrativos, que comprometen la viabilidad institucional y el cumplimiento de compromisos académicos.

Estos elementos constituyeron la base para el diseño del Plan de Administración Provisional (PAP) 2024–2025, cuya finalidad fue restablecer la estabilidad financiera, reorganizar la gestión administrativa y fortalecer las funciones sustantivas de la universidad; docencia, investigación y vinculación con el medio, asegurando su sostenibilidad y continuidad como proyecto universitario público y regional. A partir de este marco, el PAP consideró cinco ejes estratégicos de acción, cada uno con objetivos, resultados esperados y mecanismos de seguimiento:

- Eje 1: Fortalecimiento de la Gestión Administrativa y Financiera; objetivo: *Estabilizar la operación, asegurar la liquidez y construir una estructura de gestión sólida y transparente.*
- Eje 2: Fortalecimiento de la Gestión Académica; objetivo: *Asegurar la calidad de la docencia, expandir la oferta formativa y aumentar la matrícula para mejorar la sostenibilidad.*
- Eje 3: Fortalecimiento de la Infraestructura; objetivo: *Resolver el déficit crítico de infraestructura propia y equipamiento, fortaleciendo el patrimonio institucional.*
- Eje 4: Fortalecimiento de la Planificación y el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC); objetivo: *Instalar una cultura de calidad, planificación basada en datos y control de gestión.*
- Eje 5: Plan Estratégico de Comunicaciones y Posicionamiento; objetivo: *Recuperar la confianza de la comunidad regional e interna, y posicionar a la universidad tras la crisis.*

Los informes de avance emitidos durante 2024 y 2025 reflejan progresos sustantivos en la ejecución de los cinco ejes del Plan de Administración Provisional, evidenciando una transición desde una etapa de crisis hacia una fase de estabilización. En este periodo, se han logrado avances sustantivos en la ejecución del Plan, marcando un punto de inflexión en su trayectoria institucional.

En el ámbito académico, se observa un crecimiento sostenido en la matrícula, alcanzando en el proceso de admisión 2025 un total de 276 nuevos estudiantes, lo que representa un incremento interanual de 69%. Este aumento se asocia a la ampliación de la oferta formativa, con la apertura de las carreras de Ingeniería Comercial y Terapia Ocupacional, así como a una mayor preferencia de los postulantes por la universidad, que alcanzó su nivel más alto en cinco años. Paralelamente, se presentaron ante la Comisión Nacional de Acreditación tres nuevas carreras, Administración Pública, Derecho e Ingeniería Civil en Energías Renovables, y el primer programa de posgrado institucional, el Magíster en Gestión del Cambio Climático, consolidando un proceso de expansión planificada de la oferta académica.

En el plano institucional, se ha logrado revertir el deterioro financiero, alcanzando el mejor resultado económico de la historia de la universidad con un superávit superior a los 1.600 millones de pesos al cierre de 2024. Se implementó un flujo de caja equilibrado para 2025, asegurando la sostenibilidad operativa durante todo el ejercicio. Asimismo, la puesta en marcha del nuevo sistema ERP y del Escritorio Digital ha permitido digitalizar procesos



financieros, administrativos y de gestión de personas, promoviendo mayor eficiencia, trazabilidad y control interno.

En materia de fortalecimiento de los claustros, se concretó la contratación de 15 nuevos académicos y se avanzó en la implementación del sistema de evaluación del desempeño, aplicando por primera vez el proceso de precalificación y calificación del personal administrativo. También se desarrolló un Plan de Formación Continua para el personal de colaboración, un programa de formación para directivos y el levantamiento de perfiles de cargo, estableciendo bases sólidas para la profesionalización y desarrollo institucional de los equipos.

El fortalecimiento del aseguramiento interno de la calidad ha sido otro eje relevante. Durante el año 2025 se actualizaron los mecanismos del Sistema Integral de Aseguramiento de la Calidad (SIAC) mediante talleres con todas las unidades, y se completó el diseño del nuevo Sistema de Análisis Institucional (SAI 2.0), actualmente en etapa de implementación. Estos avances sientan las bases para una gestión universitaria basada en evidencia, planificación y mejora continua.

En infraestructura, la Universidad concretó uno de los hitos más relevantes de su historia: la adquisición del primer inmueble propio con más de 2.800 m<sup>2</sup> construidos, cuyo valor patrimonial asciende a 2.700 millones de pesos. Las obras de remodelación iniciadas en febrero de 2025 permitirán habilitar nuevas salas de clases, laboratorios, un centro psicosocial y un gimnasio para el segundo semestre. Asimismo, se obtuvo la Recomendación Satisfactoria (RS) del proyecto del Edificio Fundacional y se firmó un convenio con la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas, asegurando la asistencia técnica para la ejecución de las futuras obras institucionales. Para la ejecución del Edificio Fundacional, se logró confirmar el aporte del Gobierno Regional de Aysén de 30.000 MM pesos, lo que quedó ratificado en acuerdo CORE que aprueba la cartera PDZE de la región.

En su conjunto, estos avances permiten afirmar que la Universidad de Aysén ha transitado con éxito desde un escenario crítico hacia una etapa de estabilización. La implementación efectiva del Plan de Administración Provisional no solo ha restablecido la gobernanza y la solvencia institucional, sino que instala un aprendizaje organizacional en torno a la oportunidad que genera el tener foco en lo que se planifica, y luego monitoreo y control de su ejecución. En este escenario, se vuelve fundamental mirar nuestra breve pero intensa historia con sentido crítico y propósito colectivo. Conocer y revisar nuestras fortalezas y debilidades, comprender las causas y consecuencias de cada proceso vivido, y reconocer con objetividad donde estamos y hacia donde vamos, constituye un ejercicio necesario para proyectar el futuro con realismo y convicción. Este nuevo ciclo, marcado por la instalación de un gobierno universitario plenamente autónomo, ofrece a nuestra Universidad la



oportunidad y responsabilidad de consolidarse como una institución pública sólida, transparente y comprometida con el desarrollo de su territorio y comunidades.



uaysen.cl

*Crecer* ESTÁ EN TU NOMBRE

OBSTETRICIA ENFERMERÍA AGRONOMÍA INGENIERÍA FORESTAL INGENIERÍA CIVIL INDUSTRIAL

Admisión UAI

uaysen.cl

  
 AMPLIAR  
 EL CONOCIMIENTO  
 PARA TODAS Y TODOS  
 CON VOCACIÓN  
 REGIONAL  
 CON EXCELENCIA  
 ACADÉMICA  
 CON EQUIDAD Y  
 JUSTICIA SOCIAL  
 CON INVESTIGACIÓN  
 CIENTÍFICA DE FRONTERA  
 PARTICIPATIVO Y  
 DEMOCRÁTICO  
 CON CALIDAD  
 PARA UN DESARROLLO  
 SUSTENTABLE  
 DESDE PATAGONIA AYSÉN

MIENTO



## **MODELO DE UNIVERSIDAD ESTATAL MODERNA Y PARTICIPATIVA**

La Universidad de Aysén debe consolidarse como una institución estatal ágil, participativa y con estructuras livianas, donde la toma de decisiones se fundamente en la planificación estratégica, la evidencia y la transparencia pública. Su modelo de gestión responde al principio de eficiencia institucional con participación triestamental, fortaleciendo la autonomía universitaria, la profesionalización de la gestión y la cultura de rendición de cuentas.

La nueva etapa institucional (2026–2030) requiere un diseño organizacional coherente con la escala de la universidad, pero capaz de garantizar la articulación efectiva entre las funciones sustantivas, docencia, investigación y vinculación con el medio y los sistemas de apoyo administrativo, financiero y tecnológico.

### **1. Estructura Organizacional Propuesta**

La estructura institucional se organiza en cuatro niveles de gestión interconectados: Rectoría, Vicerrectorías, Departamentos Académicos y Direcciones Transversales.

#### **a) Rectoría**

Órgano superior de dirección estratégica, responsable de conducir la política institucional, representar a la universidad ante el Estado y la comunidad, y velar por la ejecución del Plan de Desarrollo Institucional (PDI 2026–2030).

Funciones principales:

- Dirección estratégica y liderazgo institucional.
- Coordinación de los órganos colegiados y triestamentales (Senado Universitario, Consejo Superior, Comité Académico).
- Relación directa con el Ministerio de Educación, la Red de Universidades Estatales (CUECH) y el Gobierno Regional.
- Supervisión general de la planificación, finanzas, acreditación y calidad institucional.



## **b) Vicerrectorías**

Para fortalecer la coordinación interna y la especialización funcional, se proponen tres vicerrectorías, coherentes con los ejes estratégicos del período 2026–2030:

### *a. Vicerrectoría Académica*

Encargada de la docencia de pregrado, formación continua, innovación curricular y acompañamiento estudiantil.

Su misión es garantizar la calidad y pertinencia de la formación universitaria, en coherencia con el Modelo Educativo de la Universidad de Aysén.

#### **Unidades dependientes:**

- Unidad de Admisión
- Escuela de Pregrado
- Dirección de Experiencia Estudiantil
- Dirección de Investigación, Innovación y Postgrado
- Dirección de Vinculación

### *b. Vicerrectoría de Administración y Finanzas*

Encargada de la sostenibilidad institucional, la gestión presupuestaria, el desarrollo de personas y la transformación digital. Su propósito es consolidar un modelo de administración pública eficiente, transparente y sustentable.

#### **Unidades dependientes:**

- Oficina de Prevención de riesgos y medio ambiente
- Oficina de Proyectos de Infraestructura institucional
- Dirección de Finanzas
- Dirección Gestión de Personas
- Dirección de Operaciones y Servicios Generales

### *c. Vicerrectoría de Gestión Estratégica y Calidad*

Se concibe como el eje de articulación entre la estrategia, la evidencia y la acción universitaria. Su función es asegurar que todas las decisiones, académicas, administrativas y financieras, se tomen con base en información validada, en un marco de eficiencia, calidad y responsabilidad pública.

#### **Unidades dependientes:**

- Laboratorio de Transformación Digital e IA



- Dirección de Calidad
- Dirección de Proyectos Estratégicos y Control de Gestión
- Dirección de Gobierno de Datos Gestión de la Información y Analítica

### c) Departamentos Académicos

Constituyen el núcleo académico de la universidad. Se organizan por áreas de conocimiento, con enfoque interdisciplinario y colaboración docente-investigativa:

- Departamento De Ciencias Sociales y Humanidades
- Departamento de Ciencias Naturales y Tecnología
- Departamento de Ciencias de la Salud

## 2. Fundamentos del Modelo Organizacional

Este modelo se sustenta en cuatro principios estructurales:

1. **Simplicidad y eficiencia:** estructuras livianas, con líneas jerárquicas claras y mínima duplicación de funciones.
2. **Transparencia y evaluación:** rendición de cuentas y planificación basada en evidencia.
3. **Participación triestamental:** inclusión de representantes académicos, administrativos y estudiantiles en la toma de decisiones.
4. **Innovación y flexibilidad:** capacidad para adaptarse a los cambios del entorno regional y nacional, incorporando tecnologías, alianzas y nuevos modos de gestión.

## 3. Modelo de Universidad Estatal

La Universidad de Aysén debe consolidarse como una institución ágil, participativa y con estructuras livianas, donde la toma de decisiones se fundamente en la evidencia, la planificación y la transparencia.

La estructura propuesta considera:

- **Rectoría** como instancia superior de dirección estratégica.
- **Vicerrectorías** Académica, Gestión Estratégica y Calidad, y Administración y Finanzas.
- **Departamentos académicos** por áreas de conocimiento.
- **Direcciones dependientes de vicerrectorías**, enfocadas en aseguramiento de la calidad, equidad de género, internacionalización y vinculación con el medio.



Este modelo simplificado busca mejorar la coordinación y la eficiencia, fortaleciendo la autonomía y la legitimidad institucional.

#### 4. Proyección

El Modelo de Universidad Estatal Moderna y Participativa posiciona a la Universidad de Aysén como una institución:

- Ágil en su gestión,
- Participativa en su gobernanza,
- Sostenible financieramente, y
- Pertinente con su territorio.

Este diseño orgánico no sólo responde a la necesidad de eficiencia administrativa, sino que traduce la misión pública de la universidad en un sistema integrado de decisiones, información y participación, capaz de conducir a la institución hacia su acreditación avanzada en 2030 y su consolidación como referente estatal para la Patagonia y el país.



## EJES ESTRATÉGICOS DEL GOBIERNO UNIVERSITARIO 2026–2030

El desarrollo institucional de la Universidad de Aysén para el período 2026–2030 se organizará en torno a seis ejes estratégicos integrados, que recogen los principios de gobernanza moderna, sostenibilidad financiera, excelencia académica y compromiso público, en coherencia con los lineamientos de la Encuesta de Proyecciones y Expectativas de Actores Estratégicos de la Educación Superior (EPAES 2025), las orientaciones de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA).

Cada eje se estructura en torno a un propósito, líneas estratégicas y formas de implementación verificables, con metas alineadas al Plan de Desarrollo Institucional 2026–2030 (PDI-Universidad de Aysén).

### **Eje 1. Gobernanza Moderna y Autonomía Universitaria Estatal**

#### **Propósito:**

Consolidar una gestión democrática, profesional y moderna que promueva la autonomía universitaria y la corresponsabilidad triestamental en la toma de decisiones.

#### **Líneas Estratégicas y Formas de Implementación:**

##### **1. Reactivación del Senado Universitario:**

- Instalación formal del Senado en 2026, integrado por representantes electos de los tres estamentos.
- Creación de comisiones temáticas (Académica, Estudiantil, Administrativa y Financiera).
- **Ejemplo:** El Senado participará anualmente en la evaluación del PDI y del presupuesto institucional.

##### **2. Sistema Integrado de Planificación y Evaluación (SIPE-UAysén):**

- Articulación entre planificación, presupuesto y aseguramiento de la calidad.
- Publicación anual de resultados e indicadores en portal institucional.
- **Ejemplo:** Tableros en línea con metas por eje: retención, acreditación, participación y equidad de género.

##### **3. Gestión Ética y Transparente:**

- Implementación del Reglamento de Buen Gobierno Universitario
- **Ejemplo:** Informe anual de transparencia y cumplimiento de compromisos institucionales.

## **Eje 2. Financiamiento Equitativo y Sostenible**

### **Propósito:**

Asegurar la sostenibilidad institucional y la eficiencia presupuestaria, con criterios de equidad, responsabilidad y rendición pública de resultados.

### **Líneas Estratégicas y Formas de Implementación:**

1. **Modelo financiero multifuente:**
  - Diversificación de ingresos: Aporte Fiscal Directo (AFD), AIUE, matrícula, fondos ANID, FIC-R y cooperación internacional.
2. **Reserva estructural permanente:**
  - Fondo mínimo equivalente a dos meses de sueldos (\$1.000 millones).
  - Uso exclusivo para contingencias o inversiones estratégicas
3. **Eficiencia y productividad institucional:**
  - Límite del gasto en personal  $\leq 65\%$  del ingreso total.
  - Evaluación anual de productividad y desempeño por unidad y funcionario.

## **Eje 3. Innovación Docente y Pertinencia Regional**

### **Propósito:**

Desarrollar una docencia innovadora, interdisciplinaria y conectada con las necesidades y desafíos del territorio patagónico.

### **Líneas Estratégicas y Ejemplos:**

1. **Sistema de Innovación Curricular (SIC-UAysén):**
  - Revisión integral de planes de estudio y metodologías centradas en el aprendizaje activo.
  - **Ejemplo:** Incorporación de módulos interdisciplinarios entre carreras
2. **Formación continua y microcredenciales:**
  - Formación Permanente y Educación Continua.
  - **Ejemplo:** Programas de microcredenciales en gestión pública, educación ambiental, y competencias digitales, entre otros.
3. **Retención y bienestar estudiantil:**
  - Tutorías personalizadas, acompañamiento académico y orientación vocacional.
  - **Ejemplo:** Programa “Aysén Te Acompaña”, articulando bienestar, mentorías y acompañamiento emocional.



#### **Eje 4. Gestión Moderna y Digitalización Institucional**

##### **Propósito:**

Transformar la gestión universitaria mediante la digitalización, la analítica institucional y la gobernanza de datos, fortaleciendo la eficiencia, transparencia y toma de decisiones basada en evidencia.

##### **Líneas Estratégicas y Ejemplos:**

1. **Plataforma Integrada de Gestión Universitaria:**
  - Unificación de sistemas académicos, financieros y administrativos.
  - **Ejemplo:** Portal único de gestión institucional (matrícula, personal, presupuesto y reportes).
2. **Gobernanza de datos y analítica institucional:**
3. **Transformación digital y capacitación:**
  - Programa transversal de alfabetización y competencias digitales para toda la comunidad universitaria.
  - **Ejemplo:** Certificación en competencias digitales y uso de herramientas analíticas.

#### **Eje 5. Vinculación Productiva y Social**

##### **Propósito:**

Consolidar el rol de la universidad como actor clave del desarrollo sostenible regional, articulando conocimiento, innovación y compromiso territorial.

##### **Líneas Estratégicas y Ejemplos:**

1. **Centro Patagónico de Cooperación Científica e Innovación (CPCCI-UAysén):**
  - Articulación de proyectos con empresas, municipios y comunidades locales.
  - **Ejemplo:** Programas de innovación en agroecología, energías limpias y gestión de recursos naturales.
2. **Ejecución del Fondo Interno de Innovación Territorial (FIU-UAysén)**
3. **Ciencia ciudadana y extensión aplicada:**
  - Promover proyectos donde estudiantes y académicos trabajen con comunidades rurales y urbanas.
  - **Ejemplo:** Programa “*Universidad en Territorio*”, con presencia activa en comunas de la región.



## Eje 6. Transparencia, Bienestar y Equidad Institucional

### Propósito:

Consolidar una comunidad universitaria diversa, saludable y cohesionada, promoviendo la equidad, la convivencia y el bienestar integral.

### Líneas Estratégicas y Ejemplos:

- Plan Integral de Bienestar Universitario:**
  - Salud mental, actividad física, arte, cultura y participación estudiantil.
  - **Ejemplo:** Programa “*Vivir la UAYSEN*”, con talleres de bienestar emocional, arte y deporte.
- Escuela de Formación y Carrera Funcionaria UAysén:**
  - Profesionalización y desarrollo continuo del personal administrativo y técnico.
  - **Ejemplo:** Cursos anuales en liderazgo público, gestión universitaria y probidad.
- Programa de Equidad y Convivencia Universitaria:**
  - Protocolos claros para la prevención de violencia, educación en derechos y mediación institucional.



Universidad  
de Aysén  
PATAGONIA

**Admisión  
Especial  
2026**

**¡AQUÍ ES!**

**Pertinencia  
Regional**

• **Sello Regional**





## **PROYECCIÓN TERRITORIAL: TRES CAMPUS, UNA UNIVERSIDAD**

La Universidad de Aysén construirá su identidad territorial sobre la base de tres campus complementarios:

- Campus Errázuriz: rectoría, vicerrectorías y núcleo académico principal. Al 2030 será nuestra Casa Central y centro de extensión universitaria
- Campus Río Coyhaique: polo de investigación y cooperación regional.
- Campus Lillo: centro de extensión, cultura y formación técnica avanzada.

Cada campus será un espacio de excelencia y encuentro, articulado en un sistema integrado con gestión coordinada.

## **PLAN DE DESARROLLO ESTUDIANTIL 2026–2030**

### **Objetivos estratégicos**

1. Garantizar el acceso, permanencia y titulación oportuna de los y las estudiantes, con apoyos diferenciados según contexto y necesidad.
2. Desarrollar una formación integral, que integre el aprendizaje académico, la experiencia comunitaria y el compromiso con el territorio.
3. Consolidar una cultura del bienestar estudiantil, articulando salud, deporte, cultura y vida universitaria.
4. Fortalecer la participación y liderazgo estudiantil, con espacios efectivos de incidencia en la gobernanza universitaria.
5. Promover la empleabilidad y el acompañamiento post-egreso, vinculando a egresados y empresas regionales.

### **Eje 1: Acceso equitativo y acompañamiento académico**

- Fortalecimiento del Programa PACE y Propedéutico UAYSEN, integrando tutorías académicas con mentorías de pares.
- Modernizar el Sistema de Alertas Tempranas (SAT) para detectar de forma dinámica, riesgos de deserción y activar apoyos.
- Convenios con liceos rurales para trayectorias formativas articuladas.
- Cursos cero y nivelación modular en ciencias básicas, comunicación y TIC.

### **Eje 2: Bienestar integral y salud mental**

- Implementación del Programa “Aysén Te Cuida” con acompañamiento psicológico, médico y social.
- Convenios con el Servicio de Salud Aysén para atención preferencial de estudiantes.
- Programa de hábitos saludables, recreación y deporte universitario, con enfoque inclusivo y territorial.

### **Eje 3: Residencias, becas y apoyo socioeconómico**

- Promover la creación de un Fondo Regional de Becas UAysén–GORE Aysén para transporte, alimentación y conectividad.
- Implementación del Banco de Oportunidades UAysén (prácticas, pasantías, empleabilidad temprana).
- Asesoría financiera personalizada para estudiantes con becas o créditos.



Universidad  
de **Aysén**  
PATAGONIA

#### **Eje 4: Formación integral y ciudadanía universitaria**

- Desarrollo del Programa “Formar para Servir”, con cursos certificados en ética pública, liderazgo, innovación social y sostenibilidad.
- Creación de un Fondo de Iniciativas Estudiantiles (FIES-UAysén) para proyectos culturales, ambientales o científicos.
- Promoción de voluntariados territoriales y de cooperación internacional.

El plan se financiará mediante:

- Presupuesto institucional base.
- Convenios con el Gobierno Regional y municipios.
- Fondos del Mineduc (Aporte para Desarrollo de Actividades de Interés Nacional ADAIN, Proyecto Fortalecimiento Institucional PFE, Programa de Acceso a la educación superior PACE).



## PROPUESTA DE DEDICACIÓN ACADÉMICA Y REDUCCIÓN DE CARGA DOCENTE DIRECTA (2026–2030)

Universidad de Aysén – Sistema de Jerarquías Académicas y Desarrollo Institucional

Propuesta para trabajar con el Comité de Desarrollo Académico

### I. Principios rectores

1. **Progresividad y mérito:** La carga docente disminuye conforme aumenta la jerarquía y la productividad académica.
2. **Equidad y transparencia:** Las reducciones se aplican según criterios verificables, adjudicación de proyectos, responsabilidades institucionales o académicas.
3. **Sostenibilidad y flexibilidad:** La política se implementa gradualmente, asegurando equilibrio financiero y cobertura de docencia.
4. **Reconocimiento al desarrollo:** La disminución de docencia representa tiempo asignado a investigación, innovación y vinculación.
5. **Fomento a la productividad:** Los incentivos se asocian a resultados y liderazgo en proyectos internos o externos.
6. Instalar de forma paulatina dentro de los 4 años de gobernanza, dentro de la Dirección de Investigación de posgrado una **oficina de apoyo** a las publicaciones (Traducción) y postulación a fondos competitivos.

Jerarquía Académica	Horas sin proyecto (h/sem)	Horas con proyecto (h/sem)	Condiciones y Observaciones
<b>Profesor/a Titular</b>	10	7,5	Reducción sujeta a adjudicación de proyectos FONDECYT, ANID, regionales o institucionales. Prioriza liderazgo, mentoría y representación académica.
<b>Profesor/a Asociado/a</b>	13,5	9	Reducción por proyectos en ejecución o coordinación de programas académicos y de investigación. Fondos ANID, del Gobierno Regional, FIA u otro, como investigador responsable. Debe demostrar publicación científica, guía de tesis pre y posgrado Universidad de Aysén. Se

Jerarquía Académica	Horas sin proyecto (h/sem)	Horas con proyecto (h/sem)	Condiciones y Observaciones
			mantendrá financiamiento a las publicaciones.
<b>Profesor/a Asistente</b>	13,5	9	Reducción temporal durante la vigencia del proyecto. Incentivo a fortalecer la productividad académica. Fondos ANID, del Gobierno Regional, FIA u otro, como investigador responsable. Debe demostrar publicación científica, guía de tesis pre y posgrado Universidad de Aysén. Se mantendrá financiamiento a la publicación científica.
<b>Profesor/a Adjunto/a (con o sin postgrado)</b>	20	15–18 ( <i>según tipo y duración del proyecto</i> )	Reducción parcial si participa como co-investigador o ejecutor responsable de proyectos de extensión o investigación aplicada.
<b>Profesor/a Instructor/a (con o sin postgrado)</b>	20	15–18	Reducción condicionada a participación formal en proyectos, investigación docente o innovación curricular.

## II. Criterios de aplicación y control

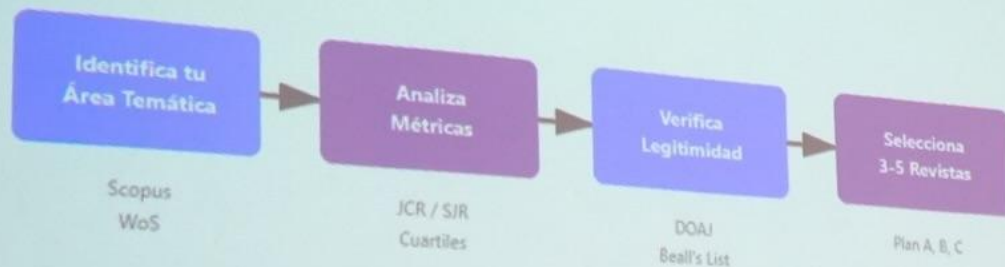
- 1. Reducción temporal anual:** La reducción de carga docente directa se mantendrá durante el año académico en que el proyecto esté activo y bajo responsabilidad efectiva del académico/a.
- 2. Evaluación de desempeño académico:** Se vinculará la reducción de carga a la productividad verificada (publicaciones, informes, resultados). Las Vicerrectorías Académica y dirección de Investigación validarán el cumplimiento anual.
- 3. Compensación institucional:** Las horas liberadas se destinarán a tareas académicas estratégicas: investigación, innovación pedagógica, formación continua o vinculación. En ausencia de proyectos o resultados, la carga docente se restablece al valor base.
- 4. Flexibilidad territorial:** Las reducciones podrán ajustarse en carreras con alta demanda docente

**5. Trabajo con el Comité de desarrollo académico:** se trabajará en la promoción de una carrera académica docente y otra regular.

### III. Implementación y seguimiento (2026–2030)

- 2026: Definición reglamentaria, validación en Consejo Académico y pilotos por Departamento.
- 2027: Aplicación plena a jerarquías Instructor, Asistente, Asociado y Titular.
- 2028–2029: Evaluación de impacto institucional en productividad, bienestar y acreditación.

## Selección Estratégica de Revistas

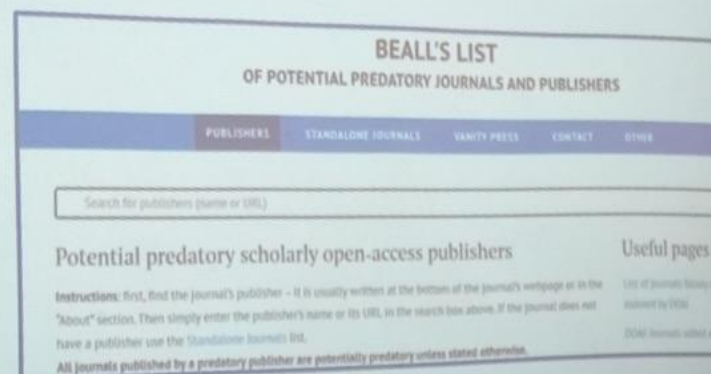


### ✓ Herramientas Clave:

- Journal Citation Reports (JCR)
- SCImago Journal Rank (SJR)

### ⚠ Evitar:

- Revistas sin peer review
- Revistas predatorias
- Solicitudes excesivas de pago



## **PROPUESTA DE CARRERA ADMINISTRATIVA UNIVERSIDAD DE AYSÉN (2026–2030)**

La Universidad de Aysén, como institución estatal en proceso de consolidación, reconoce que su sostenibilidad y calidad dependen no solo del fortalecimiento académico, sino también de la profesionalización y bienestar del estamento administrativo y técnico. Este estamento cumple un rol esencial en la gestión universitaria, el soporte académico, la transparencia institucional y la continuidad operativa.

La Carrera Administrativa 2026–2030 busca consolidar un modelo que reconozca la función pública universitaria, promueva la formación continua, y asegure oportunidades de desarrollo profesional y equidad interna.

### **1. Objetivos Generales**

1. Profesionalizar la gestión administrativa universitaria mediante formación, evaluación y promoción basadas en competencias.
2. Reconocer y valorar el aporte del personal administrativo en la ejecución de las funciones sustantivas universitarias.
3. Fortalecer la retención, la movilidad interna y la equidad salarial en función de mérito y desempeño.
4. Vincular la carrera administrativa con los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional (PDI 2026–2030) y los ejes estratégicos de gobernanza y sostenibilidad.

### **2. Principios Rectores**

- **Equidad y mérito:** el desarrollo y la promoción se basarán en desempeño, formación y aporte institucional.
- **Formación continua:** aprendizaje permanente para fortalecer la calidad de la gestión pública universitaria.
- **Transparencia:** procesos de selección y evaluación claros y públicos.
- **Corresponsabilidad:** articulación entre jefaturas, direcciones y unidades para el crecimiento institucional compartido.
- **Participación:** reconocimiento de la voz funcionaria en los procesos de mejora institucional.

### **3. Componentes del Sistema de Carrera Administrativa**

- **Escuela de Formación y Carrera Funcionaria**

La creación de la Escuela de Formación y Carrera Funcionaria Universidad de Aysén será el núcleo formativo del sistema. Su propósito será fortalecer las competencias técnicas y de liderazgo del personal administrativo, en articulación con la Vicerrectoría de Administración y Finanzas y la Dirección de Personas.

- **Evaluación del Desempeño y Reconocimiento**

Se establecerá un Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (SIED-UAysén), con criterios objetivos, participativos y retroalimentación anual.

- **Promoción y Movilidad Interna**

La movilidad interna será vertical (ascensos) o horizontal (traslados a áreas equivalentes o nuevas funciones), según las competencias adquiridas y la experiencia demostrada.

- **Incentivos y Bienestar**

Reconocimiento anual a la excelencia funcionaria y a la innovación en la gestión pública universitaria.

### **4. Gobernanza y Seguimiento**

El desarrollo de la Carrera Administrativa estará supervisado por la Comisión de Desarrollo Institucional y Personas, integrada por representantes de:

- Rectoría (presidencia).
- Vicerrectoría de Administración y Finanzas.
- Dirección Gestión de Personas.
- Representantes administrativos.
- Secretaría General (asesoría jurídica y reglamentaria).

## **PROPUESTA DE ATRACCIÓN DE TALENTO ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO**

La consolidación de la Universidad de Aysén como institución estatal de excelencia requiere atraer, retener y desarrollar talento académico y administrativo de alto nivel, con compromiso público y arraigo territorial.

Esta política responde al desafío de fortalecer el capital humano en un contexto de alta competencia por profesionales calificados, especialmente en zonas extremas, y se enmarca en los principios de equidad, mérito y desarrollo sostenible establecidos por el EPAES 2025 y los criterios de acreditación CNA.

### **1. Objetivos Estratégicos**

1. Atraer académicos y académicas de excelencia, comprometidos con la docencia, la investigación aplicada y la vinculación territorial.
2. Captar y desarrollar talento administrativo con alta calificación técnica y competencias en gestión pública universitaria.
3. Fomentar la movilidad, el mérito y la carrera interna como mecanismos de fidelización y retención de personal.
4. Fortalecer la imagen institucional de la Universidad como espacio de innovación, colaboración y bienestar laboral.

Para desarrollar esta propuesta, se propone lo siguiente:

### **2. Atracción de Talento Académico**

#### **a. Programa de Incorporación de Académicos Regionales y Nacionales (PIAR-UAysén):**

- Incentivos de instalación para académicos con proyectos de investigación o experiencia en regiones extremas.
- Asignación de fondos de iniciación a la investigación y apoyo a cotutelas internacionales.
- Convenios con universidades del CUECH para movilidad académica y co-docencia.

#### **b. Programa “Investigador/a Patagonia 2030”:**



- Atrae investigadores jóvenes mediante proyectos de investigación aplicada y vinculación territorial.
- Estímulo adicional con asignación de carga horaria progresiva, por participación en proyectos ANID, FIC-R y cooperación internacional.

c. Plan de Desarrollo Académico y Jerarquización Transparente:

- Fortalecer la carrera académica mediante evaluación por mérito, productividad y contribución institucional.
- Vincular la reducción de carga docente con resultados verificables en investigación y vinculación.

### **3. Atracción de Talento Administrativo y Técnico**

a. Programa “Servir desde la Patagonia”:

- Apoyo en vivienda temporal por 2 meses
- Reconocimiento de experiencia previa en instituciones del Estado.

b. Escuela de Formación y Carrera Funcionaria UAysén:

- Formación modular en gestión pública, liderazgo, transparencia y competencias digitales.

c. Programa de Liderazgo Administrativo:

- Promueve que personal técnico y administrativo asuma cargos de dirección en nuevas unidades.
- Evaluación y promoción interna basadas en mérito y desempeño.

### **4. Retención y Bienestar Laboral**

a. Sistema Integrado de Reconocimiento y Desempeño (SIRD-UAysén):

- Evaluación anual con retroalimentación formativa y oportunidades de desarrollo.

b. Programa de Bienestar Integral “Vivir la UAysén”:

- Salud mental, deporte, cultura y actividades recreativas.

## VINCULACIÓN DEL PLAN RECTORAL 2026–2030 CON EL PROCESO DE ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL CNA

El proceso de acreditación institucional de la Universidad de Aysén para el período 2026–2030 se encuentra actualmente en marcha. Desde junio de 2025, la institución inició la fase de autoevaluación interna, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA). Este proceso tiene como propósito central identificar las fortalezas y áreas de mejora en el desempeño de las funciones esenciales de la universidad: formación, investigación, gestión y vinculación con el medio, fortaleciendo así una cultura de calidad y transparencia.

La Universidad aborda este proceso en un momento de tránsito desde la etapa de administración provisional hacia un período de autonomía plena, sustentado en una gobernanza moderna, participativa y basada en evidencia. En este escenario, el Plan Rectoral 2026–2030, se presenta como el instrumento estratégico que vincula la planificación institucional con el aseguramiento de la calidad, consolidando la hoja de ruta hacia una acreditación avanzada.

### 1. Propósito de la Vinculación

La vinculación entre el Plan Rectoral 2026–2030 y el proceso de acreditación CNA tiene como propósito:

1. Alinear los ejes estratégicos institucionales con las dimensiones de evaluación CNA, garantizando coherencia entre planificación, recursos y resultados.
2. Fortalecer la cultura de calidad y mejora continua, integrando la evaluación permanente en la gestión académica y administrativa.
3. Demostrar evidencia verificable del cumplimiento de los estándares de calidad y la efectividad de los mecanismos de aseguramiento interno.

Esta articulación refuerza la visión de una Universidad estatal moderna, sostenible y de excelencia, comprometida con la formación integral, la investigación pertinente y el desarrollo de la Región de Aysén y la Patagonia.



## **2. Alineamiento entre Plan Rectoral y Dimensiones CNA**

### **Dimensión 1: Gestión Institucional**

Ejes relacionados: Gobernanza Moderna y Autonomía Universitaria Estatal; Gestión Moderna y Digitalización Institucional.

Vinculación:

El Plan Rectoral propone una estructura organizacional ágil, basada en tres vicerrectorías y departamentos académicos, con énfasis en la Vicerrectoría de Gestión Estratégica y Calidad como eje articulador de la planificación y la autoevaluación institucional. Asimismo, establece el Sistema Integrado de Planificación y Evaluación (SIPE-UAysén), que alinea el presupuesto, las metas del PDI y los indicadores CNA.

Evidencias esperadas:

- Actas y reglamentos del Senado Universitario como órgano triestamental.
- Informe de gestión anual con indicadores de desempeño.
- Políticas de transparencia y control presupuestario con gasto  $\leq 65\%$  del ingreso total.

### **Dimensión 2: Docencia y Resultados del Proceso de Formación**

Ejes relacionados: Innovación Docente y Pertinencia Regional; Bienestar, Equidad y Comunidad Universitaria.

Vinculación:

El eje formativo del Plan Rectoral consolida el Sistema de Innovación Curricular (SIC-UAysén), orientado a una formación interdisciplinaria, territorial y centrada en el aprendizaje.

Se fortalecen los mecanismos de apoyo estudiantil a través del Programa “Aysén Te Acompaña”, integrando tutorías, salud mental, orientación vocacional y acompañamiento académico. Además, se implementan microcredenciales y formación continua, alineadas con el desarrollo regional.

Evidencias esperadas:

- Actualización de perfiles de egreso y resultados de aprendizaje.
- Informes de satisfacción estudiantil y empleabilidad.
- Registro de tutorías, becas y apoyo socioeducativo.



### **Dimensión 3: Vinculación con el Medio**

Ejes relacionados: Vinculación Productiva y Social; Financiamiento Equitativo y Sostenible.

Vinculación:

El Plan Rectoral establece la creación del Centro Patagónico de Cooperación Científica e Innovación (CPCCI-UAysén) y la consolidación del Fondo Interno de Innovación Territorial (FIU-UAysén), instrumentos que conectan la docencia y la investigación con los desafíos del territorio.

La política de vinculación se basa en resultados medibles, priorizando proyectos con impacto en políticas públicas, sostenibilidad y desarrollo comunitario.

**Evidencias esperadas:**

- Convenios y proyectos con impacto territorial comprobado.
- Indicadores de transferencia tecnológica y colaboración intersectorial.
- Informes de impacto social y económico regional.

### **Dimensión 4: Investigación, Creación e Innovación**

Ejes relacionados: Vinculación Productiva y Social; Internacionalización e Innovación Tecnológica.

Vinculación:

Se impulsa la investigación aplicada y colaborativa mediante el fortalecimiento del FIU-UAysén y la participación en redes de cooperación nacional e internacional. El Plan Rectoral proyecta una política de incentivo académico, vinculada a productividad científica, adjudicación de fondos y proyectos interdisciplinarios con impacto territorial.

**Evidencias esperadas:**

- Publicaciones indexadas y reportes de proyectos ANID/FIC-R.
- Participación en redes CUECH y convenios de cotutela internacional.
- Productos de investigación aplicada con componente estudiantil.

### **Dimensión 5: Aseguramiento Interno de la Calidad**

Ejes relacionados: Gobernanza Moderna y Transparencia Institucional; Gestión Estratégica y Calidad.



Universidad  
de **Aysén**  
PATAGONIA

#### **Vinculación:**

El Plan Rectoral consolida el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC-UAysén) como núcleo articulador de los procesos de evaluación, mejora y rendición de cuentas. Se han conformado comités de autoevaluación por área CNA, coordinados por la Vicerrectoría de Gestión Estratégica y Calidad, con acompañamiento técnico del Administrador Provisional y apoyo del Sistema CUECH de Calidad.

#### **Evidencias esperadas:**

- Plan de mejora institucional 2024–2026.
- Informes de autoevaluación interna y auditorías semestrales.
- Plataforma de indicadores SIPE-UAysén y reportes públicos.

*“La autoevaluación no es un requisito administrativo, sino una oportunidad para reafirmar nuestra identidad, fortalecer nuestra gestión y proyectar una universidad que crece desde Aysén para Chile.”*





## PROPUESTA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DESARROLLO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEDI) 2026–2030

La Universidad de Aysén se encuentra actualmente en una etapa de transición institucional clave. Tras la finalización del período de administración provisional y la recuperación de su autonomía, la universidad debe consolidar una planificación de largo plazo que oriente su desarrollo académico, administrativo y financiero de manera sostenible.

El actual proceso de acreditación institucional 2026, iniciado con la fase de autoevaluación en 2025, constituye una oportunidad estratégica para demostrar capacidad institucional para planificar, ejecutar y evaluar. En este marco, la elaboración del nuevo Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI 2026–2030) se plantea no como un producto concluido, sino como un proceso en curso, formal, participativo y basado en evidencia, alineado con el Plan Rectoral 2026–2030 y con los criterios de calidad definidos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA).

### 1. ENFOQUE ESTRATÉGICO

La elaboración del PEDI se concibe como un proceso institucional de construcción participativa, donde se articularán las funciones esenciales de la universidad, docencia, investigación, vinculación y gestión, con una visión de largo plazo orientada al desarrollo regional y la excelencia académica.

El enfoque integrará los siguientes principios:

- **Gobernanza triestamental:** participación efectiva de académicos, administrativos y estudiantes en todas las fases.
- **Planificación basada en evidencia:** uso de información institucional y de análisis territorial.
- **Sostenibilidad y mejora continua:** articulación entre planificación, presupuesto y resultados.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** comunicación abierta de avances y resultados.

## 2. Objetivos Específicos

1. Diseñar un proceso participativo de formulación del PEDI, con cronograma, responsables y mecanismos de consulta.
2. Definir misión, visión y valores institucionales actualizados, que reflejen el sello estatal, regional y especializado de la Universidad de Aysén.
3. Establecer ejes estratégicos y metas prioritarias, alineadas con el Plan Rectoral 2026–2030.
4. Implementar un sistema de seguimiento y evaluación, integrado al SIPE-UAysén.
5. Aprobar el PEDI 2026–2030 durante el año 2026, asegurando su legitimidad triestamental.

## 3. Articulación con el Plan Rectoral 2026–2030

El proceso de formulación del PEDI se alineará completamente con los seis ejes estratégicos del Plan Rectoral 2026–2030, los cuales actuarán como marco orientador de las metas institucionales y los indicadores de gestión.

Ejes del Plan Rectoral	Correspondencia en el futuro PEDI	Dimensiones CNA
1. Gobernanza moderna y autonomía estatal	Fortalecimiento de estructuras participativas, planificación y aseguramiento de la calidad	Gestión institucional
2. Financiamiento equitativo y sostenible	Diversificación de fuentes de ingreso, control presupuestario y uso eficiente de recursos	Gestión institucional
3. Innovación docente y pertinencia regional	Revisión curricular, formación integral, acompañamiento estudiantil	Docencia de pregrado
4. Vinculación productiva y social	Cooperación territorial, redes público-privadas y extensión	Vinculación con el medio
5. Investigación, innovación y transferencia	Fortalecimiento de capacidades académicas y proyectos territoriales	Investigación y creación
6. Transparencia, bienestar y equidad	Desarrollo de carrera funcionaria y bienestar integral	Comunidad universitaria

## 4. Etapas del Proceso de Elaboración del PEDI

### Fase 1: Instalación y Diagnóstico Institucional (noviembre 2025 – marzo 2026)

- Constitución del Comité de Planificación Estratégica (COPE-UAysén).
- Análisis de contexto y revisión del Plan de Administración Provisional y del PDI anterior.



- Identificación de fortalezas y áreas de mejora según el proceso de autoevaluación CNA.
- Definición del cronograma oficial y metodología participativa.

**Producto:** Documento de diagnóstico estratégico y metodología aprobada por Consejo Superior

### **Fase 2: Formulación Participativa (abril – septiembre 2026)**

- Talleres triestamentales por eje estratégico.
- Definición de misión, visión, valores y ejes estratégicos.
- Redacción de borrador preliminar del PEDI.
- Articulación con el Sistema Integrado de Planificación y Evaluación (SIPE-UAysén).

**Producto:** Borrador institucional del PEDI 2026–2030.

### **Fase 3: Validación y Aprobación Institucional (octubre – diciembre 2026)**

- Presentación al Senado Universitario y al Consejo Académico.
- Incorporación de observaciones y aprobación final por Rectoría.
- Difusión pública y puesta en marcha del plan.

**Producto:** Plan Estratégico Institucional (PEDI) 2026–2030 aprobado y promulgado.

### **Implementación y Seguimiento (2027–2030)**

- Implementación de metas e indicadores por eje.
- Monitoreo semestral a través del SIPE-UAysén.
- Evaluación intermedia (2028) y final (2030).

**Producto:** Reportes anuales y evaluación de impacto institucional.

## 5. Gobernanza del Proceso

<b>Instancia</b>	<b>Rol</b>
<b>Rectoría</b>	Dirección política y validación final.
<b>Vicerrectoría de Gestión Estratégica y Calidad</b>	Coordinación técnica y ejecución metodológica.
<b>Comité de Planificación Estratégica (COPE-UAysén)</b>	Supervisión del proceso, definición de metodología e integración CNA.
<b>Senado Universitario</b>	Validación triestamental y seguimiento.
<b>Direcciones y Departamentos</b>	Ejecución de objetivos y provisión de evidencia.

## 6. Vinculación con el Proceso de Acreditación CNA 2026

El inicio formal del proceso de elaboración del PEDI será presentado ante la CNA como evidencia de madurez institucional y capacidad de gestión estratégica, destacando:

- Existencia de un cronograma y metodología aprobada.
- Participación triestamental documentada.
- Alineamiento con el Plan Rectoral y los criterios CNA.
- Primeros productos institucionales (diagnóstico, misión, visión, ejes preliminares).

Esto permitirá que la CNA valore positivamente la planificación institucional en curso, demostrando que la universidad:

- Aprende de sus procesos previos,
- Instala mecanismos formales de gestión estratégica, y
- Proyecta su sostenibilidad y mejora continua más allá de la acreditación.

### **Cronograma Resumido**

<b>Fase</b>	<b>Periodo</b>	<b>Producto</b>
1. Diagnóstico	Nov 2025 – Mar 2026	Informe de diagnóstico y metodología
2. Formulación participativa	Abr – Sep 2026	Borrador institucional del PEDI
3. Validación institucional	Oct – Dic 2026	Plan aprobado y promulgado
4. Implementación y seguimiento	2027–2030	Reportes de avance y evaluación final

### **Resultado Esperado**

Al cierre de 2026, la Universidad de Aysén contará con un Plan Estratégico Institucional elaborado participativamente, aprobado formalmente y articulado con el Plan Rectoral 2026–2030, consolidando su tránsito desde la etapa de recuperación hacia un modelo de universidad estatal moderna, sostenible y acreditada en nivel avanzado.

*“El verdadero signo de madurez institucional no es tener un plan terminado, sino haber construido juntos la capacidad de planificar estratégicamente nuestro futuro.”*

## PROYECCIÓN PRESUPUESTARIA UNIVERSIDAD DE AYSÉN 2026–2030

### 1. Escenario base 2025

Concepto	Monto (MMS)	Observaciones
Ingresos permanentes totales	6.200	Matricula, AIUE, AFD
Gasto en remuneraciones	5.300	85% del total institucional
Gasto operacional (funcionamiento, bienes, servicios)	1.600	Incluye mantenimiento e insumos
Ahorro / reserva	1.000	Equivale a dos sueldos promedio institucional
Estudiantes matriculados reales	713	88 sin beneficio (12%)
Tasa de deserción / postergación	13%	22 renunciaciones, 91 postergaciones
Porcentaje de gasto total / ingreso	76%	Nivel sostenible (objetivo: $\leq 80\%$ )

Supuestos clave:

- Crecimiento de matrícula hasta 1.500 estudiantes en 2030.
- Reajuste de remuneraciones 2026: +9% por reforma tributaria y previsional.
- Ingreso por matrícula y beneficios crece 5% anual.
- Gasto en personal mantiene proporción 60–65% del ingreso total.
- Fondo de reserva anual mínimo: \$1.000 millones.
- Incorporación de nuevas unidades (Género e Internacionalización).

### 2. Proyección de ingresos y gastos 2026–2030 (en millones de pesos)

Año	Estudiantes proyectados	Ingresos totales	Gasto en personal	Gasto operacional	Inversión estratégica	Ahorro / reserva final
2025	713	6.200	5.300	1.600	–	1.000
2026	995	6.990	5.800	1.700	97 (Internac. + Género)	1.000
2027	1.142	7.340	6.000	1.800	150	1.100
2028	1.280	7.707	6.250	1.850	180	1.200
2029	1.400	8.093	6.500	1.950	200	1.300
2030	1.500	8.497	6.700	2.000	230	1.400

**Supuestos clave:**

- Crecimiento de matrícula hasta 1.500 estudiantes en 2030.
- Ingreso por matrícula y beneficios crece 5% anual.
- Gasto en personal mantiene proporción 60–65% del ingreso total.
- Fondo de reserva anual mínimo: \$1.000 millones.
- Incorporación de nuevas unidades (Género e Internacionalización).

**3. Distribución por Ejes Estratégicos (2026–2030)**

<b>Eje Estratégico</b>	<b>Presupuesto</b>	<b>Total (MMS)</b>	<b>Líneas Principales de Inversión</b>
1. Gobernanza Moderna y Autonomía Universitaria Estatal	23%	8.883	Implementación del SIPE-UAysén, reactivación del Senado, capacitación en gestión pública, rendición de cuentas y analítica institucional.
2. Financiamiento Equitativo y Sostenible	22%	8.501	Diversificación de ingresos, cooperación interinstitucional, creación de fondo patrimonial y gestión de proyectos regionales.
3. Innovación Docente y Pertinencia Regional	20%	7.725	Sistema de Innovación Curricular, formación continua, tutorías, programas de retención y microcredenciales.
4. Gestión Moderna y Digitalización Institucional	10%	3.862	Implementación de la Dirección de Gobierno de Datos, transformación digital y analítica de desempeño.
5. Vinculación Productiva y Social	15%	5.795	Centro Patagónico de Cooperación Científica e Innovación (CPCCI), FIU Territorial, ciencia ciudadana y redes productivas.
6. Transparencia, Bienestar y Equidad Institucional	10%	3.862	Plan Integral de Bienestar, Escuela de Formación Funcionaria, y Programa de Equidad y Convivencia.



## PROYECCIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS NATURALES Y TECNOLOGÍA (2026–2030)

Universidad de Aysén – Campus Río Coyhaique

### 1. Contexto Institucional y Territorial

El Departamento de Ciencias Naturales y Tecnología (DCNyT) se consolida en un momento de expansión institucional clave, vinculado a la construcción del nuevo Campus Río Coyhaique y su Estación Experimental Interdisciplinaria, prevista para fines de 2026. Este proceso se enmarca en los ejes estratégicos del *Plan Rectoral 2026–2030*, particularmente en los de Innovación Docente y Pertinencia Regional, Vinculación Productiva y Social y Gestión Moderna y Digitalización Institucional.

El traslado del departamento a infraestructura propia representa una oportunidad estructural para fortalecer la docencia aplicada, la investigación interdisciplinaria y la vinculación con el territorio, articulando los principios de excelencia, sostenibilidad y pertinencia regional que orientan el modelo universitario proyectado al 2030.

### 2. Enfoque Estratégico: “Ciencia y Tecnología para la Sustentabilidad Patagónica”

La proyección académica y territorial del DCNyT se orienta a consolidar un Centro Interdisciplinario de Desarrollo Sostenible, con tres ejes de articulación:

1. **Docencia aplicada y contextualizada:** integración de la docencia práctica en entornos reales a través del uso del Faro Agroecológico, viveros inteligentes, laboratorios de campo y módulos de energías renovables.
2. **Investigación e innovación tecnológica:** impulso de plataformas de investigación aplicada en agroecología, energías limpias, conservación ambiental y bioeconomía.
3. **Vinculación con el medio y transferencia de conocimiento:** desarrollo de redes de cooperación con instituciones públicas, productivas y científicas, fortaleciendo el rol de la Universidad como agente de desarrollo sostenible regional



### **3. Infraestructura y Etapas de Implementación**

#### **Fase 1 (2025–2026): Infraestructura Base**

- Faro Agroecológico y viveros forestales y agronómicos.
- Laboratorio sucio y estación meteorológica con sensores de contaminantes.
- Zona de compostaje, aula abierta, sectores de cultivo y espacios para prácticas en edafología y suelos.
- Montaje de sistemas de monitoreo ambiental (IoT) y digitalización de datos.

#### **Fase 2 (2027–2028): Expansión Tecnológica e Ingeniería**

- **Laboratorio de Energías Renovables No Convencionales**, con módulos solar, eólico, de biomasa y microhidráulico.
- **Laboratorio de Ciencias de la Ingeniería**, articulado con la nueva carrera de Ingeniería Civil en Energías Renovables.
- Áreas de producción animal, agroalimentaria y microvinificación.
- Espacios para educación continua y formación de posgrado vinculados a la transición energética y seguridad alimentaria.  
La inversión total estimada para ambas fases asciende a \$1.233 millones de pesos

### **4. Proyección Académica y Curricular**

#### **Oferta actual y futura:**

- Fortalecimiento de las carreras con laboratorios y equipamiento para aprendizaje práctico.
- Incorporación de la nueva carrera Ingeniería Civil en Energías Renovables (2026–2027).
- Creación de programas de formación continua y posgrado en sustentabilidad, agroecología y cambio climático.



Universidad  
de **Aysén**  
PATAGONIA

- Uso del campus como laboratorio vivo para la docencia interdisciplinaria y proyectos de investigación aplicada.
- Apertura de una nueva carrera de pregrado en los próximos 4 años.
- Apertura de un programa de Magister

### **Competencias clave a desarrollar:**

- Energías limpias y eficiencia energética.
- Innovación en sistemas agropecuarios sostenibles.
- Monitoreo ambiental y tecnologías IoT.
- Gestión de recursos naturales y economía circular.



## **PROYECCIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES Y DEL CENTRO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA (CAPS)**

### 1. Proyección del Departamento de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH)

El Departamento de Ciencias Sociales y Humanidades se encuentra en una etapa de consolidación académica y de expansión territorial significativa. Durante los próximos años, el DCSH adquirirá un rol clave en el fortalecimiento del modelo educativo institucional, en la articulación interdisciplinaria con otras áreas del conocimiento y en la vinculación permanente con la comunidad regional.

Ejes de desarrollo proyectados

#### a) Crecimiento académico y diversificación de la oferta formativa

- Fortalecimiento de las actuales carreras mediante planes curriculares flexibles, con sello en ética pública, pensamiento crítico, interculturalidad y desarrollo sostenible.
- Creación de nuevos programas de pregrado y postgrado en áreas como psicología comunitaria, desarrollo social, políticas públicas, estudios territoriales e interculturalidad patagónica.
- Ampliación de programas de formación continua en bienestar, convivencia, liderazgo comunitario y salud mental.

#### b) Impulso a la investigación aplicada y compromiso territorial

- Consolidación de líneas de investigación en temas sociales y humanistas relevantes para Aysén: migraciones, ruralidad, diversidad cultural, participación ciudadana, políticas públicas regionales, género y cuidados.
- Participación activa en observatorios y centros interdisciplinarios de la universidad, aportando análisis social a proyectos científicos, tecnológicos y ambientales.
- Desarrollo de proyectos que respondan directamente a problemáticas del territorio y contribuyan al diseño de soluciones con impacto público.



### c) Vinculación con el medio y articulación interdisciplinaria

- Alianzas con instituciones públicas, organizaciones comunitarias, centros de salud, establecimientos educacionales y gobiernos locales.
- Trabajo conjunto con los departamentos de Ciencias Naturales y Tecnología, Educación y Salud, para fortalecer la formación integral de las y los estudiantes y el desarrollo de iniciativas territoriales de alto impacto.

## 2. Proyección del Centro de Atención Psicológica (CAPS)

El nuevo Centro de Atención Psicológica (CAPS) constituye una infraestructura estratégica para la Universidad de Aysén. Su inauguración representa un avance sustantivo en el compromiso institucional con la salud mental, el bienestar comunitario y la formación profesional de excelencia.

### Rol institucional del CAPS

El CAPS está llamado a convertirse en un referente regional en salud mental comunitaria, integrando funciones académicas, clínicas y de investigación, articuladas en tres dimensiones fundamentales:

#### a) Servicio a estudiantes, funcionarios y comunidad

- Atención psicológica individual y grupal.
- Intervención en crisis y acompañamiento en situaciones de riesgo.
- Programas preventivos de bienestar psicológico y autocuidado.
- Coordinación con redes de salud locales para derivación y continuidad del cuidado.

#### b) Formación profesional y práctica supervisada

- Espacio formativo para estudiantes de carreras del área psicosocial, permitiendo prácticas profesionales, pasantías y actividades de aprendizaje-servicio.
- Desarrollo de competencias clínicas, éticas y comunitarias.
- Integración de la docencia universitaria con necesidades reales del territorio.



### c) Investigación y extensión en salud mental

- Desarrollo de estudios sobre bienestar, violencia, convivencias, salud comunitaria y fenómenos psicosociales relevantes en Aysén.
- Proyectos de extensión, charlas, campañas y talleres abiertos a la comunidad.
- Generación de conocimiento aplicado que contribuya a políticas regionales de salud mental.

### 3. Valor estratégico para la Universidad de Aysén

La consolidación del DCSH y el funcionamiento pleno del CAPS aportan directamente al cumplimiento de los ejes de excelencia, equidad y sostenibilidad del modelo institucional.

#### Contribuciones clave

- **Equidad y bienestar:** abordaje integral de la salud mental, mejorando retención estudiantil y calidad de vida universitaria.
- **Excelencia académica:** fortalecimiento de la formación profesional con prácticas reales y ambientes clínicos supervisados.
- **Sustentabilidad social:** respuesta efectiva a necesidades territoriales en bienestar emocional, convivencia, familia, comunidad y desarrollo.
- **Acreditación:** evidencia concreta de mecanismos de apoyo estudiantil, vinculación con el medio, investigación pertinente y gestión socialmente responsable.
- **Identidad institucional:** posiciona a la Universidad como referente regional en salud mental comunitaria y ciencias sociales aplicadas.

### 4. Proyección al 2030

Al 2030, el DCSH y el CAPS se visualizan como:

- Un polo articulador de iniciativas sociales y comunitarias.
- Apertura de una nueva carrera de pregrado en los próximos 4 años.



- Apertura de un programa de Magister
- Un centro de referencia en salud mental para la Patagonia.
- Un espacio formativo que combina rigurosidad académica y compromiso público.
- Un apoyo fundamental para la internacionalización, fortaleciendo vínculos con universidades y centros de investigación en salud mental, desarrollo humano y estudios territoriales.
- Un motor institucional para la construcción de una universidad más humana, inclusiva y comprometida con su territorio.

## **PROYECCIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL CENTRO DE SIMULACIÓN CLÍNICA**

### **1. Visión General**

El Departamento de Ciencias de la Salud (DCS) se encuentra en una etapa de consolidación académica y de fortalecimiento territorial, con un rol clave en la formación de profesionales altamente competentes, socialmente responsables y comprometidos con la región. Su desarrollo futuro estará estrechamente articulado con el Centro de Simulación Clínica, una infraestructura estratégica para elevar la excelencia formativa, mejorar la retención estudiantil y contribuir a la acreditación institucional avanzada.

### **2. Proyección del Departamento de Ciencias de la Salud**

#### **a) Fortalecimiento de la excelencia académica**

- Modernización de mallas curriculares con enfoque en competencias, seguridad del paciente y aprendizaje basado en simulación.
- Impulso de la carrera académica, potenciando formación avanzada, productividad científica y desarrollo profesional continuo del cuerpo docente.
- Consolidación de estrategias de evaluación formativa innovadoras mediante OSCE, simulación híbrida y escenarios interprofesionales.

#### **b) Expansión de la oferta formativa**

- Creación de nuevos programas de pregrado en áreas de alta demanda regional.
- Desarrollo de programas de postgrado y diplomados en salud pública, salud comunitaria, gestión de cuidado, urgencias, envejecimiento saludable y salud mental.
- Incorporación de cursos de simulación abiertos a la comunidad y sectores productivos.



### **c) Impulso a la investigación e innovación en salud**

- Consolidación de líneas de investigación vinculadas a:
  - salud pública y epidemiología regional,
  - ruralidad y acceso a servicios,
  - salud intercultural,
  - envejecimiento y cuidados,
  - salud mental comunitaria.
- Generación de alianzas con servicios de salud, universidades nacionales e internacionales y organizaciones territoriales.

### **d) Vinculación territorial con impacto**

- Participación activa en mesas de salud regionales.
- Capacitación continua a equipos de salud, establecimientos educacionales y organizaciones comunitarias.
- Extensión universitaria orientada al bienestar, prevención y promoción de la salud en Aysén.

## **3. Proyección del Centro de Simulación Clínica**

El Centro de Simulación Clínica de la Universidad de Aysén es una infraestructura diferenciadora que posiciona a la institución como referente regional en formación de profesionales de salud mediante prácticas seguras, éticas y altamente contextualizadas.

### **a) Consolidación como centro formativo de alto nivel**

- Ampliación de simulaciones de baja, media y alta fidelidad, integrando la formación de estudiantes de Enfermería, Obstetricia, Psicología, Trabajo Social y otras carreras que requieren habilidades de comunicación, gestión de crisis y trabajo interdisciplinario.



- Incorporación de simulación híbrida con pacientes estandarizados, actores profesionales y tecnologías audiovisuales.

#### **b) Centro regional de entrenamiento y certificación**

- Ofrecer certificaciones en RCP, trauma, atención primaria, salud comunitaria y gestión de emergencias.
- Ser un referente para capacitación territorial de servicios públicos, instituciones educativas y organizaciones comunitarias.

#### **c) Innovación docente e interprofesionalidad**

- Desarrollo de escenarios colaborativos entre distintas carreras del área de la salud.
- Implementación de estrategias de briefing y debriefing estructurado que fortalezcan el aprendizaje reflexivo.

#### **d) Investigación en simulación y seguridad del paciente**

- Desarrollo de proyectos de investigación en educación en salud y simulación clínica.
- Participación en redes nacionales e internacionales de centros de simulación.

#### **e) Expansión de infraestructura y equipamiento**

- Actualización permanente del equipamiento de alta fidelidad.
- Integración del centro en el futuro Campus Río Coyhaique, posicionándolo como núcleo de prácticas profesionales avanzadas y laboratorio humano para la región.

#### **Proyección al 2030**

Para el año 2030, se proyecta que el Departamento de Ciencias de la Salud y el Centro de Simulación Clínica sean:



- Un referente regional en formación de profesionales altamente competentes y éticos.
- Apertura de una nueva carrera de pregrado en los próximos 4 años.
- Apertura de un programa de Magister
- Un motor de innovación docente, formando estudiantes mediante experiencias simuladas del más alto nivel.
- Un centro regional de capacitación y certificación para equipos de salud y organizaciones comunitarias.
- Un actor clave en investigaciones sobre salud rural, comunitaria, bienestar y seguridad del paciente.
- Una unidad estratégica en la identidad institucional, que posiciona a la Universidad de Aysén como líder en educación superior pública, equitativa y territorial.



## ***HACIA UNA NUEVA ETAPA: CONSTRUYENDO JUNTOS LA UNIVERSIDAD QUE MERECEMOS***

La Universidad de Aysén inicia un nuevo ciclo institucional después de un periodo que exigió responsabilidad, unidad y capacidad para superar desafíos estructurales. Hoy, gracias al compromiso de su comunidad y al fortalecimiento logrado durante la administración provisional, avanzamos hacia una etapa de plena autonomía con bases más sólidas, mecanismos de gestión más robustos y una visión estratégica clara para los años venideros.

En este contexto, el Plan Rectoral 2026–2030 reafirma tres principios esenciales que guían nuestro futuro: excelencia académica, equidad y sustentabilidad. La excelencia académica orientará nuestra formación, investigación y vinculación, situando a la Universidad de Aysén como referente en áreas estratégicas para la Patagonia. La equidad, entendida como el corazón de la misión pública, asegurará que nuestras decisiones promuevan inclusión, bienestar y oportunidades reales para estudiantes, funcionarios y académicos. Y la sustentabilidad, financiera, ambiental y social, será la garantía de que nuestro crecimiento se proyecta con responsabilidad y visión de largo plazo.

Avanzar hacia la acreditación avanzada en 2030 no es solamente un propósito institucional: es un compromiso con la calidad, la transparencia y la confianza pública. Consolidar nuestros campus, ampliar la oferta formativa, fortalecer la carrera académica y administrativa, y afianzar una gestión basada en datos y evidencia son pasos indispensables para ese objetivo. Pero también lo es cultivar una comunidad que construye desde el respeto, la participación triestamental y el sentido profundo de pertenencia.

La Universidad de Aysén es, ante todo, un proyecto colectivo. Su desarrollo depende de cada persona que la integra y de la convicción compartida de que la educación pública transforma vidas y territorios. Por ello, este cierre es también una invitación a seguir avanzando con unidad y esperanza, honrando nuestra misión estatal y poniendo al territorio en el centro de nuestras decisiones.

Aysén nos inspira a ser mejores.

Dra. Paulina G. Flores Ahumada  
Candidata a la Rectoría de la Universidad  
de Aysén  
2026-2030





## Referencias

Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile). (2023). *Criterios y Estándares para la Acreditación Institucional de Universidades*. Santiago de Chile: CNA. Disponible en: <https://www.cnachile.cl>

Ministerio de Educación de Chile (Mineduc). (2019). *Informe de Evaluación de la Política de Educación Superior Estatal*. División de Educación Superior, Santiago de Chile.

Ley N° 21.094. (2018). *Sobre Universidades del Estado*. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 1 de junio de 2018.

Ley N° 20.842. (2015). *Crea las Universidades de Aysén y O'Higgins*. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 11 de agosto de 2015.

Ley N° 20.800. (2014). *Crea el Administrador Provisional y Establece Regulaciones en Materia de Administración Provisional de Sostenedores Educativos*. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago.

Superintendencia de Educación Superior (SES). (2024). *Informe de Investigación sobre la Situación Financiera y Administrativa de la Universidad de Aysén*. Resolución Exenta N° 10, enero de 2024. Santiago de Chile.

Universidad de Aysén. (2024). *Plan de Administración Provisional 2024–2025*. Coyhaique: Universidad de Aysén.

Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile). (2023). *Informe de Acreditación Institucional: Universidad de Aysén*. Santiago de Chile: CNA.

Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA). (2021). *Modelos de Universidades Especializadas y Desafíos de la Educación Superior Regional en América Latina*. Santiago de Chile: CINDA.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York: Naciones Unidas.

Andersen, T. (2021). *Higher Education in Small and Peripheral Regions: Lessons from the North Atlantic*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen.

Universidad de Aysén. (2022). *Informe Ejecutivo de Autoevaluación Institucional 2021–2022*. Coyhaique: Unidad de Aseguramiento de la Calidad.



Universidad de Chile – Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH). (2022). *Propuesta de Fortalecimiento de las Universidades Estatales: Informe al Ministerio de Educación*. Santiago de Chile.

University of the Arctic (UArctic). (2020). *Strategic Plan 2020–2030: Shared Voices in the North*. Rovaniemi, Finlandia: UArctic.