



ACTA N° 02/2026
SESIÓN ORDINARIA CONSEJO SUPERIOR
UNIVERSIDAD DE AYSÉN

En Coyhaique, se realiza la segunda sesión ordinaria del año 2026 del Consejo Superior de la Universidad de Aysén, fijada para el viernes 19 de enero de 2026. La sesión se realiza de manera presencial.

Asisten:

Sr. Víctor Cubillos Godoy, Rector.
Srta. Romina Aranda Cáceres.
Srta. María Soledad Gómez Riffo.
Sr. José Mansilla Contreras.
Sr. Gustavo Saldivia Pérez.
Sr. Roberto Jaramillo Alvarado.
Sr. Daniel Johnson Mardones.

Secretaria de Actas: Sra. Patricia Carrasco Urrutia, Secretaria General.

Invitados:

Directora de Planificación y Aseguramiento de la Calidad, Julia Cubillos Romo.
Director de Administración y Finanzas, Andrés Cuevas Cuevas.
Encargado de Admisión, David Vásquez Oyarce.

CONSTITUCIÓN DE LA SESIÓN

Siendo las 10:00 horas, y habiendo concurrido el número de consejeros y consejeras requeridos para celebrar la sesión, esta se declaró constituida. Asimismo, se resolvió dar por cumplidas las solemnidades legales de citación. Presentes: Rector Víctor Cubillos Godoy, y Consejeros Romina Aranda Cáceres, María Soledad Gómez Riffo, José Mansilla Contreras, Roberto Jaramillo Alvarado y Daniel Johnson Mardones.

TABLA

1. Aprobación Acta sesión 18 de diciembre 2025
2. Presentación de propuesta de nueva Estructura Organizacional
3. Presentación proceso de Admisión 2026
4. Presentación de avance de proceso Acreditación Institucional
5. Varios (temas de interés o propuestos por los Consejeros Superiores)

DESARROLLO

1.- Presentación de propuesta de nueva Estructura Organizacional

La Secretaria General inicia la exposición sobre la propuesta de nueva estructura organizacional, señalando que el Rector ha pedido especialmente considerar cinco principios. Primero, que sea una estructura liviana, pero funcional. Segundo, la gestión de calidad como exigencia del sistema de Educación Superior. Tercero, el cumplimiento de los mandatos de las universidades del Estado al amparo de la ley 21.094. Cuarto, una puesta en funcionamiento de manera progresiva contemplada para abril de 2026. Quinto, que la nueva estructura esté alineada con los criterios de calidad y la viabilidad financiera.

La estructura organizacional propuesta por la Rectoría se basa en la necesidad de fortalecer la gobernanza de la Universidad, dotándola de una estructura que responda a la complejidad de la Universidad y sus

proyecciones hacia un nivel de desarrollo de acuerdo con su Plan Estratégico.

Esta propuesta está orientada a la organización de la estructura superior de gobierno de la Universidad, autoridades unipersonales, organismos colegiados, staff de apoyo técnico especializado, considerando las Direcciones y Unidades que la componen.

En la metodología de trabajo y como forma de validar y/o ajustar esta propuesta es necesario recoger, en un tiempo acotado, las opiniones de los diversos estamentos y unidades que la componen, antes de someterla a su aprobación por los organismos colegiados.

Los principios orientadores de la propuesta de estructura:

1.- Estructura liviana, pero funcional, necesaria para una universidad compleja. Una universidad estatal moderna y eficiente, requiere una estructura "liviana" no por simplicidad administrativa, sino por eficacia para cumplir su misión. En el caso de la Universidad de Aysén, la ley de creación establece explícitamente su vocación de excelencia, su contribución preferente al desarrollo cultural, material y social de la región, y el despliegue integral de funciones universitarias (docencia, investigación, creación y vinculación con el medio), incluyendo mecanismos que favorezcan la incorporación de estudiantes del territorio.

2.- Gestión de calidad como exigencia del sistema de educación superior. La necesidad de una gestión institucional de calidad no es opcional, está establecida en la Ley N.º 21.091 que orienta al sistema y a las instituciones a la búsqueda de la excelencia y al aseguramiento de la calidad de procesos y resultados, situando en el centro a los estudiantes y sus aprendizajes, y reforzando principios como transparencia, rendición de cuentas, participación y pertinencia territorial. Esto exige que la estructura contemple capacidades explícitas para diseñar, medir y mejorar continuamente, lo que requiere una visión y liderazgo estratégico (desde vicerrectorías) así como capacidades y procesos operativos que den cumplimiento a la misión.

3.- Cumplimiento de mandatos de las universidades del Estado. La Ley N.º 21.094 define la misión de las universidades del Estado y establece parámetros de autonomía (académica, administrativa y económica), junto con exigencias de gobernanza y control interno. En particular, reconoce que el gobierno universitario se ejerce mediante órganos superiores y que realiza un control y fiscalización interna. Por ello, la estructura propuesta resulta funcional en la medida en que: (i) asegura conducción estratégica y control (Consejo Superior, Rectoría, Contraloría); (ii) operacionaliza misión y principios con unidades sustantivas (Académica, Investigación, Vinculación); y (iii) instala capacidades institucionales para planificación, coordinación interuniversitaria, transparencia y mejoramiento continuo.

4.- Puesta en funcionamiento de manera progresiva. La puesta en marcha de esta nueva estructura, contemplada para abril de 2026, será progresiva acorde con el desarrollo y complejidad institucional, con un control riguroso de los costos que esta implique, resguardando la estabilidad institucional, por lo tanto, algunos elementos nuevos de la estructura no implicarán necesariamente nuevas contrataciones, para lo cual se invitará a los académicos, académicas y profesionales para integrarse a la gestión institucional. Como así mismos la diversas Direcciones o Unidades no necesariamente significará un profesional responsable, algunas de ella podrán, su conducción, ser asumida de manera integrada o por una sola persona.

5.- Alineado con criterios de Calidad, con Plan Estratégico Institucional y el uso eficiente de recursos resguardando la viabilidad financiera.

La estructura base para la puesta en marcha de la nueva estructura considera los siguientes organismos colegiados:

- 1.- Consejo Superior. Funciones definidas en los Estatutos de la Universidad.
- 2.- Senado Universitario. Funciones definidas en los Estatutos de la Universidad.
- 3.- Consejo de Evaluación de Calidad. Funciones definidas por los Estatutos y se sugiere incorporar a Vicerrectores

AUTORIDADES UNIPERSONALES.

- a) **Rector /a.** Funciones y requisitos considera lo establecido en la Ley N° 19.305 que modifica los Estatutos de las Universidades que indica en materia de elección de Rector y establece normas para la adecuación de los mismos y lo establecido en los Estatutos de la Universidad de Aysén.

- b) **Contralor o Contralora Universitario(a):** Nombramiento, requisitos y funciones los definidos en los Estatutos de la Universidad de Aysén.

Par el desempeño del cargo se exigirá estar en posesión del título profesional otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, correspondiente a una carrera del área jurídica o de la administración, con una duración mínima de ocho semestres, además deberá acreditar un mínimo de cinco años de ejercicio de la profesión.

- c) **Secretario General.** Sus funciones están establecidas en los Estatutos de la Universidad. De la Secretaria General dependen:

- Oficina de títulos y grados.
- Oficina de Partes y transparencia
- Dirección Jurídica.

Se agregan a sus responsabilidades ya establecidas en los estatutos, las de coordinar las respuestas a los compromisos institucionales sobre requerimientos de información de los organismos externos; Contraloría, MINEDUC, Superintendencia, Ley de Transparencia entre otros

Es una autoridad unipersonal nombrada por el Rector. Requisitos ser académica/o jornada completa de la universidad, con una experiencia profesional mínima de tres años. Durará en sus funciones por el tiempo que el Rector determine.

- d) **Prorrectoría. (Nuevo componente de la estructura)** Nace como una necesidad de modernizar la gestión de la Universidad, responder a los desafíos que la Ley de Universidades Estatales, derivadas de; i) la ley 21.091 que establece el sistema de educación superior, ii) la ley 21.094 sobre universidades estatales, iii) el plan de fortalecimiento de universidades estatales y los desafíos propios de una Universidad en desarrollo.

Por otra parte, la Prorrectoría debe cumplir con la tarea de articular de manera integral la gestión superior de la Universidad, fundamentalmente a nivel de Rectoría y Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de administración y Finanzas. Los desafíos institucionales, plasmados en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, su Modelo Educativo Institucional.

El Prorrector/a es una autoridad unipersonal nombrado/a por el Rector de entre los académicos/as Jornada Completa, durará en sus funciones por el tiempo que el Rector determine.

Serán funciones de la Prorrectoría:

- Subrogar y asesorar al Rector en las materias propias de la función de Rectoría.
- Ejerce directamente todas aquellas funciones y atribuciones que la Rectoría le delegue.
- Cautela la correcta articulación de las funciones entre vicerrectorías y Direcciones Centrales de la Universidad.
- Administra las Direcciones y Unidades bajo su dependencia.
- Representa a la Universidad ante organismos gubernamentales y de la sociedad civil, como también en instancias consorciadas universitarias de nivel nacional y/o internacional, cuando le sea requerido por el Rector.
- Cautela la correcta ejecución de los proyectos con financiamiento de fondos concursables y/o fondos ministeriales objetos de rendición ante los organismos correspondientes.
- Supervisa el cumplimiento en la entrega de información ante requerimientos de organismos externos, especialmente Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación, Consejo para la Transparencia, entre otros.

Formaran parte de la Prorrectoría las siguientes Unidades:

1.-Unidad Igualdad de género y convivencia. La Unidad de Igualdad de Género y Convivencia Universitaria de la UAYSEN es una unidad dependiente de Prorrectoría cuya función es proponer y gestionar la implementación de políticas, planes, normativas y acciones destinadas a prevenir la violencia de género, erradicar la discriminación y alcanzar la igualdad en las distintas áreas del quehacer universitario y promover la buena convivencia de la comunidad universitaria, en conformidad con las políticas y normas vigentes en la Institución, la legislación nacional y las convenciones internacionales en materia de género y derechos humanos.

2.-Unidad de Relaciones internacionales. La Unidad de Relaciones Internacionales es la unidad encargada de

diseñar, coordinar, gestionar y ejecutar la política de internacionalización de la Universidad de Aysén. Su objetivo principal es fortalecer la presencia global de la institución, enriquecer la experiencia académica de su comunidad (estudiantes, académicos y funcionarios), y potenciar la investigación a través de la colaboración con instituciones de educación superior y organismos internacionales. Actúa como el punto focal para todas las actividades que involucran la cooperación académica, la movilidad y la vinculación con el exterior, sirviendo de puente entre la universidad y el mundo.

3.-Unidad de infraestructura estratégica El propósito de esta unidad es planificar, coordinar y asegurar la ejecución del desarrollo de infraestructura universitaria (diseño–construcción–puesta en marcha) con enfoque de gestión moderna del ciclo de vida, resguardando pertinencia académica, sostenibilidad, cumplimiento normativo, control de riesgos y uso eficiente de recursos y bienes institucionales, en ejercicio de la autonomía administrativa y económica de las universidades del Estado.

Nivel Estratégico: Vicerrectorías

a. Vicerrectoría Académica.

La Vicerrectoría Académica es la autoridad académica superior y en su rol lidera, planifica y gestiona los procesos académicos de la universidad para asegurar la calidad, y el logro de los propósitos institucionales y el Modelo Educativo. Promueve la adopción de estándares de calidad y excelencia en la formación y el quehacer académico, y el desarrollo integral de la comunidad educativa. Asimismo, lidera y dirige las funciones académicas que desarrollan las unidades académicas y vela por el cumplimiento de la normativa universitaria que regula la docencia. Promueve el desarrollo y de la carrera académica, el diseño de políticas inclusivas que promuevan el bienestar de los y las estudiantes y su experiencia formativa, propone políticas para el desarrollo de la investigación y el postgrado y evaluar su cumplimiento. Asimismo, le corresponde proponer políticas y acciones que tiendan a asegurar los objetivos institucionales de admisión y matrícula a los diferentes programas y asegurar su cumplimiento. Será responsable también, de proponer y asegurar el cumplimiento de la política de vinculación con el medio de las funciones de docencia e investigación, la extensión universitaria y la formación continua. Para el logro de sus objetivos contará con un **organismo técnico asesor**.

El Vicerrector/a Académico es una autoridad unipersonal nombrada por el Rector de entre los académicos jornada completa de la Universidad, que cuente con un grado académico de Magister o Doctor otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Estado. Deseable experiencia en cargos directivos. Durará en sus funciones por el tiempo que el Rector determine.

Dentro de sus funciones específicas están:

- 1.- Coordinar las unidades a su cargo velando por la excelencia y el aseguramiento de calidad.
- 2.- Desarrollo Académico: i) Proponer políticas y normativas tendientes al desarrollo de la carrera académica, ii) Apoyar al Consejo de Evaluación de Calidad, en el diseño e implementación de lineamientos que regulan los compromisos de desempeño anual de los académicos/as y evaluar su cumplimiento, iii) Apoyar al Consejo de Evaluación de Calidad en el proceso de Jerarquización y Calificación del cuerpo académico.
- 3.- Dotación académica: i) Definir la dotación y proyección del cuerpo académico para el adecuado cumplimiento de los planes de estudios, ii) Liderar los procesos de incorporación, contrataciones, calificación y jerarquización académica.
- 4.- Todas las funciones que le encomiende el Rector o Rectora.

Formaran parte de la Vicerrectoría Académica, las siguientes direcciones y/o unidades:

1.- Dirección Docencia.

Es responsable del correcto desarrollo de las actividades docentes de acuerdo a los lineamientos del modelo educativo institucional, en sus funciones deberá velar por la implementación y aplicación de los planes de estudios conducentes a los títulos profesionales y grados académicos, así también de las actividades de formación continua y postgrados que desarrollen las unidades académicas.

2.- Dirección de Investigación (en el futuro deberá transformarse en el Vicerrectoría de Investigación).

Su propósito es conducir, articular y asegurar el desarrollo institucional de la investigación, el desarrollo, la innovación y la transferencia (I+D+i), alineando prioridades estratégicas y territoriales con estándares de integridad científica, gestión de datos y cumplimiento normativo, de modo de fortalecer la productividad, el

impacto y la contribución pública de la Universidad. En este marco, instala capacidades para formular y gestionar proyectos competitivos y colaboraciones nacionales e internacionales, y consolida un ecosistema de innovación y transferencia que conecte el conocimiento con necesidades regionales y nacionales (p. ej., propiedad intelectual, vinculación con el entorno y emprendimiento científico-tecnológico).

3.- La Dirección de Desarrollo Estudiantil.

Estará encargada de fomentar las actividades de promoción y bienestar estudiantil que permitan dar apoyo integral a la comunidad universitaria. Esta unidad desarrolla estrategias de apoyo en los ciclos formativos que favorezcan la inclusión y la integración de los estudiantes a la vida universitaria, diseña actividades de desarrollo estudiantil que respondan a sus intereses, y evalúa y otorga beneficios de acuerdo con las políticas y recursos disponibles.

4.- Direcciones Departamentales.

Dependerán además de la Vicerrectoría Académica los Departamentos Académicos que son las Unidades encargadas fundamentalmente de gestionar la docencia de pregrado y postgrado, promover la investigación científica y tecnológica, la creación artística y la vinculación con el medio.

Asumen además las tareas misionales de la Universidad en materias académicas, administrativas y económicas declaradas en los Planes Estratégicos, para lo cual deberán implementar sus propios Planes de desarrollo. Proponer a la Vicerrectoría Académica Planes y Políticas de Perfeccionamiento Académico, conducentes a elevar la jerarquía de los académicos de su unidad, de acuerdo a las políticas de la Universidad.

De los Departamentos Académicos dependerán todas las carreras de pregrado, los académicos de la Universidad de acuerdo con sus especialidades, los jefes de carrera.

Contaran con organismos colegiados asesores que colaboran en la gestión como los Consejos de Departamentos y de Carrera.

b. Vicerrectoría de Vinculación con el Medio

b) La Vicerrectoría de Vinculación con el Medio, tiene como propósito potenciar el impacto de la Universidad en los contextos local y global, promoviendo una cultura de vinculación como eje orientador del quehacer universitario. Su labor busca contribuir al desarrollo regional y nacional, así como al reconocimiento y valoración social de la institución en su entorno. Para ello, impulsa estrategias que promueven acciones bidireccionales, colaborativas y de co-creación, orientadas al beneficio mutuo y a la pertinencia con los territorios y sus comunidades. Su misión principal es liderar la implementación de la Política y el Modelo de Vinculación con el Medio, que se expresa en los ámbitos de la docencia vinculada, investigación vinculada, asistencia técnica y la extensión.

La VcM estará directamente vinculada al Consejo Social

El artículo 14 del Estatuto establece que la Universidad contará con un Consejo Social, cuya finalidad ser un vínculo entre la rectoría y la comunidad con el propósito que la universidad tenga una retroalimentación activa y constante en base a necesidades y orientaciones por parte de la comunidad en todos los ámbitos competentes a la sociedad civil y regional.

Formarán parte del VcM las siguientes Direcciones y Unidades.

1.- Unidad de vinculación territorial: deberá generar, mantener y monitorear las relaciones estratégicas con el territorio sea con instituciones privadas, organismos públicos y actores sociales relevantes con enfoque bidireccional. Así también estará a cargo de implementar mecanismos de evaluación y sistemas de seguimiento robustos para medir la bidireccionalidad, efectividad e impacto social de las relaciones, convenios y proyectos de VcM en la comunidad y en los objetivos estratégicos de la Universidad.

2.- Unidad de gestión artística y cultural: estará encargada de establecer y mantener vínculos permanentes con la comunidad universitaria y el entorno regional, nacional e internacional para coordinar y difundir acciones en torno a la extensión académico-cultural.

3. Unidad de docencia e investigación vinculada: Organizar y promover eventos de divulgación científica y académica (charlas, ciclos, seminarios abiertos) que acerquen los avances de la Universidad al público no especializado. Facilitar la conexión de la comunidad externa (asociaciones, juntas vecinales, instituciones) con la oferta de extensión universitaria disponible, optimizando el acceso al conocimiento y la cultura.

c) Vicerrectoría de Gestión Estratégica y Calidad

Su propósito es dirigir el ciclo completo de planificación y desempeño institucional —estrategia, metas, indicadores, seguimiento, evaluación y gestión del portafolio de proyectos de transformación— asegurando que las decisiones y prioridades se sustenten en evidencia, analítica institucional y prospectiva, y que se traduzcan en mejoras verificables en los resultados universitarios. En paralelo, diseñar, sostener y coordinar el sistema interno de aseguramiento de la calidad (SIAC) y los procesos de autoevaluación y acreditación (institucional y/o de programas), garantizando trazabilidad documental, coherencia entre políticas y resultados, y una cultura de mejora continua basada en gestión por procesos y evaluación sistemática. Este propósito se fundamenta en el rol central del aseguramiento interno y la mejora continua en los sistemas modernos de calidad en educación superior.

Sus funciones generales son:

1. Conducir el ciclo de planificación institucional (plan estratégico, metas, indicadores, seguimiento y evaluación).
2. Diseñar y sostener el sistema interno de aseguramiento de la calidad (SIAC), articulando unidades académicas y administrativas.
3. Gestionar procesos de acreditación institucional y/o de programas, asegurando evidencia, coherencia y trazabilidad.
4. Administrar el portafolio de proyectos estratégicos y transformación institucional (priorización, gobernanza, beneficios).
5. Desarrollar análisis institucional para soporte de decisiones (tableros, analítica predictiva, alertas tempranas).
6. Promover una cultura de evaluación y mejora continua, con aprendizaje organizacional y prospectiva.

Formarán parte del VGEC las siguientes Direcciones.

Dirección Calidad y Análisis institucional

1. Diseñar e implementar el sistema interno de calidad (políticas, procedimientos, auditorías internas, planes de mejora).
2. Coordinar autoevaluaciones, levantamiento y validación de evidencias, y gestión documental para acreditación.
3. Monitorear indicadores institucionales de desempeño por dimensiones (formación, resultados, gestión, vínculo con el entorno) y reportar brechas.
4. Establecer metodologías de mejora (ciclos PDCA, gestión por procesos) y apoyar a unidades en implementación.
5. Gestionar encuestas y mecanismos de retroalimentación de stakeholders (estudiantes, egresados, empleadores, territorio).
6. Asegurar trazabilidad de compromisos y planes de mejora post-acreditación.
7. Desarrollar el sistema de información para la gestión (data warehouse, gobernanza de datos, diccionarios, calidad de datos).
8. Elaborar reportes institucionales para toma de decisiones, acreditación y rendición pública (tableros, series históricas).
9. Implementar analítica avanzada (modelos de retención, proyección de matrícula, demanda, escenarios financieros-académicos).
10. Asegurar interoperabilidad entre sistemas y trazabilidad de indicadores estratégicos.
11. Generar estudios institucionales y prospectiva (tendencias educativas, investigación, territorio, empleabilidad).
12. Fortalecer la transparencia de datos institucionales y apertura responsable de información cuando corresponda.

Dirección Planificación y Proyectos estratégicos

1. Apoyar la elaboración del Plan de desarrollo institucional.
2. Realizar el monitoreo, seguimiento y control de gestión del cumplimiento del Plan de desarrollo institucional.
3. Articular los resultados institucionales entre todos los instrumentos de planificación y las políticas vigentes.
4. Liderar la elaboración, apoyar la ejecución y administrar la cartera de proyectos estratégicos que tributan al Plan de desarrollo institucional (formulación, priorización, planificación, control y cierre).
5. Implementar metodologías de gestión de proyectos.

6. Asegurar gobernanza (comités, reporting ejecutivo, escalamiento) y transparencia en avances.
7. Evaluar resultados e impacto, asegurando que los proyectos se traduzcan en mejoras verificables.

d) Vicerrectoría de Administración y Finanzas

Vicerrectoría de Administración y Finanzas. Unidad especializada, que permite cautelar por los aspectos propios del área administrativa y responsable de la gestión de los recursos financieros de la Universidad. Responsable de que la información financiera cuente con los más altos estándares de transparencia, probidad y fiel cumplimiento de las normativas que rigen a las instituciones del Estado.

El Vicerrector/a de Administración y Finanzas es una autoridad unipersonal nombrada por el Rector de entre los académicos y/o profesionales jornada completa de la Universidad. Deberá estar en posesión de un título profesional o grado académico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, correspondiente a una carrera de al menos ocho semestres de duración, del área administrativa financiera. Deseable con experiencia en el área y/o estudios de especialización en las áreas afines. Durará en sus funciones por el tiempo que el Rector determine.

Su nombramiento será informado por el Rector/a al Consejo Superior de la Universidad.

Formarán parte del VRAF las siguientes Direcciones y unidades.

1.- Dirección de Finanzas gestiona estratégicamente el ciclo financiero institucional mediante la planificación presupuestaria, la administración de liquidez y la diversificación de ingresos para asegurar la sostenibilidad institucional. A través de sus unidades de Tesorería, Contabilidad, Presupuesto y Rendiciones, garantiza la transparencia operativa, la optimización de recursos y el estricto cumplimiento de la normativa pública ante organismos fiscalizadores.

2.- Dirección Desarrollo de personas lidera la gestión integral del ciclo de vida laboral, garantizando que los procesos de reclutamiento, contratación y remuneraciones se ejecuten bajo un estricto cumplimiento del marco jurídico y estatutario. Mediante la articulación de sus áreas de Gestión de Contratos y Desarrollo Organizacional, la unidad impulsa políticas de capacitación, evaluación del desempeño y bienestar integral, promoviendo una cultura de buen trato, equidad y conciliación de la vida laboral y familiar en beneficio de la sostenibilidad institucional.

3.- Logística unidad que garantiza el funcionamiento integral de la institución mediante la gestión operativa de infraestructura, tecnología y abastecimiento. A través de sus áreas especializadas —Adquisiciones, Operaciones, Gestión Tecnológica y Prevención de Riesgos—, asegura la continuidad de los servicios, la protección del patrimonio y la eficiencia operativa. Su gestión integra políticas de prevención de riesgos y sustentabilidad, promoviendo un entorno funcional y seguro que respalda directamente el cumplimiento de los objetivos estratégicos y el bienestar de la comunidad.

STAFF ESTRATÉGICO DE APOYO ESPECIALIZADO.

1. Jefatura de Gabinete.

Propósito del cargo: Asegurar la conducción estratégica de la Rectoría, transformando prioridades institucionales en decisiones, alineamiento, gobernanza y seguimiento ejecutivo, articulando comunicaciones estratégicas y asegurando que la agenda del Rector/a y del equipo directivo se traduzca en resultados institucionales verificables.

2. El/la Jefe/a de Gabinete de Rectoría lidera la coordinación estratégica del Rector/a, asegurando gobernanza, priorización, preparación de decisiones y seguimiento ejecutivo de los compromisos institucionales. Dirige la Unidad de Comunicaciones y la Coordinación Ejecutiva, garantizando coherencia entre decisiones, agenda y relato institucional, y articulando a las áreas clave para la implementación delegada de la estrategia rectoral. Presta apoyo y asistencia técnica especializada a la gestión del Rector actuando como un facilitador, con responsabilidades de coordinación y seguimiento de las tareas y compromisos propios de la Rectoría. Depende directamente del Rector.

Funciones principales son:

1. Coordinar la agenda estratégica del Rectorado y asegurar la ejecución de prioridades institucionales mediante seguimiento de compromisos, hitos e indicadores.
2. Articular la coordinación inter-unidades del nivel central, asegurando coherencia entre decisiones, comunicaciones y ejecución.
3. Preparar insumos para la toma de decisiones (minutas, análisis de riesgo, síntesis ejecutivas) y gestionar trazabilidad de acuerdos.
4. Liderar la coordinación de gestión de crisis y continuidad (comités, protocolos, vocerías internas), integrando aprendizajes post-evento.
5. Gestionar el relacionamiento institucional de alto nivel (autoridades, redes, stakeholders), cuidando protocolo y reputación institucional.
6. Impulsar estándares de modernización del “back-office” del Rectorado (gestión documental, flujos digitales, tableros de control).
7. Todas aquellas tareas que sean encomendadas directamente por el Rector.

El Jefe de Gabinete es una autoridad unipersonal nombrada por el Rector de entre los académicos jornada completa de la Universidad. Durará en sus funciones por el tiempo que el Rector determine.

La Secretaria General señala que como se puede ver existe una propuesta de crear la Jefatura de Gabinete, que es una autoridad unipersonal nombrada por el Rector de entre los académicos jornada completa de la Universidad. Durará en sus funciones, el tiempo que el Rector determine. Tendría bajo su dependencia una Coordinación Ejecutiva y la Dirección de Comunicaciones. El propósito del cargo es asegurar la conducción estratégica de la Rectoría, transformando prioridades institucionales en decisiones, alineamiento, gobernanza y seguimiento ejecutivo.

Rector Víctor Cubillos señaló que la UAysén tiene que ser una universidad compleja y que cumpla todas las labores y funciones que hoy día se atribuyen a las grandes universidades del mundo. El que seamos regional y pequeña en tamaño, no es contrario a ello. Sobre el jefe de gabinete indica que no solo está preocupado de la agenda del rector, juega un rol de articulación con las Vicerrektorías, con las Direcciones. Respecto de la Prorektoría es un complemento al Rector, puede representar a la Universidad en los cuerpos colegiados. Si leen las funciones, la Prorektoría puede realizar las tareas del Rector en su ausencia.

El Consejero, Roberto Jaramillo, realiza un comentario sobre las dos unidades nuevas. Señala, que en su vida académica tuvo la fortuna de ejercer estos cargos: primero Jefe de Gabinete, luego Vicerrector Académico por 5 años, y finalmente crear la Prorektoría en la Universidad de los Lagos. El Prorektor cumple esa labor de enlace. Y el Jefe de Gabinete ayuda mucho: a cumplir un rol “político”, por ejemplo evitando que los conflictos entre académicos escalen; materias como el acoso laboral, el maltrato laboral, son situaciones deben estar explícitamente bajo la responsabilidad de alguien; la coordinación entre Vicerrektorías. Por otro lado, la Prorektoría es clave para coordinar la información oficial de la Universidad, toda la información oficial sale desde Prorektoría.

Presentación Económica y Propuesta de asignaciones asociada a la nueva estructura:

El Director de Administración y Finanzas señala que el ajuste que se expondrá no responde a una lógica de incremento salarial aislado, sino a un proceso de normalización institucional, reconocimiento de responsabilidad estratégica, fortalecimiento de la rendición de cuentas, alineamiento con estándares del sistema universitario estatal. Indica que, sin perfiles de cargo, sin indicadores de gestión, sin planes y sin que estos sean medibles, el solo otorgamiento de una remuneración no es viable. Cabe preguntarse ¿Dónde está posicionada la universidad respecto a los valores de la remuneración de los Rectores? incluso incluyendo la asignación de zona, la Universidad de Aysén está en el penúltimo lugar de los valores de remuneraciones para el Rector. De acuerdo a la Ley de Transparencia sólo supera a la Universidad de Magallanes.

El Consejero Roberto Jaramillo estuvo revisando datos desde la página de Transparencia. La renta del Administrador Provisional era de 8 millones 858 mil pesos. Y, 6 millones 624 mil pesos es lo que obtendría el Rector ahora. Eso es la remuneración del Rector hoy, el grado uno.

El Director de Administración y Finanzas corrobora la información. La remuneración del Administrador Provisional fue fijada por la Superintendencia en el sueldo del Rector más un 25%. Así se calculó por ese periodo extraordinario. Por eso se llegó a los 8 millones. El promedio de los Rectores está en 9 millones.

Tenemos al Rector de la Universidad de Chile en 13 millones, que es la remuneración más alta. No existe una lógica estandarizada, pero las Universidades de manera autónoma lo definen en función de ciertos rangos de responsabilidad. Sobre esta base se propone generar asignaciones destinadas a cargos directivos, los cuales serían.

Asignación de Responsabilidad Superior: la asignación de responsabilidad superior está dirigida exclusivamente al cargo de Rector, con el propósito de reconocer las altas exigencias estratégicas, la complejidad de la decisión y el nivel de responsabilidad que implica ejercer la máxima autoridad institucional. La asignación corresponde al 65% del sueldo base calculado sobre el grado asociado al cargo, siendo imponible y tributable y no afecta a zona. El sueldo base son \$2.160.000 y sobre eso se calcula ese 65%. Este beneficio tendrá carácter temporal y está condicionado a la permanencia en el cargo.

Asignación de Desempeño para Directivos Superiores: la asignación corresponde al 50% del sueldo base, calculado sobre el grado vigente. Tendrá carácter temporal y estará estrictamente condicionada al cumplimiento de los compromisos asumidos mediante un convenio de desempeño de carácter anual, el cual deberá formalizarse desde el inicio del ejercicio del cargo. Cada directivo deberá comprometer un plan de trabajo anual con objetivos, metas, indicadores, productos claramente definidos, medibles y verificables.

Asignación Jefe de Gabinete: está destinada a académicos designados para desempeñar este cargo. La asignación corresponderá a la diferencia total de los haberes del grado que tenga el académico actual con el total de haberes grado 6 de la escala de remuneración. Llega con su renta y al cargo, con una asignación de responsabilidad. Este beneficio tendrá carácter temporal, estará condicionado al ejercicio efectivo del cargo.

Asignación Encargado/a Escuela de Pregrado: tiene la misma fórmula de cálculo anterior, diferencia total de haberes desde el grado que tenga el académico al grado 6. Destinado exclusivamente a un académico designado para desempeñar este cargo. Se deja expresa constancia de que estas asignaciones tendrán carácter transitorio hasta que se defina y apruebe formalmente la nueva estructura orgánica.

Para favorecer la transparencia y libertad de opinión en el debate sobre esta materia, el Rector indica que él se restara de esta parte de la sesión y sale momentáneamente de la sala, y la Secretaria General otorga la palabra a los Consejeros y Consejeras.

La Consejera María Soledad Gómez se refiere al desempeño de los funcionarios, ya que en el periodo de crisis se asumieron más responsabilidades. Recuerda que los grados B que tuvieron bastante revuelo internamente. Consulta ¿esto se ejecuta de forma inmediata si se aprueba? ¿Cómo va a ser la transición a la nueva estructura cuando se creen las Vicerreorías?.

El Director de Administración y Finanzas indica que dentro del plan de Rectoría está el nivelar en materia de remuneraciones y están considerados los PMG para la creación de las asignaciones a los funcionarios. Lo más probable es que al próximo Consejo Superior se pueda contar con los planes y los indicadores que están comprometidos. La vigencia de esto será cuando la estructura nueva esté instalada.

El Consejero Daniel Johnson le parece una propuesta prudente. Señala que el tema del desempeño que menciona Soledad Gómez, el Rector lo introdujo. No está de acuerdo con esos criterios si no es una discusión de política de remuneraciones reflejada en un documento. Por ejemplo, ¿qué pasa si una autoridad no cumple? ¿Hasta dónde llega el incumplimiento?.

El Consejero Roberto Jaramillo comparte la propuesta. Comparte la idea de lo propuesto para el jefe de gabinete, ya que el nombrado llega con una renta y al cargo con una asignación de responsabilidad lo que dure su nombramiento, sin alterar su grado. Para todos los directores centrales debería operar la misma lógica. Distinto ocurre cuando la persona llega contratada exclusivamente para la función. Si mañana cambias, por ejemplo, al Director de Servicios Generales, se queda con su renta y pierde la asignación, y esa asignación se le traspasa a quien asuma la tarea. Esa dinámica le parece mucho más razonable que decir todos son grado ocho y todos ganan lo mismo. Respecto de los Directores de Departamento, deben funcionar con un plan de trabajo departamental y den cuenta al menos a la comunidad de su Departamento, y esta "cuenta pública" tiene que ser un sentido de evaluación cualitativa más que cuantitativa, transformándose en un espacio para reconducir, entregar propuestas de cambio, más que ir ahí para justificar la asignación.

La Consejera Romina Aranda le parece bien la propuesta en general. Pero cree importante la creación de

incentivos para la responsabilidad, algo que en la Universidad en términos de cultura organizacional no tenemos. Le parece relevante que el desempeño del cargo esté asociado a una lógica de monitoreo, rendición de cuentas, tener claro a qué se refiere esa asignación de responsabilidad. Es necesario tener una discusión más profunda sobre qué significa un incumplimiento, en términos de toma de decisión, ya que el año pasado se votó una asignación de responsabilidad, para encargados del Centro de Simulación Clínica, y se hizo sin ninguna discusión de fondo, sin saber por qué ese mecanismo, por qué ese porcentaje, a qué tributaba. Es necesario asentar claramente conocer las reglas, tienen que ser reglas que hagan sentido.

El Consejero Roberto Jaramillo, retoma lo señalado por Soledad Gómez, se debe contar con una carrera funcionaria y una carrera académica que implique diferentes grados, responsabilidad, etcétera. No hay que tenerle temor a eso. Si no, vamos a continuar con la lógica de que, por ejemplo, el Director de Finanzas va a hablar con el Rector y le dice que tiene un funcionario recargado de trabajo. No se puede estar en esa lógica.

El Consejero Daniel Johnson señala que no puede evitar recordar que hubo una sesión extraordinaria donde se debió complementar un acuerdo anterior debido a que no se adjuntaba un cuadro con los montos asociados a las remuneraciones y asignaciones de grados B y sus fechas de inicio. Entonces cree necesario que las actas y los acuerdos respecto de estas asignaciones, vayan completamente definidos.

La Secretaria General solicita al Consejo Superior votar la propuesta de nuevas asignaciones, presentada por el Director de Administración y Finanzas.

ACUERDO: el Consejo Superior; con el voto conforme de la Consejera Romina Aranda Cáceres y de los Consejeros Daniel Johnson Mardones, Roberto Jaramillo Alvarado y José Mansilla Contreras; y el voto en contra de la Consejera María Soledad Gómez Riffo; aprobó modificar el artículo 24 del Decreto Universitario Afecto N°09, de fecha 18 de octubre de 2018, incorporando estas 4 nuevas asignaciones.

Sesión se suspende a las 12:50 horas y se retomará durante la tarde.

Siendo las 15:00 horas se reabre la sesión. Presentes: Rector Víctor Cubillos Godoy, y Consejeros Romina Aranda Cáceres, María Soledad Gómez Riffo, Gustavo Saldivia Pérez, Roberto Jaramillo Alvarado y Daniel Johnson Mardones.

Secretaria General da la palabra a los Consejeros sobre la presentación preliminar de la nueva estructura universitaria realizada en la jornada de la mañana.

El Consejero Daniel Johnson solicita que la nueva estructura señale expresamente que al final será sometida a la aprobación del Consejo Superior. Respecto del Consejo de Evaluación de la Calidad considera fundamental implementarlo, pero debería aparte de la composición señalada por los Estatutos de la Universidad, se incorporen algunos "invitados" como por ejemplo el Prorector. Cree que se debe fortalecer la unidad jurídica por cuanto así podemos evitar que ocurran situaciones que después Contraloría nos represente. Respecto del Jefe de Gabinete cree que no necesariamente debe ser un académico, sino que puede ser más abierto a otras profesiones, ya que se necesita alguien con más contactos hacia afuera, hacia la comunidad. Cree que sería buena señal reducir a 3 las Vicerrectorías, por un tema de imagen de eficiencia y por el tamaño de la Universidad (por ejemplo: el Consejo de Evaluación de la Calidad ve temas que también son abarcados por la Dirección de Planificación, Gestión Estratégica y Aseguramiento de la Calidad). Finalmente, señala que los Departamentos deberían estar bajo la autoridad académica, ya que aquí son Departamentos y facultades, y al dejarlos bajo la autoridad académica, impedimos que sus problemas deriven directamente al Rector, además así generamos un modelo integrador de la docencia que nos permite a futuro generar un área de postgrado y no hacerlo hoy.

Señala que al tema de la bidireccionalidad hay que relevarlo, nosotros tenemos un Consejo Social y debe ser utilizado.

Respecto del documento de presentación, se debe señalar la normativa cuando exista, y evitar expresiones negativas, siempre propositivas.

El Consejero Jaramillo señala que, por el artículo 5 de los Estatutos, la Universidad cuenta con amplia autonomía para desarrollar su actividad, por lo cual para generar vicerrectorías no necesitamos modificar los Estatutos, lo cual está refrendado en la letra o) del artículo 23 de los Estatutos sobre las atribuciones del Consejo Superior.

La Consejera Aranda, está de acuerdo con la generación de nuevas estructuras (jefe de gabinete), y las vicerrectorías, pero consulta y solicita que se analice bien las unidades que existirán fin de evitar duplicar funciones y evitar al máximo recargar la estructura universitaria. Del mismo modo solicita que se clarifique qué unidades derivarán de algunas preexistentes, por ejemplo, Dirección de Docencia y Dirección de Pregrado. Secretaria General señala que se revisará el documento a fin de evitar que aparezcan unidades con designaciones que lleven a confusión.

La Secretaria General señala que se contemplan tres Vicerrectorías: Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Vinculación con el Medio, y Vicerrectoría de Administración y Finanzas. Un tema a discutir sería si la Prorectoría estaría a cargo de la Dirección de Calidad y Análisis Institucional y la Dirección de Planificación y Proyectos Estratégicos, o tienen otra dependencia. Respecto de los Departamentos, históricamente han estado siempre en dependencia del Rector, sin embargo, en la gran mayoría de las universidades —90%— están bajo el alero de las Vicerrectorías Académicas, esto se deja planteado a modo de que se pueda debatir.

El Consejero José Mansilla indica que los Departamentos no solo tienen la función de llevar a cabo el tema académico, sino que tienen que hacerse cargo de la investigación, de la vinculación. Por tanto, lo relevante no es dónde vayan, sino cómo los Departamentos se vinculan a todas las otras unidades de la Universidad. Y tiene que haber un proceso de control o evaluación de lo que los Departamentos deberían generar.

Se remitirá el documento para revisión de los Consejeros/as, la que será discutida en próxima sesión del C.S y socializada con los Departamentos

2.- Presentación Proceso de Admisión 2026

Expone David Vásquez Oyarce, Encargado de Admisión de la Universidad de Aysén.

La región cuenta con un total de 33 establecimientos Educativos que imparten Enseñanza Media.

10 imparten enseñanza Técnico-Profesional
 30 imparten enseñanza Humanista-Científica
 27 imparten enseñanza Regular diurna
 05 imparten enseñanza de adultos y 2x1

Respecto de las postulaciones a la nuestra Universidad los resultados son los siguientes:

Postulaciones por Admisión Especial

CARRERAS	2025	2026
AGRONOMÍA	6	10
ADM. PÚBLICA	--	13
DERECHO	--	18
ENFERMERÍA	23	24
ING. C. INDUSTRIAL	4	13
ING. C. INFORMÁTICA	6	10
ING. C. ENERGÍAS RENOVABLES	--	5
ING. COMERCIAL	7	7
ING. FORESTAL	2	6
PSICOLOGÍA	19	13
OBSTETRICIA	14	17
TERAPIA OCUPACIONAL	14	13
TRABAJO SOCIAL	6	12
TOTAL	101	161

Postulaciones seleccionadas y lista de espera por Admisión Regular

Carrera	Seleccionados 2025	Seleccionados 2026	% de crecimiento
Agronomía	6	11	83%
Administración Pública	-	11	NA
Derecho	-	29	NA
Enfermería	37	37	0%

Ingeniería Civil Industrial	13	20	53%
Ingeniería Civil Informática	17	20	17%
Ing. Civil Energías Renovables	-	6	NA
Ingeniería Comercial	23	14	-39%
Ingeniería Forestal	6	7	17%
Obstetricia	26	26	0%
Psicología	38	38	0%
Terapia Ocupacional	28	30	7,14%
Trabajo Social	10	12	20%

307 personas fueron seleccionadas o quedaron en lista de espera en la Universidad de Aysén, lo que en relación a las 269 que lo hicieron el año pasado, representa un incremento del 13%. De estas 281 provienen de la región y 26 de fuera de la región.

De las 1144 postulaciones activas en la región de Aysén, 281 personas **provenientes de la región**, fueron seleccionadas o quedaron en lista de espera en la Universidad de Aysén, es decir, 1 de cada 4 estudiantes elige a la Universidad de Aysén entre sus preferencias.

El Encargado de Admisión señala la importancia de tener presente que, por ahora, no es posible identificar a estudiantes que postularon a la Universidad de Aysén, en una preferencia posterior a su selección.

Seleccionados por todas las vías

Carrera	Regular	Especial	PACE	BEA	+MC	TRANSF	TOTAL
Agronomía	11	5	(1)			1	17
Administración Pública	11	8	(2)	(1)			19
Derecho	30	6	1			1	37
Enfermería	37	3	(6)	(3)		3	43
Ingeniería Civil Industrial	20	5	(4)	(1)		1	26
Ingeniería Civil Informática	20	5	(5)	(4)			25
Ing. Civil Energías Renovables	6	5	1 (1)	(1)			12
Ingeniería Comercial	14	6	(1)	(1)		3	23
Ingeniería Forestal	7	4	(1)	1			12
Obstetricia	26	3	(10)	(5)		2	31
Psicología	38	3	(1)	(2)		3	44
Terapia Ocupacional	30	7	(2)	(1)		2	39
Trabajo Social	12	5	(1)			2	20
TOTAL	262	66	2 (35)	(20)		19	350

Proyección de Matrículas 2026

Estudiantes Cohorte 2026: 350

Estudiantes Antiguos: 600

Estudiantes Totales: 950

La Consejera Romina Aranda consulta ¿qué pasa con esos estudiantes PACE que ingresan por vía regular a la universidad?.

David Vázquez señala que todos los habilitados PACE se acompañan de manera personalizada, independiente de su vía de ingreso. Y se reportan todos sus indicadores al ministerio durante 2 años, esto es: tasas de retención, porcentaje de asignaturas aprobadas, el área socioafectiva, entre otras.

Respecto de la matrícula de estudiantes de cohortes anteriores, hasta la fecha, en este en este primer periodo se han matriculado casi 500 estudiantes antiguos. Nuestra estimación en función de lo que ha ocurrido en años anteriores es que se van a matricular alrededor de 600 estudiantes antiguos, más 350 del periodo 2026, lo cual nos permitiría alcanzar un total de 950 estudiantes.

El Rector Cubillos, consulta ¿Cuántos estudiantes tenemos hoy en día?. ¿Cuántos tenemos el 2025?, se le responde que 700 estudiantes.

Rector Cubillos señala que es un tremendo crecimiento, de 250 personas, representa alrededor de un 30% más. Pero señala que habrá que analizar lo ocurrido con carreras que presentan problemas, especialmente Ingeniería Comercial, para tener claro el por qué de ese descenso de matrículas.

Finalmente, el Encargado de Admisión señala que, aún no es posible tener absoluta claridad de los datos finales, lo cual se espera pueda estar para el Consejo Superior del mes de marzo. Pero el Encargado de Admisión señala estar tranquilo con el resultado del proceso, aunque se esperaba un mejor resultado a la fecha.

3.- Presentación de avance de proceso Acreditación Institucional

La Directora de Planificación y Aseguramiento de la Calidad, Julia Cubillos Romo, realiza una exposición sintética sobre la estructura, ejecución y desafíos que presenta el actual modelo de acreditación para la Universidad.

La presentación completa se encuentra en Secretaría General.

Señala que se ha mantenido la estructura dejada por la administración provisional, para evitar problemas de coordinación, la cual contempla las siguientes unidades:

- 1 Comité Central de Calidad: en el nivel estratégico.
- 1 Secretaría técnica: que realiza la coordinación general del proceso.
- 7 Comisiones de Trabajo: que ya entregaron sus informes.
- 1 Comité de Redacción: que trabaja en el informe de autoevaluación.

El Comité de Redacción está compuesto por los Directores (Vicerrectores), quienes deben:

- Interiorizarse de los informes de Comisiones
- Articular narrativa
- Verificar con evidencia
- Evaluar en los niveles / estándares
- Proponer Plan de Mejora (acotado, profundo, consistente)

Además, trabajan junto a este Comité los coordinadores de comisiones de las 7 comisiones, para apoyar que el informe abarque las dimensiones exigidas por el proceso de acreditación.

Se planificó tener el informe de autoevaluación en el mes de marzo, a objeto de que si tenemos que hacer algún comentario con posterioridad a la entrega, éste sea realizado antes del plazo de entrega final (12 de abril).

Entre abril y septiembre se socializará el informe y capacitará a la comunidad. Los pares evaluadores posiblemente vengan en agosto. En octubre se espera el resultado del proceso.

Respecto de la selección de muestra intencionada y envío de los respectivos informes, ese proceso se producirá entre los meses de abril a junio, y la Universidad tiene **60 días corridos** (una vez fijados los programas y carreras intencionadas) para entrega del informe.

Con los nuevos criterios y estándares tenemos cinco dimensiones que acreditar:

- I. Dimensión de docencia y resultados del proceso formativo.
- II. Dimensión de gestión estratégica y gestión de recursos institucionales.
- III. Dimensión de aseguramiento interno de la calidad.
- IV. Dimensión de vinculación con el medio.
- V. Dimensión de investigación, creación y/o innovación.

De ellas, las cuatro primeras son obligatorias, siendo optativa la dimensión de investigación. Respecto de esta, el Rector pidió, al Director de Investigación, un informe para definir nuestra situación. En relación a ello se hicieron dos ejercicios: uno, ver la situación interna a la luz de los criterios y estándares, y dos, también hizo un análisis comparado con cuatro universidades que acreditaron en nivel avanzado. Los dos caminos dan lo mismo resultado, mejor no postular la dimensión de investigación.

Conclusión general:

- Respecto al nivel de logro: Con la información que se cuenta hasta ahora, hay más posibilidades de tener evidencia de logro de un **nivel básico** de institucionalización de mecanismos de aseguramiento de calidad en las 4 dimensiones
- Respecto a la redacción del informe: la forma como hasta hoy están presentes las evidencias, además de las evidencias faltantes, hacen necesario que la redacción del informe de autoevaluación sea detallada, exhaustiva, intensiva durante el mes de enero – febrero. Además, que sea colegiada (equipos de trabajo y nuevos directivos) y asesorada.

Hay algunos resultados muy relevantes, que son materias a abordar por el Consejo Superior:

- Revisar y aprobar Propuesta para elaborar Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (marzo 2026)
- Revisar y aprobar Estructura Organizacional (marzo 2026)
- Proponer urgencia para actualizar Reglamento Académico para carrera académica y Reglamento para carrera funcionaria (durante el 2026)

Escenarios Futuros: organización del sistema de acreditación

- Básica: 3 años
- Avanzada: 4 o 5 años
- Excelencia: 6 o 7 años

Con todo, sólo podrán someterse a un nuevo proceso de acreditación en un plazo de 7 años aquellas instituciones que cuenten con acreditación de la dimensión de investigación, creación y/o innovación

Acreditación Básica

¿Se pierde gratuidad?

No el año 2026. La ley de Presupuesto 2026 indica para la glosa 09 (pág5). “Asimismo, podrán acceder a estos recursos las universidades estatales que, al 31 de diciembre del año previo de la presente ley de presupuestos, cuenten con una acreditación institucional inferior a cuatro años, las que deberán alcanzar dicha acreditación en el próximo proceso. También podrán acceder a estos recursos aquellas universidades estatales sometidas al plan de tutoría, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley N°21.094, con el objeto de otorgar estudios gratuitos a los estudiantes que cumplan los requisitos para beneficiarse de la política de gratuidad”. Es importante que los parlamentarios sigan aprobando esta glosa en años sucesivos.

¿Qué pasa si en 2026 la UAysén vuelve a obtener nivel básico?

En 2026, si la UAysén obtiene “básica” nuevamente, eso sería su segunda acreditación básica consecutiva, **lo que sí es jurídicamente posible**, porque la Ley permite, es que la acreditación básica se otorgue consecutivamente solo una vez (o sea, se permite llegar hasta dos acreditaciones básicas seguidas).

En este escenario se mantiene una Tutoría y apoyo económico.

Lo decisivo es lo que ocurre después: si este 2026, nos volvemos a acreditar en nivel básico, la UAysén quedaría “al límite” en el proceso siguiente (aprox. 3 años después, por la lógica de plazos del nivel básico) deberá alcanzar al menos acreditación avanzada.

Si en ese proceso posterior (p. ej., 2029) no se obtiene al menos “acreditación avanzada”, entonces no se le otorgará acreditación institucional (“no acreditada”), activándose las consecuencias del artículo 22 (supervisión del CNED, restricciones para abrir carreras/sedes/aumentar vacantes y limitaciones para matricular nuevos estudiantes salvo autorización, entre otras).

Acreditación Avanzada

En este plano, la Ley de Presupuestos 2026, señala los financiamientos que pueden optar Universidades con 4 años o más de acreditación (excluidas con 3 años, básica):

- MINEDUC: Beca Bicentenario (universidades elegibles con umbral igual o mayor a 4 años, es decir, avanzada/excelencia)
- ANID: Apoyo Innovación Educación Superior (INES) (Capacidades Tecnológicas)

Algunos criterios de Plan de Mejora

- Diferenciar los objetivos del PMI respecto al PEDI

- Deben ser consistentes con el informe
- Deben ser una ruta clara de navegación para avanzar al siguiente nivel
- Deben ser acotados, factibles (debe ir presupuesto), medibles

Para esto se realizará un taller la primera semana de marzo 2026 (hito relevante del proceso), con el equipo directivo, los coordinadores de comisiones, los jefes de Departamento. A este taller se analiza si se incorpora el Consejo Superior. La importancia de esta instancia, es que aporta pertinencia técnica y validez al informe, ya que cuenta con una asesoría de expertos y tiene retroalimentación de la Universidad tutora (Universidad de Tarapacá).

Pasos a seguir de enero a marzo 2026:

Intensificación de acciones para el proceso de Acreditación.

Elaboración de Mecanismos de Aseguramiento de la Calidad (MAC) para las 4 dimensiones, y evidencia que permita acreditar en nivel básico.

Sistematización de la información, y ejecución de un análisis descriptivo y crítico para la elaboración del informe de autoevaluación.

Evaluación del cumplimiento del Plan de Mejora Institucional (PMI) 2023 y elaboración del nuevo PMI 2026-2030.

Julia Cubillos culmina explicando los recursos económicos provisionados para el proceso y la forma en que serán utilizados.

Se otorga la palabra al Consejo Superior.

El Consejero Daniel Johnson señala que la Universidad no se equivocó al designar a Julia Cubillos en el cargo. Cree necesario enviar a la brevedad el Plan de Mejoras, con una narrativa que explique lo escrito. Considera fundamental el relato generado. Señala que el informe se debe ajustar al formato de la Comisión Nacional de Acreditación. Consulta por ¿la ficha institucional y quién la desarrolló?. Se le informa al CS que está hecha y la realizó el equipo de análisis institucional.

Cree que se debe ver el plan de administración provisional y ver que quedó pendiente. Señala que el Consejo Superior sólo perdió la facultad de destituir a la autoridad universitaria, así que se debe solicitar a la Superintendencia de Educación Superior la entrega de las cuentas del Administrador Provisional, en el entendido que él debía por Estatutos dar cuenta al Consejo (por normativa universitaria).

Se ofrece a formar parte de las comisiones de trabajo que se requiera, y especialmente en colaborar en la elaboración de una carrera académica.

El Rector señala que, le llamó la atención cuando habló con el Superintendente de Educación Superior y personas del ministerio, y ellos deban casi por sentado que nuevamente nos acreditaríamos por 3 años. Le pareció extraño. Además, según tuvo conocimiento, el Administrador Provisional generaba informes, a lo menos semestrales, para la Superintendencia de Educación Superior. Cree que es básico, para generar el “relato” del informe de autoevaluación, tener acceso a dichos informes.

El Consejero Jaramillo indica, que ya vivió un proceso de acreditación en la Universidad, y notó problemas que eran evidentes y se buscó la manera de sortear, por ello cree que se debe tener acceso a toda la información disponible. Conoce a los revisores del informe y son muy buenos, así que piensa que será muy útiles sus apreciaciones y que se deben tener presentes.

Añade que, en la entrevista de los pares evaluadores con el Consejo Superior más allá de verificar datos, van a tratar de evaluar en qué medida la gobernanza de la Universidad da garantías de que podamos cumplir lo que estamos diciendo, porque como en todo informe, se harán muchas promesas, así que hay que asistir debidamente preparados.

La Consejera Aranda señala que el Consejo Superior puede ayudar a trabajar rápido con la nueva estructura y todo lo demás que la Dirección y Rectoría solicite.

4.- Varios

La Secretaria General lee el correo enviado por el Consejero José Mansilla, quien señala que respecto a la escultura recién entregada, se habría ejecutado un procedimiento no correcto y no hubo respuesta a Contraloría respecto del trato directo de su adquisición. Su segundo punto, solicita conocer los fundamentos

de la desvinculación de la funcionaria Elena Villarroel.

Consejero Johnson señala que el tema de la escultura nunca fue discutido en el Consejo, se solicitó, pero nunca se planteó abiertamente. La única vez que se informó fue expresamente fuera de acta. Cree que se debió hacer un concurso público, abierto a artistas incluso regionales. Señala que a raíz de esto se enteró que por Reglamento Interno, los Consejeros pueden plantear puntos de tabla. Por petición de los Consejeros se consultó a Contraloría y se respondió que se debía invalidar el acto, todos entendimos eso, y nunca se invalidó continuándose con la obra y sus pagos. Solicita revisar las 2 contrataciones realizadas por grado 8 en las postrimerías de la administración provisional, por un tema de transparencia y de justicia organizacional.

El Consejero Gustavo Saldivia señala que respecto de la escultura se le señaló claramente al Consejo que era un tema que decidía la autoridad y no tenía necesidad de explicarlo. Cree que efectivamente se concluyó muy ligeramente la respuesta de Contraloría. Es importante destinar recursos al arte, pero con transparencia.

El Consejero Jaramillo señala que los actos públicos derivados a Contraloría no se cierran hasta que la propia Contraloría responde el último documento remitido. Por ello cree que se debe pedir una respuesta clara a Contraloría.

Rector señala que pidió que no quedarán temas pendientes, no obstante sí los hay. Manifiesta ser contrario a la contratación de personas sin el debido procedimiento. Consejero Jaramillo señala que el problema respecto de este último punto es que se contrató gente sobre una estructura que no fue aprobada.

Secretaria General señala que se enviará a la brevedad un oficio a Contraloría por el tema de la escultura, y también para dilucidar la situación de la ex Rectora Pino. Respecto de las contrataciones de ambas personas se analizará la situación para determinar los pasos a seguir.

El Consejero Jaramillo plantea la situación del ex Director de Administración y Finanzas, Juan Pablo Espinoza, el cual se encuentra sumariado por Contraloría General y con la posibilidad de ser destituido. Esto deriva de un sumario por un crédito intracuentas aprobado, el cual fue avalado por la Secretaria General de la época. El Consejero Superior Pastor Cea quedó con dudas de lo obrado y consultó a Contraloría Universitaria, la cual señaló que lo realizado era contrario a la norma. Cree que la situación del ex Director es compleja, por que a él se le señaló que lo solicitado era perfectamente lícito y la Secretaria General de la época nunca tuvo sanción en el sumario de Contraloría General. Pone estos antecedentes en contexto, para que el Rector los tenga presente al tomar una decisión, con la mayor justicia posible.

El Consejero Johnson solicita que se realice una relación de hechos al Consejo Superior, ya que por normativa al Consejo Superior le corresponde fallar las apelaciones de las decisiones de desvinculación, en sumarios como el señalado. Respecto de la solicitud planteada por la desvinculación de la funcionaria Elena Villarroel, en la cual no existe antecedentes de reclamo, considera que no ha lugar.

5.- Acuerdos

ACUERDO CS N° 01/2026: el Consejo Superior; con el voto conforme de la Consejera Romina Aranda Cáceres y de los Consejeros Daniel Johnson Mardones, Roberto Jaramillo Alvarado y José Mansilla Contreras; y el voto en contra de la Consejera María Soledad Gómez Riffo; aprobó modificar el artículo 24 del Decreto Universitario Afecto N°09, de fecha 18 de octubre de 2018, incorporando estas nuevas asignaciones:

I) Asignación de Responsabilidad Superior

La Asignación de Responsabilidad Superior estará destinada específicamente al Rector o Rectora de la institución, con el objeto de reconocer las mayores exigencias, responsabilidades estratégicas y el alto nivel de toma de decisiones inherentes al ejercicio del cargo de máxima autoridad universitaria.

Esta asignación se orienta a fortalecer la gobernanza institucional, asegurar una conducción estratégica eficaz, promover el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional y resguardar una gestión eficiente, transparente y responsable de los recursos públicos. En este contexto, se reconoce que el ejercicio de la alta dirección universitaria implica una dedicación exclusiva, un elevado nivel de complejidad decisional y una exposición permanente a riesgos institucionales, administrativos y reputacionales, lo que justifica un tratamiento remuneracional diferenciado.

Para el cargo de Rector o Rectora, la Asignación de Responsabilidad Superior corresponderá al 65% del sueldo base vigente del cargo respectivo, calculado sobre el grado asociado a la función. Esta asignación no estará afecta a Asignación de Zona, tendrá carácter imponible y tributable, conforme a la normativa vigente.

El beneficio tendrá carácter temporal, estará sujeto a la permanencia en el cargo y no constituirá base de cálculo para otras asignaciones o beneficios remuneracionales, salvo disposición legal expresa en contrario.

m) Asignación de Desempeño / Directivos Superiores

La Asignación de Desempeño para Directivos Superiores tiene por objeto fortalecer un modelo de gestión institucional basado en resultados, rendición de cuentas, responsabilidad directiva y cumplimiento efectivo de los compromisos estratégicos de la Universidad de Aysén.

Este beneficio estará directamente vinculado a la suscripción obligatoria de un Convenio de Desempeño, conforme a lo dispuesto en la normativa institucional vigente, el cual deberá celebrarse desde el momento en que el directivo asuma el cargo y tendrá vigencia anual. En el marco de dicho convenio, el directivo deberá elaborar y comprometer un Plan de Trabajo Anual, que contendrá objetivos estratégicos, metas, indicadores y productos claramente definidos, medibles, verificables y evaluables.

El Plan de Trabajo Anual deberá encontrarse alineado con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) y, en ausencia de éste, con el Plan de Trabajo de Rectoría, dando cumplimiento a las prioridades estratégicas definidas por la Rectoría y el Consejo Superior, en coherencia con los lineamientos de desarrollo institucional. Para los directivos superiores, la Asignación de Desempeño corresponderá al 50% del sueldo base, calculado sobre el grado vigente del cargo. Este beneficio tendrá carácter temporal, estará estrictamente condicionado al cumplimiento efectivo de los compromisos asumidos y será otorgado mediante acto administrativo fundado.

La asignación tendrá carácter imponible y tributable, conforme a la normativa vigente, no estará afectada a Asignación de Zona y no constituirá base de cálculo para otros beneficios remuneracionales, salvo disposición legal expresa.

La evaluación tendrá carácter anual y su resultado determinará la mantención, ajuste o término del pago de la asignación, según corresponda.

La Rectoría será responsable de consolidar los resultados del desempeño directivo y de reportar anualmente al Consejo Superior, mediante un informe formal que dé cuenta del grado de cumplimiento de los compromisos asumidos, asegurando criterios de transparencia, trazabilidad, objetividad y control institucional.

El pago de esta asignación tendrá vigencia desde el momento en que el directivo asuma el cargo, siempre que haya suscrito formalmente su respectivo Convenio de Desempeño.

“La Asignación de Desempeño se fundamenta en los principios de probidad, eficiencia, responsabilidad fiscal, transparencia y mejora continua, contribuyendo a consolidar una cultura organizacional orientada al desempeño, los resultados y la excelencia en la gestión pública universitaria.”

n) Asignación Jefe de Gabinete

La Asignación por Función de Jefe de Gabinete, destinada a académicos que sean designados para desempeñar dicho cargo, con el objetivo de reconocer las mayores exigencias, el nivel de responsabilidad estratégica y la dedicación asociadas al ejercicio de esta función directiva al interior de la institución.

El cargo de Jefe de Gabinete constituye un rol clave de apoyo estratégico a la Rectoría, implicando labores de coordinación institucional, gestión de agenda estratégica, articulación interinstitucional, seguimiento de compromisos, apoyo en la toma de decisiones y enlace permanente con unidades internas y actores externos. Estas funciones exceden las responsabilidades propias del quehacer académico regular, lo que justifica el establecimiento de una asignación específica.

La asignación corresponderá a la diferencia entre el total de haberes del grado actual del académico y el total de haberes del grado 6 de la escala de remuneraciones del personal de colaboración, la cual se pagará mensualmente mientras el académico ejerza efectivamente la función de Jefe de Gabinete.

Este beneficio tendrá carácter temporal, estará estrictamente vinculado al ejercicio efectivo del cargo y será otorgado mediante acto administrativo fundado. La asignación no estará afectada a Asignación de Zona, tendrá carácter imponible y tributable, conforme a la normativa vigente, y no constituirá base de cálculo para otros beneficios remuneracionales, salvo disposición legal expresa.

La asignación cesará automáticamente al término del ejercicio de la función de Jefe de Gabinete o cuando la autoridad competente así lo determine mediante resolución fundada.

ñ) Asignación por Función de Encargada/o de Escuela de Pregrado

La Asignación por Función de Encargada/o de Escuela de Pregrado estará destinada a académicos y académicas que sean designados para desempeñar dicho cargo, con el objeto de reconocer las mayores exigencias, el nivel de responsabilidad estratégica y la dedicación asociadas al ejercicio de esta función directiva al interior de la institución.

El cargo de Encargada/o de Escuela de Pregrado constituye un rol clave en la gestión académica, implicando labores de coordinación curricular, supervisión de procesos formativos, articulación con direcciones de

carrera, seguimiento del desempeño estudiantil, aseguramiento de la calidad, gestión de equipos académicos y administrativos, así como la implementación de lineamientos institucionales definidos por la Rectoría y las Direcciones competentes. Estas funciones exceden las responsabilidades propias del quehacer académico regular, lo que justifica el establecimiento de una asignación específica.

La asignación corresponderá a la diferencia entre el total de haberes del grado actual del académico y el total de haberes del grado 6 de la escala de remuneraciones del personal de colaboración, la cual se pagará mensualmente mientras el académico ejerza efectivamente la función de Encargada/o de Escuela de Pregrado.

Este beneficio tendrá carácter temporal, estará estrictamente vinculado al ejercicio efectivo del cargo y será otorgado mediante acto administrativo fundado. La asignación no estará afectada a Asignación de Zona, tendrá carácter imponible y tributable, conforme a la normativa vigente, y no constituirá base de cálculo para otros beneficios remuneracionales, salvo disposición legal expresa en contrario.

Que, estas asignaciones tendrán vigencia desde el 16 de enero 2026.

No habiendo otros puntos que tratar, se da por finalizada la sesión siendo las 18:34 horas.

Patricia Carrasco Urrutia
Secretaria General y Ministra de Fe
Universidad de Aysén