



ACTA N° 03/2026
SESIÓN ORDINARIA CONSEJO SUPERIOR
UNIVERSIDAD DE AYSÉN

En Coyhaique, se realiza la tercera sesión ordinaria del año 2026 del Consejo Superior de la Universidad de Aysén, fijada para el jueves 19 de marzo 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.
Directora Académica, Paulina Flores Ahumada.
Jefe de Gabinete, Karim Slako Laibe.
Director de Administración y Finanzas, Andrés Cuevas Cuevas.
Abogado de la Unidad Jurídica de la Secretaría General, Fidel García Godoy.

CONSTITUCIÓN DE LA SESIÓN

Siendo las 09:10 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 y Roberto Jaramillo Alvarado. Gustavo Saldivia Pérez y Daniel Johnson Mardones se incorporan con posterioridad.

La secretaria General señala que los puntos relativos al Senado Universitario y la propuesta metodológica del Plan de Desarrollo Institucional fueron incorporados a solicitud de la Directora de Planificación y Aseguramiento de la Calidad, ya que así nos lo exige el proceso de acreditación.

Además, informa que, por una reunión con la Ilustrísima Corte de Apelaciones, en el contexto de la nueva carrera de Derecho, el Rector se ausentará , pero con esto busca también dar libertad a los Consejeros para conocer, deliberar y decidir sobre el recurso de apelación deducido por don Juan Pablo Espinoza.

TABLA

1. Aprobación acta 19 de enero 2026.
2. Proceso de Constitución del Senado Universitario
3. Propuesta metodológica elaboración del PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2027-2037
4. Presentación y votación de propuesta de Estructura Organizacional.
5. Presentación propuesta Reglamento General Académico.
6. Recurso de Apelación deducido al Consejo Superior por parte del Sr. Juan Pablo Espinoza.
7. Varios (temas de interés propuestos por los Consejeros Superiores)

DESARROLLO

Jornada de la mañana.

1.- Aprobación de Acta sesión 19 de enero 2026

El primer punto en tabla corresponde a la aprobación del acta de la sesión correspondiente al 19 de enero de 2026. La Secretaria General informa que dicha acta fue previamente enviada a los miembros del Consejo, y no se realizaron observaciones ni comentarios, por lo cual se propone su aprobación.

El Consejo Superior, aprueba el acta correspondiente a la sesión ordinaria del 16 de enero de 2026.

Se deja constancia que el Consejero Johnson no se encontraba presente al momento de aprobar el acta.

2.- Proceso de Constitución del Senado Universitario

Expone la Directora de Planificación y Aseguramiento de la Calidad, Julia Cubillos Romo.

La Directora señala que, de acuerdo con los Estatutos de la Universidad de Aysén, el Senado Universitario “es el órgano colegiado de carácter normativo de la Universidad, cuya principal función será la regulación de las materias relativas al desarrollo de las funciones propias de la universidad, en particular, aquellas académicas, así como también elaborar y proponer al Rector o Rectora el plan de desarrollo institucional “(Artículo 24).

El Senado Universitario es uno de los órganos (en este caso colegiado) de gobierno superior de la Universidad y sus funciones se encuentran en el artículo 25 de nuestros Estatutos.

La constitución inicial del Senado se materializó a inicios el 2020, como un órgano triestamental, integrado por 10 representantes electos del estamento académico, 1 representante electo del estamento funcionario y 2 representantes electos del estamento estudiantil, además de la Rectora Pino, quien presidió este órgano, donde todos sus miembros cuentan con derecho a voz y voto. Esta primera versión, desarrolló un Reglamento de Funcionamiento Interno, comisiones de trabajo y repositorio institucional de actas de sesiones ordinarias y extraordinarias.

En enero de 2024 la Superintendencia de Educación Superior (SES) aplicó la medida (REX 2024/2024 SES).de administración provisional en la Universidad de Aysén, en el marco de la Ley N° 20.800, dicha ley resalta que la nueva autoridad designada (el/la Administrador/a Provisional) asume con plenos poderes el gobierno y administración, ejerciendo las facultades que correspondan a autoridades unipersonales o colegiadas con funciones directivas (art. 13 y 17). Esto quedó expresado en la RUEX N° 76, de abril 2024, que aprobó la nueva estructura organizacional en funcionamiento por el periodo de la Administrador Provisional, donde no está en funcionamiento el Senado Universitario.

Es importante señalar que el Rector Cubillos en su Plan de Transición 2026, se propone “Generar las condiciones para el funcionamiento de los órganos superiores de gobierno”, por cuanto este documento forma parte de esa prioridad, que permitirá establecer el pleno ejercicio de la autonomía universitaria. Por consiguiente, esta propuesta establece las etapas del proceso de constitución del Senado Universitario (marzo a junio), bajo el entendido que deben generarse capacidades habilitantes, como, por ejemplo, la jerarquización del cuerpo académico, procesos de difusión y motivación, entre otros.

El Senado Universitario cumple una función estructurante en universidades públicas modernas: produce legitimidad democrática interna y asegura que la regulación universitaria (reglamentos, políticas) se origine en deliberación plural, reduciendo asimetrías de poder y fortaleciendo la rendición de cuentas. En una universidad regional y estatal como la UAysén, esta dimensión es especialmente relevante porque la institución se constituye con un mandato territorial (formación, investigación y vinculación) que requiere alineamiento estratégico sostenido y una arquitectura normativa estable.

Desde una perspectiva de gestión pública universitaria, el valor del Senado se expresa en tres niveles:

1. *Calidad regulatoria*: la normativa institucional mejora cuando incorpora la experiencia académica (calidad y pertinencia), estudiantil (trayectorias y bienestar) y funcionaria (viabilidad operativa).
2. *Direccionalidad de largo plazo*: Este órgano tiene la responsabilidad de Elaborar conjuntamente con el Rector o Rectora el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad y sus políticas, por tanto, participa de la discusión estratégica sobre el futuro de la Universidad, evitando que el proyecto dependa excesivamente de

coyunturas o cambios de autoridades. Esto cobra relevancia con el término de la administración provisional: la reconstrucción de confianza institucional requiere deliberación estructurada y mecanismos estables de decisión.

3. *Gobernanza y cohesión comunitaria*: la triestamentalidad es un mecanismo de cohesión, se anticipa a posibles conflictos, atendiendo materias relevantes para los tres estamentos; además, fortalece la confianza entre los miembros y compromisos verificables.

Se propone un plan en tres etapas secuenciales, gradual, priorizando capacidades y condiciones habilitantes para elecciones legítimas y un órgano operativo desde su instalación.

Etapa 1. Desarrollo de capacidades

El objetivo de esta etapa es asegurar que los estamentos cuenten con competencias y condiciones de participación real, con foco en liderazgo, deliberación y habilitación de derechos políticos universitarios. Esta etapa considera las siguientes acciones claves:

- Formación en liderazgo y deliberación democrática para estudiantes: a través de un curso certificado que aborde las siguientes materias: liderazgo público, ética, resolución de conflictos, técnica legislativa básica universitaria (se sugiere incluir simulaciones de sesión, lectura de estatutos y análisis de casos). Esta actividad está a cargo de la Dirección de Desarrollo Estudiantil, tanto la convocatoria como el diseño e implementación del curso.
- Fortalecimiento del personal de colaboración: a través de talleres sobre gobernanza, gestión universitaria y rol del Senado. Debe ser una actividad promovida por la Unidad de Desarrollo de Personas y Jefatura de Gabinete, considerando tiempos protegidos para participación.
- Jerarquización académica: implementar procesos de jerarquización para asegurar padrones claros de elegibilidad y sufragio, reduciendo la incertidumbre sobre quiénes pueden votar y ser candidatos. Este proceso lo lidera la Dirección Académica, con apoyo de la Dirección de Planificación y Aseguramiento de Calidad.

Etapa 2. Convocatoria y elecciones

Esta etapa tiene como objetivo ejecutar un proceso electoral transparente, con calendario público, padrones validados, mecanismos de reclamación y garantías de participación. Esta etapa considera las siguientes acciones claves:

- Elaborar Decreto universitario exento de convocatoria: que incluyen cronogramas detallados, hitos y reglas de integridad para la junta electoral (inhabilidades, conflicto de interés, publicidad de actas).
- Elaborar Resolución universitaria exenta que nombra a la Junta Electoral: conformación con representación triestamental.
- Establecer padrones provisorios y definitivos: período de revisión y reclamaciones; publicación consolidada.
- Inscribir candidaturas: requisitos claros, patrocinios, enfoque de equidad de género y territorialidad.
- Votación y escrutinio: modalidad virtual a través de UCAMPUS, con resguardo de identidad, actas de escrutinio y transmisión pública de resultados cuando corresponda.

Etapa 3. Constitución, organización interna y agenda

Esta etapa tiene como objetivo instalar formalmente el Senado, definir su forma de organización y desplegar una agenda normativa y estratégica que culmine en la conducción del PDI. Esta etapa considera las siguientes acciones claves:

- Instalación del Senado: aprobación de tabla de prioridades, ratificación de reglamento interno (o actualización) y constitución de comisiones permanentes.
- Definición de agenda 2026–2027: priorice y calendarice el trabajo del Senado. De especial relevancia es la elaboración del Plan de Desarrollo Institucional 2027 – 2037 y el proceso de acreditación institucional 2026.

La Carta GANTT del proceso, es la siguiente:

	Responsable	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Desarrollo de capacidades						
Formación en liderazgo y deliberación democrática para estudiantes	VAC		X			
Fortalecimiento del personal de colaboración	VRAF		X			
Jerarquización académica	VAC	X	X			
Convocatoria y elecciones						
Elaborar Decreto universitario exento de	Sec. Gral			X		

convocatoria						
Elaborar Resolución Universitaria Exenta que nombra a la Junta Electoral	Sec. Gral			X		
Establecer padrones provisorios y definitivos	Sec. Gral			X		
Inscribir candidaturas	Sec. Gral			X		
Votación y escrutinio	Sec. Gral				X	
Constitución, organización y agenda						
Instalación del Senado	Rector				X	
Definición de agenda 2026–2027 (PDI, Acreditación, Otro)	Rector					X

Los Consejeros Superiores presentes (Romina Aranda Cáceres, María Soledad Gómez Riffo, José Mansilla Contreras y Roberto Jaramillo Alvarado) aprueban en forma unánime la propuesta de proceso de constitución del Senado Universitario (**ACUERDO CS N°03/2026**)

3.- Propuesta metodológica elaboración del PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PDI) 2027-2037

Expone la Directora de Planificación y Aseguramiento de la Calidad, Julia Cubillos Romo.

Se incorporan los Consejeros Daniel Johnson Mardones y Gustavo Saldivia Pérez

La Directora señala que, la modernización de las Universidades en Chile, enfatizó desde hace más de 25 años, la generación de definición de propósitos, alineados a su misión, como un ejercicio estratégico, consolidado en una planificación (Plan de Desarrollo Institucional-PDI o Plan Estratégico de Desarrollo Institucional- PEDI). Este documento, es una hoja de ruta estratégica que define hacia dónde quiere ir una universidad en un periodo determinado (generalmente de 5 a 10 años).

Este tipo de planificación estratégica, traspasa los gobiernos de turno con una visión de largo plazo, generando estabilidad en la institución, lo que permite i) superar la reactividad, ii) avanzar en mejores niveles de acreditación y iii) sostener proyectos de inversión que tiene tiempos de ejecución que excedan los ciclos de 4 años de gobierno universitario.

El Plan de Desarrollo es un documento tan relevante, que los Estatutos de la Universidad señalan que:

- dentro de las funciones del Rector y del Senado está elaborar conjuntamente el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad.
- dentro de las funciones del Consejo Superior está aprobar el proyecto del plan de desarrollo institucional que le presente el Senado (Artículo 23, letra a)

Contar con un Plan de Desarrollo Institucional (PDI) para la Universidad de Aysén es un hito muy significativo para iniciar una nueva etapa de la institución, más aún, tras superar una crisis y contar con una Administración Provisional, razón por la cual, el Rector Víctor Cubillos Godoy lo ha señalado en el Plan de Transición 2026. Desarrollar este Plan, con un proceso participativo, le da legitimidad a esta ruta, ya que busca representar un acuerdo de la comunidad universitaria, otorgando un sentido de co responsabilidad y pertenencia con la casa de estudio, así como una reflexión de frontera, que parte del entorno local (características y desafíos sustanciales de la Región de Aysén), y considera los desafíos globales para instituciones educativas y científicas, como lo es una Universidad.

Este plan, será asistido técnicamente por la actual Dirección de Planificación y Aseguramiento de Calidad, y en el futuro por la unidad que la suceda, quién dará viabilidad técnica y promoverá una gestión por resultados e impacto, Su asistencia no sólo en el proceso de elaboración, sino también, en su ejecución, acompañando, monitoreando, evaluando y si fuera necesario, promoviendo revisiones periódicas y ajustes al PDI.

En suma, la fórmula de **[Participación + Liderazgo del Senado + Soporte Técnico]** crea un ecosistema de confianza para que la Universidad piense cómo cumplirá su misión institucional, y su contribución a la Región, el país y el mundo, desde la Patagonia chilena.

Se busca, con esto, establecer una metodología del **proceso de elaboración** del Plan de Desarrollo Institucional, cuyo objetivo general es diseñar un Plan de Desarrollo Institucional (PDI) con horizonte de diez años (2027–2037), con una clara gobernanza de implementación, adecuada definición de metas e iniciativas y un acertado sistema de seguimiento y rendición de cuentas. Este documento, debe establecer articulación

con aseguramiento de la calidad y acreditación, considerando dimensiones y lógica de evaluación institucional.

Los objetivos específicos de este proceso son:

1. Realizar un diagnóstico estratégico basado en evidencia y participación de actores internos y territoriales, referido no sólo al contexto interno (universidad), sino también al contexto externo (tendencias de educación superior, ciencia y tecnología; desafíos regionales, contexto país, etc.)
2. Definir la estrategia institucional a 10 años (o también llamada propuesta de valor) es decir, revisar la misión y valores institucionales, ajustar la visión, establecer ejes y objetivos estratégicos.
3. Definir un mapa con indicadores de resultados (fórmula, líneas base, metas y responsables) y medios de verificación estratégicos, que posteriormente permitan medir los resultados de la estrategia definida.
4. Construir un portafolio con el perfil de iniciativas (programas/proyectos) priorizadas, que permitan implementar la estrategia definida, estimación de plazos y recursos.
5. Definir un modelo de gobernanza y monitoreo (por ej. ciclos de revisión, informes de rendición de cuentas, tableros, gestión de riesgos).

Se propone que el proceso considere la siguiente gobernanza:

- Comité Directivo: que tiene la función de tomar decisiones sobre el proceso de elaboración del PDI. Este Comité está compuesto por el Rector, Mesa Técnica del Senado (deseable triestamental) y Directora de Planificación. Las decisiones claves son:

- Ajuste a los TdR de contratación de equipo consultor
- Elección del equipo consultor
- Decisiones sobre situaciones imprevistas en el proceso
- Extender invitación a diversas actividades del proceso
- Exponer los resultados a la comunidad universitaria y a otros grupos de interés
- Secretaría Técnica: Tiene la función de realizar la coordinación operativa, sistematizar evidencia, velar por el cumplimiento de la metodología, generar minutas y/o actas pertinentes, realizar la gestión documental, y soporte para el diseño del Cuadro de Mando Integral (CMI).

- Equipo Consultor: se consideran dos consultorías, las que se especifican al final del documento.

- Mesas de Participación: para el proceso de elaboración del PDI se considera constituir mesas con actores internos y territoriales, según las etapas de elaboración del PDI:

Etapas Diagnóstico: Mesas por grupos de afinidad, para favorecer el diálogo (por ejemplo, grupo de estudiantes, de funcionarios, de académicos, de actores del medio).

Etapas Elaboración de la Estrategia: Mesas por Ejes estratégicos definidos (por ejemplo, grupos mixtos de senadores de los estamentos + actor del medio)

El proceso considera 7 etapas, que se describen a continuación:

Etapas 1: Evaluación y prospección: tendencias ES, Ciencia y Tecnología

- Medición cuanti y cuali que evalúe el PEDI y genere aprendizajes para el PDI
- Diagnóstico de las tendencias nacionales e internacionales en educación superior, ciencia y tecnología.
- Reflexión Virtual a través de ciclo de charlas prospectivas con expertos que permitan pensar escenarios futuros.

Etapas 2. Talleres participativos de diagnóstico estratégico con evidencia

- Informe de diagnóstico de los talleres realizados con grupos de interés (por ej. PESTEL territorial/nacional; análisis institucional; brechas; riesgos; oportunidades)
- Documento síntesis participativa final.

Etapas 3. Talleres participativos de formulación estratégica

- Definición de Ejes/objetivos estratégicos; mapa estratégico; propuesta de valor; modelo de implementación; borrador PDI por parte de comisiones ad hoc.
- Talleres de ajuste por el Senado; versión final de PDI.

Etapas 4. Diseño Cuadro de Mando Integral

- CMI completo (objetivos–indicadores–metas–iniciativas); fichas de indicadores; propuesto por Consultor.
- Validación por parte de la Secretaría Técnica.

Etapas 5. Diseño de perfiles de proyectos

- Propuesta de perfiles de proyectos (incluido presupuesto referencial), por parte de consultor, en base a iniciativas priorizadas por el Senado.
- Validación por el Comité Directivo.

Etapa 6. Validación, aprobación y publicación

- PDI final y validación por el Senado
- Presentación de metodología de Planes Operativos Anuales para Vicerrectorías y Departamentos. Presentación de plan de seguimiento 2027.

Etapa 7. Instalación del PDI

- Amplia difusión del PDI en todos los estamentos
- Formación de “líderes de implementación” por unidad
- Desarrollo de Tablero (dashboard)
- Implementar primer ciclo trimestral de seguimiento
- Ajuste a la metodología de seguimiento posterior al primer ciclo.

Los Consejeros Superiores presentes (Romina Aranda Cáceres, María Soledad Gómez Riffo, José Mansilla Contreras, Daniel Johnson Mardones y Roberto Jaramillo Alvarado) discuten sobre los plazos señalados en la Carta GANTT del proceso, considerando que se debería ampliar el tiempo contemplado para las etapas 6 y 7, en los primeros meses del año 2027. Con la incorporación de las opiniones ya señaladas se aprueba en forma unánime la propuesta metodológica para la elaboración del PLAN de DESARROLLO INSTITUCIONAL (PDI) 2027-2037 (**ACUERDO CS N°04/2026**)

4.- Propuesta de Reglamento General Académico

Expone la Directora Académica, Paulina Flores Ahumada.

La Directora señala que el contexto y propósito de esta propuesta es la actualización del Reglamento General Académico vigente (DUA N°9/2020), con el fin de cumplir la necesidad de modernizar la carrera académica, alinear la carrera académica con el desarrollo institucional, fortalecer la evaluación, calificación y gestión académica, incorporar mayor claridad normativa y operativa para la gestión académica, y avanzar hacia un sistema académico integral

Objetivo de la actualización del Reglamento General Académico es:

- Fortalecer la carrera académica
- Mejorar mecanismos de evaluación y calificación
- Asegurar mayor transparencia en procesos
- Incorporar criterios institucionales actuales

La Directora indica que no hará una presentación artículo por artículo del nuevo reglamento, sino que presentará cuadros comparativos de Reglamento vigente y la propuesta actual.

TÍTULOS	Reglamento 2020	Nuevo Reglamento	Cambio relevante
Título I	Disposiciones Generales	Disposiciones Generales	Se mantiene, pero con mayor precisión en definición del rol académico
Título II	De la Carrera Académica	De la Carrera Académica y sus Jerarquías	Se profundiza en jerarquías y desarrollo académico
Título III	Categorías Académicas	De la Categoría Académica Adjunta	Se separa y clarifica la categoría adjunta
Título IV	Ingreso a la Carrera Académica	Del Ingreso a la Carrera Académica Regular	Mayor formalización del ingreso (comité de búsqueda)
Título V	Evaluación Académica	De la Evaluación Académica	Se fortalece y formaliza el proceso

Título VI	Calificación Académica	De la Calificación Académica	Mayor detalle, instrumentos y periodicidad
Título VII	Derechos y Deberes	De los Derechos y Deberes de los académicos	Se mantiene, con mayor explicitación
Transitorios	Artículos transitorios	Artículos transitorios	Se incorporan procesos de transición (ej. regularización 2026)

En cuanto a la comparación de la carrera académica en ambos Reglamentos:

Aspecto	Reglamento 2020	Nuevo Reglamento	Cambio clave
Tipos de categorías	- Categoría Ordinaria - Categoría Adjunta	- Carrera Académica Ordinaria - Categoría Académica Adjunta	Se refuerza concepto de "carrera académica"
Categoría Ordinaria	Definida como categoría principal	Se redefine como carrera académica estructurada	Mayor claridad conceptual
Jerarquías (ordinaria)	Instructor, Asistente, Asociado, Titular	Se mantienen las mismas jerarquías	Sin cambios estructurales
Enfoque de la categoría ordinaria	Funciones académicas generales	Trayectoria académica con desarrollo, excelencia y compromiso institucional	Mayor enfoque estratégico
Categoría Adjunta (definición)	Menos desarrollada	Claramente definida como categoría diferenciada	Mayor precisión normativa
Perfil del académico adjunto	Académicos externos o de apoyo	Profesionales o académicos destacados con funciones específicas	Se eleva estándar
Funciones del adjunto	No completamente delimitadas	Se acotan a: • Docencia + vinculación • Investigación + vinculación	Mayor claridad funcional
Límite de funciones	No explícito	Vinculación ≤ 50% de la jornada	Se regula carga
Ingreso categoría adjunta	Definido, pero menos estructurado	Comisión formal designada por Rector	Mayor formalización
Relación con la institución	Menos diferenciada	Claramente diferenciada: • Ordinaria = desarrollo institucional • Adjunta = apoyo específico	Mejora gobernanza

En cuanto al ingreso a la carrera académica:

Aspecto	Reglamento 2020	Nuevo Reglamento	Cambio clave
Mecanismo principal de ingreso	Concurso público	Concurso público (se mantiene)	Sin cambio estructural
Definición del concurso	Procedimiento general de selección	Procedimiento técnico y objetivo con mayor formalización	Mayor precisión normativa
Publicación del concurso	Publicación en medios	Se explicita publicación en prensa y web institucional	Mayor transparencia

Factores de selección	Formación, experiencia, aptitudes	Se detallan: <ul style="list-style-type: none"> • títulos • experiencia • aptitudes • aporte al desarrollo institucional 	Se incorpora criterio estratégico
Comisión de concurso	Existente	Se formaliza composición: <ul style="list-style-type: none"> • académicos • director académico • RRHH • jefe de departamento 	Mayor institucionalidad
Participación externa	No siempre explícita	Posibilidad de incorporar académicos externos (CRUCH u otros)	Mayor calidad y transparencia
Resultado del concurso	Selección de candidato	Se establece: <ul style="list-style-type: none"> • nómina de prelación • propuesta al Rector 	Mayor formalización
Notificación y aceptación	General	Se regula procedimiento de notificación y aceptación del cargo	Claridad administrativa
Reclamación del proceso	No siempre detallado	Se incorpora recurso de reposición con plazos definidos	Garantía de transparencia
Nuevo mecanismo	No contempla	Se incorpora comité de búsqueda (máx. 2 años)	Flexibilidad estratégica

En cuanto a la evaluación académica:

Aspecto	Reglamento 2020	Nuevo Reglamento	Cambio clave
Objetivo de la evaluación	Determinar jerarquía y promoción	Determinar jerarquía, promoción, permanencia y adscripción a categoría adjunta	Se amplía alcance
Carácter del proceso	Generalmente definido	Proceso obligatorio, formal y estructurado	Mayor institucionalización
Obligatoriedad	No siempre explícita	Obligatoria para instructores y asistentes	Mayor exigencia
Evaluación para promoción	Existente	Se regula con mayor claridad y requisitos	Más transparencia
Criterios de evaluación	Generales	Instrumentos formales definidos por direcciones académicas	Mayor objetividad
Tipos de criterios	Implícitos	Cualitativos y cuantitativos	Evaluación más completa
Adaptación disciplinaria	No siempre explícita	Se resguarda diversidad de disciplinas	Mayor pertinencia
Instancia evaluadora	Comisión	Comisión de Evaluación y Jerarquización formalizada	Mayor gobernanza
Composición de la comisión	Interna	Incluye académicos externos (CRUCH)	Mayor legitimidad
Plazos de evaluación	No siempre definidos	Plazos claros: <ul style="list-style-type: none"> • 60 días (ingreso) • 90 días (promoción) 	Mayor eficiencia

Resoluciones	Menos formalizadas	Resoluciones fundadas y notificadas	Mayor transparencia
Recursos	Limitados	Se incorporan recursos de reposición y apelación	Garantía de debido proceso

En cuanto a la calificación académica:

Reglamento 2020:

- Evaluación anual del desempeño académico
- Menor nivel de formalización en criterios e instrumentos
- Proceso más administrativo que estratégico

Nuevo Reglamento: Se transforma en un sistema estructurado, objetivo y alineado con el desarrollo académico

- Evaluación cada 2 años (4 años en titulares)
- Basada en planificación académica
- Uso de instrumentos formales (informes, pautas)
- Evaluación cuantitativa y cualitativa
- Comisión de calificación formalizada
- Escala de evaluación definida y consecuencias reguladas

En cuanto a los deberes y derechos de los académicos:

Reglamento 2020:

- Define derechos y deberes generales
- Enfoque en:
 - Cumplimiento de funciones académicas
 - Participación en la vida universitaria
- Menor nivel de explicitación operativa

Nuevo Reglamento: se fortalecen los deberes académicos en coherencia con el desarrollo institucional

- Mantiene derechos y deberes
- Se refuerza:
 - Cumplimiento de normativa institucional
 - Compromiso con funciones académicas (docencia, investigación, vinculación, gestión)
 - Responsabilidad en planificación y reporte de actividades
 - Contribución al prestigio institucional
- Se explicita la distribución del trabajo académico según lineamientos institucionales

El Consejero Jaramillo reitera que es básico avanzar en el costo de la carga académica, que es algo que viene señalando dese que ingresó al Consejo Superior. Recuerda la cantidad enorme de honorarios contratados. Indica que se debe analizar la posibilidad de contratar colaboradores docentes, los cuales su principal función es hacer clases, y esa decisión puede ayudar mucho en las ciencias básicas o ramos comunes. En la Universidad de Los Lagos todos los académicos deben hacer clases, salvo el Rector, pero todos los demás deben si o si hacer clases. Del mismo modo se extendió las jerarquías académicas, y también se podía pasar de categoría académica adjunta a regular (ordinaria), pero también viceversa, lo cual no perjudica a quienes se dedican especialmente a la docencia. Los académicos adjuntos, además, también pueden ser jefes de carrera. Y por último, para implementar esto, quizás no es malo dar una especie de “perdonazo” aceptando situaciones ya establecidas.

El Consejero Johnson cree que hay situaciones que se deben ver después, pero que hay situaciones que no pueden estar en este Reglamento, como es la política de remuneraciones respecto del estamento académico. Hay que ver las situaciones señaladas por el Consejero Jaramillo, pero se debe consolidar una propuesta y votarla, porque sino se dará la situación que estaremos constantemente encontrando puntos que podemos discutir.

Rector agradece a los que participaron (en vacaciones) de este trabajo. Señala que esta es una presentación. Pero ya debemos avanzar en una consolidación del tema y llevarlo a aprobación. Cuando se inicia en el mundo universitario, uno hace todas las clases que le indican, después trata de dejar clases a docentes colaboradores,

hoy esto no es posible de hacer en la UAysén, sólo se puede recurrir a ellos cuando los académicos ordinarios a contrata están con todas sus horas completas y no podemos recurrir a ellos para nuevas materias. También cree que quizás sea bueno acortar la carrera para llegar a jerarquías más altas, ya que eso permitirá que quizás lleguen a jerarquía titular académicos más jóvenes y quizás por tanto más productivos. Pero este proceso de avance en la jerarquías debe ir acompañado de procesos de perfeccionamiento y formación permanente.

Se presentará en la próxima sesión una propuesta final del nuevo Reglamento General Académico.

5.- Aprobación estructura Organizacional de la Universidad de Aysén

Expone el Jefe de Gabinete, Karim Slako Laibe.

Señala que en el mes de marzo se recibió de los Departamentos, los claustros académicos y del Personal de Colaboración, las indicaciones y observaciones a la propuesta de estructura que conoció el Consejo Superior en el mes de enero. Las principales observaciones se basaron en los siguientes puntos:

- La función de Vinculación con el Medio debería estar incorporada en la Vicerrectoría Académica, agrupando así las funciones misionales, en caso contrario genera descoordinaciones.
- La estructura con 4 Vicerrectorías se consideró carente de agilidad y con potenciales problemas de coordinación.
- Se solicitó relevar la importancia de los Departamentos.
- La estructura presentada hacía denotar una percepción de funciones duplicadas entre Gabinete y Prorectoría.
- La función de Control y análisis de “calidad” debería tener un rol transversal al interior de la institución.

Lo anterior, llevo a trabajar un rediseño de la propuesta de estructura. El cuál es el resultado final de un proceso inédito en nuestra universidad, participativo y transparente.

Este trabajo ha permitido que la nueva estructura no solo responda a criterios de eficiencia administrativa, sino que también refleje la visión colectiva y las necesidades de quienes dan vida a nuestra casa de estudios, logrando una organización ágil, coherente con la escala nuestra universidad, y apuntando a consolidar las misionales de la académica bajo los estándares de calidad.

La configuración de la nueva estructura organizacional es funcional a la misión, y, al mismo tiempo, liviana representa un desafío fundamental para las instituciones de educación superior contemporáneas, especialmente cuando se considera que la escala acotada de la universidad dicta la necesidad de operar bajo estándares de máxima flexibilidad y eficiencia. En este contexto, el diseño del organigrama de las unidades centrales se ha simplificado deliberadamente para contemplar, en términos generales, sólo tres niveles jerárquicos: las Vicerrectorías, las Direcciones y las Unidades, que responden a los niveles Estratégicos, Tácticos y Operativos. La estructura responde a la premisa de que una universidad de pequeña o mediana escala requiere ser significativamente más ágil para llevar adelante su proyecto educativo con sostenibilidad financiera, evitando el crecimiento desmedido de burocracias que suelen ralentizar los procesos críticos y encarecer la operación sin aportar valor directo a la misión académica.

Los principios orientadores de esta estructura son:

1. Estructura liviana y funcional, necesaria para una universidad compleja.
2. Gestión de calidad como exigencia del sistema de educación superior.
3. Cumplimiento de mandatos de las universidades del estado
4. Puesta en funcionamiento de forma progresiva.
5. Alineada con los criterios de calidad, con el plan estratégico institucional y el uso eficiente de recursos, resguardando la viabilidad financiera.

Esta nueva propuesta contempla sólo 2 Vicerrectorías (Académica y de Administración y Finanzas) y una Dirección General de Desarrollo Estratégico.

Cuadro propuesta nueva estructura:

Estructura Organizacional 2026



6.- Modificación a la Planta Directiva de la Universidad de Aysén

Expone el Director de Administración y Finanzas, Andrés Cuevas Cuevas.

La Universidad de Aysén ha presentado una nueva estructura organizacional, orientada a fortalecer su gobernanza, optimizar la gestión institucional y consolidar su planificación estratégica.

Esta nueva estructura incorpora niveles de dirección superior e intermedia, alineados con las funciones académicas, administrativas y de vinculación con el medio, promoviendo una gestión más eficiente, articulada y coherente con los desafíos institucionales.

En este contexto, se hace necesario actualizar la Planta Directiva, con el objeto de adecuarla a los cargos y funciones definidos en la estructura organizacional vigente, asegurando su consistencia y adecuada implementación.

El fundamento de la propuesta es reconocer y compensar la responsabilidad y dedicación en cargos directivos intermedios. Sus principios son:

- Eficiencia del gasto público
- Equidad interna
- Sustentabilidad financiera
- Temporalidad de la asignación
- Desempeño y gestión

Objetivo de la Modificación: actualizar la Planta Directiva de la Universidad de Aysén, incorporando los nuevos cargos de dirección superior e intermedia, sus grados y condiciones de acceso, en coherencia con la nueva estructura institucional.

El principal alcance de la propuesta es adecuar la Planta Directiva a la nueva estructura organizacional, asegurando su coherencia con los niveles de dirección superior e intermedia definidos. Se busca incorporar cargos de confianza institucional, cuya provisión se realizará mediante designación de la autoridad competente, conforme a la normativa vigente, estableciendo claramente que dichos cargos podrán ser provistos por: miembros de los cuerpos académicos; funcionarios del personal de colaboración; personas externas que cumplan con los requisitos establecidos para el cargo.

Así, una comparación entre la nueva estructura y la estructura presentada por la administración provisional, nos presenta:

Propuesta Administración Provisional:

- Enfoque: Operativo–Estratégico
- 3 Vicerreectorías
- 10 Direcciones Intermedias
- Grados homogéneos sin distinción áreas misionales
- Baja diferenciación de roles misionales
- Costo anual: \$991 millones

La nueva propuesta presentada por la Rectoría nos muestra:

- Enfoque: Estratégico–Operacional
- Diferenciación de roles y funciones
- 2 Vicerreectorías
- 1 Dirección General de Desarrollo Estratégico
- 3 Direcciones Académicas fortalecidas
- 4 Direcciones Operativas
- Costo base: \$903 millones

La nueva propuesta presentada por la Rectoría permite un fortalecimiento de la Gobernanza, a través de la incorporación de una Proreectoría, la incorporación de un Gabinete de Rectoría, una mejora en la articulación institucional, una mayor capacidad de coordinación estratégica. Su costo total estimado incluyendo todas las nuevas unidades es de \$1.048 millones.

Por tanto, las conclusiones del ámbito comparativo son:

- Optimización del gasto en estructura base
- Fortalecimiento del rol estratégico
- Mejor alineación con objetivos misionales
- Mayor gobernanza y capacidad de gestión
- Inversión orientada al crecimiento institucional

Directivos Superiores

Cargo	Estamento	Nivel Jerarquico	Grado	Número de Cargos
Rector	Directivo	Directivo Superior	1	1
Prorectoria	Directivo	Directivo Superior	3	1
Vicerreectoría Académica	Directivo	Directivo Superior	3	1
Vicerreectoría de Adiminstración y Finanzas	Directivo	Directivo Superior	3	1
Contraloría Universitaria	Directivo	Directivo Superior	3	1
Secretario General	Directivo	Directivo Superior	3	1
Dirección General Gestión Desarrollo Estratégico	Directivo	Directivo Superior	4	1
Dirección de Docencia	Directivo	Directivo Superior	4	1
Dirección de Vinculación con el Medio	Directivo	Directivo Superior	4	1
Dirección de Investigación y Postgrado	Directivo	Directivo Superior	4	1
Jefe de Gabinete	Directivo	Directivo Superior	5	1

Directivos Intermedio

Cargo	Estamento	Nivel Jerarquico	Grado	Número de
Dirección de Experiencia Estudiantil	Directiva	Directivo Intermedio	8	1
Dirección de Finanzas	Directiva	Directivo Intermedio	8	1
Dirección de Gestión de Personas	Directiva	Directivo Intermedio	8	1
Dirección de Logística	Directiva	Directivo Intermedio	8	1

Con esta nueva propuesta respecto del equipo directivo y direcciones intermedias se espera lograr los siguientes objetivos:

- Regularización formal de la estructura directiva vigente.

- Claridad jerárquica y administrativa.
- Transparencia en los procesos de designación.
- Base para la planificación de remuneraciones, evaluaciones y gestión de desempeño.
- Fortalecimiento de la gobernanza institucional.

El Rector, por la hora, y el compromiso previamente agendado con la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Coyhaique, solicita se suspenda la discusión, y continuar en la tarde.

La Secretaria General señala que en la tarde participará el abogado de la Unidad Jurídica don Fidel García Godoy quien presentará al Consejo Superior los antecedentes del recurso de apelación de don Juan Pablo Espinoza, quien está citado a las 15:00 horas. Después de esto se terminará la discusión sobre los 2 puntos presentados.

Sesión se suspende a las 13:05 horas y se retomará durante la tarde.

Jornada de 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, Roberto Jaramillo Alvarado, José Mansilla Contreras, y Daniel Johnson Mardones.

7.- Recurso de Apelación deducido al Consejo Superior por parte del Sr. Juan Pablo Espinoza

Presente en la sesión don Fidel García Godoy, abogado de la Unidad Jurídica de la Secretaría General. El Sr. Juan Pablo Espinoza y su abogado Osvaldo Garay, se conectarán cuando el Consejo Superior lo señale.

Don Fidel García Godoy expone al Consejo Superior el caso, señalando que esto deriva de un sumario instruido y tramitado por Contraloría Regional, en virtud del crédito de enlace aprobado el año 2022 para poder cubrir el déficit financiero de la institución. La Contraloría Regional actuó como fiscal del sumario, y propuso respecto de las personas sumariadas (la Ex Rectora Natacha Pino y el Ex director de Administración y Finanzas, Juan Pablo Espinoza) la sanción de destitución.

La Rectoría sólo pudo conocer la situación de don Juan Pablo Espinoza, por cuanto la situación de la Ex Rectora Pino está radicada en la Presidencia de la República.

El Rector decidió mantener la sanción propuesta por la Contraloría Regional respecto del Sr. Espinoza, quien recurrió de la decisión de la autoridad universitaria, mediante recurso de reposición y apelación subsidiaria.

El Rector decidió no acoger la reposición deducida y eso nos lleva a la situación actual, en que el Consejo Superior debe actuar como tribunal, resolviendo el recurso de apelación deducido por don Juan Pablo Espinoza a la sanción de destitución aplicada.

Los Consejeros realizan consultas, previa a la conexión telemática de don Juan Pablo Espinoza y su abogado don Osvaldo Garay.

Siendo las 16:05 horas se conecta telemáticamente don Juan Pablo Espinoza y don Osvaldo Garay. Don Juan Pablo Espinoza comienza saludando y agradeciendo al Consejo Superior esta instancia, y realiza una presentación verbal de su caso y expone las atenuantes que le atañen. Solicita al Consejo fallar el recurso mirando que en ningún momento actuó de la mala fe ni por interés propio. Su abogado refuerza lo ya presentado.

Los Consejeros realizan consultas a don Juan Pablo Espinoza, cerrándose posteriormente la conexión telemática.

El Rector, como se informó previamente, se retira de la sesión para la adecuada discusión del Consejo Superior, junto con don Fidel García Godoy.

Los Consejeros deciden fallar el recurso en esta sesión.

Los Consejeros individualmente manifiestan sus posturas y visiones sobre el tema.

Finalmente, el Consejo Superior de la Universidad de Aysén decide, acoger el recurso de apelación deducido por don Juan Pablo Espinoza, sustituyendo la sanción de destitución, por segunda sanción mas gravosa que contempla nuestra legislación, cual es: sanción de 3 meses de suspensión de su cargo, con una disminución de 50% de sus remuneraciones y una anotación de demérito en la hoja de vida de don Juan Pablo Espinoza con disminución de 6 puntos en el factor correspondiente **(ACUERDO CS N°05/2026)**.

8.- Se reabre la discusión y votación de propuesta de nueva Estructura Organizacional y propuesta económica asociada a la nueva estructura.

Se reintegra el Sr. Rector, junto al Director de Administración y Finanzas y el Jefe de Gabinete.

Los Consejeros discuten sobre la estructura presentada.

El Consejero Mansilla consulta por la dependencia de los Departamentos. El Consejero Jaramillo elogia la madurez con la cual los funcionarios de la Universidad abordaron el proceso de comentarios y observaciones a la estructura.

El Consejero Johnson señala que no es necesario fijarse tanto en cuanto millones más cuesta una u otra estructura, ya que la diferencia es marginal, pero si cree que la estructura propuesta permite una gestión eficiente. Aporta flexibilidad en la toma de decisiones. Pero, además, da al Rector libertad para tomar decisiones sobre los cargos directivos, ya que son de confianza de él. Por último, la prelación de los cargos queda clara, lo cual da seguridad en la toma de decisiones cuando la autoridad titular no está presente.

La Consejera Aranda señala que participó como Consejera Superior y académica en más de una discusión al respecto, y cree que esta estructura permitirá cumplir con el razonamiento de la CNA respecto de estructuras livianas y eficientes en la gestión. Señala que en el mundo académico se manifestó la importancia que los directivos superiores fueran académicos por la mirada que eso da a la institución. Por último, solicita que las funciones de cada cargo sean claros.

Consejera Gómez señala que efectivamente había interés del mundo académico que los cargos directivos superiores fueran cubiertos por académicos, pero con experiencia en gestión. Manifiesta eso sí, que no cree necesario generar nuevas asignaciones, para los directivos superiores, por cuanto el grado asociado al cargo ya contempla una retribución acorde al cargo.

La consejera Gómez solicita que quede en acta su consulta al Rector, referente al bono de desempeño que se les pagaría a directores, vicerrectores y rector y si esto se ampliará para funcionarios ya que se asimilaba a los PMG que reciben los funcionarios del sector público.

El Rector manifiesta su compromiso a trabajar en reglamento de la carrera funcionaria e incluir estos bonos. Director de Administración y Finanzas explica que no se trata de un sobresueldo, sino que sólo es adecuar los ingresos de la Universidad a los valores de mercado que pagan otras Universidades.

El Rector se refiere al hecho que todo su equipo de trabajo es originario de la Universidad y señala que eso es algo que se propuso ya desde la campaña, porque de verdad cree que acá hay capacidad de trabajo y gestión.

Los Consejeros Superiores presentes (Romina Aranda Cáceres, María Soledad Gómez Riffo, José Mansilla Contreras, Daniel Johnson Mardones y Roberto Jaramillo Alvarado) aprueban en forma unánime la propuesta de nueva estructura organizacional para la Universidad de Aysén **(ACUERDO CS N°06/2026)**

Los Consejeros Superiores presentes (Romina Aranda Cáceres, María Soledad Gómez Riffo, José Mansilla Contreras Daniel Johnson Mardones y Roberto Jaramillo Alvarado) aprueban en forma unánime la propuesta de modificación a la Planta Directiva de la Universidad de Aysén **(ACUERDO CS N°07/2026)**

9.- Puntos Varios

La Secretaria General se refiere a la situación ocurrida por el correo electrónico enviado por una funcionaria,

contratada directamente por el Administrador Provisional, a los correos de los Consejeros Superiores. Señala que estos correos no fueron divulgados desde su unidad, y que este correo no fue enviado con conocimiento de ella. Señala que en adelante toda comunicación con el Consejo Superior será realizada por estos correos.

La Secretaria General se refiere a la comunicación de Contraloría a raíz de la denuncia presentada por el concurso abierto para la carrera de Derecho, en la cual participó en principio el ex Director General académico Marco Vega. Contraloría Regional ordenó la apertura de una investigación sumaria, la cual no fue realizada.

La Consejera Gómez señala que el Administrador Provisional al ser consultado sobre el tema, informó que no se iniciaría investigación ya que la situación ya no existía por cuanto el Sr. Marco Vega no participó finalmente del concurso. No obstante, es necesario señalar que en los hechos, el ex Director General Académico Marco Vega, sí participó del concurso y luego desistió de su participación. Consejero Jaramillo señala que, hoy, no obstante, ya no ser parte el Sr. Vega de la institución, igual se puede instruir investigación y así cumplir con Contraloría, aunque el investigador designado resuelva que ya no puede perseverar en la investigación, por no continuar en la institución el involucrado.

Consejero Jaramillo solicita modificar la página web institucional por cuanto aún aparecen datos de la administración provisional.

10.- Acuerdos

ACUERDO CS N° 03/2026: el Consejo Superior; con el voto conforme de las Consejeras Romina Aranda Cáceres y María Soledad Gómez Riffo, y de los Consejeros Roberto Jaramillo Alvarado y José Mansilla Contreras; aprobó el Plan de Trabajo para la constitución del Senado Universitario, consistente en tres etapas secuenciales, graduales, priorizando capacidades y condiciones habilitantes para elecciones legítimas y un órgano operativo desde su instalación.

Plan de Trabajo para la constitución del Senado Universitario

Se propone un plan en tres etapas secuenciales, gradual, priorizando capacidades y condiciones habilitantes para elecciones legítimas y un órgano operativo desde su instalación.

Etapas 1. Desarrollo de capacidades

El objetivo de esta etapa es asegurar que los estamentos cuenten con competencias y condiciones de participación real, con foco en liderazgo, deliberación y habilitación de derechos políticos universitarios.

Esta etapa considera las siguientes acciones claves:

- Formación en liderazgo y deliberación democrática para estudiantes: a través de un curso certificado que aborde las siguientes materias: liderazgo público, ética, resolución de conflictos, técnica legislativa básica universitaria (se sugiere incluir simulaciones de sesión, lectura de estatutos y análisis de casos). Esta actividad está a cargo de la Dirección de Desarrollo Estudiantil, tanto la convocatoria como el diseño e implementación del curso.
- Fortalecimiento del personal de colaboración: a través de talleres sobre gobernanza, gestión universitaria y rol del Senado. Debe ser una actividad promovida por la Unidad de Desarrollo de Personas y Jefatura de Gabinete, considerando tiempos protegidos para participación.
- Jerarquización académica: implementar procesos de jerarquización para asegurar padrones claros de elegibilidad y sufragio, reduciendo la incertidumbre sobre quiénes pueden votar y ser candidatos. Este proceso lo lidera la Dirección Académica, con apoyo de la Dirección de Planificación y Aseguramiento de Calidad.

Etapas 2. Convocatoria y elecciones

Esta etapa tiene como objetivo ejecutar un proceso electoral transparente, con calendario público, padrones validados, mecanismos de reclamación y garantías de participación. Esta etapa considera las siguientes acciones claves:

- Elaborar Decreto universitario exento de convocatoria: que incluyen cronogramas detallados, hitos y reglas de integridad para la junta electoral (inhabilidades, conflicto de interés, publicidad de actas).

- Elaborar Resolución universitaria exenta que nombra a la Junta Electoral: conformación con representación triestamental
- Establecer padrones provisorios y definitivos: período de revisión y reclamaciones; publicación consolidada.
- Inscribir candidaturas: requisitos claros, patrocinios, enfoque de equidad de género y territorialidad.
- Votación y escrutinio: modalidad virtual a través de UCAMPUS, con resguardo de identidad, actas de escrutinio y transmisión pública de resultados cuando corresponda.

Etapa 3. Constitución, organización interna y agenda

Esta etapa tiene como objetivo instalar formalmente el Senado, definir su forma de organización y desplegar una agenda normativa y estratégica que culmine en la conducción del PEDI. Esta etapa considera las siguientes acciones claves:

- Instalación del Senado: aprobación de tabla de prioridades, ratificación de reglamento interno (o actualización) y constitución de comisiones permanentes.
- Definición de agenda 2026–2027: priorice y calendarice el trabajo del Senado. De especial relevancia es la elaboración del Plan de Desarrollo Institucional 2027 – 2037 y el proceso de acreditación institucional 2026.

La carta Gantt propuesta para este proceso es:

	Responsable	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Desarrollo de capacidades						
Formación en liderazgo y deliberación democrática para estudiantes	VAC		X			
Fortalecimiento del personal de colaboración	VRAF		X			
Jerarquización académica	VAC	X	X			
Convocatoria y elecciones						
Elaborar Decreto universitario exento de convocatoria	Sec. Gral			X		
Elaborar Resolución Universitaria Exenta que nombra a la Junta Electoral	Sec. Gral			X		
Establecer padrones provisorios y definitivos	Sec. Gral			X		
Inscribir candidaturas	Sec. Gral			X		
Votación y escrutinio	Sec. Gral				X	
Constitución, organización y agenda						
Instalación del Senado	Rector				X	
Definición de agenda 2026–2027 (PDI, Acreditación, Otro)	Rector					X

Se deja constancia que, será responsable de implementar y monitorear el avance de este Plan de Trabajo para la constitución del Senado Universitario, la Dirección General de Desarrollo Estratégico de la Universidad de Aysén.

ACUERDO CS N° 04/2026: el Consejo Superior; con el voto conforme de las Consejeras Romina Aranda Cáceres y María Soledad Gómez Riffo, y de los Consejeros Daniel Johnson Mardones, Roberto Jaramillo Alvarado y José Mansilla Contreras; aprobó la propuesta metodológica para elaborar el Plan de Desarrollo Institucional (PEDI) 2027-2037 de la Universidad de Aysén.

Metodología para Elaborar el Plan de Desarrollo Institucional (PEDI) 2027-2037

Objetivos Específicos del Proceso:

1. Realizar un diagnóstico estratégico basado en evidencia y participación de actores internos y territoriales, referido no sólo al contexto interno (universidad), sino también al contexto externo (tendencias de educación superior, ciencia y tecnología; desafíos regionales, contexto país, etc.)
2. Definir la estrategia institucional a 10 años (o también llamada propuesta de valor) es decir, revisar la misión y valores institucionales, ajustar la visión, establecer ejes y objetivos estratégicos.

3. Definir un mapa con indicadores de resultados (fórmula, líneas base, metas y responsables) y medios de verificación estratégicos, que posteriormente permitan medir los resultados de la estrategia definida.
4. Construir un portafolio con el perfil de iniciativas (programas/proyectos) priorizadas, que permitan implementar la estrategia definida, estimación de plazos y recursos.
5. Definir un modelo de gobernanza y monitoreo (por ej. ciclos de revisión, informes de rendición de cuentas, tableros, gestión de riesgos).

Gobernanza del Proceso:

Se propone que el proceso considere la siguiente gobernanza:

- **Comité Directivo:** que tiene la función de tomar decisiones sobre el proceso de elaboración del PEDI. Este Comité está compuesto por el Rector, Mesa Técnica del Senado (deseable triestamental) y Directora General de Desarrollo Estratégico (DGDE). Las decisiones claves son:
 - Ajuste a los TdR de contratación de equipo consultor
 - Elección del equipo consultor
 - Decisiones sobre situaciones imprevistas en el proceso
 - Extender invitación a diversas actividades del proceso
 - Exponer los resultados a la comunidad universitaria y a otros grupos de interés
- **Secretaría Técnica:** Tiene la función de realizar la coordinación operativa, sistematizar evidencia, velar por el cumplimiento de la metodología, generar minutas y/o actas pertinentes, realizar la gestión documental, y soporte para el diseño del Cuadro de Mando Integral (CMI).
- **Equipo Consultor:** se consideran dos consultorías, las que se especifican al final del documento.
- **Mesas de Participación:** para el proceso de elaboración del PEDI se considera constituir mesas con actores internos y territoriales, según las etapas de elaboración del PEDI:

Etapa Diagnóstico	Etapa Elaboración de la Estrategia
Mesas por grupos de afinidad, para favorecer el diálogo	Mesas por Ejes estratégicos definidos
Ej. Grupo de estudiantes, de funcionarios, de académicos, de actores del medio.	Ej. Grupos mixtos de senadores de los estamentos + actor del medio

Etapas del Proceso:

El proceso considera 7 etapas, que se describen a continuación:

Etapa 1: Evaluación y prospección: tendencias ES, Ciencia y Tecnología.

- Medición cuanti y cuali que evalúe el PEDI y genere aprendizajes para el PEDI.
- Diagnóstico de las tendencias nacionales e internacionales en educación superior, ciencia y tecnología.
- Reflexión Virtual a través de ciclo de charlas prospectivas con expertos que permitan pensar escenarios futuros.

Etapa 2. Talleres participativos de diagnóstico estratégico con evidencia.

- Informe de diagnóstico de los talleres realizados con grupos de interés
- Documento síntesis participativa final.

Etapa 3. Talleres participativos de formulación estratégica.

- Definición de Ejes/objetivos estratégicos; mapa estratégico; propuesta de valor; modelo de implementación; borrador PEDI por parte de comisiones ad hoc.
- Talleres de ajuste por el Senado Universitario; versión final de PEDI.

Etapa 4. Diseño Cuadro de Mando Integral.

- CMI completo (objetivos–indicadores–metas–iniciativas); fichas de indicadores; propuesto por Consultor.
- Validación por parte de la Secretaría Técnica.

Etapa 5. Diseño de perfiles de proyectos.

- Propuesta de perfiles de proyectos (incluido presupuesto referencial), por parte de consultor, en base a iniciativas priorizadas por el Senado Universitario.
- Validación por el Comité Directivo.

Etapa 6. Validación, aprobación y publicación.

- PEDI final y validación por el Senado Universitario.
- Aprobación por parte del Consejo Superior
- Presentación de metodología de Planes Operativos Anuales para Vicerrectorías y Departamentos. Presentación de plan de seguimiento 2027.

Etapa 7. Instalación del PEDI.

- Amplia difusión del PEDI en todos los estamentos.
- Formación de “líderes de implementación” por unidad.
- Desarrollo de Tablero (dashboard).
- Implementar primer ciclo trimestral de seguimiento.
- Ajuste a la metodología de seguimiento posterior al primer ciclo.

Carta Gantt del Proceso:

Etapas y actividades claves	Responsable	2026							2027			
		Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Mar	Abr	May
Etapa 1. Evaluación y prospección: tendencias ES, Ciencia y Tecnología												
Medición cuanti y cuali del PEDI para obtener aprendizajes.	DGDE	X	X									
Diagnóstico de las tendencias.	DGDE		X									
Reflexión Virtual con expertos.	DGDE		X									
Etapa 2. Talleres participativos de diagnóstico estratégico con evidencia												
Informe de diagnóstico de los talleres realizados con grupos de interés.	DGDE			X								
Documento síntesis participativa final.	CT				X							
Etapa 3. Talleres participativos de formulación estratégica												
Definición de Ejes/objetivos estratégicos; mapa estratégico; propuesta de valor; modelo de implementación; borrador PDI por parte de comisiones ad hoc.	DGDE					X						
Talleres de ajuste por el Senado; versión final de PDI.	CT						X					
Etapa 4. Diseño Cuadro de Mando Integral												
CMI completo (objetivos–indicadores–metas–iniciativas); fichas de indicadores; propuesto por Consultor	consultor							X				
Validación por Secretaría Técnica.	DGDE								X			
Etapa 5. Diseño de perfiles de proyectos												
Propuesta de perfiles de	DGDE							X				

Etapas y actividades claves	Responsable	2026							2027				
		Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Mar	Abr	May	
proyectos (incluido presupuesto referencial), por parte de consultor, en base a iniciativas priorizadas por el Senado.													
Validación por el Comité Directivo	CT								X				
Etapas 6. Validación, aprobación y publicación													
PDI final y validación por el Senado	Senado									X			
Aprobación por el Consejo Superior	CS									X			
Presentación de metodología de Planes Operativos Anuales para Vicerrectorías y Departamentos	DGDE									X			
Presentación de plan de seguimiento 2027.	DGDE									X			
Etapas 7. Instalación del PDI													
Amplia difusión del PDI en todos los estamentos	Senado									X	X	X	
Formación de "líderes de implementación" por unidad	Senado												
Desarrollo de Tablero (dashboard)	DGDE										X		
Implementar primer ciclo trimestral de seguimiento	DGDE												X
Ajuste a la metodología de seguimiento posterior al primer ciclo.	DGDE												Jun / Jul

CS: Consejo Superior

Senado: Senado Universitario

CT: Comité Técnico

DGDE: Dirección General de Desarrollo Estratégico

PDI: Plan Estratégico Institucional

ACUERDO CS N° 05/2026: el Consejo Superior de la Universidad de Aysén, con el voto conforme de las Consejeras Romina Aranda Cáceres y María Soledad Gómez Riffo, y de los Consejeros Daniel Johnson Mardones José Mansilla Contreras y Roberto Jaramillo Alvarado; decide acoger el recurso de apelación deducido por don Juan Pablo Espinoza, sustituyendo la sanción de destitución, por segunda sanción mas gravosa que contempla nuestra legislación, cual es: sanción de 3 meses de suspensión de su cargo, con una disminución de 50% de sus remuneraciones y una anotación de demérito en la hoja de vida de don Juan Pablo Espinoza con disminución de 6 puntos en el factor correspondiente.

ACUERDO CS N° 06/2026: el Consejo Superior con el voto conforme de las Consejeras Romina Aranda Cáceres y María Soledad Gómez Riffo, y de los Consejeros Daniel Johnson Mardones José Mansilla Contreras y Roberto Jaramillo Alvarado; acordó aprobar la propuesta de nueva estructura organizacional para la Universidad de Aysén, cuyo cuadro es:

Estructura Organizacional 2026



ACUERDO CS N° 07/2026: aprobar la modificación al Numeral 1 de la resolutive del Decreto Universitario Afecto N°6/2020, modificado por el Decreto Universitario Afecto N°4/2022, incorporando los cargos y grados señalados a la Planta Directiva de la Universidad de Aysén, conforme a la siguiente tabla:

Directivos Superiores

Cargo	Estamento	Nivel Jerárquico	Grado	Número de Cargos
Rector	Directivo	Directivo Superior	1	1
Prorectoría	Directivo	Directivo Superior	3	1
Vicerrectoría Académica	Directivo	Directivo Superior	3	1
Vicerrectoría de Adiminstración y Finanzas	Directivo	Directivo Superior	3	1
Contraloría Universitaria	Directivo	Directivo Superior	3	1
Secretario General	Directivo	Directivo Superior	3	1
Dirección General Gestión Desarrollo Estratégico	Directivo	Directivo Superior	4	1
Dirección de Docencia	Directivo	Directivo Superior	4	1
Dirección de Vinculación con el Medio	Directivo	Directivo Superior	4	1
Dirección de Investigación y Postgrado	Directivo	Directivo Superior	4	1
Jefe de Gabinete	Directivo	Directivo Superior	5	1

Directivos Intermedio

Cargo	Estamento	Nivel Jerárquico	Grado	Número de
Dirección de Experiencia Estudiantil	Directiva	Directivo Intermedio	8	1
Dirección de Finanzas	Directiva	Directivo Intermedio	8	1
Dirección de Gestión de Personas	Directiva	Directivo Intermedio	8	1
Dirección de Logística	Directiva	Directivo Intermedio	8	1

Directivos Superiores

Cargo	Nivel Jerárquico	Grado	Número de Cargos	Total Haber	Sueldo Base	Asignación Universitaria	Asignación de Zona	Asignación Profesional	Asignación Unica Tributable	Asignación de Responsabilidad	Asignación Desempeño Directivos Superiores
Rector	Directivo Superior	1	1	9.119.541	2.160.677	3.241.016	972.305	240.075	20.690	1.404.440	1.080.339
Prorectoría	Directivo Superior	3	1	6.352.806	1.622.297	2.433.446	730.034	730.588	25.293	-	811.149
Vicerrectoría Académica	Directivo Superior	3	1	6.352.806	1.622.297	2.433.446	730.034	730.588	25.293	-	811.149
Vicerrectoría de Adiminstración y Finanzas	Directivo Superior	3	1	6.352.806	1.622.297	2.433.446	730.034	730.588	25.293	-	811.149
Contraloría Universitaria	Directivo Superior	3	1	5.541.657	1.622.297	2.433.446	730.034	730.588	25.293	-	-
Secretario General	Directivo Superior	3	1	6.352.806	1.622.297	2.433.446	730.034	730.588	25.293	-	811.149
Dirección General Gestión Desarrollo Estratégico	Directivo Superior	4	1	6.005.954	1.533.745	2.300.618	690.185	689.241	25.293	-	766.873
Dirección de Docencia	Directivo Superior	4	1	6.005.954	1.533.745	2.300.618	690.185	689.241	25.293	-	766.873
Dirección de Vinculación con el Medio	Directivo Superior	4	1	6.005.954	1.533.745	2.300.618	690.185	689.241	25.293	-	766.873
Dirección de Investigación y Postgrado	Directivo Superior	4	1	6.005.954	1.533.745	2.300.618	690.185	689.241	25.293	-	766.873
Jefe de Gabinete	Directivo Superior	5	1	5.699.075	1.448.537	2.172.806	651.842	672.758	28.864	-	724.269

Directivos Intermedio

Cargo	Nivel Jerárquico	Grado	Número de	Total Haber	Sueldo Base	Asignación	Asignación	Asignación	Asignación Unica	Asignación de	Asignación Desempeño
Dirección de Experiencia Estudiantil	Directivo Intermedio	8	1	4.385.708	1.303.528	1.955.292	586.588	511.436	28.864		
Dirección de Finanzas	Directivo Intermedio	8	1	4.385.708	1.303.528	1.955.292	586.588	511.436	28.864		
Dirección de Gestión de Personas	Directivo Intermedio	8	1	4.385.708	1.303.528	1.955.292	586.588	511.436	28.864		
Dirección de Logística	Directivo Intermedio	8	1	4.385.708	1.303.528	1.955.292	586.588	511.436	28.864		

No habiendo otros puntos que tratar, se da por finalizada la sesión siendo las 18:33 horas.

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