



Resumen Ejecutivo

Informe de Autoevaluación Sistema Universitario

Universidad de Aysén



Abril 2026

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	4
1. AVANCES DESDE EL PROCESO ANTERIOR.....	7
2. CONTEXTO.....	18
2.1.- Universidad en la Patagonia Aysén.....	18
2.2.- Marco Legal, Propósitos y Valores Institucionales.....	19
2.3.- Crisis institucional, situación actual y proyecciones.....	21
3. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN.....	24
3.1.- Proceso de autoevaluación institucional.....	24
3.2.- Gobernanza del proceso de autoevaluación institucional.....	25
3.3.- Participación y producción de evidencias: una autoevaluación basada en información y escucha institucional.....	26
4. SÍNTESIS POR DIMENSIONES.....	29
I. Dimensión Docencia y Resultados del Proceso Formativo.....	29
Criterio 1. Modelo educativo y diseño curricular.....	29
Criterio 2. Procesos y resultados de enseñanza y aprendizaje.....	31
Criterio 3. Cuerpo académico.....	33
Criterio 4. Investigación, innovación docente y mejora del proceso formativo.....	35
II. Dimensión Gestión Estratégica y Recursos Institucionales.....	37
Criterio 5. Gobierno, estructura organizacional y planificación.....	37
Criterio 6. Gestión y desarrollo de personas.....	39
Criterio 7. Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión.....	41
Criterio 8. Gestión de recursos.....	43
III. Dimensión Aseguramiento Interno de la Calidad.....	46
Criterio 9. Gestión y resultados del aseguramiento interno de la calidad.....	46
Criterio 10. Aseguramiento de la calidad de los programas formativos.....	48
IV. Dimensión Vinculación con el Medio.....	51
Criterio 11. Política y gestión de la vinculación con el medio.....	51
Criterio 12. Resultados e impacto de la vinculación con el medio.....	53
5. PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL.....	57

PRESENTACIÓN



Como Rector de la Universidad de Aysén, presento a la comunidad este proceso de autoevaluación institucional con la convicción de que nuestra Universidad ha entrado en una nueva etapa de consolidación. En estos años, hemos avanzado desde una fase de instalación compleja hacia una institución con mayor estabilidad, con una gobernanza fortalecida, una situación financiera saneada y una capacidad creciente para cumplir su misión pública con responsabilidad, pertinencia territorial y estándares de calidad. La Universidad nació para responder a una necesidad histórica de la Región de Aysén: contar con educación superior estatal en un territorio que exige equidad, descentralización y oportunidades reales para su desarrollo. Hoy, esa misión no solo se mantiene vigente, sino que se expresa con mayor madurez y proyección.

Uno de los avances más significativos se observa en el ámbito formativo. La consolidación del Modelo Educativo, ampliamente reconocido por la comunidad universitaria, ha permitido fortalecer la coherencia curricular, el sello institucional y la calidad de la docencia. La expansión de la oferta, que pasó de 8 a 13 carreras entre 2024 y 2026, junto con el crecimiento de la matrícula de primer año y la mejora en indicadores de retención, titulación oportuna y empleabilidad, muestran una universidad que amplía oportunidades de formación pertinente para la región y que mejora progresivamente sus resultados. A ello se suma el fortalecimiento del cuerpo académico, todos jerarquizados y con mayores niveles de formación de posgrado.

También es especialmente relevante el avance en gestión estratégica e institucional. La priorización de objetivos mediante el Plan de Administración Provisional y el Plan de Transición 2026, el monitoreo trimestral de su cumplimiento, la modernización de la estructura organizacional y el uso creciente del Sistema de Análisis Institucional dan cuenta de una universidad que ha aprendido de su experiencia reciente y que hoy toma decisiones sobre la base de evidencia. Del mismo modo, el saneamiento financiero, con excedentes operacionales sostenidos, recuperación patrimonial y mejor control presupuestario, refleja una gestión responsable de los recursos públicos, condición indispensable para asegurar la continuidad del proyecto universitario estatal en el largo plazo.

En infraestructura, la Universidad de Aysén ha dado pasos especialmente significativos para fortalecer las condiciones materiales que sostienen su proyecto educativo y su proyección de largo plazo. La actualización del Plan Maestro del Campus Coyhaique, la adquisición del Campus Errázuriz como primer inmueble propio y la proyección del Edificio Fundacional y de nuevos módulos en el Campus Río Coyhaique, todos con financiamiento asegurado, expresan una decisión estratégica orientada a transitar desde la dependencia del arriendo hacia una base física más sólida y sostenible.

A ello se suma la habilitación y modernización de espacios de aprendizaje, laboratorios y equipamiento especializado, lo que contribuye directamente a mejorar la experiencia formativa. Finalmente cabe destacar el traslado de la Casa Central de la Universidad al sector Coyhaique Alto, buscando mejorar las condiciones laborales, y la articulación de los equipos de gestión.

Un hito especialmente significativo para el desarrollo futuro de la Universidad de Aysén es la adjudicación del Financiamiento Estructural I+D+i Universitario Territorial (FIUT), asociado a cuatro líneas estratégicas de investigación priorizadas por la institución: cambio climático y territorios sostenibles, patrimonio, desarrollo y bienestar humano, innovación tecnológica y desarrollo productivo, y transición energética en la Patagonia-Aysén. Este proyecto, con financiamiento a diez años por \$10.484 millones, constituye una plataforma decisiva para aumentar de manera progresiva la complejidad académica e investigativa de la Universidad, fortaleciendo sus capacidades científicas, su articulación con el territorio.

En materia de aseguramiento interno de la calidad, la Universidad ha fortalecido su política y su sistema institucional, avanzando hacia una cultura de mejora continua que compromete a toda la comunidad. La reducción y focalización de mecanismos de aseguramiento, la autoevaluación exhaustiva de las carreras y la formulación de planes de mejora concretos evidencian una institución que no entiende la calidad como una exigencia externa, sino como una responsabilidad permanente con sus estudiantes, sus equipos y el territorio al que se debe.

Como universidad estatal, nuestro deber no se limita a impartir formación académica; consiste también en contribuir activamente al bienestar de la sociedad y al desarrollo integral de la Región de Aysén. En ese sentido, la vinculación con el medio se ha consolidado como una función misional esencial. El Centro de Simulación, la Clínica Móvil, el Centro de Atención Psicológica, la telemedicina en obstetricia, la asistencia técnica a municipios, los proyectos de investigación vinculada, la orquesta y las iniciativas de extensión cultural y científica muestran una universidad presente en todo el territorio regional, que dialoga con sus comunidades, reconoce sus saberes y colabora en la búsqueda de soluciones a problemas reales. La consolidación de una red de socios comunitarios en las diez comunas de la región confirma que nuestra contribución es concreta, descentralizada y coherente con el mandato público que nos dio origen.

Cabe señalar la alianza estratégica entre la Universidad de Aysén y el Gobierno Regional de Aysén y su Consejo, ya que ha sido fundamental para proyectar el desarrollo institucional, no solo por el aporte de \$30 mil millones para el Edificio Fundacional y su concurrencia en el financiamiento del FIUT, sino también por el impulso conjunto a diversos proyectos que fortalecen la infraestructura, la investigación, la vinculación con el territorio y, en definitiva, la capacidad de la Universidad para cumplir su misión pública al servicio de la región

Los avances alcanzados no nos llevan a la autocomplacencia. Por el contrario, reafirman nuestro compromiso con seguir perfeccionando nuestros procesos, consolidar una cultura institucional de calidad y profundizar nuestra contribución regional, nacional e internacional. Esta Universidad, joven aún en su historia, ha demostrado capacidad de aprendizaje, resiliencia y vocación pública. Ese es el sentido de esta presentación: dar cuenta de una institución que, desde el Estado y para la ciudadanía, continúa construyendo un proyecto universitario de excelencia al servicio de Aysén y de Chile.



Dr. Víctor Cubillos Godoy
Rector de la Universidad de Aysén

Avances desde el anterior proceso de acreditación



1. AVANCES DESDE EL PROCESO ANTERIOR

Dimensión: Gestión Institucional

Texto CNA: “Advertimos una falta de priorización de los propósitos establecidos en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2019-2023 y, de igual manera, no observamos mecanismos que aseguren su seguimiento, monitoreo ni evaluación periódica para la toma de decisiones, situación reconocida por la Institución e integrada en su plan de mejora. Por otro lado, es necesario que focalice y defina nichos de acción para establecer su proyección de crecimiento en las áreas de su quehacer” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 5).

Avance Institucional:

En relación con la falta de priorización en los propósitos del PEDI 2019-2023, la Universidad desarrolló un conjunto de acciones destinadas a subsanar esta situación. La primera fue la elaboración del Plan de Administración Provisional (PAP 2024-2025), el cual fijó cinco prioridades estratégicas, a propósito de las observaciones de la Superintendencia de Educación Superior (SES): i) Fortalecimiento de la Gestión Administrativa y Financiera, ii) Fortalecimiento de la Gestión Académica, iii) Fortalecimiento de la Infraestructura, iv) Fortalecimiento de la Planificación y Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, y v) Plan Estratégico de Comunicaciones.

La segunda fue la elaboración, por parte de la rectoría del Dr. Cubillos, del Plan de Transición 2026, que ha fijado tres prioridades: i) consolidar los avances impulsados por la Administración Provisional, ii) establecer las bases para el pleno ejercicio de la autonomía universitaria, y iii) proyectar a la universidad para su mayor contribución regional, nacional e internacional.

La CNA advirtió también la ausencia de mecanismos de seguimiento y monitoreo, de evaluaciones periódicas para la toma de decisiones. La administración provisional realizó un monitoreo trimestral del PAP 2024-2025 para reportar a la SES, el cual fue evaluado de forma satisfactoria, razón por la cual se dió término a dicha administración. Respecto al Plan de Transición 2026, se considera continuar con una metodología de seguimiento y monitoreo trimestral, así como con el Dashboard de visualización en el Sistema de Análisis Institucional (SAI).

Otro avance es la articulación operativa de dichos planes con las unidades académicas a través de los Planes de Acción de los Departamentos (2025-2026), que retoman una iniciativa instalada en 2019. En 2025 se implementó, además, los Informes de Gestión por Carrera, como un instrumento que permite evaluar cómo la estrategia institucional se concreta en ellas.

Respecto de la focalización en nichos para establecer proyecciones de crecimiento, desde 2018 la Universidad cuenta con un modelo multicriterio para definir las carreras posibles de abrir. En 2024 dicha metodología fue actualizada. Gracias a ella se identificaron 30 carreras posibles de dictar, que derivaron en diez carreras viables. A éstas se les aplicó un análisis de factibilidad económica, para finalmente centrarse en Derecho y Administración Pública. Adicionalmente, se realizaron estudios específicos que permitieron definir una oferta coherente, además, con la misión y valores institucionales: la carrera de Ingeniería en Energías Renovables y del Programa de Magister en Cambio Climático. Finalmente, se diseñaron 8 Diplomados, enfocados en áreas de relevancia para la institución. La apertura de nuevas carreras, seguirá el Plan de Crecimiento de Oferta académica o matrícula de la Subsecretaría de Educación Superior, artículo 51 de la Ley N°21.094, aprobado por el MINEDUC para el periodo 2025-2029.

En el ámbito de la Investigación, la Comisión de Investigación y Docencia, que integra a académicos y académicas de los tres Departamentos, priorizó las siguientes cuatro Líneas Estratégicas de Investigación (LEI) (RUE 533/2025): i) Cambio Climático y Territorios Sostenibles, ii) Patrimonio, Desarrollo y Bienestar Humano, iii) Innovación Tecnológica y Desarrollo Productivo, iv) Transición Energética en la Patagonia-Aysén. Estas fueron postuladas al Financiamiento Estructural

I+D+i Universitario Territorial (FIUT), adjudicado con un financiamiento a 10 años de \$10.484 millones entre aportes de ANID, del Gobierno Regional y de la Universidad de Aysén.

En atención a lo anterior, la Universidad considera superada la debilidad.

Dimensión: Gestión Institucional

Texto CNA: “Es necesario que la Institución evalúe su estructura organizacional y su dotación administrativa, pues se advierte una gran cantidad de órganos de deliberación y gestión y de personal profesional y administrativo, lo que no se condice con una Universidad que recién comienza a instalarse y que cuenta con baja matrícula y escaso personal académico. Ello, a su vez, ha implicado un exceso de procedimientos burocráticos, los que imponen restricciones a la fluidez de los procesos, afectando la oportuna toma de decisiones” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 15).

Avance Institucional:

Al proceso de acreditación anterior, la Universidad se presentó con la estructura organizacional derivada de sus documentos fundacionales, definida en el 2015 por el Decreto 414 del Ministerio de Educación de Chile, que tenía carácter transitorio, hasta la publicación del estatuto. Dicha estructura fue refrendada en el 2019 por el DUE 1312, dado que se consideraba funcional a la misión institucional. Durante la rectoría del Dr. Urra, a finales del 2023, producto del inicio de la crisis financiera, se promulgó una nueva estructura, que suprimió algunas unidades (DUE 394). A inicios del 2024, la administración provisional estableció otra (DUE 76), de acuerdo a las atribuciones que la ley le confería, lo que facilitó la toma de decisiones.

Finalizado dicho período, actualizó su vigencia la estructura aprobada durante la rectoría del Dr. Urra. En marzo del presente año se aprobó una nueva estructura, más liviana. El detalle de este aspecto es tratado en el Capítulo correspondiente a Gobierno.

Es necesario hacer presente que los órganos de gobierno de carácter deliberativo están definidos por el Estatuto de la Universidad, por lo que su modificación requiere de un proceso más complejo y extenso, e incluso de la aprobación del Ministerio de Educación y del Congreso de la República. La ley facultaba a la administración provisional para suspender los órganos deliberativos, lo cual implicó suspender el Senado Universitario y no activar el Consejo de Evaluación. Sólo se mantuvo el Consejo Superior, órgano integrado por cuatro representantes del Presidente de la República, dos representantes del Senado Universitario y dos académicos/as electos/as.

Durante la crisis financiera se realizó un análisis de la dotación, con la consiguiente desvinculación de funcionarios (académicos/as y personal de administración) a fines del 2023. A ellas se agregaron renuncias, principalmente de académicos/as, a inicios del 2024. De acuerdo a la Superintendencia de Educación Superior (REX 42-2026), se ha pasado de 177 a 140 personas antes y después de la crisis. Durante la administración provisional hubo un incremento de 27 personas, correspondiente a 12 académicos/as y 15 personas de personal de colaboración, requeridos para el adecuado funcionamiento en el marco del PAP 2024-2025:

Tabla 1. Dotación del personal a contrata y planta de la Universidad de Aysén.

Personal	2021	2022	2023	2024	2025
Académicos/as	46	51	62	43	55
No Académicos/as	120	122	115	70	85
Total	166	173	177	113	140

Fuente: REX 42-2026 de la Superintendencia de Educación Superior, Datos a diciembre de cada año.

Finalmente, sobre la observación referida a los procedimientos burocráticos y toma de decisiones, se han realizado varias acciones. Con el apoyo de la Universidad Tutora, se está desarrollando el levantamiento y/o actualización de procesos críticos, en especial del área de administración y finanzas. Se instaló, además, una Mesa de Coordinación, para mejorar la calidad técnica y agilizar la ejecución de los proyectos. La modernización de los sistemas, la instalación de un ERP y del gestor de contratos, compras y cometidos (Escritorio Digital), también han contribuido a agilizar la toma de decisiones en base a información oportuna y confiable.

Los avances descritos, permiten afirmar que las observaciones han sido superadas.

Dimensión: Gestión Institucional

Texto CNA: “La Institución dispone de un numeroso plantel de personal no académico, el que aumentó de 28 personas en cargos administrativos y directivos en 2017 a 120 en 2021. Por otro lado, en cuanto al personal académico, su aumento fue de 27 a 138 en el mismo periodo. Consideramos necesario que la Institución fortalezca su dotación académica según líneas de proyección prioritarias para su crecimiento” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 6). “Si bien la Institución reconoce la necesidad de desarrollar un mecanismo de proyección de instalación de capital humano y atracción de talentos, lo que es incorporado al plan de mejora, no observamos que estas estrategias consideren el contexto en el que desarrolla la Universidad.” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 6). “Por otro lado, la Institución reconoce la falta de mecanismos que permitan la estandarización y gestión integrada de los perfiles de cargo, y para ello compromete en su Plan de Mejora, revisar, mejorar y formalizar perfiles de cargo de los distintos estamentos, a través de la actualización de un manual de cargos y funciones” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 6). “Los procesos de reclutamiento y selección del personal académico y colaborador son adecuados y se realizan sobre la base de concursos públicos. La Institución reconoce que es necesario fortalecer los procesos de inducción. Es por ello que integra, en su Plan de Mejora, el compromiso de formalizar un protocolo de inducción institucional que se aplique anualmente” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 6). “En 2022, 79 docentes estaban contratados por hora, mientras que 55 en modalidad a contrata y 4 de manera indefinida. En el mismo año, 38 miembros del cuerpo académico cuentan con el grado de doctor y 30 son magíster, lo que representa un aumento desde 2018, año en que contaba con 12 docentes con este grado. Adicionalmente, cuenta con 62 docentes con título profesional, seis con grado de licenciatura y dos con título técnico. Estimamos que las contrataciones efectuadas a la fecha no obedecen a estudios de requerimientos efectivos de desarrollo académico” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 12).

Avance Institucional:

La dotación de personal, tratada en el punto anterior, evidencia una disminución importante y una estabilización durante la administración provisional. La nueva rectoría ha proyectado realizar un estudio dotacional, acorde a la nueva estructura organizacional.

Se reconoce la necesidad de desarrollar un mecanismo de atracción de talentos. Durante el periodo de la crisis financiera y administración provisional, este aspecto no tuvo un lugar preeminente en la agenda de desarrollo, por las razones sabidas. En el presente año se proyecta constituir una Mesa de trabajo con apoyo de otras Universidades Estatales, a fin de formular estrategias de atracción de talentos acordes a las condicionantes del contexto de zona extrema.

Durante el año 2025, la Universidad contrató servicios de consultoría para revisar y mejorar los perfiles de cargo del personal de colaboración. Se definieron familias de cargos, perfiles genéricos y perfiles específicos, concluyendo con 25 perfiles de cargo con funciones específicas y en consideración de atributos y competencias genéricas previamente definidas.

La Universidad levantó un proceso de inducción piloto durante el 2025, que consideró cápsulas audiovisuales instruccionales, evaluación de aprendizajes y encuesta de satisfacción.

Además, se desarrollaron para el personal académico cápsulas adicionales, enfocadas en aspectos académicos y docentes relevantes para su adecuada inmersión institucional. Durante el presente año, se implementará de manera definitiva, considerando las actualizaciones organizacionales.

Respecto a la dotación de personal académico, la administración provisional estableció dos criterios: i) la reposición de los/as académicos/as que durante su periodo renunciaron, y ii) establecer un núcleo básico por carrera, especialmente para las cinco carreras que se abrieron durante su gestión. Esto asciende a máximo seis, contratados de forma progresiva, conforme avance la instalación del plan de estudio y el perfil definido en los Libros de Carreras.

El ingreso del personal académico se ha realizado en el marco legal que rige a la Universidad de Aysén, utilizándose la modalidad de llamado de antecedentes, para concretar una contratación directa que dura tres años. Estos procesos de convocatoria se han difundido ampliamente a través de las plataformas virtuales (web, linkedin, instagram).

Estos avances evidencian, a juicio de la Universidad, la superación de las observaciones.

Dimensión: Gestión Institucional

Texto CNA: “La infraestructura con la que cuenta, [...], es insuficiente para atender las necesidades de la comunidad universitaria, lo que es reconocido por la Institución e integrado al Plan de Mejora.” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 7). “la Institución también reconoce que posee mecanismos insuficientes y poco integrados para planificar, evaluar y actualizar la infraestructura y equipamiento para la docencia y gestión, para lo cual también compromete una acción en su Plan de Mejora” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 7). “Los recursos disponibles para las carreras han sido incorporados según el avance de los planes de estudios, sin embargo, no apreciamos la existencia de estándares mínimos que aseguren la disponibilidad básica de recursos para el desarrollo del proceso formativo” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 10).

Avance Institucional:

A fin de planificar los requerimientos de infraestructura, la Institución actualizó (2024) el Plan Maestro del Campus Coyhaique, ubicado en el sector alto de la ciudad y que cuenta con 23 hectáreas. En él se han proyectado edificios modulares con aulas, oficinas y laboratorios, así como también el edificio fundacional. Estos edificios ya cuentan con financiamiento: en el caso de los Modulares, asciende a 9 mil millones de pesos, provenientes de proyectos ministeriales. Esta obra se iniciará en mayo del presente año y terminará en junio del 2027. El edificio fundacional, cuenta con 30 mil millones de pesos aprobados por el Gobierno Regional de Aysén, y se encuentra en revisión por la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas (MOP).

Se definió, además, un Plan de Infraestructura General, que proyecta el crecimiento de la infraestructura y considera el Campus Río Coyhaique y la adquisición y remodelación del Campus Errázuriz (1.167m²), y de un terreno aledaño. Éste cuenta con un Centro de Atención Psicológica (CAPs), siete salas de clase, un laboratorio de química y bioquímica, un gimnasio y áreas verdes.

Ello se suma a la infraestructura en Campus Lillo (arrendada) donde se instalaron, un laboratorio de computación, un laboratorio de física/taller de ingeniería y un laboratorio de anatomía y microscopía. Además, se cuenta con una Clínica Móvil, todo ello planificado a través de fichas técnicas, instrumento innovador para determinar necesidades de las carreras. El detalle de lo anterior se encuentra tratado en el capítulo de gestión de recursos.

Estos avances ponen de manifiesto los esfuerzos realizados y permiten afirmar que la debilidad ha sido parcialmente superada.

Dimensión: Gestión Institucional

Texto CNA: “Su foco es lograr un equilibrio entre los ingresos y los gastos... Sin embargo, no observamos la forma en que la consecución de estas metas se operacionaliza.” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 8). “Recomendamos a la Institución revisar su estructura de costos y realizar acciones que le permitan diversificar sus fuentes de ingresos.” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 8). “La Institución aún no cuenta con una estructura financiera equilibrada que le permita sustentar su proyecto educativo en un ciclo normal de operación, considerando las elevadas pérdidas operacionales y netas que presenta desde su creación, y que explican la existencia de indicadores financieros ajustados y un patrimonio decreciente. Asimismo, sus fuentes de ingreso se concentran en transferencias y aportes estatales. Por otra parte, presenta proyecciones financieras con utilidad operacional y neta a partir del año 2024, sin embargo, las elevadas pérdidas proyectadas para los periodos 2022 y 2023 implicaría incurrir en déficit de caja y patrimonio negativo. [...]. Al sensibilizar la proyección, ajustando el crecimiento de la matrícula y de los fondos concursables (regionales y/o privados), la Institución seguirá exhibiendo pérdidas operacionales y netas, con el consiguiente debilitamiento en su posición financiera...” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 15). “De igual manera, constatamos la inexistencia de un sistema automatizado e integrado a la gestión de información que permita registrar, procesar, analizar y comunicar información clave para la gestión financiera y contable. Estas falencias son advertidas y consideradas en el plan de mejora institucional” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 9).

Avance Institucional:

La institución abordó sus deficiencias financieras entre los años 2023 y 2025. Primero con medidas estrictas de contención de costos, que consideraron despidos de personal. Segundo, mediante un proceso de planificación presupuestaria riguroso desarrollado por la administración provisional, orientado a la recuperación de la liquidez y el control sistemático del flujo de efectivo. Esta estrategia permitió transitar desde una gestión reactiva hacia una planificada. Asimismo, se implementó un control mensual del flujo de caja que permitió absorber obligaciones pendientes del ejercicio 2023 sin generar descalces críticos, manteniendo los gastos operacionales contenidos y alineados con la nueva política institucional.

El ajuste entre ingresos y gastos se evidencia en el paso de un “déficit estructural” a un modelo con excedentes operacionales, sustentado en medidas estrictas de control y eficiencia. En el período 2019–2023, la Universidad tuvo resultados operacionales negativos, con márgenes entre -5% y -37%. A partir de 2024, el ajuste generó un incremento de ingresos y contención de costos, logrando una ganancia neta de MM\$2.232, gracias al incremento de ingresos por actividades ordinarias, la reducción significativa de los costos operacionales, y la contención y racionalización del gasto de administración. Ello se tradujo en márgenes operacionales positivos de 21% y 24%.

Respecto a la estructura de costos y diversificación de ingresos, la administración provisional identificó una estructura de costos rígida, no absorbida por los ingresos disponibles. La revisión de esta estructura se materializó en la reducción de costos operacionales y en una mejor captura de ingresos, evidenciada en que “los ingresos operacionales prácticamente se triplicaron, pasando de MM\$4.665 a MM\$11.841”. Destaca en ello el crecimiento de la oferta académica y mejoras en la recaudación de aranceles de pago directo, los cuales pasaron de M\$116.942 en 2023 a M\$263.208 en 2024. En conjunto, esto refleja una estrategia dual: contención del gasto y fortalecimiento de fuentes de ingreso, avanzando hacia una estructura financiera más equilibrada.

Respecto del equilibrio de la estructura financiera y patrimonio decreciente, para contrarrestar esta última tendencia observada desde 2022, la administración provisional se enfocó en el saneamiento contable y la regularización de informes financieros ante organismos de control, como la Contraloría General de la República y la SES. El deterioro patrimonial fue un elemento crítico, ya que “el patrimonio total alcanzó valores negativos de MM\$ -1.003 en 2021 y MM\$ -1.144 en 2022”. La restitución del equilibrio se logró gracias a resultados positivos y control financiero,

permitiendo que el patrimonio se recupere en 2023 (MM\$2.998) y se fortalezca significativamente en 2024 (MM\$5.230) y 2025 (MM\$8.035).

La Superintendencia de Educación Superior constató originalmente una "situación crítica de flujo de caja en los próximos 13 meses; pérdidas operacionales y netas en los 4 últimos años y patrimonio negativo desde 2022". Frente a este diagnóstico, la administración provisional implementó un plan de estabilización que permitió cerrar el año 2024 y 2025 con saldos mensuales controlados y un saldo final de caja positivo.

Por último, la CNA advierte de pérdidas operacionales netas y debilitamiento de la posición financiera, ya que el período previo a 2024 se caracterizó por pérdidas sistemáticas, en términos absolutos, "alcanzando en 2022 una pérdida neta cercana a MM\$2.934 y en 2023 de MM\$731". Durante la administración provisional se hizo una regularización total de informes financieros trimestrales e intermedios del período 2020–2025 y la normalización de las cuentas de proyectos para evitar distorsiones en los estados financieros. Se implementó una modernización tecnológica a través de un nuevo ERP para mejorar la trazabilidad de los gastos y fortalecer el control presupuestario. Estos avances en la gestión y finanzas han permitido consolidar condiciones de sostenibilidad financiera, gobernanza, cumplimiento normativo y continuidad operativa, mitigando el debilitamiento previo de la posición financiera institucional.

Todo ello se consolidó con la formalización de una Política integral de gestión y planificación financiera (RUE 553/2025), cuyo principal propósito es establecer un marco normativo, garantizar la sustentabilidad económica, constituir una guía estratégica para la toma de decisiones y asegurar la disponibilidad, asignación y uso eficiente de los recursos.

Esta gestión ha sido valorada por la SES, poniendo término a la Administración Provisional, por lo que la Universidad juzga superadas las observaciones de la CNA.

Dimensión: Gestión Institucional

Texto CNA: "La Institución cuenta con un Sistema de Análisis Institucional donde se puede encontrar información relativa al estudiantado, cuerpo académico, infraestructura, procesos de autoevaluación, entre otras. Estos datos están disponibles tanto para académicos y académicas, como para el personal no docente. Constatamos, sin embargo, que esta herramienta no ha sido suficientemente socializada y no se han realizado capacitaciones para su utilización, lo que es reconocido por la Institución e integrado en su plan de mejora (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 9). "No observamos mecanismos para la gobernanza de datos en ámbitos específicos, que contribuyan a la toma de decisiones en cuanto a proyección académica, infraestructura, personal, entre otros" (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 9).

Avance Institucional:

La Universidad cuenta con orientaciones y normas para el adecuado manejo de datos: Política de Tecnologías de Información y Comunicaciones (DUE N° 0474/2019) y Política General de Seguridad de la Información (Res. Exenta N° 368/2024). Actualmente se trabaja en un Modelo de gobernanza de datos, en el marco de la tutoría de la Universidad de Tarapacá. Se cuenta, además, con un Plan de Transformación Digital recientemente formulado (marzo de 2026) en base a lo trabajado por la Administración Provisional, que busca modernizar la gestión y los procesos académicos, incrementando la eficiencia administrativa, la transparencia y la toma de decisiones basada en evidencia, e integrando el uso responsable de Inteligencia Artificial.

En concordancia con ello, la Universidad ha modernizado su gestión incorporando sistemas, por ejemplo el ERP para la gestión financiera y contable, y el Escritorio Digital para la gestión de compra de bienes, servicios, personal a honorarios y cometidos.

Durante el primer semestre de 2025, la Universidad actualizó su Sistema de Análisis Institucional (SAI) (sai.uaysen.cl), migrando desde la plataforma Tableau al sistema Power BI. Dicho

trabajo fue realizado en colaboración con la Universidad de Tarapacá. El SAI constituye la principal herramienta de apoyo a la toma de decisiones basada en evidencia. A enero de 2026, la plataforma cuenta con 175 usuarios y 23 reportes, organizados en cinco dominios: estudiantil, personal académico, autoevaluación institucional, gestión financiera y encuestas de autoevaluación institucional. El sistema se sustenta en un data warehouse que integra datos de los distintos sistemas en una base centralizada, disponibilizando la información a través de Power BI. En octubre de 2025 se presentó dicha actualización a la comunidad, y se inició la implementación de un plan de difusión y capacitación del ecosistema de reportes de información institucional entre el personal académico y de colaboración. Del mismo modo, en 2026 se comenzó la programación de las nuevas capacitaciones, a iniciar en el mes de abril.

Los avances descritos permiten señalar que, a juicio de la Universidad, las observaciones han sido superadas.

Dimensión: Docencia

Texto CNA: “Es necesario que la Institución consolide una política de desarrollo del pregrado, que permita orientar el desarrollo, seguimiento y evaluación de la implementación de los planes de estudio. Ello conlleva la generación de mecanismos que evalúen el cumplimiento del sello institucional, la determinación de una focalización del crecimiento de la dotación académica y el establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación de la progresión académica. Ello es reconocido por la Institución e integrado en su plan de mejora” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 15).

Avance Institucional:

La Universidad tiene desde 2019 un Modelo Educativo (DUE 1359/2019) plenamente implementado, el cual orienta la formación de pregrado, en las siguientes materias: valores institucionales, principios básicos del Modelo Educativo, gestión curricular, organización curricular, sello formativo, concepto de aprendizaje y perfil docente. Dispone, además, de un marco normativo para regular el pregrado, en particular el Reglamento de Estudios de Pregrado (DUE 160/2017, DUE 218/2018), el Reglamento General de Estudiantes de Pregrado (DUE 158/2017), el Reglamento de Provisión de carreras (DUE 1475/2018), el Reglamento General de Títulos y Grados (DUE 9/2022), el Reglamento General de Admisión (DUE 14/2026). En su conjunto regulan diferentes aspectos, especialmente la creación de carreras y su implementación.

La Universidad estima adecuado, transcurridos siete años desde su formulación, actualizar su Modelo Educativo y enriquecer su marco reglamentario en materia de Pregrado, en lugar de elaborar una Política de Desarrollo del Pregrado, como se mencionaba en el Plan de Mejora Institucional anterior. La razón principal es consolidar en un sólo instrumento los principios orientadores y políticas de desarrollo curricular, a fin de fortalecerlo como base del proyecto educativo.

En este periodo, se han realizado mediciones para indagar cómo se implementa el Modelo Educativo por parte del cuerpo docente y las jefaturas de carrera, lo que ha permitido identificar ámbitos insuficientemente logrados, que ameritan por una parte, reforzar el perfeccionamiento sobre ello y, por otra, como se señaló, actualizar el Modelo Educativo, creado el 2019.

Otro avance del periodo es la constitución de Comités Curriculares por carrera en diciembre de 2025 (RUE 549/2025) y la formulación de orientaciones de trabajo en marzo del 2026, de manera que puedan utilizar la evidencia del SAI u otras fuentes, para evaluar el proceso formativo y proponer ajustes. Todos estos avances permiten señalar que las observaciones han sido abordadas, y se encuentran en proceso de superación.

Dimensión: Docencia

Texto CNA: “Consistente con los principios de la Universidad, el diseño curricular responde al sello institucional, el cual se distingue por la igualdad de género, inclusión, diversidad, derechos humanos, y la sustentabilidad ambiental. Sin embargo, no observamos mecanismos para evaluar su logro” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 10).

Avance Institucional:

En este periodo la Universidad ha avanzado en dos sentidos: primero, respecto a la medición del logro del Perfil de Egreso. Durante 2025 se creó un Sistema de Aseguramiento del Logro del Perfil de Egreso (SALPE) que lo evalúa en cuatro etapas que conforman un ciclo: a) en el momento en que se diseña o ajusta el perfil de egreso de una carrera, b) en la etapa inicial del proceso formativo, c) en la etapa intermedia y al concluir el proceso formativo, y d) se retroalimenta y el ciclo vuelve al inicio. Se aplicó a siete carreras, considerando datos de 172 estudiantes, se calculó un porcentaje de logro por cada Resultado de Aprendizaje Final (RAF). El análisis evidencia que el nivel avanzado de logro es la tendencia predominante en el desempeño de los estudiantes, con 81,2%. Este hallazgo sugiere que la formación logra consolidar competencias sólidas y consistentes en la mayoría de los/as titulados/as, garantizando un perfil de egreso acorde a los estándares esperados.

En segundo lugar, respecto a la incorporación del enfoque de género, de acuerdo a lo instruido en la Ley N° 21.369 y en Ord: 001035 de la SES¹, la Unidad de Género identificó que no se estaba abordado en todas las carreras los contenidos mínimos, referidos a derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares. Por tanto, desde el año 2023 se trabaja en ello con las jefaturas de carrera y Dirección de Docencia lo que se ha traducido en la incorporación de contenidos en algunas asignaturas, en la totalidad de las carreras, incluídas las tres nuevas que se abrieron en el presente año.

Los antecedentes expuestos permiten dar por parcialmente subsanadas las observaciones.

Dimensión: Docencia

Texto CNA: “La Institución lleva a cabo un proceso de calificación docente que contempla la aplicación de una encuesta al final de cada semestre que refleja la opinión del estudiantado. No observamos acciones que se desprendan de esta evaluación. La Universidad se compromete realizar mejoras en el instrumento de recolección de información y en la utilización de sus resultados para definir estrategias de perfeccionamiento de su cuerpo académico” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 12).

“La Institución cuenta con un Reglamento General Académico que norma el reclutamiento, evaluación y calificación del cuerpo docente, y cuyo cumplimiento depende de la Vicerrectoría Académica. Observamos que el proceso de jerarquización no posee periodos definidos formalizados de aplicación [...]” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 12).

Avance Institucional:

La institución tiene tres formas de medir el desempeño académico: i) la evaluación académica, también llamada jerarquización, ii) la calificación de los académicos/as, y iii) la evaluación de la docencia realizada por los estudiantes. El Reglamento Académico (DUE 9/2020) establece la evaluación académica para definir la jerarquía académica y determinar la promoción y/o permanencia de los/as académicos/as en ella. Es un proceso de análisis objetivo, que considera

¹ Al respecto, en el mismo documento, se señala que las universidades tienen la potestad de decidir la forma en que se implementará esta medida, siendo posible que se realice a través de: a) la modificación de programas de las asignaturas que integran las mallas curriculares; b) la adición de asignaturas o módulos a los planes vigentes y c) la adición de seminarios, talleres, cursos u otras actividades similares.

antecedentes cualitativos y cuantitativos sobre el desempeño en las tres funciones misionales, según la carrera académica (regular o adjunta). Se han realizado 7 procesos, desde el 2017 hasta el 2023. Este tema se abordó en diciembre del 2025 por la Administración Provisional y durante marzo de 2026 se está realizando la jerarquización de 35 académicos/as de la institución.

El proceso de calificación académica tiene por objetivo analizar cuantitativa y cualitativamente el rendimiento y desempeño académico, de acuerdo con la jornada y las exigencias definidas para las distintas categorías académicas regulares. La Universidad ha realizado dos procesos (2021 y 2022). Durante la administración provisional ello no fue abordado, en razón de otras prioridades y actualmente se trabaja desde la Vicerrectoría Académica, en conjunto con la Universidad Tutora, para implementar este proceso, regularizando los años anteriores.

Finalmente, respecto al proceso de evaluación de la docencia, que se aplica tanto a los/as académicos/as como a los/as docentes colaboradores, cabe señalar que la Universidad actualizó una encuesta que responden los/as estudiantes al término de cada semestre. El porcentaje de respuesta ha aumentado, pasando de 36,65% el 2023 a 53,6% el 2025, dicho aumento obedece a hacerla una condición para la inscripción de cursos del semestre siguiente.

Lo anterior permite señalar que las observaciones han sido parcialmente superadas.

Dimensión: Docencia

Texto CNA: “Los nuevos estudiantes pasan por un proceso de diagnóstico académico, orientación vocacional y psicopedagógica, además de inducción a la vida universitaria. También cuenta con un Programa de Acompañamiento Académico Estudiantil, que integra los ejes psicológico, social y académico a la progresión del estudiantado. Sin embargo, estos mecanismos requieren mayor difusión en la comunidad” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 11). “El análisis de las causas que impactan en la permanencia y progresión de los estudiantes es aún insuficiente y puede limitar la detección temprana de estudiantes en riesgo académico” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 11). “Observamos una débil articulación entre las acciones institucionales y la gestión de la carrera para atender los resultados de retención y titulación. La Institución compromete un plan para abordar esta falencia” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 11). “Desde 2017 se aplica una encuesta de caracterización a estudiantes de primer año, donde se obtienen antecedentes de tipo demográfico, educacional, laboral, socioeconómico, intereses, acceso a tecnologías, preferencias de educación superior, entre otros aspectos. Sin embargo, no observamos evidencia que permita evaluar que los resultados de ésta sean utilizados para definir e implementar acciones que apoyen su inserción a la vida universitaria” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 13).

Avance Institucional:

Desde fines de 2023 y durante la administración provisional, el programa de acompañamiento estudiantil se continuó implementando, pero en un escenario de una fuerte contracción de personal, dadas las desvinculaciones de fines de ese año. Parte del equipo de acompañamiento y bienestar estudiantil dejó sus funciones. La administración provisional inició más tarde la contratación paulatina de personal idóneo para abordar las líneas de acción del área. El equipo asumió diferentes desafíos que comenzaron por generar un marco normativo, el cual fue validado de forma participativa. Como resultado se generaron la Política de Inclusión y Diversidad (RUE 8/2026) y la Política de Bienestar y Calidad de Vida Estudiantil (RUE 9/2026). Además, se estableció una ficha de seguimiento a través del sistema Ucampus, que registra las atenciones, se realizaron y difundieron protocolos (por ejemplo, de riesgo suicida) y se estructuró el tipo de prestaciones. La Universidad tutora se encuentra entregando una asesoría para, durante 2026, avanzar en la redefinición y fortalecimiento de un programa de acompañamiento.

La CNA advirtió de un insuficiente análisis de las causas que impactan la permanencia y progresión estudiantil. Durante el año 2023 se desarrollaron dos estudios: uno sobre las variables

que inciden en la deserción y, otro, sobre aquellas que afectan la progresión estudiantil. Estos fueron utilizados para definir sistemas de identificación precoz. El primero derivó en el Sistema de Alerta Temprana (SAT) para estudiantes de primer año, que se entrega a jefaturas de carrera y publica en el Sistema de Análisis Institucional (SAI). Esta herramienta permite identificar a estudiantes de primer año con mayor probabilidad de deserción. Su aplicación en 2025 determinó que el 2% de los/as estudiantes tenía un riesgo de deserción alto. Gracias a ello, en las 4 primeras semanas de clases, se derivó a éstos estudiantes, a tutorías, mentorías y apoyo psicoeducativo. El segundo estudio, derivó en el Sistema de Alerta de Rendimiento Académico (SARA), que tiene por objetivo identificar tempranamente a estudiantes con riesgo de reprobación en cada asignatura inscrita. Durante el año 2026 se implementará, previa capacitación a jefaturas de carrera.

En el periodo se ha logrado una mayor articulación entre las acciones institucionales y la gestión de carrera para atender los resultados de retención y titulación, cuestión que queda expresada en los informes de Autoevaluación de Carreras.

Respecto del uso de los resultados de la encuesta de caracterización de los/as estudiantes de primer año, debe mencionarse que tiene múltiples usos: i) generar reportes para agentes estatales, ii) identificar a población objetivo y acciones extraprogramáticas y de acompañamiento requeridas, y iii) desarrollar los informes de gestión y de autoevaluación (por ej. los de carrera).

Estos avances, evidencian la superación de las observaciones formuladas por la CNA.

Dimensión: Docencia

Texto CNA: “La Institución reconoce que posee un escaso desarrollo en investigación que se traduzca en mejoras en la calidad de la docencia impartida. Para abordar esta debilidad, compromete en su plan de mejora la generación de investigaciones en el área de didáctica y procesos de enseñanza-aprendizaje en docencia universitaria, lo que se traduciría en el aumento de publicaciones en revistas científicas a 2026” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 14). “Existe un Comité de Coordinación de Investigación y Docencia, creado el 2020, que busca articular estas dos áreas, fomentando la participación de estudiantes en proyectos de investigación, instancias que no son conocidas por el estudiantado, lo que es reconocido por la Institución. Para avanzar en esta materia, en el plan de mejora compromete realizar jornadas de socialización con el estudiantado” (CNA Resolución Exenta N°718, 2023, Pág. 14).

Avance Institucional:

Durante el período bajo evaluación, la Universidad desarrolló tres fondos de innovación docente, durante el 2022, 2023 y 2025.

En materia de investigación, se cuenta con experiencias particulares de algunas académicas que investigan sobre educación superior. Por ello, el 2026, a través de una coordinación entre la Dirección de Investigación, Vicerrectoría Académica y la Dirección General de Desarrollo Estratégico se elaboró una Estrategia de Investigación e Innovación de la Docencia, que se motorizará con la activación del Comité de Coordinación de Investigación y Docencia, creado el 2020, y activado el 2025 para definir las líneas estratégicas de investigación. Se realizarán investigaciones en docencia este año a través de grupos interdisciplinarios. Además, por dos años consecutivos se han instalado a través del fondo de ventanilla abierta, incentivos económicos para estudiantes laborantes en investigación de académicos/as.

Estas acciones permiten señalar que las observaciones han sido parcialmente superadas.

Contexto Institucional



2. CONTEXTO

2.1.- Universidad en la Patagonia Aysén

La Universidad de Aysén, junto a la Universidad de O'Higgins, fueron fundadas en agosto del año 2015, en el marco de la reforma de educación superior, con el propósito de proveer educación pública estatal de nivel universitario a dos regiones que no contaban con este tipo de instituciones. Mientras la segunda tuvo su asiento en la ciudad de Rancagua, la primera fue situada en Coyhaique, en la Región de Aysén.

La instalación de una universidad estatal en Aysén respondió a una aspiración histórica de la región, por lo que fue muy bien recibida cuando se concretó. La presencia y desarrollo de la Universidad, entonces, debe comprenderse en estrecha relación con las características del territorio en el cual se emplaza, ya que éste tiene algunas particularidades importantes de mencionar, no sólo para conocer el origen de este anhelo, sino también para dar cuenta del contexto territorial de su emplazamiento y comprender el sentido de su misión.

La región corresponde a una zona extrema por su localización austral y su geografía de fiordos y cordilleras, que fragmenta la movilidad y encarece la provisión de bienes públicos y privados. Presenta una baja densidad poblacional con una alta dispersión territorial: según el último Censo de Población (2024) cuenta con 103.158 habitantes y 106.821 km², es decir, 0,97 habitantes por Km², distribuidos en 10 comunas, de las cuales el 9 son rurales². Entre otras muchas implicancias, estas situaciones provocan que no exista inversión en transporte urbano de carácter público, por lo que sólo existe una oferta limitada y subsidiada por el estado.

Sumado a lo anterior, las prestaciones de salud resultan insuficientes, tanto en infraestructura como en especialidades médicas, disponiendo de sólo un prestador de alta complejidad: el Hospital Regional de Coyhaique. De la extensa red vial de más de 3.500km, sólo alrededor de 450km. se encuentran pavimentados, correspondientes a un 12,5%, afectando el transporte de personas y de carga. Incluso, en algunas localidades de la región aún no se cuenta con energía eléctrica continua (24/7), lo que impacta la calidad de vida y los servicios digitales.

Si bien la pobreza por ingresos en hogares en Aysén ha ido bajando sistemáticamente de 37.8 el 2009 a 14.3 el 2024 (CASEN, 2024), el tejido productivo sigue siendo frágil, ya que la región registra el menor porcentaje de empresas grandes (0,2%) y medianas (1,8%), predominando micro y pequeñas empresas (GORE Aysén, 2025: 47). A ello se agrega una alta carga financiera (la mayor a nivel nacional) y una fuerte dependencia alimentaria del resto del país.

Estas características sociales, económicas y geográficas constituyen, precisamente, los elementos que otorgan especial sentido a la misión institucional: la existencia de una universidad estatal en la Región de Aysén representa una respuesta concreta a desafíos de equidad territorial, acceso efectivo a derechos y fortalecimiento del capital humano en la región.

Su presencia permite acercar oportunidades de formación universitaria a estudiantes que, de otro modo, se verían obligados/as a migrar tempranamente fuera de la región, con los costos económicos, sociales y personales que ello tiene para sus familias y sus trayectorias educativas, así como también para el desarrollo local.

Aysén se ubica entre las regiones con menor porcentaje de estudiantes que cursan la enseñanza media y posteriormente continúan estudios superiores en la misma región, con una tasa de 35,2%³, lo que se vincula, entre otros factores, con la histórica ausencia de una oferta universitaria amplia en el territorio.

² Gobierno Regional de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo. (2025). Diagnóstico territorial: Plan de Desarrollo de Zonas Extremas (PDZE) [PDF]. <https://www.goreaysen.cl/wp-content/uploads/2025/06/Diagnostico-PDZE.pdf>

³ Servicio de Información de Educación Superior, Movilidad Regional en Educación Superior, matrícula 2025, diciembre 2025. https://mifuturo.cl/wp-content/uploads/2025/12/Movilidad_regional_2025_SIES.pdf

Esta situación refuerza el papel estratégico de la Universidad de Aysén como institución llamada a ampliar progresivamente las oportunidades de formación, diversificar su oferta académica y contribuir a reducir brechas de acceso en un territorio cuya población ha debido, por años, buscar fuera de la región respuestas a sus aspiraciones educativas.

Por lo tanto, la Universidad de Aysén se desenvuelve en un territorio de características singulares que no solo condicionan su quehacer, sino que también definen la profundidad de su propósito institucional. Sostener y fortalecer un proyecto universitario estatal en este contexto, constituye una expresión concreta del compromiso del país con la equidad territorial, la descentralización y el derecho a acceder a educación superior de calidad con pertinencia local. Es, en otras palabras, un esfuerzo por convertir una condición extrema en una oportunidad de desarrollo para y desde la Patagonia.

2.2.- Marco Legal, Propósitos y Valores Institucionales

La Universidad de Aysén fue creada por la Ley N° 20.842, promulgada en agosto de 2015, como persona jurídica de derecho público autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su creación, como se señaló, responde a demandas sociales más amplias y de larga data, que se expresaron en el año 2012 en el movimiento social *“Aysén, tu problema es mi problema”*. En él, la ciudadanía exigía, entre otras cosas, una universidad para la región.

El régimen normativo interno fue organizado a través del Decreto con Fuerza de Ley N° 7 de 2016, del Ministerio de Educación, que promulgó los estatutos institucionales y determinó la estructura de gobierno, el sistema de nombramiento de autoridades y las bases de la organización académica.

Con posterioridad a ello, la universidad integró a su gestión las disposiciones de la Ley N° 21.091 sobre Educación Superior y, de manera específica, la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales. Estas leyes representan los pilares de su gobernanza, al regular de forma integral la relación entre la institución, el Estado y la sociedad, estableciendo para el cumplimiento de su misión, estándares de transparencia, rendición de cuentas y aseguramiento de la calidad.

Respecto a sus propósitos, la ley que crea la Universidad, establece en su artículo 4º que su misión es *“la formación de personas en vistas a su desarrollo espiritual y material, y la contribución preferente al desarrollo cultural, material y social de la Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo”*. Agrega, además, que debe propender *“a la incorporación de estudiantes provenientes de las regiones respectivas considerando las necesidades específicas de cada zona”*.

En esta misma línea, en su artículo 6º, declara que la Universidad debe cumplir su labor *“a través de la realización de funciones de docencia, investigación, creación y vinculación con el medio propias del quehacer universitario, en las áreas del conocimiento y dominios de la cultura que sus orientaciones estratégicas defina”*. La ley la faculta, además, para dedicarse al desarrollo y la formación en las disciplinas técnicas y a la capacitación.

Por último, es importante señalar, que el mismo cuerpo legal establece en su artículo 5º, un conjunto de principios que orientan la creación y funcionamiento de la universidad: *“la libertad de pensamiento y de expresión; libertad de cátedra y asociación; el pluralismo; la participación de sus miembros en la vida institucional; la actitud reflexiva, dialogante y crítica en el ejercicio de las tareas intelectuales; la excelencia académica; la equidad y la valoración del mérito como criterios de ingreso a la universidad, promoción y egreso de ella, y la formación de personas en vistas a su desarrollo espiritual y material, con sentido ético, cívico, respetuoso del medioambiente y de los derechos humanos y de solidaridad social”*.

En consistencia con el marco normativo que dio lugar a su creación y a los cuerpos legales posteriores, la Universidad estableció en su primer Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2019-2023, así como también en su Modelo educativo (2019), la siguiente Misión y Valores:

Misión:

“La Universidad de Aysén es una institución de educación superior, estatal y autónoma, que contribuye al desarrollo nacional con especial énfasis en la Patagonia-Aysén a través de la formación integral de profesionales, la investigación, creación e innovación y la vinculación con el medio.” (PEDI 2019-2023, p. 21).

Valores:

1. Diversidad, pluralismo y laicidad: Fomento de la interculturalidad (especialmente en la Patagonia), respeto a los derechos humanos y garantía de libertad de expresión para todas las creencias y doctrinas.
2. Justicia social e inclusión: Garantía de equidad en el acceso y titulación para grupos históricamente excluidos, eliminando discriminaciones y valorando la dignidad y el mérito.
3. Democracia y participación: Promoción del pensamiento crítico y el derecho de todos los estamentos a participar de forma consultiva y deliberativa en la vida institucional.
4. Desarrollo sustentable: Búsqueda del bienestar social y económico en armonía con el medio ambiente, mediante formación ética y ciencia aplicada a la conservación.
5. Vocación regional: Fortalecimiento de la identidad de Aysén y descentralización, formando profesionales con pertinencia local pero alcance global.
6. Calidad: Mejora continua a través de la autoevaluación crítica, asegurando una formación de excelencia y la creación de conocimiento que aporte tanto a la región como al mundo.
7. Innovación e interdisciplinariedad: Fomento de la creatividad y el diálogo entre distintas disciplinas para resolver problemas complejos con enfoques flexibles y diversos. (PEDI 2019-2023, p. 21-23; ME, p. 13-15).

El conjunto de orientaciones, definidas en la Misión y Valores institucionales, se expresaron en el mismo Plan Estratégico en 19 Objetivos Estratégicos, estructurados en cuatro áreas: Docencia, Investigación, Vinculación con el Medio, Gestión de Calidad y Gestión Institucional. Para cada uno de ellos se definió, además: i) los objetivos operativos, ii) los indicadores y sus respectivas fórmulas, iii) línea de base, y iv) las metas y progresión que se debían desarrollar hasta el año 2023.

Los documentos normativos antes mencionados han enmarcado y orientado el quehacer de la Universidad desde su fundación hasta la fecha y constituyen la base de su institucionalidad.

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2019-2023 (con el que se presentó la Universidad a su primer proceso de acreditación), en tanto, debía ser renovado en el año que se inició la crisis financiera.

Todos estos fundamentos normativos y programáticos, no obstante, fueron puestos en suspenso durante el periodo 2024-2025 debido a la crisis financiera de la Universidad que derivó en el nombramiento, por parte de la Superintendencia de Educación Superior, de un Administrador Provisional. La designación de la administración provisional, regulada a través de la Ley N° 20.800, mandataba la confección de un Plan de Administración Provisional, a ejecutar en un periodo de dos años, destinado a abordar los aspectos críticos del funcionamiento institucional y a fortalecer el proyecto educativo. Este Plan de Administración Provisional 2024-2025 (PAP 2024-2025) funcionó como carta de navegación y se estructuró en cinco ejes prioritarios de trabajo: i) Fortalecimiento de la Gestión Administrativa y Financiera; ii) Fortalecimiento de la Gestión Académica; iii) Fortalecimiento de la Infraestructura; iv) Fortalecimiento de la Planificación y el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad; y v) Plan Estratégico de Comunicaciones.

Con el fin de la administración provisional y la instalación de la nueva rectoría, a inicios de 2026, se estableció que el año en curso constituirá una transición hacia la plena institucionalidad y una fase de consolidación de las acciones desarrolladas por la administración provisional. Ello quedó expresado en un Plan de Transición 2026, en el cual se establecen tres grandes objetivos: i) consolidar los avances impulsados por la Administración Provisional, ii) establecer las bases para el pleno ejercicio de autonomía universitaria, y iii) proyectar a la universidad para su mayor

contribución regional, nacional e internacional a nivel de docencia e investigación. El abordaje en extenso de estos lineamientos estratégicos se realiza en el capítulo referido a gestión institucional.

2.3.- Crisis institucional, situación actual y proyecciones

La Universidad de Aysén ha debido enfrentar durante su proceso de instalación una serie de dificultades en materia financiera y aspectos de gobernanza, los que, sin embargo, han podido ser sorteados sin afectar la calidad del servicio educativo que entrega, que es su principal propósito misional.

En relación con la gobernanza institucional, desde su creación en 2015 a la fecha, la Universidad ha contado con cinco rectores/as y un administrador provisional. Las primeras rectoras fueron designadas, de acuerdo con lo establecido en el artículo tercero de la ley que creaba la Universidad (N° 20.842), por la Presidenta Bachelet, para llevar a cabo el proceso de instalación de la Universidad.

La Dra. Roxana Pey ejerció el cargo entre septiembre de 2015 y agosto de 2016, año en que fue destituida por el mismo gobierno central. A ella siguió la designación presidencial de la académica María Teresa Marshall, quien fue nombrada para completar el periodo de Rectoría señalado por la Ley que crea la Universidad, y ejerció hasta 2019.

Según lo establecía el mismo cuerpo legal, se procedió entonces a realizar las primeras elecciones, las que fueron ganadas por la académica Natacha Pino. Ella ejerció entre los años 2019 y 2023, completando su periodo. En la siguiente elección resultó electo el Dr. Enrique Urra, quien ejerció sólo algunos meses (octubre 2023 a enero 2024), debido al inicio de la crisis financiera, que derivó en que la Superintendencia de Educación Superior nombrara al Dr. Juan Pablo Prieto como Administrador Provisional (de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 20.800), por el periodo que iba de enero de 2024 a enero de 2026.

Concluido el proceso de recuperación del equilibrio financiero institucional, se convocaron nuevas elecciones, en las que resultó elegido el Dr. Víctor Cubillos, quien desde enero de este año 2026 se encuentra en ejercicio pleno del cargo.

La designación de una administración provisional en la Universidad de Aysén (que constituye la primera experiencia de este tipo en Chile), fue fundamentada por la Superintendencia de Educación Superior en un conjunto de causas, explicitadas en su Resolución Exenta N° 2024-00010:

- a. Respecto de la gestión institucional, se constataron sendas deficiencias en la gestión financiera y administrativa de la Universidad de Aysén; deficiencias en la gestión de su plan de infraestructura; y una sobredotación académica y administrativa.
- b. Respecto a la situación financiera, se constató una situación crítica de flujo de caja en los próximos 13 meses; pérdidas operacionales y netas en los 4 últimos años y patrimonio negativo desde 2022; una situación deficitaria y de déficit patrimonial para el período 2023-2027; y la existencia de causas judiciales pendientes.
- c. Respecto a la improcedencia de medidas adoptadas por la Universidad para enfrentar el déficit financiero, se constató el cambio de destino de fondos con restricción de uso; la reprogramación y pago parcial de remuneraciones; y la existencia de un plan de contingencia basado en el incumplimiento de compromisos laborales.

De acuerdo con lo que señala la Memoria de Administración Provisional, esta situación interna de crisis se dió, además, en un contexto regional, nacional e internacional convulso, marcado por *“movimientos sociales y cambios políticos de envergadura, como el 8M de 2018 y el estallido social de 2019, sumado a la pandemia que afectó seriamente el trabajo de las universidades entre los años 2020 y 2022”* (Memoria Administración Provisional, pág 18).

El periodo de administración provisional supuso un paréntesis en la gestión autónoma de la Universidad, dada las atribuciones que la Ley N° 20.800 le confiere a quien desempeña dicha función. Esto implicó, entonces, que ciertos órganos de gobierno, lo mismo que determinados

procesos previstos por la institución, fueron puestos en suspenso en pos de otros propósitos que requerían de una atención más urgente, siempre cautelando el debido cumplimiento de los objetivos misionales y la entrega de un servicio docente de la mayor calidad.

A lo anterior se debe agregar que el resultado de una acreditación institucional de tres años (2023), ya había implicado una reducción de la autonomía, en la medida que la creación de nuevas carreras y programas, y el aumento de vacantes, debería contar con una evaluación y aprobación de la propia Comisión Nacional de Acreditación (en adelante CNA), según lo establece la Ley N° 20.129. En dicho proceso de acreditación, la CNA identificó un conjunto de debilidades, las que fueron consideradas por la administración provisional en la elaboración de su Plan 2024-2025, pero en algunos casos su resolución fue supeditada a otros requerimientos más urgentes.

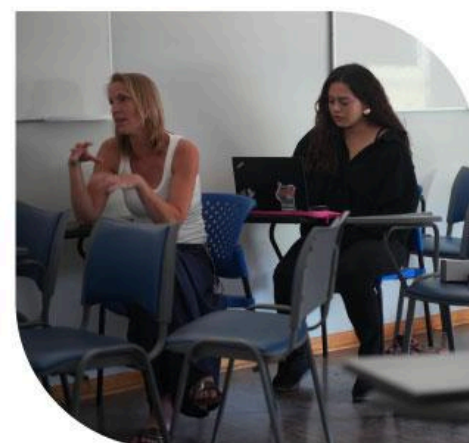
Es necesario mencionar que, por mandato legal (Ley N° 20.842, artículo 4º), en sus primeros años la Universidad de Aysén estuvo bajo la tutela de la Universidad de Chile, la que se mantuvo hasta la obtención de la primera acreditación institucional en 2023. Dado el resultado de tres años, el Ministerio de Educación debió designar una nueva Universidad como tutora, según establece la Ley N° 21.094 para instituciones con acreditación inferior a cuatro años. La designada fue la Universidad de Tarapacá, principalmente por compartir la condición de ser una universidad de zona extrema y por el relevante desarrollo que había alcanzado. El trabajo conjunto quedó establecido en el Plan de Tutoría (2023), el cual se aborda a través del Proyecto del Ministerio de Educación AIUE⁴ Calidad, denominado “Fortalecimiento del aseguramiento de la calidad en la Universidad de Aysén” (detallado en el capítulo Dimensión Aseguramiento Interno de la Calidad).

En enero del año 2026, la SES evaluó los antecedentes presentados por el Administrador Provisional, los cuales daban cuenta del grado de cumplimiento en cada uno de los ejes de las actividades comprometidas. Efectuada la revisión, la SES concluyó que *“los diversos resultados comprometidos por el Administrador Provisional se han logrado, lo cual ha impactado positivamente en la Universidad de Aysén y ha permitido solucionar los problemas que dieron origen a la aplicación de la medida en la institución.”* (Resolución Exenta N°2026-00042, pág.3). En razón de ello la SES aprobó el informe final del Plan de Administración Provisional, asumiéndolo como cumplido.

Tras el término de la administración provisional, el Rector Cubillos junto a su Equipo Directivo, establecieron que el primer año de gobierno sería de transición y estaría destinado a consolidar lo avanzado y lograr el ejercicio pleno del gobierno y autonomía institucional. Ello se fundamenta en una rigurosa evaluación de la realidad institucional, reconociendo los objetivos fundacionales, y las fortalezas y debilidades actuales de la Universidad. Estas consideraciones derivaron en la formulación del ya mencionado Plan de Transición 2026.

⁴ Aporte Institucional Universidades del Estado

Descripción del Proceso de Autoevaluación



3. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

3.1.- Proceso de autoevaluación institucional

La Universidad de Aysén concibió su proceso de autoevaluación institucional como una ruta de acreditación planificada, progresiva y participativa, desarrollada desde agosto de 2025 hasta junio de 2026. Más que una sucesión de tareas técnicas, esta ruta constituyó un recorrido institucional compartido, en el que convergieron el análisis crítico del quehacer universitario, la revisión de evidencias, la consulta a actores internos y externos, y la construcción de acuerdos orientados al mejoramiento. Su diseño permitió articular, en una misma secuencia, el levantamiento de información, la reflexión evaluativa, la redacción del informe y la definición de acciones de mejora, otorgando coherencia al proceso y favoreciendo la apropiación institucional de sus resultados. La decisión de desarrollar la autoevaluación institucional en paralelo con la autoevaluación de carreras fortaleció, además, una mirada integral sobre la Universidad, incorporando tanto la evaluación del proyecto institucional como el estado de desarrollo de sus programas formativos.

La ruta de la acreditación se estructuró sobre hitos claramente definidos:

Tabla 1. Ruta del proceso de autoevaluación institucional.

Fecha	Actividad
Agosto, 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Lanzamiento del proceso de autoevaluación institucional ● Presentación de la estructura y cronograma del proceso ● Conformación de las comisiones de autoevaluación institucional
Agosto – Noviembre, 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Proceso de autoevaluación de carreras
Septiembre, 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Recopilación y análisis de información institucional
Septiembre – Noviembre, 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Consulta a informantes clave (encuestas) ● Completar ficha institucional de datos
Noviembre, 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Presentación de avances al Comité Central de Calidad
Diciembre, 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Entrega de los informes evaluativos construidos por las comisiones ● Construcción Planes de Mejora de las Carrera (PMC)
Enero – Abril, 2026	<ul style="list-style-type: none"> ● Construcción del Informe de Autoevaluación Institucional
Enero – Febrero, 2026	<ul style="list-style-type: none"> ● Consulta a informantes clave (entrevistas grupales) ● Elaboración de informe con resultados cualitativos
Febrero – Marzo	<ul style="list-style-type: none"> ● Ejercicio de análisis comparado de informes de autoevaluación de carreras ● Validación y definición de presupuesto para Planes de Mejora de Carrera ● Construcción del Plan de Mejora Institucional
Abril	<ul style="list-style-type: none"> ● Entrega del Informe de Autoevaluación Institucional a CNA ● Definición de la muestra intencionada de carreras
Abril – Junio	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaboración del Informe de Muestra Intencionada ● Socialización de los resultados del Informe de Autoevaluación Institucional
Junio	<ul style="list-style-type: none"> ● Entrega del Informe de Muestra Intencionada

Fuente: Elaboración propia, a partir de la Dirección General de Desarrollo Estratégico: *Ruta del proceso de autoevaluación institucional*, Universidad de Aysén, 2025.

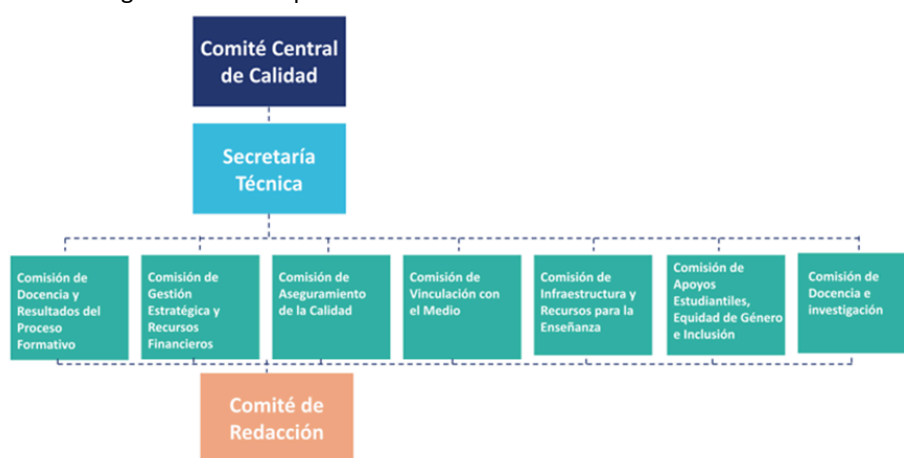
Vista en su conjunto, esta ruta evidencia que la acreditación fue comprendida no como un hito aislado, sino como un proceso de producción institucional de conocimiento, validación colectiva y proyección estratégica.

En este recorrido, la participación de la comunidad universitaria fue un componente sustantivo. El proceso movilizó a equipos académicos, profesionales y técnicos en distintas etapas y formatos, integrando tanto el trabajo de comisiones como la consulta a informantes clave mediante encuestas y entrevistas grupales. Esta amplitud de participación permitió robustecer el análisis institucional, incorporar perspectivas diversas y dotar de legitimidad al ejercicio autoevaluativo. De este modo, la ruta de la acreditación no solo ordenó temporalmente el proceso, sino que también operó como un dispositivo de articulación comunitaria, reforzando una comprensión compartida de los avances, las fortalezas y las brechas institucionales.

3.2.- Gobernanza del proceso de autoevaluación institucional

Para sostener esta ruta, la Universidad definió una estructura formal de gobernanza que permitió distinguir con claridad los niveles de conducción estratégica, coordinación técnica, análisis temático y redacción final. Dicha estructura fue formalizada institucionalmente y socializada al inicio del proceso, lo que dio marco, legitimidad y trazabilidad al desarrollo de la autoevaluación. Esta gobernanza no operó únicamente como un organigrama funcional, sino como un sistema de responsabilidades articuladas, orientado a asegurar que el proceso avanzara con dirección institucional, soporte metodológico y participación transversal.

Figura 1. Estructura de gobernanza del proceso de autoevaluación institucional.



Fuente: Adaptado de la Resolución Universitaria Exenta N° 353/2025, Universidad de Aysén.

- **En el nivel estratégico, el Comité Central de Calidad** tuvo la responsabilidad de conducir el proceso de acreditación y aprobar sus principales productos, entre ellos el plan de trabajo, el Informe de Autoevaluación Institucional y el Plan de Mejora Institucional.
- **En el nivel técnico, la Secretaría Técnica** asumió la coordinación general, el acompañamiento metodológico a las comisiones y la articulación entre unidades.
- **En el nivel operativo-analítico, las comisiones de trabajo** desarrollaron el ejercicio reflexivo y evaluativo por áreas, identificando fortalezas, debilidades, avances y oportunidades de mejora.
- Finalmente, **el Comité de Redacción** integró los insumos producidos en las etapas anteriores y condujo la formulación final del informe y del plan de mejora. Esta secuencia de roles

permitió pasar desde la conducción estratégica al análisis especializado y, luego, a la síntesis institucional, sin perder continuidad entre las etapas.

La gobernanza en lo medular se expresó también en el diseño de siete comisiones de autoevaluación, organizadas en función de áreas estratégicas del quehacer universitario y vinculadas a criterios específicos de acreditación. Su conformación respondió a principios de transversalidad, equidad e inclusión, y experiencia institucional, resguardando representatividad y pertinencia en el análisis. En total, participaron 80 personas en estas comisiones, entre académicos/as, profesionales de gestión y profesionales de apoyo técnico, con una asistencia promedio superior al 80%, lo que evidencia un alto nivel de involucramiento institucional. Este dato es especialmente relevante, porque muestra que la gobernanza no fue solo una estructura formalmente definida, sino una organización efectivamente activada, con participación real y sostenida.

Desde una perspectiva de comunicación organizacional, esta gobernanza permitió traducir un proceso complejo en una experiencia comprensible para la comunidad universitaria: hubo instancias de conducción, espacios de trabajo reconocibles, responsabilidades delimitadas y productos concretos en cada fase. Ello favoreció que la acreditación fuera vivida no como una tarea exclusiva de un equipo técnico, sino como un proceso institucional con responsabilidades distribuidas y con capacidad de convocar a distintos estamentos en torno a un propósito común. En ese sentido, la estructura de gobernanza contribuyó no solo a la producción del informe, sino también al fortalecimiento de una cultura institucional de calidad, análisis y mejora continua. Esta interpretación se sostiene en la existencia de una estructura formal con Comité Central de Calidad, Secretaría Técnica, siete comisiones y Comité de Redacción, junto con la amplia participación registrada en el proceso.

3.3.- Participación y producción de evidencias: una autoevaluación basada en información y escucha institucional

La ruta y la gobernanza del proceso se complementaron con un trabajo sistemático de recopilación, análisis y validación de información. Las comisiones revisaron políticas, procedimientos, normativas, reglamentos, decretos, resoluciones, informes de resultados y planes de trabajo, con el doble propósito de analizar los avances del período 2023–2025 y de identificar las evidencias necesarias para sustentar el Informe de Autoevaluación Institucional. Paralelamente, se aplicaron encuestas a estudiantes, personal académico, docentes colaboradores/as, egresados/as y titulados/as, empleadores/as y personal de colaboración, y se realizaron entrevistas grupales con actores que no participaron directamente en las comisiones. Este trabajo reforzó el carácter participativo y fundado del proceso, permitiendo complementar la revisión documental con la percepción y experiencia de actores clave.

La cobertura alcanzada por la consulta institucional muestra una base participativa significativa: 95% en personal académico, 79% en empleadores/as, 75% en personal de colaboración, 60% en egresados/as y titulados/as, 46% en docentes colaboradores/as y 42% en estudiantes. A ello se suman entrevistas grupales con estudiantes, docentes colaboradores/as, empleadores/as y titulados/as. En clave de relato ejecutivo, estos datos permiten mostrar que la autoevaluación fue un proceso técnicamente estructurado, pero también abierto a la escucha institucional y al contraste de percepciones, lo que fortalece tanto la legitimidad del diagnóstico como la pertinencia del plan de mejora resultante

La comunidad universitaria participó activamente en la encuesta de autoevaluación universitaria, llegando a un 42% de estudiantes, 60% de egresados y titulados. Se destaca

participación del personal de colaboración y del personal académico con un 75% y 95% de cobertura respectivamente.

4. Síntesis por dimensiones



4. SÍNTESIS POR DIMENSIONES

I. Dimensión Docencia y Resultados del Proceso Formativo

Criterio 1. Modelo educativo y diseño curricular

La Universidad de Aysén tiene en su Modelo Educativo (ME) un marco institucional ya consolidado, que orienta los procesos de desarrollo curricular. El ME, formalizado en 2019, establece los lineamientos fundamentales para la gestión curricular y la docencia, y su estructura conceptual, basada en el perfil de egreso como eje articulador, el sello formativo institucional y el perfil docente, está alineada con la misión y valores de la universidad.

La operacionalización del ME se sustenta en un conjunto articulado y consistente de normas y documentos, que incluye reglamentos de estudios de pregrado y posgrado, un Manual de Diseño Curricular, protocolos para cambios curriculares y otros documentos orientadores. La responsabilidad de su implementación recae en una estructura clara compuesta por la Dirección de Docencia y las jefaturas de carrera.

La aplicación de esta institucionalidad, aunque no exenta de las dificultades propias de una Universidad en instalación, ha sido efectiva y ha avanzado en sistematicidad. El ME constituye el eje articulador de los planes de estudio, guiando la creación y modificación de carreras, bajo criterios de coherencia y consistencia formativa.

La universidad, además, ha demostrado capacidad técnica para traducir su marco normativo en decisiones concretas, como la evaluación multicriterio para la definición de su oferta académica, implementada tempranamente y actualizada en 2024.

La institución ha desarrollado estrategias progresivas en el monitoreo de la implementación del ME. Destacan la encuesta de evaluación docente (aplicada desde 2017 y actualizada en 2023) y la incorporación, en 2025, de dos instrumentos dirigidos a jefaturas de carrera y cuerpo académico. También, se ha avanzado en la instalación de instancias colegiadas, como los Comités Curriculares de Carrera, para asegurar la adecuada implementación de los planes de estudio.

Los resultados de la implementación del ME evidencian avances importantes y consistentes, junto con algunas brechas que requieren atención. En primer lugar, la comunidad reconoce ampliamente el ME: el 98,1% del cuerpo académico declara conocerlo y un 74,3% de los/as titulados/as señala que su formación logra el sello institucional. La aplicación de la evaluación docente muestra altos niveles de logro en dimensiones como trato docente (91,5%) y coherencia curricular (88,1%).

La implementación sistemática del ME e instrumentos complementarios ha facilitado una expansión exitosa de la oferta formativa, pasando de 8 a 13 carreras de pregrado entre 2024 y 2026, todas aprobadas sin observaciones por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), lo que valida la solidez de su diseño.

En materia de resultados formativos, el Sistema de Seguimiento del Logro del Perfil de Egreso (SALPE), implementado en 2025, reportó que el 81% de los Resultados de Aprendizaje Finales (RAF) alcanza un nivel avanzado de logro.

No obstante, los resultados también evidencian brechas que abordar. La percepción sobre la existencia de mecanismos de revisión curricular es baja (solo un 30,7% del cuerpo académico declara acuerdo), la apropiación del ME presenta niveles disímiles, con porcentajes de cumplimiento más bajos en dimensiones relevantes para la identidad formativa, como el sello formativo (52,2%) y el perfil docente (50,6%).

Fortalezas:

- La Universidad dispone de un Modelo Educativo consolidado y socializado en la comunidad. Este Modelo está debidamente formalizado y es coherente con el proyecto institucional.
- El marco normativo que complementa el Modelo Educativo compone un sistema articulado y robusto de reglamentos, manuales y protocolos que aseguran la consistencia entre el ME y el diseño de los planes de estudio.
- La Universidad dispone de capacidades académicas y técnicas para diseñar y proyectar su nueva oferta formativa. Entre ellas, una metodología que garantiza una adecuada selección de prioridades formativas en la región, lo que ha sido validado por las evaluaciones favorables de la CNA.
- Se cuenta con un sistema de monitoreo de la implementación del ME, que permite evaluar su grado de implementación y retroalimentar la gestión curricular, basado en un conjunto de instrumentos de aplicación sistemática: evaluación docente, encuestas a jefaturas y académicos/as.

Debilidades:

- El Modelo Educativo no dispone de una mecanismo ni de una temporalidad definidas para su actualización, por lo que su revisión ha respondido a requerimientos particulares, lo que hace relevante definir dicho aspecto. Lo mismo, incorporar otros temas emergentes de la legislación nacional y entorno regional.
- La implementación de algunos mecanismos de revisión y actualización curricular, como los Comités Curriculares y el SALPE, es incipiente, por lo que aún no han podido concretar ciclos completos de retroalimentación para las decisiones curriculares.
- Se aprecian niveles desiguales de apropiación de aspectos del ME, entre carreras y actores, en especial en dimensiones como el sello formativo y el perfil docente, lo que da cuenta de un requerimiento de mayor socialización.

Oportunidades de Mejora:

- La entrada en plena operación de los Comités Curriculares permitirá cerrar ciclos de mejora, al contar con retroalimentación permanente del desarrollo de los planes de estudio. Lo mismo, la plena implementación del SALPE.
- El fortalecimiento de la socialización del ME aparece como una importante oportunidad de mejora, especialmente en las dimensiones de sello formativo y perfil docente.

En síntesis, la Universidad de Aysén cuenta con un Modelo Educativo y marco normativo complementario consolidado y con avances concretos en el monitoreo de su implementación. Además, tiene una importante capacidad para formalizar y proyectar su oferta educativa. Resta aún poner en pleno funcionamiento mecanismos de retroalimentación curricular, lo que sucederá en 2026. La actualización del ME y la homogeneización de su implementación constituyen dos desafíos relevantes de abordar.

Con base en estos antecedentes, la Universidad se sitúa en un nivel 3 de logro.

		X
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3

Criterio 2. Procesos y resultados de enseñanza y aprendizaje

La Universidad de Aysén dispone de una institucionalidad estructurada y en creciente desarrollo, para regular y monitorear los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes. También, para acompañar su trayectoria desde el ingreso hasta la titulación e, incluso, apoyar su inserción laboral.

Esta institucionalidad se sustenta en normas actualizadas, que incluyen el Reglamento de Admisión 2026 y las recientes Políticas de Inclusión y Diversidad, y de Bienestar y Calidad de Vida Estudiantil.

En el propósito de monitorear los procesos de aprendizaje y sus resultados, se articulan, bajo el alero de la Vicerrectoría Académica, la Dirección de Docencia, la Dirección de Experiencia Estudiantil, la Dirección General de Desarrollo Estratégico y las jefaturas de carrera. Para el cumplimiento de estas funciones, son apoyadas por sistemas de información institucional robustos como Ucampus y el Sistema de Análisis Institucional (SAI).

La Universidad ha logrado avanzar en la configuración de una base institucional adecuada para abordar el acompañamiento de estudiantes de orígenes y trayectorias diversas, que les permita enfrentar con éxito su permanencia académica en la institución. La aplicación efectiva y sistemática de la normativa y procedimientos asociados, en especial en admisión, caracterización de las cohortes ingresadas, seguimiento de indicadores de progresión y desarrollo de herramientas de alerta (riesgo de deserción y asignaturas críticas), permite a la Universidad focalizar las iniciativas que implementa.

Desde un monitoreo de trayectorias más bien descriptivo, se ha logrado transitar a uno con capacidad predictiva, gracias al Sistema de Alerta Temprana (SAT), que identifica riesgos de deserción en primer año, y el Sistema de Alerta de Rendimiento Académico (SARA), que alcanza una precisión superior al 80% en predicción de reprobación.

La formalización de instancias como los Comités Curriculares para el análisis de indicadores de progresión y el abordaje de asignaturas críticas a través de planes de intervención específicos, permitirá focalizar aún más las iniciativas de apoyo estudiantil.

Desde la perspectiva de la admisión, la Universidad muestra un crecimiento sostenido de su matrícula, con un incremento del 70% en el ingreso de primer año en 2025 y con un 81% de postulaciones en primera preferencia, lo que refleja un fortalecimiento del posicionamiento institucional en la región.

En lo que respecta a la progresión y eficiencia académica, la tasa de titulación oportuna aumentó al 33,8% para la cohorte 2020, mostrando una tendencia ascendente con resultados destacados en carreras como Psicología (68%) e Ingeniería Civil Industrial (45%). En cuanto a la vinculación con el medio laboral, la empleabilidad general se sitúa en un 76%, con un 67% de los/as titulados percibiendo rentas superiores a \$1.000.000 en 2025. Por último, el Sistema de Aseguramiento del Logro del Perfil de Egreso (SALPE) reporta que el 81% de los/as titulados sostiene alcanzar un nivel avanzado en sus resultados de aprendizaje.

No obstante lo anterior, los resultados aún muestran una etapa de transición hacia la consolidación en algunos aspectos, como la necesaria homogeneidad en la aplicación de los mecanismos de seguimiento. Una consideración adicional merece el área de Desarrollo Estudiantil (actualmente Dirección de Experiencia Estudiantil), particularmente afectada por las decisiones que se debió tomar durante la crisis financiera, pero que hoy ya se encuentra fortalecida y en proceso de consolidación de sus capacidades.

Fortalezas

- La Universidad tiene entre sus propósitos explícitos el apoyo al estudiante, al cual sitúa en el centro del quehacer formativo. Ello se encuentra respaldado por políticas y normativas de inclusión y bienestar formalizadas y en implementación.
- Se dispone de sistemas de información y metodologías de análisis predictivo, que hacen del SAT y SARA herramientas útiles para gestionar la progresión en base a evidencia y modelos con capacidad diagnóstica precisa.
- Se ha logrado un crecimiento de la matrícula y se ha fortalecido el posicionamiento institucional, según evidencia el aumento de las postulaciones en primera preferencia.
- Se aprecian resultados favorables en empleabilidad y satisfacción de titulados/as, lo que viene a validar la pertinencia regional del sello formativo institucional.

Debilidades:

- Se aprecia un uso aún heterogéneo de algunas herramientas de seguimiento, como el SAT, entre las diferentes carreras.
- Los sistemas SARA y SALPE se encuentran en una fase inicial de implementación, por lo que no es posible realizar aún una evaluación longitudinal del impacto de su uso, en los resultados académicos en todas las cohortes y carreras.
- Resta aún integrar en las plataformas de gestión de la información otras caracterizaciones de los/as estudiantes que comienzan a estar disponibles, como neurodiversidad, responsabilidades de cuidado u otros.

Oportunidades de Mejora:

- Se aprecia un espacio para ampliar la cobertura y robustecer la articulación de las estrategias de acompañamiento estudiantil (académico, psicoeducativo, salud mental), de forma que el crecimiento de la matrícula se sostenga sobre capacidades e iniciativas institucionales equivalentes. Ello implica también una integración de esta data en los sistemas de información.
- Dadas las rotaciones de personal y directivas que han existido en la Universidad en los últimos años, parece relevante reforzar la capacitación en el uso de los tableros de control y sistemas de información, asegurando la continuidad de las capacidades en los equipos.

En síntesis, la Universidad presenta un desarrollo importante y avances significativos en la instalación de condiciones estructurales para el seguimiento de trayectorias y el acompañamiento estudiantil. La institución dispone de información pertinente, mecanismos de monitoreo predictivo y resultados positivos en admisión, titulación y empleabilidad. No obstante, hay aspectos de esta gestión que se encuentran aún en una fase de consolidación.

En razón de lo anterior la institución se sitúa en un nivel 2 de logro.

	X	
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3

Criterio 3. Cuerpo académico

El cuerpo académico de la Universidad de Aysén sustenta su desarrollo en una institucionalidad formalizada, principalmente en el Reglamento General Académico (DUE 09/2020) y en directrices de planificación académica recientemente aprobadas el año 2026 (RUE 16/2026). Este marco normativo regula el ingreso, jerarquización y calificación del cuerpo académico, y la evaluación de la docencia, reconociendo en el personal académico el activo principal para el cumplimiento de las funciones misionales de docencia, investigación y vinculación con el medio.

La estructura organizacional del área asigna responsabilidades claras a la actual Vicerrectoría Académica, a las jefaturas de departamento y a comisiones colegiadas ad hoc. Junto a ello, la Universidad ha incorporado orientaciones para la planificación de la docencia, destinadas a fortalecer la participación del claustro académico y reducir la dependencia de contrataciones a honorarios. Ello viene a reforzar la calidad de los procesos docentes, pero también evidencia el compromiso institucional con el desarrollo de su cuerpo académico.

La Universidad aplica de manera sistemática mecanismos de selección de nuevos académicos/as, asegurando su objetividad y transparencia.

En el ámbito de la evaluación de la docencia, la institución cuenta con un instrumento maduro, aplicado desde 2017, y actualizado triestamentalmente en 2023. Sus ítems se encuentran alineados con el Modelo Educativo y su tasa de participación creció del 28% al 71% en el período evaluado, con valoraciones positivas superiores al 85% en todas las dimensiones (trato docente, coherencia curricular, aprendizajes significativos y uso de TIC).

Los procesos de jerarquización, que operaron con regularidad entre 2017 y 2023 (siete procesos consecutivos), se vieron interrumpidos durante el período de administración provisional (2024-2025). La institución reconoce esta situación y ha adoptado medidas para su normalización, retomando la jerarquización en marzo de 2026, con 35 académicos/as en evaluación. Concluir este proceso permitirá, entre otros, la debida conformación del Senado Universitario.

La calificación, en tanto, que evalúa el desempeño integral del cuerpo académico en las funciones de docencia, investigación, vinculación con el medio y gestión, también sufrió una discontinuidad entre los años 2023 y 2025, pero su normalización está prevista para este año 2026.

La realización del Diplomado en Docencia Universitaria (con 35 participantes de diez carreras) constituye un hito significativo en la formación del propio cuerpo académico.

Como resultado de la gestión realizada para atraer personal académico calificado, se aprecia un fortalecimiento progresivo en términos de dotación y calificación. A enero de 2026, la Universidad cuenta con una dotación de 58 académicos/as de jornada completa. El resultado más relevante es la consolidación de la idoneidad disciplinar, alcanzando un 89% con posgrado en 2025 (23 doctores y 26 magísteres). Ello representa un avance significativo respecto al 77% registrado en años previos. En este mejoramiento de la idoneidad del cuerpo académico se observa el cierre de brechas de formación, tanto entre departamentos como entre hombres y mujeres, con departamentos como Ciencias Sociales y Humanidades alcanzando un 100% de especialización.

Fortalezas:

- La Universidad cuenta con un cuerpo académico acorde a sus requerimientos y con una alta idoneidad disciplinar. El 89% de éste posee posgrado, observándose, además, una evolución positiva sostenida en el tiempo y una reducción de brechas de formación entre departamentos y por sexo.
- El desarrollo de la carrera académica se funda en un marco normativo y procedimental robusto y plenamente implementado. Los criterios para el ingreso y la carrera académica (Reglamento General Académico) aseguran criterios de mérito, pertinencia y objetividad en la selección.

- El sistema de evaluación de la docencia tiene una larga data y constituye un mecanismo aplicado de manera sistemática desde 2017, y fue actualizado participativamente en 2023. Presenta niveles crecientes de participación estudiantil (71%) y tiene la necesaria representatividad estadística para su uso en la toma de decisiones.
- Existe una capacidad de planificación académica instalada, que facilita la generación de directrices destinadas al fortalecimiento de los procesos formativos. Entre ellas, el establecimiento de que al menos el 70% de la docencia directa debe ser impartida por el claustro, priorizando así su estabilidad e idoneidad.

Debilidades:

- Producto de la situación experimentada por la Universidad, existió cierta discontinuidad en procesos de carrera académica, como los ciclos de jerarquización y calificación, durante el período 2024-2025.
- El área a cargo del desarrollo de la Investigación, Innovación y Desarrollo Docente se vio mermada durante la administración provisional, siendo plenamente instalada a fines de 2025. Debido a ello, algunos programas como la inducción y el perfeccionamiento, aún no han tenido directrices definidas de desarrollo, ni constituyen un sistema plenamente consolidado.
- A pesar de los importantes logros, persiste el desafío de incrementar la proporción de doctores, especialmente en departamentos con perfiles más profesionalizantes.

Oportunidades de Mejora:

- Retomar y dar continuidad a los procesos de jerarquización y calificación académica para dotar de previsibilidad y continuidad a la carrera académica. Este proceso ya se encuentra en marcha en marzo de 2026.
- Fortalecer la integralidad del desarrollo académico, articulando etapas como la inducción, el perfeccionamiento pedagógico, actualización disciplinar y la innovación docente en la proyección de las trayectorias académicas.

El desarrollo del cuerpo académico de la Universidad y la institucionalidad que regula y promueve la carrera académica, han tenido una evolución favorable en sus aspectos centrales. Ello se aprecia de manera destacada en su progresión en grados académicos. Tanto la dotación como la idoneidad del mismo garantizan las condiciones adecuadas para sostener la oferta formativa. No obstante, es necesario retomar la regularidad de algunas políticas de desarrollo, interrumpidas por la situación institucional de los años anteriores.

En base a lo anterior, la institución se sitúa en un nivel 2 de logro en este criterio.

	X	
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3

Criterio 4. Investigación, innovación docente y mejora del proceso formativo

La Universidad de Aysén cuenta con una institucionalidad en proceso de consolidación, orientada a promover la investigación e innovación docente, con el fin de promover el mejoramiento de los procesos formativos. La base de esta institucionalidad la constituye la Política de Investigación de 2019, que incorpora explícitamente el propósito de fortalecer el vínculo entre investigación y docencia.

A ella se debe agregar la reciente formulación de la Estrategia de investigación e innovación en docencia 2026–2029, construida de manera participativa. Ella define una proyección institucional clara, estableciendo objetivos explícitos en materia de mentorías, difusión de resultados y generación de repositorios de buenas prácticas.

En su conjunto, la Universidad dispone de cuerpos normativos y unidades que configuran una base institucional adecuada para el desarrollo del área. Parte de ella, sin embargo, se encuentra en proceso de reactivación y normalización tras las discontinuidades derivadas de la crisis institucional.

La evidencia más relevante del funcionamiento y resultados del área corresponde al Fondo de Innovación Docente (FID), que entre 2022 y 2025 ha financiado 16 proyectos, impactando transversalmente a los tres departamentos académicos. Estas iniciativas han promovido metodologías activas, simulación, tecnologías educativas, aprendizaje más servicio, virtualización, interdisciplina y vinculación con el medio. Destacan proyectos en Ciencias de la Salud (Simulación clínica, telesalud y atlas fotográfico de histología), Ciencias Naturales y Tecnología (Innovaciones en fisiología animal y enseñanza de la física mediante cámaras térmicas) y Ciencias Sociales (Metodologías de aprendizaje basado en proyectos y simulación en atención psicológica).

El aumento presupuestario asignado a los proyectos en 2025 refleja la relevancia institucional creciente que se le asigna a este ámbito.

Fortalezas:

- La Universidad reconoce explícitamente y ha realizado esfuerzos relevantes para fortalecer el desarrollo de la investigación e innovación docente, en tanto componente central para el mejoramiento de los procesos formativos.
- Se dispone de una gobernanza, de una estructura de coordinación (Comité de Docencia e Investigación), de un marco normativo y de instrumentos orientados al desarrollo del área.
- Se cuenta con un fondo (Fondo de Innovación Docente, FID) en operación sostenida, que entre 2022 y 2025, promovió y financió 16 proyectos.
- Las iniciativas desarrolladas tienen una alta pertinencia territorial, especialmente aquellas orientadas al uso de tecnologías, telesalud o metodologías adaptadas a condiciones de aislamiento y dispersión geográfica de la región de Aysén.

Debilidades:

- Las instancias de coordinación (Comité de Docencia e Investigación y Área de Innovación) sufrieron interrupciones debido a la crisis institucional, lo que afectó la continuidad de algunos procesos asociados al desarrollo del área.
- A pesar de la ejecución de importantes proyectos en el área, no se dispone aún de una evidencia robusta del impacto de las innovaciones en los resultados de aprendizaje. La metodología para evaluar la contribución de los proyectos se encuentra aún en etapa de formalización técnica.

Oportunidades de Mejora:

- Gracias a la experiencia acumulada es posible formular una metodología (actualmente en diseño con la Universidad Tutora) que permita identificar de manera más precisa la forma en

- que la investigación e innovación docente contribuyen al mejoramiento del aprendizaje e identificar prácticas que podrían transversalizarse en la Universidad.
- Se aprecia un espacio para promover iniciativas más interdisciplinarias y más transversales del criterio, reduciendo la concentración en el área de salud.

La Universidad cuenta con orientaciones, estructuras e instrumentos que permiten afirmar que al fomento de la investigación e innovación en docencia se le asigna la relevancia que corresponde dentro del quehacer académico. Sin embargo, es un área que, por las razones explicadas, ha experimentado ciertas discontinuidades.

En razón de lo anterior, la Universidad juzga que se encuentra en el nivel 2.

	x	
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3

II. Dimensión Gestión Estratégica y Recursos Institucionales

Criterio 5. Gobierno, estructura organizacional y planificación

La Universidad cuenta con una institucionalidad formalmente definida para su gobierno, estructura organizacional y planificación, sustentada en su Estatuto (DFL 7 de 2016) y en un conjunto de normas externas (Leyes N°21.091 y N°21.094) e internas. Este marco normativo establece con claridad la existencia de autoridades unipersonales y colegiadas (Rectoría, Consejo Superior, Senado Universitario, Contraloría Universitaria y Consejo de Evaluación de la Calidad), que en su conjunto definen equilibrios de poder y estructuran la legítima toma de decisiones.

El marco normativo establece con claridad sus atribuciones, mecanismos de nombramiento o elección, y funciones en los ámbitos ejecutivo, resolutivo, normativo y contralor.

De igual modo, la Universidad ha contado desde sus primeros años de funcionamiento con instrumentos de planificación, incluyendo el PEDI 2019–2023, el Plan de Administración Provisional 2024–2025 y el Plan de Transición 2026.

En conjunto, este marco normativo y de planificación ha sido implementado en contextos sucesivos, que dan cuenta del paso de una compleja instalación a una etapa de consolidación (cuatro etapas: fundacional 2015-2017, instalación 2017-2023, administración provisional 2024-2025, y normalización desde 2026).

La aplicación de la institucionalidad, incluyendo la intervención de la Superintendencia de Educación Superior a través de una administración provisional, ha permitido dar continuidad del gobierno universitario y adoptar decisiones relevantes en distintos momentos, incluyendo períodos de alta complejidad. Cada una de esas etapas ha dispuesto de estructuras debidamente formalizadas y de instrumentos de planificación para orientar las decisiones académicas, financieras y de desarrollo.

Un legado importante del período de administración provisional (2024–2025) es la aplicación intensiva de mecanismos de control y seguimiento de procesos en distintos ámbitos del quehacer, mediante la creación de estructuras funcionales, tableros de monitoreo (dashboards), reportes periódicos, el sistema ERP, el "Escritorio Digital" y una gestión activa de proyectos con financiamiento público (modelo PMO).

Al finalizar dicho período, sin embargo, algunos órganos estatutarios (Senado Universitario y Consejo de Evaluación de la Calidad) aún se encuentran en proceso de constitución, debido a la postergación que debieron sufrir algunos procesos en el período 2024-2025.

En el periodo bajo escrutinio, la Universidad muestra avances significativos en la consolidación de su gobernanza, capacidad de planificación y fortalecimiento de la gestión institucional, concentrados especialmente en el período reciente. Se logró cumplir plenamente el Plan de Administración Provisional, alcanzando un 96% de cumplimiento (54 de 56 actividades), se restituyó la capacidad de ejecución presupuestaria, se revirtió la tendencia de evaluaciones negativas ante el MINEDUC.

La elección de un nuevo Rector y el diseño del Plan de Transición 2026, reflejan una clara voluntad institucional de consolidar los avances y proyectar una nueva etapa de desarrollo.

Fortalezas:

- La Universidad cuenta con un marco estatutario y normativo robusto y claro, que define órganos superiores de gobierno y sus funciones (ejecutivas, resolutivas, normativas y de control), otorgando una base formal sólida para la conducción institucional.
- La Universidad ha demostrado capacidad de ajustar su estructura de gobierno y mecanismos de gestión frente a requerimientos normativos y contextos críticos, sin perder su continuidad operativa.
- La implementación de herramientas como un ERP, dashboards, modelo de gestión de proyectos (PMO) y sistemas de visualización de datos, constituyen una importante instalación de capacidades analíticas y de gestión en la Universidad.

Debilidades:

- Pese a la robustez que ha demostrado la capacidad de gobierno institucional, la estructura del mismo ha debido someterse a cambios sucesivos e imprevistos, lo que ha dificultado su consolidación.
- Tanto el Senado Universitario, como el Consejo de Evaluación de la Calidad no se encontraban plenamente constituidos o activados al iniciar el nuevo período de rectoría, debido a la situación excepcional que la Universidad tuvo.

Oportunidades de mejora:

- Dado el inicio de un nuevo período de rectoría y los requerimientos de formular una nueva Planificación Estratégica, existe la oportunidad de generar una nueva arquitectura de gestión y evaluación de la misma, que permita alinear de manera más consistente el quehacer institucional en función de los propósitos de desarrollo.

En síntesis, la Universidad presenta un sistema de gobierno y planificación consolidado, especialmente en lo referido a su formalización normativa, capacidad de reacción frente a escenarios complejos y la mejora de mecanismos de gestión y control. Sin embargo, resta aún asegurar la institucionalización de dichas capacidades y aprendizajes.

En razón de ello, la institución se juzga en nivel 2 de cumplimiento.

	X	
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3

Criterio 6. Gestión y desarrollo de personas

La Universidad sustenta su gestión y desarrollo de personas principalmente en la Política de Desarrollo de Personas, aprobada en 2019 (DUE 769/2019). Ella es complementada por un conjunto de normas, entre las que se incluyen el Reglamento General Académico, el Reglamento del Personal de Colaboración⁵ y el Código de Ética (RUE 24)⁶, la Política de Convivencia y Buen Clima Universitario (RUE 446/2025), entre otros.

En el periodo 2024-2025 el Plan de Administración Provisional integró la gestión de personas como un eje estratégico del fortalecimiento organizacional y financiero. De ese modo se transitó desde una gestión de personas más bien fragmentada a otra más integral y acorde con los propósitos de desarrollo y capacidades financieras.

Algunos logros relevantes en esta etapa fueron el significativo avance en la estandarización de los perfiles de cargo del personal de colaboración y la modernización de los sistemas de soporte, incorporando plataformas tecnológicas como un ERP, el Escritorio Digital y otros, que otorgan mayor trazabilidad y control a la gestión del ciclo laboral. Se formalizó la inducción institucional, superando el enfoque meramente administrativo para pasar a centrarse más en contenidos que hicieran de ella una herramienta útil de inmersión laboral. También se comenzó con la implementación de un plan de formación continua vinculado a brechas detectadas.

En el periodo bajo revisión, se formalizaron 30 perfiles de cargo para el personal de colaboración, constituyendo una base técnica para fortalecer los procesos de reclutamiento, selección, formación y evaluación del desempeño. De igual manera, el programa de inducción alcanzó una satisfacción general del 97% entre académicos/as y administrativos/as.

Se ejecutó, además, el primer ciclo de evaluación del desempeño (septiembre 2024 – agosto 2025), estableciendo una línea de base objetiva para las decisiones futuras de desarrollo institucional.

Respecto del estamento académico, se realizaron ocho cursos del Programa de Formación de Talento y un Diplomado en Docencia Universitaria en el que participaron 32 personas.

Fortalezas:

- Se ha ajustado la dotación de personas a las capacidades financieras de la Universidad, lo que permite asegurar sustentabilidad financiera de mediano y largo plazo.
- Se ha instalado un enfoque de ciclo integral de gestión de personas, que incluye reclutamiento, inducción, desarrollo, evaluación y bienestar, representando un cambio relevante respecto de la situación precedente.
- La Universidad cuenta con un soporte modernizado y digitalizado en procesos de la gestión de personas, a través de la incorporación de plataformas tecnológicas que mejoran la trazabilidad, eficiencia y transparencia de los procesos.
- Se ha rediseñado un proceso de inducción institucional que incorpora contenidos relevantes para la inserción en la cultura organizacional y que alcanza altos niveles de satisfacción (97%).
- Se dispone de un volumen importante de perfiles de cargo estandarizados (30 perfiles) para el personal de colaboración, sirviendo de base objetiva para la selección, evaluación y formación.

⁵ Anexo complementario N°29.

⁶ Anexo complementario N°31.

Debilidades

- No se dispone de un sistema de medición del aporte de la formación al desempeño y al cierre de brechas de competencias.

Oportunidades de Mejora:

- Se debe avanzar en la formulación de una estrategia de atracción y retención de talentos dadas las particulares condiciones de aislamiento y el contexto geográfico extremo de la región de Aysén.
- Dado que la Universidad es joven y de reciente instalación, no se han tratado aún aspectos relevantes del ciclo de gestión de personal, como, las etapas de cese de funciones o desvinculación. Lo mismo que una batería de indicadores (KPIs) para abordar dimensiones como rotación, tiempos de contratación y retención.

En síntesis, el ámbito de gestión de personas ha tenido avances sustantivos en el período reciente, especialmente en la instalación de capacidades, procesos e instrumentos orientados a profesionalizar la gestión de personas. Ello ha redundado, entre otras cosas, en una dotación de personal ajustada a los requerimientos y capacidades financieras institucionales. No obstante, aún se deben consolidar varios de sus componentes del ciclo de gestión de personas, a fin de asegurar que esté enteramente alineado con los propósitos y posibilidades de desarrollo institucional.

En razón de lo anterior, la Universidad juzga que cumple con el criterio en el nivel 2.

	X	
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3

Criterio 7. Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión

La Universidad dispone de una institucionalidad formal robusta y especializada para abordar los temas asociados a convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión. Un conjunto de políticas y reglamentos constituyen la base normativa del área, entre ella se cuentan la Política de Igualdad de Género (2023), la Política de Inclusión y Diversidad (2026), Política de Resguardo de la Convivencia y Buen Clima Universitario (2025) y la Política de Bienestar y Calidad de Vida Estudiantil (2026).

Estas son complementadas con protocolos que permiten operacionalizarlas en aspectos específicos como denuncias, mediación, nombre social, manejo de desregulación emocional y conducta suicida, entre otros.

La Unidad de Género e Inclusión, dependiente de la recientemente creada Prorectoría, es la encargada de liderar el área, articulándose con otras áreas de la Universidad.

Gracias a la Política de Resguardo de la Convivencia y al Protocolo de Mediación se ha podido trabajar en la resolución temprana de conflictos. Lo mismo vale para los planes formativos, mecanismos de atención, estrategias focalizadas de acompañamiento, cartas de ajustes razonables y articulación con redes externas (SENADIS).

En el ámbito de la equidad de género, la Universidad ha consolidado un sistema que integra prevención, formación, protocolos de denuncia, seguimiento e investigación, así como diagnósticos periódicos y planes de prevención.

Todo lo anterior ha ido acompañado de estrategias e iniciativas de difusión y socialización a través de diversos canales, como plataformas institucionales, campañas y procesos de inducción.

En el ámbito de la convivencia se han realizado 6 procesos de mediación entre octubre 2025 y enero 2026, con 4 cerrados con acuerdo. Este tipo de logros redonda en una percepción de estudiar y trabajar en un ambiente favorable para la convivencia, de 68,6% (estudiantes), 64,3% (académicos) y 60% (personal de colaboración).

Se realizaron, además, 219 atenciones directas por parte del área de inclusión (dependiente de la Unidad de Género e Inclusión), correspondientes a intervenciones individuales y personalizadas con estudiantes que requieren un apoyo específico o tienen necesidades educativas especiales o condiciones de discapacidad. En casos que lo requerían, también se realizaron derivaciones a redes externas, como SENADIS.

A lo anterior se deben agregar las 206 atenciones en salud mental, correspondientes a intervenciones de apoyo psicológico y, en algunos casos, psiquiátrico, para estudiantes que enfrentan crisis o condiciones de salud mental. En el marco del programa PACE se realizaron 119 atenciones psicoeducativas, que incluyen estrategias de nivelación académica, hábitos de estudio, regulación emocional, y orientación vocacional. Por último, el número de participantes en iniciativas de educación inclusiva pasó de 211 en 2024 a 1.099 en 2025.

De las 29 denuncias recibidas por situaciones de violencia de género, acoso sexual o discriminación entre 2023 y 2025, 21 fueron investigadas, y las restantes desestimadas o derivadas a las instancias correspondientes.

Las campañas institucionales destinadas a sensibilizar en estos temas son altamente valoradas, con entre 77% y 82% de valoración positiva.

Fortalezas:

- La Universidad cuenta con un marco normativo y operativo específico en el área. Éste se encuentra consolidado y en implementación plena, con resultados favorables y valoración positiva de la comunidad.

- Este ámbito tiene una articulación consistente en los distintos niveles (políticas, protocolos, unidades responsables y dispositivos concretos de atención, prevención, acompañamiento y formación) y con las distintas áreas de la Universidad.
- El marco normativo se expresa en acciones concretas y cobertura efectiva en mediación, apoyo psicosocial, formación inclusiva, salud mental, campañas de sensibilización, ajustes razonables y gestión de denuncias, con resultados mayormente positivos.
- Ha habido una transversalización exitosa de contenidos de derechos humanos, género y prevención de la violencia en el 90% de las carreras.
- La Universidad ha desarrollado la capacidad de retroalimentar sus políticas e instrumentos del área, a partir de diagnósticos, evaluaciones y la participación de la comunidad, vinculándose con una lógica de mejora continua.

Debilidades:

- Se reconoce que aún es posible fortalecer las estrategias y sistemas de monitoreo, registro y evaluación integrada de resultados en el área.

Oportunidades de Mejora:

- Una oportunidad de mejora relevante es la posibilidad de consolidar un sistema integrado de indicadores y seguimiento, que abarque convivencia, equidad de género, diversidad, inclusión y bienestar.

En síntesis, la Universidad cuenta con una institucionalidad y capacidad operativa robusta en el área, también con resultados verificables y que dan cuenta de una gestión de calidad plenamente implementada y que va más allá del cumplimiento normativo.

En atención a ello, la Universidad juzga un cumplimiento de nivel 3 en este criterio.

		X
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3

Criterio 8. Gestión de recursos

La gestión de recursos de la Universidad experimentó en los últimos dos años un mejoramiento destacable. Si bien ello se hizo, en gran parte, en el marco de una administración provisional definida por la SES, ésta configuró una institucionalidad robusta y un marco normativo explícitamente orientado a asegurar la sostenibilidad institucional, la transparencia, la eficiencia del gasto y la proyección de largo plazo.

En el ámbito financiero, ello se expresó en la Política Integral de Gestión y Planificación Financiera (REU 553/2025), el Reglamento de Gestión Financiera (REU 554/2025) y el Reglamento de Administración Presupuestaria (REU 555/2025), los cuales definen los criterios de obtención, asignación, control y evaluación de los recursos, en función del proyecto educativo y de la planificación institucional.

En su conjunto, estos instrumentos introducen principios de sostenibilidad, diversificación de ingresos y disciplina presupuestaria.

En lo que respecta a la infraestructura y recursos materiales, la Universidad dispone de un Plan de Infraestructura 2024–2027 y de una estrategia para transitar desde una alta dependencia de arriendos hacia una creciente consolidación de la infraestructura propia. En el ámbito del desarrollo digital, en tanto, la Universidad ha configurado un ecosistema de plataformas y formulado el Plan de Transformación Digital 2026–2030, orientado a la interoperabilidad, seguridad de la información, gobernanza de datos y modernización de procesos de gestión. Incluido el uso responsable de la inteligencia artificial.

En base al marco descrito, la Universidad ha implementado, en materia financiera, un ciclo integrado de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación presupuestaria, destacando el Plan de Gastos de Desarrollo (PGD) como herramienta para asegurar la coherencia entre el gasto y la estrategia institucional. La formulación presupuestaria es participativa y descentralizada, con reportes periódicos al Consejo Superior y obligaciones de rendición de cuentas ante organismos externos como la Contraloría General de la República.

Gracias a su plena implementación y a la fuerte contención del gasto, la Universidad logró revertir una historia de resultados deficitarios. Luego de tres períodos de déficit operacional (2021 y 2023) alcanzó un superávit operacional de \$2.232 millones en 2024 y de \$2.804 millones en 2025, con márgenes netos de 20,8% y 21,7%, respectivamente. El patrimonio total creció de manera significativa, pasando de -\$1.003 millones en 2022 a \$11.041 millones en 2025. La razón corriente mejoró hasta 1,3 veces, reflejando un fortalecimiento de la liquidez, y el EBITDA pasó de ser negativo a alcanzar \$3.416 millones en 2025.

En infraestructura, se inició la ejecución de una estrategia de adquisición y habilitación de espacios propios, con una planificación de mediano y largo plazo destinada a reducir progresivamente la dependencia de arriendos. La adquisición y habilitación por fases del Campus Errázuriz es el hito reciente más relevante de esta estrategia. Su adquisición significó incorporar 2.358 metros cuadrados de superficie, constituyendo el primer inmueble urbano propio de la Universidad. A ello se debe sumar la proyección del Campus Río Coyhaique y del Edificio Fundacional, que ampliarán la infraestructura propia, hasta eliminar la dependencia de arriendos de inmuebles.

El equipamiento destinado a fortalecer y modernizar los procesos docentes, la investigación y la vinculación con el medio también experimentó un crecimiento relevante, destacando la modernización de laboratorios, centros de simulación clínica, una clínica móvil y el aumento de recursos informáticos y bibliográficos. Respecto de esto último, la colección física pasó de 1.851 a 4.057 ejemplares entre 2023 y 2025.

Complemento de lo anterior ha sido la implementación de múltiples plataformas que sostienen la gestión académica y administrativa, tales como Ucampus, ERP Global 3000, Sistema de Análisis Institucional (SAI), gestor documental, Koha, REUNA y Zabbix, entre otras.

Fortalezas:

- La Universidad cuenta con un robusto conjunto de políticas y normativas para organizar la gestión financiera, cuya aplicación garantiza disciplina presupuestaria, sostenibilidad de largo plazo y transparencia. Tanto las políticas como el marco normativo se encuentran plenamente implementados.
- La Universidad exhibe actualmente una situación financiera saneada y fortalecida, habiendo transitado desde un estado de vulnerabilidad financiera e insolvencia, hacia excedentes operacionales sostenidos, fortalecimiento patrimonial y, en general, indicadores financieros positivos.
- El ciclo de formulación, ejecución y evaluación presupuestaria tienen un fundamento participativo e instrumentos de gestión, que aseguran la relación estructural con las necesidades relacionadas con el cumplimiento de las funciones misionales y de la planificación estratégica.
- La Universidad formuló una estrategia patrimonial clara y financiada, de mediano y largo plazo, que exhibe avances concretos en la adquisición de infraestructura propia (Campus Errázuriz) y una planificación avanzada para el Campus Río Coyhaique y el Edificio Fundacional.

Debilidades:

- A pesar de la notable mejora de los indicadores financieros y presupuestarios, es necesario seguir fortaleciendo la liquidez y la capacidad de respuesta frente a contingencias futuras, a fin de asegurar que la recuperación experimentada se mantenga en el tiempo. Lo mismo que continuar aumentando la base de ingresos propios y reducir la dependencia financiera de recursos públicos.

Oportunidades de Mejora:

- Resulta fundamental fortalecer los mecanismos de gestión necesarios para asegurar la completa ejecución de las obras de infraestructura proyectadas (Proyecto Modular y Edificio Fundacional en el Campus Río Coyhaique) y en los plazos estimados, a fin de reducir de manera progresiva la dependencia de arriendos.
- La expansión de la infraestructura debe ser complementada con una sólida gestión de su calidad, habitabilidad y equipamiento, a fin de asegurar la satisfacción de los usuarios. Lo mismo que los servicios digitales hoy ofrecidos por la Universidad.

En síntesis, la gestión de recursos ha tenido en el período un fortalecimiento que ha redundado en la recuperación financiera de la Universidad y su recuperación patrimonial, una modernización de recursos materiales y la consolidación del ecosistema digital. Persisten aún los requerimientos de aumentar la base de recursos propios, lo mismo que reducir la dependencia de infraestructura de terceros.

En razón de lo anterior, se juzga que la institución se sitúa en el nivel 2 en este criterio.

	x	
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3

III. Dimensión Aseguramiento Interno de la Calidad



III. Dimensión Aseguramiento Interno de la Calidad

Criterio 9. Gestión y resultados del aseguramiento interno de la calidad

La Universidad considera la calidad como un valor fundamental y transversal al desarrollo de sus funciones misionales: docencia, investigación y vinculación con el medio. Este concepto se encuentra formalizado en la Política Integral de Aseguramiento de la Calidad, vigente desde 2019, y actualizada en diciembre de 2025, mediante Resolución N°556.

La política define la calidad como un valor que debe permear a toda la comunidad universitaria y asegurando la consistencia interna (cumplimiento de la misión y visión) y externa (respuesta a las demandas y estándares del entorno).

La política se operacionaliza a través del Sistema Integral de Aseguramiento de la Calidad (SIAC, RUE 560/2025), que es definido como el conjunto de capacidades y componentes que permiten articular, coordinar y controlar los mecanismos de aseguramiento de la calidad. El SIAC funciona sobre un ciclo de mejora continua basado en el modelo de Deming (planificar, ejecutar, evaluar, mejorar) y aborda todas las áreas del quehacer institucional. Además, define para su gobernanza, roles y responsabilidades en tres niveles, estratégico, táctico y operativo, buscando con ello asegurar el alineamiento interno en el cumplimiento de los propósitos institucionales y la creación de una cultura de la calidad.

La implementación del SIAC se estructura en torno a cinco ámbitos: autorregulación, autoevaluación y mejora continua, evaluación externa, gobernanza de datos a través del Sistema de Análisis Institucional y promoción de una cultura de calidad.

En el periodo analizado, uno de los avances más relevantes ha sido la redefinición de los mecanismos de aseguramiento de la calidad (MAC), reduciéndose de 102 a 60. Ello ha permitido concentrar el foco evaluativo y mejorar la oportunidad de la información. Entre los MAC se encuentran los estudios multicriterio y de factibilidad para la oferta académica, el Sistema de Alerta Temprana (SAT), la autoevaluación de carreras, informes de gestión de las carreras, el Sistema de Análisis Institucional (SAI), un ERP y Planes de Acción de los Departamentos.

Respecto de la gestión por procesos, la Universidad cuenta con una metodología vigente desde 2021 que fue retomada durante la administración provisional (2024-2025) y se encuentra en actualización junto a la Universidad Tutora.

El fortalecimiento del sistema del SAIC ha sido apoyado por proyectos AIUE Calidad y por la colaboración con la Universidad de Tarapacá.

El primer proceso de acreditación institucional identificó brechas en la articulación y uso de los mecanismos de aseguramiento de la calidad, lo que llevó a un replanteamiento del marco regulatorio. De ahí la actualización de la Política de Calidad (2025), el desarrollo de procesos de autoevaluación de carreras, la reducción y focalización de los MAC y el fortalecimiento del SAI a través de una plataforma con 13 dashboards que, a febrero de 2026, registraba 95 usuarios activos y más de 500 consultas al reporte principal "Indicadores UAysén".

Fortalezas:

- La Universidad dispone desde 2019 de una Política de Aseguramiento de la Calidad y de un marco normativo y sistemas actualizados, alineados con el Modelo Educativo y con los criterios y estándares de la CNA.
- El Sistema Integral de Aseguramiento de la Calidad cuenta con una estructura de gobernanza clara, que define roles y responsabilidades, y se encuentra plenamente implementado.
- Se dispone de un sistema de análisis e información (Sistema de Análisis Institucional, SAI) operativo y robusto, que cuenta con 13 dashboards que integran datos de fuentes internas y externas con criterios homologados.

- Se dispone de financiamiento público para continuar fortaleciendo el SIAC, a través de los proyectos AIUE Calidad, y del apoyo de la tutoría de la Universidad de Tarapacá.

Debilidades:

- La implementación de la metodología de gestión de procesos debió ser pausada en 2023 y se encuentra en una fase de redefinición y evaluación de su escalamiento. Se debe avanzar en su reformulación y en la revisión del alcance de su implementación.
- El modelo de articulación de planes de mejora se encuentra en una fase inicial de diseño, restando aún su implementación transversal y socialización, lo que se proyecta para el primer semestre de 2026.

Oportunidades de mejora:

- Existe un espacio importante de mejora en la validación e implementación del Modelo de Articulación de Planes de Mejora, el cual, una vez finalizado el presente proceso de acreditación institucional, podrá integrar en un solo instrumento una visión completa de la organización.
- Se debe avanzar en la implementación de una gobernanza de datos y en capacitaciones para el uso de los sistemas disponibles.
- Un desafío de la Universidad es fortalecer el despliegue operativo del SIAC, de manera plenamente sistemática con instrumentos para el monitoreo periódico de sus mecanismos, la evaluación de sus resultados y la instalación transversal de la cultura de la calidad.

La Universidad ha transitado desde un sistema de aseguramiento de la calidad de desarrollo incipiente hacia un modelo más estructurado, formalizado y orientado al uso de evidencia. No obstante, existen aún ámbitos del sistema que requieren de mayor desarrollo, como el Modelo de Articulación de Planes de Mejora.

En atención al análisis anterior, la Universidad juzga que su grado de cumplimiento del criterio se sitúa en el nivel 2.

	x	
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3

Criterio 10. Aseguramiento de la calidad de los programas formativos

El aseguramiento de la calidad de los programas formativos tiene como base el Modelo Educativo Institucional. En él se explicitan las definiciones conceptuales y operativas que estructuran los planes de estudio y los procesos de enseñanza- aprendizaje.

Junto a las áreas propiamente académicas, corresponde al Sistema Integral de Aseguramiento de la Calidad (SIAC) velar por el cumplimiento de dichas definiciones. La autoevaluación de carreras se entiende, entonces, como el principal mecanismo para evaluar la calidad de los programas formativos, y analizar el grado de cumplimiento de los propósitos declarados y de alineamiento con las políticas y normativas.

El modelo de autoevaluación de carreras aborda seis ámbitos fundamentales: diseño y actualización curricular, procesos y resultados de enseñanza-aprendizaje conducentes al logro del perfil de egreso, cuerpo académico y docente, recursos operativos y económicos, vinculación con el medio e investigación. Los primeros cuatro ámbitos se corresponden, además, con los focos definidos por la CNA para el análisis de la muestra intencionada de carreras durante los procesos de acreditación institucional.

Elementos centrales en la tarea de asegurar la calidad en los programas formativos son algunos instrumentos complementarios, como el Informe de Gestión de Carreras y el Sistema de Aseguramiento del Logro del Perfil de Egreso (SALPE). Este último fue actualizado en 2025. En conjunto, estos elementos buscan instalar ciclos de mejora continua en las carreras, en coherencia con los criterios y estándares nacionales de calidad.

Durante el año 2025, la Universidad implementó un proceso exhaustivo de autoevaluación de carreras, precedido por la actualización de la metodología (formulada en 2020). Entre otros aspectos, ésta debía incorporar los criterios y estándares de la CNA. La nueva Metodología de Autoevaluación de Carreras (2025) centró el análisis en el grado y nivel de homogeneidad con que estaba teniendo lugar la transferencia o implementación de las políticas, normativas y procedimientos de aseguramiento de la calidad en las carreras.

El proceso de autoevaluación se desarrolló entre agosto y diciembre de 2025, y abarcó las diez carreras dictadas por la Universidad, distribuidas en los tres departamentos académicos: Ciencias Naturales y Tecnología (cuatro carreras), Ciencias de la Salud (tres carreras) y Ciencias Sociales y Humanidades (tres carreras). Este trabajo consideró todos los componentes y etapas estándar: comités de autoevaluación por carrera, jornadas de trabajo y capacitación en torno a cada ámbito evaluado, entrevistas grupales a estudiantes, visita de pares disciplinarios externos y elaboración de informes de autoevaluación por cada carrera y, luego, de Planes de Mejora.

Esta actividad permitió generar diagnósticos detallados sobre el estado de los programas formativos, identificando tanto avances como brechas. En el ámbito de diseño y actualización curricular, se concluyó que todas las carreras fundamentan sus actividades en el Modelo Educativo y en el Reglamento de Provisión, Discontinuidad y Cierre de Programas y Carreras (DUE 1475, 2018). Entre 2024 y 2025, las carreras realizaron ajustes curriculares menores, correspondientes a programas de asignatura, métodos de enseñanza y didáctica.

En el ámbito de procesos y resultados de enseñanza-aprendizaje, se identificó que la evaluación del perfil de egreso, en el período 2023-2025, se había realizado al finalizar el ciclo formativo de modo disímil entre las carreras. Esta heterogeneidad motivó la actualización del SALPE durante 2025, el cual se aplicó en versión piloto a una muestra de siete carreras con 172 estudiantes titulados, entre enero de 2022 y noviembre de 2025.

Respecto del cuerpo académico y docente, el proceso permitió analizar la forma en que las carreras implementan mecanismos de reclutamiento, inducción, evaluación y capacitación docente.

En cuanto a la percepción de los estudiantes, las entrevistas grupales (69 participantes) permitieron verificar que todos/as los/as estudiantes señalaron haber participado de algún tipo de instancia en la que su carrera socializó el perfil de egreso y los alcances del plan de estudios.

Reconocen, además, que aprecian una relación entre el perfil de egreso y las problemáticas y características del entorno regional.

Los/as estudiantes valoraron las estrategias de acompañamiento académico, como tutorías y ayudantías. En la encuesta de autoevaluación institucional dirigida a estudiantes, el 81,1% señaló estar de acuerdo o muy de acuerdo con las estrategias de apoyo al rendimiento académico. También existe una valoración positiva transversal del cuerpo académico, por su nivel de conocimiento y cercanía. El 71,95% de los/as estudiantes estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con que las actividades de Vinculación con el Medio retroalimentan y fortalecen su proceso formativo, y el 76,8% señaló estar de acuerdo o muy de acuerdo con que su carrera y la Universidad expresan un compromiso permanente con la calidad de su formación.

A partir de la visita de pares se formularon informes por carrera, identificando fortalezas y oportunidades de mejora. Adicionalmente, se construyó un informe general sobre equivalencias, disparidades y oportunidades transversales.

En base a los resultados obtenidos, las carreras elaboraron un Plan de Mejora que aborda los desafíos identificados, considerando las acciones transversales para el período 2026-2027, descritas precedentemente. La Universidad ha dispuesto de presupuesto para la ejecución de estas acciones y los planes fueron revisados por una comisión que estableció indicadores y plazos.

IV. Dimensión Vinculación con el Medio



IV. Dimensión Vinculación con el Medio

Criterio 11. Política y gestión de la vinculación con el medio

La Vinculación con el Medio (VcM) constituye un propósito fundamental de la Universidad, ya que ella nació estrechamente ligado a la identidad regional y al compromiso con el desarrollo de la región de Aysén. La institucionalización de la vinculación con el medio se formalizó a través de dos hitos: la constitución del Consejo Social en 2018 (RUE 919/2018), como órgano asesor en materias de VcM, y la Política de Vinculación con el Medio, aprobada en 2019.

Durante los años 2024 y 2025, bajo la Administración Provisional, la Universidad realizó una revisión de su política, en base a los resultados de la acreditación anterior (2023), el Plan de Tutoría con la Universidad de Tarapacá, la participación en la Red de Vinculación del CUECH y la puesta en marcha de los nuevos criterios y estándares de acreditación de la CNA. Dicho proceso culminó con su actualización y la incorporación de un Modelo de Vinculación con el Medio (RUE 166/2025), cuyo propósito es operacionalizar los objetivos de la política.

La Vinculación con el Medio es definida como “una función institucional, indisolublemente ligada al quehacer en la docencia, la investigación, asistencia técnica y la extensión universitaria, cuya acción conecta a la universidad con su entorno, sus necesidades, oportunidades y expectativas”. La Política define cuatro ámbitos de acción: docencia vinculada, investigación vinculada, asistencia técnica y extensión. Además, establece la direccionalidad de las acciones (unidireccional o bidireccional), promoviendo con mayor énfasis la bidireccionalidad.

El Modelo de VcM establece roles y responsabilidades de agentes internos y externos, y crea una instancia que denomina “Espacio Creativo”, entendida como el momento de interacción entre el medio interno y externo, para la identificación conjunta de desafíos, la co-creación de propuestas y la evaluación de contribuciones.

La gobernanza está a cargo de la Dirección de Vinculación con el Medio, dependiente de la Vicerrectoría Académica, que coordina dos áreas: Vinculación Territorial y Extensión Universitaria.

A fin de dar el debido reconocimiento a la VcM en la carrera académica, ésta se encuentra integrada en el Reglamento General Académico, asignando hasta un 20% de la carga académica a actividades de vinculación.

La implementación de la Política y el Modelo de VcM ha experimentado un fortalecimiento importante en los años 2023 al 2025, gracias a los aprendizajes del proceso de acreditación anterior, a la administración provisional y a la actualización del marco normativo.

La actualización de la política fue participativa, incluyendo una evaluación del Consejo Social (que integra 34 organizaciones regionales), una comisión compuesta por académicos y académicas de los tres departamentos, y la mirada de estudiantes y colaboradores. La versión final fue formulada con la Universidad Tutora y retroalimentada por la Red de VcM del CUECH.

Para el registro y sistematización de actividades, la Universidad implementó en noviembre de 2025 la plataforma “Vinculamos”. En ella es posible registrar las actividades categorizándolas por ámbito y direccionalidad.

La participación académica en actividades de VcM registra un aumento sostenido, de las 18 en 2023, se pasó a 24 en 2024 y a 59 en 2025. De un total de 96 iniciativas desarrolladas entre 2023 y 2025, 32 corresponden a docencia vinculada, 14 a investigación vinculada, 18 a asistencia técnica y 32 a extensión. En total, la Universidad ha interactuado en el periodo, con 84 socios comunitarios.

La Red Alumni, creada en el año 2024, ha realizado dos encuentros (2024 y 2025) y está integrada por 211 profesionales titulados/as. La encuesta de seguimiento que se les aplicó en 2025 alcanzó una tasa de respuesta del 80%, validando la representatividad de los hallazgos. Los resultados demuestran la alta empleabilidad de los/as titulados/as, con un 68% de inserción laboral en los primeros tres meses y un 76% de ocupación vigente al momento del estudio. Asimismo, destaca la consistencia del proceso formativo: sobre el 80% reconoce un desarrollo alto o total de las competencias del sello institucional.

En junio de 2025 se puso en marcha un Programa Piloto de Inserción Laboral, que definió seis áreas prioritarias, recibiendo 29 postulaciones de agentes externos. De ellas se seleccionaron siete instituciones con disponibilidad de 12 cupos y se concretó la colocación de cinco titulados en tres organizaciones. El programa tiene prevista la colocación de un total de 20 titulados/as y la segunda convocatoria se realizará en 2026.

La Universidad ha gestionado en el área de vinculación con el medio recursos por cerca de \$3.400, procedentes de distintas fuentes.

Fortalezas:

- La Universidad cuenta con una institucionalidad de larga data y ya consolidada en el área de Vinculación con el Medio (2019). La actualización de la Política y creación del Modelo de VcM (2025), vino a fortalecer el funcionamiento de dicha institucionalidad.
- El área dispone de una estructura organizacional clara y de una gobernanza articulada con la academia, a través del reconocimiento de estas actividades en el Reglamento General Académico (20% del tiempo). Esto asegura condiciones institucionales para la legitimación e implementación transversal de estas iniciativas.
- La implementación de un sistema de registro (plataforma Vinculamos) ha permitido sistematizar y categorizar la data de las actividades, por direccionalidad y ámbito, proveyendo de información pertinente, fiable y oportuna.
- Se dispone de un financiamiento adecuado y diversificado para el desarrollo de actividades de VcM.

Debilidades:

- Si bien la Política y el Modelo de Vinculación con el Medio consideran la evaluación de contribución e impacto, aún se está en la fase de diseño metodológico para su adecuado abordaje.
- A pesar de lo avanzado, el vínculo formal y sistemático con empleadores es un aspecto en que la Universidad reconoce debe seguir avanzando.

Oportunidades de Mejora:

- Si bien la plataforma Vinculamos ha representado un logro importante en el registro de las actividades, se debe aún avanzar en asegurar la oportunidad del mismo en las unidades, al igual que en el uso institucional de esta información.
- Se debe seguir profundizando la integración de la VcM con los procesos formativos (docencia vinculada) e investigación (investigación vinculada), lo mismo que promoviendo la bidireccionalidad de estas actividades.

Como se desprende del análisis anterior, la Universidad dispone de una área de vinculación con el Medio debidamente institucionalizada y con un marco normativo y una gobernanza sólidas, que permea la organización y dispone de financiamiento para su desarrollo. Restan aún, sin embargo, resolver desafíos en aspectos como la medición de contribución, la bidireccionalidad y el registro oportuno de las actividades.

En atención a ello, la Universidad juzga estar situada en el nivel 2 del criterio.

	X	
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3

Criterio 12. Resultados e impacto de la vinculación con el medio

Los fundamentos para la evaluación de resultados, contribución y/o impacto en VcM se encuentran en la Política y Modelo de Vinculación con el Medio. Entre sus principios orientadores establecen que las acciones deben estar articuladas con las funciones misionales, alineadas con los objetivos estratégicos y orientadas a responder a las necesidades del territorio de Aysén, y la generación de impactos internos y externos como propósito de la función.

Los impactos internos se relacionan con la mejora de los procesos formativos, incluyendo la retroalimentación de los perfiles de egreso, de contenidos curriculares, de las herramientas pedagógicas y de la formación práctica. Los impactos externos, en tanto, buscan contribuir al desarrollo social, cultural y económico de la región, en base a una lógica de planificación conjunta con actores locales.

La institucionalidad, como se señaló precedentemente, establece cuatro ámbitos de acción (docencia vinculada, investigación vinculada, asistencia técnica y extensión), como base para organizar, medir y evaluar los resultados de la vinculación.

La implementación de la evaluación de resultados, contribución y/o impacto se ha desarrollado de manera progresiva, en coherencia con la actualización del modelo institucional.

Un rol central en el cumplimiento de este propósito lo ha jugado la consolidación de la plataforma “Vinculamos”, ya que ésta permite registrar y sistematizar las iniciativas clasificándolas según ámbitos de acción y tipos de interacción.

La Universidad ha logrado configurar una red de colaboración con 84 socios comunitarios, distribuidos en tres categorías: gobierno y entidades públicas (37 socios, incluyendo ministerios, servicios de salud, gobiernos regionales y municipios), instituciones de educación y académicas (23 socios), y sociedad civil, sector productivo y organizaciones de base (24 socios). La cobertura geográfica de dichos socios, alcanza a las diez comunas de la región de Aysén.

En el ámbito de la docencia vinculada, se han fortalecido iniciativas como el Centro de Simulación Clínica, el Centro de Atención Psicológica y Social (CAPS; en etapa de instalación durante 2026) la Clínica Móvil, el proyecto de Telemedicina en obstetricia (Fondo de Innovación Docente 2025), el Fondo Agentes de Cambio Territorial (siete proyectos entre 2024 y 2025) y el Piloto de Prácticas Interdisciplinarias en la comuna de Cochrane y Cisnes (2025). Respecto de la contribución interna, se observa una retroalimentación efectiva a los procesos formativos, en especial gracias a las iniciativas ya mencionadas como el Centro de Simulación Clínica, campañas de vacunación contra la influenza (2024, 2025 y 2026), el Fondo Agentes de Cambio Territorial que ejecutó proyectos como “Activa-mente” (estimulación física y cognitiva en personas mayores) y “Compras colectivas”. Al igual que el Piloto de Prácticas en Cochrane y Cisnes, que permitió que estudiantes realizarán prácticas interdisciplinarias, valorando la experiencia como altamente enriquecedora para su formación profesional.

En el ámbito de la investigación vinculada, durante 2025 se financiaron seis proyectos por un monto de \$21.250.000 cada uno. Esto se encuentran actualmente en ejecución, hasta mayo de 2026, abordando temáticas como monitoreo de microplásticos, hongos regionales y metabolismo mitocondrial, semillero de emprendedores para desarrollo sostenible, compostaje de lana, cohesión social en programas FOSIS y el abordaje de incidentes críticos en aulas. Se esperan contribuciones tanto internas (fortalecimiento de capacidades científicas, integración con asignaturas) como externas (generación de conocimiento científico, fortalecimiento de redes comunitarias, equidad de género, sustentabilidad ambiental).

En el ámbito de asistencia técnica, el Centro de Asistencia Técnica (financiado por el Gobierno Regional) ha analizado 20 proyectos de infraestructura para el Sistema Nacional de Inversiones, capacitado a 53 funcionarios/as municipales (18 certificados), y trabajado con Servicios Sanitarios Rurales en ocho comunas, incluyendo jornadas de capacitación en localidades alejadas como Puerto Guadal y La Junta. Se ha acompañado a comités de agua potable para la obtención de

Recomendación Satisfactoria ante el Ministerio de Desarrollo Social, con el objetivo de concretar la construcción de 15 nuevos Servicios Sanitarios Rurales.

En el ámbito de extensión, destacan el proyecto “[Relatos, saberes y oralidades de la Patagonia Aysén](#)” (financiado por MINCAP, en ejecución desde 2022) que ha recopilado más de 100 relatos orales en nueve comunas, la Escuela de Invierno (con diez versiones, alcanzando nueve comunas) y el Programa de Vinculación Escolar Científica (VEC) (con cinco proyectos en establecimientos educacionales de Coyhaique y Aysén durante 2024-2025). En el proyecto “Relatos, saberes y oralidades” participaron 10 académicos y 5 estudiantes. La Escuela de Invierno, en tanto, en sus versiones 2023-2025, ha realizado más de 80 actividades, alcanzando a más de 1.000 asistentes externos, con una satisfacción que alcanzó el 80,8% en 2025 (nivel histórico más alto). El Programa VEC ha involucrado a 217 estudiantes de enseñanza media, 11 docentes y 5 académicos en cinco proyectos de investigación escolar.

Por último, el Programa Piloto de Inserción Laboral ha capacitado a 26 titulados/as y logrado la inserción laboral de cinco titulados/as en tres organizaciones (ONG AUMEN, Colegio Alianza Austral e Instituto Forestal), con una segunda convocatoria prevista para completar 20 cupos, a inicios de 2026.

La encuesta a actores externos, aplicada en 2025, muestra que el 50% de los/as encuestados/as reconoce la generación de vínculos estables y el 44% que la universidad ha generado vínculos que nutren su docencia e investigación. Según el Barómetro Regional 2024, el 63% de los ciudadanos/as encuestados/as señala que la Universidad de Aysén aporta en algo o en mucho a la región, ubicándose como la segunda institución con mejor percepción ciudadana, superada solo por los medios de comunicación regionales.

Fortalezas:

- La Política y el Modelo de VcM distinguen claramente las contribuciones internas y externas, orientando las acciones y las mediciones de resultados.
- La Universidad ha logrado consolidar una amplia red de socios comunitarios, compuestas de un total de 84 socios, en los sectores gobierno, educación y sociedad civil, llegando a las diez comunas de la región.
- Existe una alta valoración ciudadana del rol y contribución de la Universidad en el contexto regional, posicionándose como una de las instituciones mejor evaluadas de la región
- Existe un desarrollo importante de la bidireccionalidad a través de proyectos concretos, que evidencian co-creación de saber con la comunidad, retroalimentación mutua y contribución tanto a la formación como al desarrollo territorial.

Debilidades:

- El sistema de medición de contribución y/o impacto se encuentra aún en desarrollo y debe ser fortalecido tanto metodológica como procedimentalmente.
- El programa de Inserción laboral se encuentra en ejecución y requiere seguir siendo fortalecido.
- Es necesario continuar avanzando en conseguir una mayor homogeneidad en la madurez de los ámbitos de acción: docencia vinculada, investigación vinculada, extensión, asistencia técnica.

Oportunidades de mejora:

- En el ámbito de la medición de contribución y/o impacto, es posible fortalecer la metodología, consolidando un sistema indicadores más precisos, comparables y de seguimiento longitudinal.
- A pesar de los importantes logros del área, aún existe un espacio para consolidar la cultura de evaluación en VcM y promover su apropiación por académicos y colaboradores.

La Universidad de Aysén ha logrado resultados concretos e impacto en su función de Vinculación con el Medio durante el período 2023-2025. Con una red de 84 socios comunitarios que cubre la totalidad de las diez comunas de la región, la institución ha desplegado iniciativas en los cuatro ámbitos de su política. No obstante, aún se observa espacio para seguir avanzando en aspectos específicos como la medición de contribución y/o impacto.

En atención a lo anterior, la Universidad se sitúa en nivel 2 de logro es este criterio.

	X	
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3



Plan de mejora



5. PLAN DE MEJORA

A continuación se presenta el Plan de Mejora Institucional 2026-2029 que considera 13 acciones de mejoras, valoradas en 2.300 MM en el periodo (575 MM anual), y que responden a las debilidades y oportunidades de mejora identificadas en la autoevaluación.

La metodología de seguimiento del Plan de Mejoramiento Institucional se estructura en un ciclo continuo de planificación, monitoreo, evaluación y ajuste. En una primera etapa, se definen indicadores clave de desempeño (KPI) e hitos asociados a cada acción de mejora, los cuales se integran en un dashboard institucional que permite visualizar el avance en términos de cumplimiento, resultados e impacto.

El monitoreo se realiza por parte de la Dirección de Planificación y Proyectos Estratégicos, de manera semestral, mediante la recolección y análisis sistemático de datos que permiten verificar el grado de avance de las acciones comprometidas. Complementariamente, se desarrollan evaluaciones periódicas de las acciones implementadas, orientadas a analizar su efectividad, pertinencia y contribución a los objetivos del plan.

Anualmente, se llevan a cabo jornadas de rendición de cuentas, en las que se presentan los resultados a la comunidad universitaria, promoviendo la transparencia y la retroalimentación. Finalmente, el proceso contempla instancias formales de toma de decisiones, a nivel directivo y colegiado, que permiten introducir ajustes oportunos al plan, asegurando su mejora continua y alineación con las prioridades institucionales.

Este plan de mejora se vincula con los procesos de planificación estratégica en tres sentidos: i) forma parte de un sistema integrado de gestión estratégica, ii) el financiamiento de las acciones del PMI se integra al presupuesto institucional, asegurando que la priorización de recursos responda tanto a los desafíos estratégicos como a las brechas identificadas en el proceso de autoevaluación y iii) los avances y resultados de la ejecución del PMI se incorporan a instancias formales de decisión (Consejo Superior, Rectoría) de modo que contribuyan a dar coherencia a la estrategia institucional que se desarrollará durante el 2026.

Dimensión	DIMENSIÓN DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO FORMATIVO
Criterio	MODELO EDUCATIVO Y DISEÑO CURRICULAR
Debilidad	<p>D1. El Modelo Educativo no dispone de una mecanismo ni de una temporalidad definidas para su actualización, por lo que su revisión ha respondido a requerimientos particulares, lo que hace relevante definir dicho aspecto. Lo mismo, incorporar otros temas emergentes de la legislación nacional y entorno regional.</p> <p>D2. Se aprecian niveles desiguales de apropiación de aspectos del ME, entre carreras y actores, en especial en dimensiones como el sello formativo y el perfil docente, lo que da cuenta de un requerimiento de mayor socialización.</p> <p>O1. El fortalecimiento de la socialización del ME aparece como una importante oportunidad de mejora, especialmente en las dimensiones de sello formativo y perfil docente.</p>
Acción de mejora	AM1. Actualizar el Modelo Educativo para que responda a los desafíos institucionales y desafíos del contexto externo en un proceso cambiante de la sociedad en el siglo XXI.

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
1. Establecer una metodología de actualización y fortalecimiento del Modelo Educativo para robustecer su capacidad de aseguramiento continuo de la calidad formativa.	II Semestre 2026	Dirección de Docencia	% de carreras que implementan el Modelo Educativo Actualizado	100%	Informe de evaluación de la implementación del Modelo Educativo actualizado en todas las carreras
2. Elaborar una versión actualizada del Modelo Educativo, que considere la validación por agentes claves.	I Semestre 2027	Dirección de Docencia			
3. Revisar y aprobar el Modelo por los cuerpos colegiados que corresponda.	II Semestre 2027	Secretaría General			
4. Diseñar e implementar una estrategia de difusión para la comprensión del Modelo Educativo y su adopción por parte de estudiantes, académicos/as, funcionarios/as y actores claves del medio.	I Semestre 2028	Dirección de Docencia			
5. Evaluar si corresponde efectuar ajustes curriculares en coherencia con la actualización del Modelo Educativo.	Anual 2028	Dirección de Docencia			
6. Evaluar la implementación del Modelo Educativo por parte del cuerpo docente y directivos de las carreras.	I Semestre 2029	Dirección de Calidad y Análisis Institucional			

D: Debilidad; O: Oportunidad de Mejora

Dimensión	DIMENSIÓN DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO FORMATIVO
Criterio	PROCESOS Y RESULTADOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE
Debilidad	<p>D1. La implementación de algunos mecanismos de revisión y actualización curricular, como los Comités Curriculares y el SALPE, es incipiente, por lo que aún no han podido concretar ciclos completos de retroalimentación para las decisiones curriculares.</p> <p>O1. La entrada en plena operación de los Comités Curriculares permitirá cerrar ciclos de mejora, al contar con retroalimentación permanente del desarrollo de los planes de estudio. Lo mismo, la plena implementación del SALPE.</p>
Acción de mejora	AM2. Fortalecer la implementación de los mecanismos institucionales de revisión y actualización curricular, mediante la consolidación operativa de los Comités Curriculares y del SALPE, a fin de asegurar ciclos sistemáticos de retroalimentación, análisis y mejora de los planes de estudio.

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
1. Implementar plenamente los Comités Curriculares en todas las carreras que corresponda, asegurando su funcionamiento regular y articulado con la gestión académica.	I y II Semestre 2026	Dirección de Docencia Jefaturas de Carrera	% de Carreras con cumplimiento de las actividades del Comité Curricular	100%	Informe mensual de evaluación de las actividades de los Comités Curriculares
2. Implementar la segunda medición del SALPE, asegurando su uso sistemático como herramienta de monitoreo y apoyo a la retroalimentación curricular.	II Semestre 2026, 2027, 2028 y 2029	Dirección de Docencia			
3. Generar reportes periódicos de seguimiento de los Comités Curriculares que permitan evidenciar hallazgos, decisiones adoptadas y acciones implementadas.	Mensual	Dirección de Docencia			
4. Efectuar instancia ampliada de revisión de los resultados del SALPE con actores incumbentes.	II Semestre 2026, 2027, 2028 y 2029	Dirección de Docencia			

D: Debilidad; O: Oportunidad de Mejora

Dimensión	DIMENSIÓN DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO FORMATIVO
Criterio	PROCESOS Y RESULTADOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE
Debilidad	<p>D1. Se aprecia un uso aún heterogéneo de algunas herramientas de seguimiento, como el SAT, entre las diferentes carreras.</p> <p>D2. Los sistemas SARA y SALPE se encuentran en una fase inicial de implementación, por lo que no es posible realizar aún una evaluación longitudinal del impacto de su uso, en los resultados académicos en todas las cohortes y carreras.</p> <p>D3. Resta aún integrar en las plataformas de gestión de la información otras caracterizaciones de los/as estudiantes que comienzan a estar disponibles, como neurodiversidad, responsabilidades de cuidado u otros.</p> <p>O1. Se aprecia un espacio para ampliar la cobertura y robustecer la articulación de las estrategias de acompañamiento estudiantil (académico, psicoeducativo, salud mental), de forma que el crecimiento de la matrícula se sostenga sobre capacidades e iniciativas institucionales equivalentes. Ello implica también una integración de esta data en los sistemas de información.</p> <p>O2. Dadas las rotaciones de personal y directivas que han existido en la Universidad en los últimos años, parece relevante reforzar la capacitación en el uso de los tableros de control y sistemas de información, asegurando la continuidad de las capacidades en los equipos.</p>
Acción de mejora	AM3. Diseñar, implementar y consolidar un sistema integral de apoyo y seguimiento de trayectorias estudiantiles, que articule el uso homogéneo de las plataformas institucionales de monitoreo, la integración de variables relevantes de caracterización estudiantil y la coordinación de los apoyos académicos, psicoeducativos y de acompañamiento, con el fin de fortalecer la progresión y permanencia estudiantil.

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
1. Determinar el perfil de ingreso real e ideal, por carrera e institucional.	II Semestre 2026	Dirección de Docencia	Retención de 1° año	80%	Informe de evaluación anual del Sistema
2. Revisar y evaluar los instrumentos de caracterización para incorporar nuevas variables.	II Semestre 2026	Dirección de Calidad y Análisis Institucional Dirección de Docencia	Retención de 3° año	Retención 1° año y 65% Retención 3° año	
3. Articular en un solo sistema los apoyos y acciones de seguimiento estudiantil, en atención al marco normativo institucional.	II Semestre 2026	Dirección de Docencia			
4. Capacitar a jefaturas de carrera, académicos/as y equipos profesionales en el uso de las plataformas, activación de alertas y coordinación de apoyos.	I Semestre 2027	Dirección de Docencia			

Esta sección está optimizada para visualización en formato horizontal

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
5. Implementar progresivamente el sistema integral en todas las carreras.	Anual	Dirección de Docencia			
6. Monitorear y evaluar el uso del sistema y el impacto en los indicadores de progresión estudiantil	II Semestre 2027, 2028 y 2029	Dirección de Docencia Dirección de Calidad y Análisis Institucional			

D: Debilidad; O: Oportunidad de Mejora

Dimensión	DIMENSIÓN DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO FORMATIVO
Criterio	CUERPO ACADÉMICO
Debilidad	<p>D1. Producto de la situación experimentada por la Universidad, existió cierta discontinuidad en procesos de carrera académica, como los ciclos de jerarquización y calificación, durante el período 2024-2025.</p> <p>D2. El área a cargo del desarrollo de la Investigación, Innovación y Desarrollo Docente se vio mermada durante la administración provisional, siendo plenamente instalada a fines de 2025. Debido a ello, algunos programas como la inducción y el perfeccionamiento, aún no han tenido directrices definidas de desarrollo, ni constituyen un sistema plenamente consolidado.</p> <p>D3. A pesar de los importantes logros, persiste el desafío de incrementar la proporción de doctores, especialmente en departamentos con perfiles más profesionalizantes.</p> <p>O1. Retomar y dar continuidad a los procesos de jerarquización y calificación académica para dotar de previsibilidad y continuidad a la carrera académica. Este proceso ya se encuentra en marcha en marzo de 2026.</p> <p>O2. Fortalecer la integralidad del desarrollo académico, articulando etapas como la inducción, el perfeccionamiento pedagógico, actualización disciplinar y la innovación docente en la proyección de las trayectorias académicas.</p>
Acción de mejora	AM 4. Fortalecer el desarrollo académico de académicos/as de la Universidad de Aysén. Regularizar, consolidar e institucionalizar la gestión del cuerpo académico mediante la implementación de un modelo sistemático de desarrollo, calificación y seguimiento académico.

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
1. Diseñar e implementar una Política de Desarrollo Académico.	Regularizar 2026 Ciclos anuales	Vicerrectoría Académica	% de cumplimiento del Plan de Desarrollo Académico	85%	Informe de evaluación de la implementación anual del Plan de desarrollo académico
2. Restablecer y calendarizar institucionalmente los procesos anuales de jerarquización y calificación académica, asegurando su aplicación regular conforme a la normativa vigente.	Anual	Vicerrectoría Académica			
3. Diseñar e implementar un Plan anual de desarrollo académico.	Anual	Vicerrectoría Académica			
4. Evaluar anualmente la implementación del Plan de desarrollo académico.	Noviembre - enero de cada año	Dirección General de Desarrollo Estratégico			

D: Debilidad; O: Oportunidad de Mejora

Dimensión	DIMENSIÓN DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO FORMATIVO
Criterio	INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN DOCENTE Y MEJORA DEL PROCESO FORMATIVO
Debilidad	<p>D1. Las instancias de coordinación (Comité de Docencia e Investigación y Área de Innovación) sufrieron interrupciones debido a la crisis institucional, lo que afectó la continuidad de algunos procesos asociados al desarrollo del área.</p> <p>D2. A pesar de la ejecución de importantes proyectos en el área, no se dispone aún de una evidencia robusta del impacto de las innovaciones en los resultados de aprendizaje. La metodología para evaluar la contribución de los proyectos se encuentra aún en etapa de formalización técnica.</p> <p>O1. Gracias a la experiencia acumulada es posible formular una metodología (actualmente en diseño con la Universidad Tutora) que permita identificar de manera más precisa la forma en que la investigación e innovación docente contribuyen al mejoramiento del aprendizaje e identificar prácticas que podrían transversalizar en la Universidad.</p> <p>O2. Se aprecia un espacio para promover iniciativas más interdisciplinarias y más transversal del criterio, reduciendo la concentración en el área de salud.</p>
Acción de mejora	AM 5. Consolidar la Estrategia de investigación - innovación en docencia 2026 - 2029 (EIID)

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
1. Establecer plan anual para implementación de la Estrategia IID con sus respectivos indicadores de logro.	I Semestre cada año	Comité de Docencia e Investigación	% de logro del Plan Anual IID	85%	Informe anual de cumplimiento del Plan
2. Implementar los mecanismos asociados a Investigación en docencia y procesos de enseñanza - aprendizaje en todas las carreras que imparte la institución.	Anual	Dirección de Investigación			
3. Implementar mecanismos asociados a Innovación en docencia para todas las disciplinas y en otros casos promoviendo la interdisciplinariedad.	Anual	Dirección de docencia			
4. Evaluar la contribución en la gestión institucional de las investigaciones e innovaciones en docencia.	II Semestre cada año	Dirección General de Desarrollo Estratégico			
5. Evaluar la contribución en las innovaciones docentes en los resultados de aprendizaje estudiantil.	II Semestre 2029	Dirección General de Desarrollo Estratégico			
6. Evaluar cumplimiento del Plan Anual IID.	Anual	Dirección General de Desarrollo Estratégico			

D: Debilidad; O: Oportunidad de Mejora

Dimensión	DIMENSIÓN DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO FORMATIVO
Criterio	GOBIERNO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
Debilidad	<p>D1. Pese a la robustez que ha demostrado la capacidad de gobierno institucional, la estructura del mismo ha debido someterse a cambios sucesivos e imprevistos, lo que ha dificultado su consolidación.</p> <p>D2. Tanto el Senado Universitario, como el Consejo de Evaluación de la Calidad no se encontraban plenamente constituidos o activados al iniciar el nuevo período de rectoría, debido a la situación excepcional que la Universidad tuvo.</p> <p>O1. Dado el inicio de un nuevo período de rectoría y los requerimientos de formular una nueva Planificación Estratégica, existe la oportunidad de generar una nueva arquitectura de gestión y evaluación de la misma, que permita alinear de manera más consistente el quehacer institucional en función de los propósitos de desarrollo.</p> <p>O2. Un desafío importante es instalar como prácticas permanentes las instancias y herramientas de gestión, monitoreo y control desarrolladas durante la administración provisional (dashboards, PMO, ERP), de modo que los aprendizajes de la etapa excepcional se proyecten como capacidades estructurales.</p>
Acción de mejora	AM 6. Implementar plenamente la gobernanza y gestión estratégica institucional que fortalezca los órganos colegiados, articule la planificación de largo plazo, y asegure el monitoreo, seguimiento y control sistemático de planes, proyectos y compromisos institucionales, promoviendo su adecuada implementación y difusión.

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
1. Activar el Senado Universitario.	I Semestre 2026	Secretaría General	% de ejecución de la Planificación (Plan de Transición y luego de la Planificación Estratégica)	85%	Informe de seguimiento de la ejecución del Plan de Transición y luego de la Planificación Estratégica
2. Elaborar un plan de trabajo para abordar la constitución del Consejo de Evaluación de la Calidad.	II Semestre 2026	Secretaría General			
3. Implementar tablero de cartera de proyectos con seguimiento de convenios, informes de avance y compromisos (hitos, resultados, indicadores y/o actividades principales).	II Semestre 2026	Dirección de Planificación y Proyectos Estratégicos			
4. Realizar seguimiento y control de gestión al Plan de Transición 2026.	Semestralmente 2026	Dirección de Planificación y Proyectos Estratégicos			
5. Definir la Planificación Estratégica 2027-2037	II Semestre 2026	Dirección de Planificación y Proyectos Estratégicos			
6. Difundir la Planificación Estratégica 2027-2037	II Semestre 2026	Dirección de Planificación y			

Esta sección está optimizada para visualización en formato horizontal

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
	I Semestre 2027	Proyectos Estratégicos			
7. Implementar y aplicar seguimiento a la ejecución de la Planificación Estratégica.	Trimestralmente desde 2027	Dirección de Planificación y Proyectos Estratégicos			

D: Debilidad; O: Oportunidad de Mejora

Dimensión	DIMENSIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES
Criterio	GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
Debilidad	<p>D1. No se dispone de un sistema de medición del aporte de la formación al desempeño y al cierre de brechas de competencias.</p> <p>O1. Se debe avanzar en la formulación de una estrategia de atracción y retención de talentos dadas las particulares condiciones de aislamiento y el contexto geográfico extremo de la región de Aysén.</p> <p>O2. Dado que la Universidad es joven y de reciente instalación, no se han tratado aún aspectos relevantes del ciclo de gestión de personal, como, las etapas de cese de funciones o desvinculación. Lo mismo que una batería de indicadores (KPIs) para abordar dimensiones como rotación, tiempos de contratación y retención.</p>
Acción de mejora	AM 7. Diseñar e implementar un sistema integral de monitoreo y evaluación de la gestión y desarrollo de personas, que incorpore mecanismos de evaluación de la pertinencia, aplicación y contribución de la formación al fortalecimiento de competencias, junto con una batería de indicadores clave en la totalidad del ciclo funcionaria/o.

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
1. Finalizar el diseño de instrumentos reguladores del ciclo de personas (i) perfiles de cargo, según la nueva estructura organizacional y (ii) procesos del ciclo completo.	II Semestre 2026	Dirección Desarrollo de Personas	% de componentes del sistema con indicadores de seguimiento o implementados.	100%	Informe anual de resultados de evaluación de los KPI
2. Elaborar e implementar un Sistema de Gestión de Personas , que considere los procesos de contratación/selección, inducción, perfeccionamiento, evaluación de desempeño, movilidad, promoción/reconocimiento y cese de funciones.	II Semestre 2026	Dirección Desarrollo de Personas Dirección de Planificación y Proyectos Estratégicos			
3. Diseñar e implementar el tablero de KPIs del Sistema de Gestión de Personas (p. ej., tiempo de contratación, rotación/retención, brechas de competencias, desempeño, clima/satisfacción).	I Semestre 2027	Dirección Desarrollo de Personas Dirección de Calidad y Análisis			
4. Diseñar e implementar estrategia de atracción y retención de talentos considerando el contexto territorial de ser zona extrema (Ej. paquete de medidas para la instalación, onboarding, mentoring, desarrollo de trayectoria, reputación y bienestar).	Diseñar: II semestre 2026 Implementación: enero - diciembre cada año	Dirección Desarrollo de Personas Prorrectoría			
5. Evaluar la gestión de personas, a través de los KPI definidos.	Semestral	Dirección de Calidad y Análisis			

D: Debilidad; O: Oportunidad de Mejora

Dimensión	DIMENSIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES
Criterio	GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, LA EQUIDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD
Debilidad	D1. Se reconoce que aún es posible fortalecer las estrategias y sistemas de monitoreo, registro y evaluación integrada de resultados en el área. O1. Una oportunidad de mejora relevante es la posibilidad de consolidar un sistema integrado de indicadores y seguimiento, que abarque convivencia, equidad de género, diversidad, inclusión y bienestar.
Acción de mejora	AM 8. Diseñar e implementar un sistema integrado de indicadores, a través de instrumentos de monitoreo, registro y evaluación de las acciones de convivencia, calidad de vida e inclusión, que permita generar resultados sistemáticos de satisfacción, efectividad e impacto para la mejora continua.

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación	Valorización
1. Levantar un diagnóstico institucional de los mecanismos actuales de registro, monitoreo y evaluación de las acciones de convivencia, calidad de vida e inclusión, identificando brechas de información, trazabilidad, sistematicidad y uso de resultados.	II Semestre 2026	Unidad Igualdad de Género e Inclusión. Dirección de Experiencia Estudiantil Dirección de Calidad y Análisis Institucional	% de satisfacción de estudiantes	75%	Informe anual de resultados y propuesta de mejora emitido cada año	11 MM
2. Diseñar y formalizar un procedimiento institucional de registro, monitoreo y evaluación de las acciones de convivencia, calidad de vida e inclusión, que establezca variables, responsables, periodicidad, instrumentos y criterios de análisis.	II Semestre 2026	Unidad Igualdad de Género e Inclusión. Dirección de Experiencia Estudiantil Dirección de Calidad y Análisis Institucional				
3. Diseñar e implementar instrumentos institucionales para medir la satisfacción de estudiantes y otros actores pertinentes respecto de las acciones de convivencia, calidad de vida e inclusión.	Anual	Unidad Igualdad de Género e Inclusión. Dirección de Experiencia Estudiantil Dirección de Calidad y Análisis Institucional				
4. Diseñar e implementar una matriz o tablero de control para el registro sistemático de actividades, cobertura, participación, satisfacción y resultados asociados a convivencia, calidad de vida e inclusión.	II Semestre 2026	Unidad Igualdad de Género e Inclusión. Dirección de Experiencia Estudiantil Dirección de Calidad y Análisis Institucional				
5. Evaluar anualmente los resultados del sistema, identificando niveles de satisfacción, brechas, nudos críticos y oportunidades de	Anual	Unidad Igualdad de Género e Inclusión.				

Esta sección está optimizada para visualización en formato horizontal

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación	Valorización
mejora, e incorporando ajustes en la planificación institucional.		Dirección de Experiencia Estudiantil Dirección de Calidad y Análisis Institucional				

D: Debilidad; O: Oportunidad de Mejora

Dimensión	DIMENSIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES
Criterio	GESTIÓN DE RECURSOS
Debilidad	D1. A pesar de la notable mejora de los indicadores financieros y presupuestarios, es necesario seguir fortaleciendo la liquidez y la capacidad de respuesta frente a contingencias futuras, a fin de asegurar que la recuperación experimentada se mantenga en el tiempo. Lo mismo que continuar aumentando la base de ingresos propios y reducir la dependencia financiera de recursos públicos.
Acción de mejora	AM 9. Diseñar e implementar una estrategia institucional de diversificación de ingresos propios, mediante la planificación de iniciativas de desarrollo.

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
1. Identificar y priorizar iniciativas potenciales de generación de ingresos, considerando su coherencia con la misión institucional, pertinencia territorial, demanda esperada y capacidad operativa.	I Semestre 2026	Vicerrectoría de Administración y Finanzas Dirección General de Desarrollo Estratégico	% de iniciativas priorizadas implementadas	80%	Informe anual de evaluación de resultados de iniciativa implementada
2. Desarrollar estudios de factibilidad técnica, financiera y operativa para iniciativas priorizadas.	II Semestre 2026	Vicerrectoría de Administración y Finanzas Dirección General de Desarrollo Estratégico			
3. Implementar iniciativas.	Anual desde 2027	Unidades ad hoc			
4. Definir indicadores y criterios de evaluación para monitorear el desempeño de las iniciativas implementadas, considerando cobertura, ingresos generados, costos, sostenibilidad y aporte institucional.	I Semestre 2027	Vicerrectoría de Administración y Finanzas Dirección General de Desarrollo Estratégico			
5. Generar reportes periódicos de seguimiento y evaluación sobre el comportamiento de los ingresos propios y el desempeño de las iniciativas desarrolladas.	II Semestre 2027, 2028 y 2029	Vicerrectoría de Administración y Finanzas			

D: Debilidad; O: Oportunidad de Mejora

Dimensión	DIMENSIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES
Criterio	GESTIÓN DE RECURSOS
Debilidad	<p>O1. Resulta fundamental fortalecer los mecanismos de gestión necesarios para asegurar la completa ejecución de las obras de infraestructura proyectadas (Proyecto Modular y Edificio Fundacional en el Campus Río Coyhaique) y en los plazos estimados, a fin de reducir de manera progresiva la dependencia de arriendos.</p> <p>O2. La expansión de la infraestructura debe ser complementada con una sólida gestión de su calidad, habitabilidad y equipamiento, a fin de asegurar la satisfacción de los usuarios. Lo mismo que los servicios digitales hoy ofrecidos por la Universidad.</p>
Acción de mejora	AM 10. Fortalecer el seguimiento a la implementación de las estrategias en materia de infraestructura, que permita evidenciar su avance y la resolución de nudos críticos, y aplicar acciones de medición del nivel de satisfacción de la comunidad universitaria.

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
1. Fortalecer los mecanismos de seguimiento de la ejecución del Plan de Infraestructura.	Semestralmente	Vicerrectoría de Administración y Finanzas Dirección de Planificación y Proyectos Estratégicos	% de ejecución del Plan de Infraestructura	85%	Reporte anual de cumplimiento
2. Presentar los avances del Plan de Infraestructura en Equipo Directivo.	Semestralmente	Vicerrectoría de Administración y Finanzas			
3. Diseñar e implementar instrumentos institucionales para medir satisfacción de la comunidad universitaria, respecto de componentes en materia de infraestructura.	Anual	Vicerrectoría de Administración y Finanzas Dirección de Calidad y Análisis Institucional			
4. Evaluar anualmente los resultados	Anual	Vicerrectoría de Administración y Finanzas Dirección de Calidad y Análisis Institucional			

D: Debilidad; O: Oportunidad de Mejora

Dimensión	DIMENSIÓN ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD
Criterio	GESTIÓN Y RESULTADOS DEL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
Debilidad	<p>D1. La implementación de la metodología de gestión de procesos debió ser pausada en 2023 y se encuentra en una fase de redefinición y evaluación de su escalamiento. Se debe avanzar en su reformulación y en la revisión del alcance de su implementación.</p> <p>D2. El modelo de articulación de planes de mejora se encuentra en una fase inicial de diseño, restando aún su implementación transversal y socialización, lo que se proyecta para el primer semestre de 2026.</p> <p>O1. Existe un espacio importante de mejora en la validación e implementación del Modelo de Articulación de Planes de Mejora, el cual, una vez finalizado el presente proceso de acreditación institucional, podrá integrar en un solo instrumento una visión completa de la organización.</p> <p>O2. Se debe avanzar en la implementación de una gobernanza de datos y en capacitaciones para el uso de los sistemas disponibles.</p> <p>O3. Un desafío de la Universidad es fortalecer el despliegue operativo del SIAC, de manera plenamente sistemática con instrumentos para el monitoreo periódico de sus mecanismos, la evaluación de sus resultados y la instalación transversal de la cultura de la calidad.</p>
Acción de mejora	AM 11. Diseñar, implementar y evaluar un Plan Institucional de Implementación del SIAC, que permita conocer periódicamente avances de los mecanismos de aseguramiento de la calidad, resultados de evaluaciones e instalación de buenas prácticas en materia de calidad.

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
1. Diseñar el Plan Anual de Implementación del SIAC.	I Semestre de cada año	Dirección General de Desarrollo Estratégico Prorrectoría	% de ejecución de las acciones comprometidas en el Plan Institucional de Implementación del SIAC	80%	Informe anual de evaluación de la implementación del SIAC
2. Implementar el Modelo de Gobernanza de Datos recientemente definido.	I y II Semestre 2026	Dirección de Calidad y Análisis Institucional			
3. Implementar Plan de Transformación Digital (con la adquisición e implantación de sistemas informáticos para la gestión).	Anual	Prorrectoría			
4. Evaluar anualmente el avance del Plan de Implementación del SIAC y definir ajustes para su mejora continua.	II Semestre de cada año	Dirección de Calidad y Análisis Institucional			
5. Crear un dashboard de seguimiento de la implementación de los Planes de Mejora Institucional y de Carrera.	II Semestre 2026	Dirección General de Desarrollo Estratégico			

D: Debilidad; O: Oportunidad de Mejora

Dimensión	DIMENSIÓN VINCULACIÓN CON EL MEDIO
Criterio	RESULTADOS E IMPACTO DE LA VINCULACIÓN CON EL MEDIO
Debilidad	<p>D1. Si bien la Política y el Modelo de Vinculación con el Medio consideran la evaluación de contribución e impacto, aún se está en la fase de diseño metodológico para su adecuado abordaje.</p> <p>D2. El sistema de medición de contribución y/o impacto se encuentra aún en desarrollo y debe ser fortalecido tanto metodológica como procedimentalmente.</p> <p>D3. Es necesario continuar avanzando en conseguir una mayor homogeneidad en la madurez de los ámbitos de acción: docencia vinculada, investigación vinculada, extensión, asistencia técnica.</p> <p>O1. Si bien la plataforma Vinculamos ha representado un logro importante en el registro de las actividades, se debe aún avanzar en asegurar la oportunidad del mismo en las unidades, al igual que en el uso institucional de esta información.</p> <p>O2. Se debe seguir profundizando la integración de la VcM con los procesos formativos (docencia vinculada) e investigación (investigación vinculada), lo mismo que promoviendo la bidireccionalidad de estas actividades.</p> <p>O3. En el ámbito de la medición de contribución y/o impacto, es posible fortalecer la metodología, consolidando un sistema indicadores más precisos, comparables y de seguimiento longitudinal.</p> <p>O4. A pesar de los importantes logros del área, aún existe un espacio para consolidar la cultura de evaluación en VcM y promover su apropiación por académicos y colaboradores.</p>
Acción de mejora	AM 12. Diseñar e implementar un sistema de evaluación de programas y/o proyectos de vinculación bidireccional que identifique la contribución que realiza la Universidad al Medio y la incidencia en las funciones misionales de docencia e investigación.

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
1. Diseñar y validar metodología de evaluación de la contribución en el medio e incidencia en la Universidad, de programas bidireccionales de VCM.	I Semestre 2026	Dirección VcM Dirección General de Desarrollo Estratégico	% de evaluaciones ex post	100% de los programas ejecutados	Informe de evaluación ex post
2. Modelar las iniciativas piloto como programas permanentes.	II Semestre 2026	Dirección General de Desarrollo Estratégico			
3. Implementar y medir la línea base de la situación ex ante (sin programa).	Año 2027 y 2028	Unidades responsables de programas			
4. Evaluar ex post de los programas ejecutados.	2029	Dirección VcM Dirección General de Desarrollo Estratégico			

D: Debilidad; O: Oportunidad de Mejora

Dimensión	DIMENSIÓN VINCULACIÓN CON EL MEDIO
Criterio	RESULTADOS E IMPACTO DE LA VINCULACIÓN CON EL MEDIO
Debilidad	D1. A pesar de lo avanzado, el vínculo formal y sistemático con empleadores es un aspecto en que la Universidad reconoce debe seguir avanzando. D2. El programa de Inserción laboral se encuentra en ejecución y requiere seguir siendo fortalecido.
Acción de mejora	AM 13. Fortalecer la estrategia institucional de vinculación con empleadores e inserción laboral, mediante la formalización de mecanismos de relacionamiento, retroalimentación y acompañamiento a egresados/as, con el fin de favorecer su empleabilidad y aportar información relevante para la mejora formativa.

Actividades	Plazo	Área responsable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
1. Diseñar y formalizar un modelo de vinculación con empleadores por carrera o área disciplinar.	I Semestre 2026	Dirección VcM Dirección General de Desarrollo Estratégico	% de ejecución del Programa de Inserción Laboral	85%	Informe de evaluación del Programa de Inserción Laboral
2. Evaluar y actualizar, de ser necesario, el programa institucional de inserción laboral.	II Semestre 2026	Dirección VcM Dirección General de Desarrollo Estratégico			
3. Generar un calendario anual de vínculo con los empleadores.	Anual	Dirección VcM			
4. Monitorear resultados de inserción laboral y satisfacción de empleadores.	Anual	Dirección VcM			

D: Debilidad; O: Oportunidad de Mejora



ACREDITACIÓN

— UAysén 2026 —

¡Avancemos hacia una cultura de calidad!

