

Preguntas Cuenta Pública

¿La idea de un propedéutico nace desde la necesidad de? ¿Cuál es el aporte del propedéutico a la comunidad universitaria?

El Programa propedéutico trabaja con colegios que no han sido incorporados al programa PACE por el Ministerio de Educación, y nos permite captar a los mejores estudiantes de esos colegios y apoyarlos para que puedan enfrentar mejor los primeros años de su vida universitaria.

Qué mirada tiene la UOH sobre el desarrollo turístico sostenible de la Región de O'Higgins, y cómo se está trabajando en la actualización de la ERD.

La ERD está siendo desarrollada con una metodología altamente participativa de forma que logre capturar la visión real de la comunidad regional. El desarrollo del turismo ha aparecido en diferentes instancias como una forma de diversificación de las actividades de la región y de valorar la riqueza regional.

Así mismo se están desarrollando proyectos de transferencia (FIC-GORE O'Higgins) que también buscan aportar al desarrollo del turismo sostenible y potenciando al productor local y las cooperativas inclusivas.

¿Con qué acciones la Universidad se encuentra respondiendo a la necesidad regional de mayor acceso a formación en artes y humanidades? Esto entendiendo ambas áreas como pilar fundamental en el desarrollo del territorio y de las personas.

Estamos participando en conjunto con la Universidad de Talca en el proyecto Conocimientos 2030. Ya está finalizando la primera etapa que justamente propone un plan de trabajo para potenciar el desarrollo de las Artes y la Humanidades. Durante el mes de agosto postulamos la segunda parte de este proyecto.

Por otro lado, estamos trabajando en programas de extensión y cursos de capacitación que se desarrollan en las tres provincias de la Región.

Contamos también con un Magíster profesional en Artes Audiovisuales y un set de 6 diplomados en temáticas relacionadas a la producción cinematográfica.

¿Se abrirán más programas de doctorado en el área de las ciencias agronómicas en el corto plazo?

La iniciativa de creación de nuevos programas de postgrado es de los Institutos de Investigación. La Vicerrectoría de Investigación y Postgrado tiene la misión de apoyar ese trabajo, tal como lo ha venido haciendo con la implementación de nuestros programas de magíster y doctorado.

¿Cómo puede promover la Universidad en la ANID la apertura de un Ingeniería 2030 - etapa inicial?

Dado que ya han existido varias convocatorias de Ingeniería 2030, se realizarán las consultas de la viabilidad de esta solicitud, dado que gran parte de las universidades ya se encuentran trabajando consorciadas tanto en Ingeniería 2030 como en Ciencia 2030. Hoy ANID está

poniendo el énfasis en potenciar y fortalecer las HACCS a través de Conocimientos 2030 y los esfuerzos debieran estar en el fondo estructural para la investigación.

Si hasta el momento hemos realizado un trabajo arduo y comprometido con el crecimiento de la UOH en modalidad híbrida ¿cómo podremos desarrollar ese trabajo con presencialidad absoluta sin los espacios adecuados para reuniones, bibliotecas personales, etc? No contamos con los espacios y equipamiento adecuado para la presencialidad completa.

Nuestra Universidad ha crecido muy rápido, por lo que seguiremos trabajando en aumentar y mejorar la infraestructura para asegurar lugares de trabajo adecuados para toda la comunidad.

La normativa de teletrabajo que se encuentra en su primera aplicación debiera permitirnos mantener el trabajo híbrido en aquellas tareas en que sea posible.

¿Cómo la UOH puede fortalecer la educación pública de la Región sobre todo con los liceos abandonados? Se proyectará a futuro implementar una mejor preparación en los colegios municipales de acá de la región para que tengan mayor facilidad de entrar acá en la UOH

Es un gran desafío para la región y para el país, y confió en que la implementación de los SLEP sea la clave para resolver esta situación.

Creo que desde la UOH somos y seguiremos siendo un gran aporte, en una primera etapa con nuestros estudiantes en práctica que se incorporan a dichos colegios y más a largo plazo con nuestros y nuestras profesoras tituladas que esperamos vuelvan a sus comunas de origen a aportar al mejoramiento de la educación pública.

¿Cómo se distribuirán entre los institutos las 13 nuevas plazas académicas? ¿Se dará prioridad a los Institutos que actualmente tienen una menor planta? Rectora, gracias por la noticia sobre el concurso académico del segundo semestre. ¿Cuál será la distribución por instituto de las 13 nuevas plazas?

Todos los Institutos necesitan crecer, para potenciar la investigación y el fortalecimiento de los postgrados. Es un desafío de largo plazo. En este concurso vamos a priorizar los institutos con menor dotación y planificaremos el crecimiento para los próximos años.

La UOH tiene considerado, en el corto plazo, dictar carreras del área artística? Gracias

La creación de nuevas carreras se evalúa año a año. Sin embargo, hay que tener presente que para impartir carreras con el estándar de calidad que deseamos debemos contar con la infraestructura adecuada, por lo que primero debemos crecer en infraestructura. Además, hay que recordar que tenemos restricciones de crecimiento impuestas por el MINEDUC.

Qué acciones concretas visualiza para las mejoras de las condiciones laborales respecto a los funcionarios en comparación con académicos. ¿Qué acciones para la equidad laboral plantea?

Todas y cada una de las funciones que realizan los miembros de nuestra comunidad son muy relevantes y para cada una de ellas debemos asegurar las mejores condiciones de trabajo posibles.

Muchas funciones, por su naturaleza requieren condiciones diferentes para ser desarrolladas, por lo que la equidad no puede ser entendida como igualdad absoluta en todas las condiciones laborales.

Como contesté en la cuenta pública, una medida en pro de la equidad es la definición de una escala de remuneraciones que sea coherente con el grado y se rija por el criterio de igual remuneración a igual función. Esta escala debe ser aprobada por el Consejo Superior de la Universidad y tomada de razón por la Contraloría General de la República, por lo que es un proceso que requiere de tiempo para su implementación, y la velocidad de esta implementación dependerá de la disponibilidad presupuestaria.

Para mejorar la comunicación y buscar responsabilidades es necesario que los correos institucionales (DGP por ejemplo) ¿no debería llevar firma de la persona que responde los correos?

Los correos institucionales genéricos ayudan a una mejor gestión, pues permiten que quede registro de la información en caso de que cambien las personas. Sin embargo, evaluaremos si es necesario identificar a las personas firmantes en algunos casos.

¿Por qué se quitó el derecho a viáticos a los nuevos trabajadores a honorarios? ¿Por qué los trabajadores a honorarios deben disponer de su dinero para ir a terreno? ¿Por qué aún hay viáticos impagos desde el año pasado? ¿Quién eliminó el párrafo de derecho a viático de los convenios a honorarios que tienen básicamente un 60% o más de trabajo en terreno y por qué? ¿Cómo aseguran ustedes que los dineros desembolsados por combustible gastado en los terrenos planificados sean pagados íntegramente?

Como criterio general, todo trabajo en terreno se debe compensar de acuerdo a cada actividad planificada en el proyecto. Desde septiembre en adelante, hay instrucciones entregadas por la Vicerrectora de Investigación y Postgrado al cuerpo académico para que informen a sus equipos de trabajo y las compensaciones sean oportunas, y en las que se indica cómo debe redactarse la glosa de cada convenio cuando la persona tiene salidas a terreno.

Para los casos que hoy están con atrasos en los pagos, se está dando solución a la mayor brevedad.

¿Cuánto se contratará personal para dirigir cada laboratorio de Investigación? Actualmente esa labor la desarrollamos los profesionales que prestamos servicios.

No tenemos considerado la creación de cargos de directores de laboratorio y no hemos recibido requerimientos en esta línea. De recibirlo, podremos analizarlo.

Se implementarán nuevas medidas que respondan a la política de conciliación familiar y cómo el instructivo del reloj de marcaje responde a la conciliación familiar. Sin duda

la conciliación de la vida personal y laboral es fundamental en nuestras funciones diarias laborales, solicitamos considerar en el corto plazo la implementación de un sistema de bienestar que permita apoyar en el cuidado de niños y niñas (hijos/as de funcionarios) más allá de lo que la ley obliga.

El cumplimiento de la jornada laboral y el registro de esta mediante un reloj control es una obligación que tenemos como funcionarios públicos. Se ha dado la mayor flexibilidad que la normativa nos permite al establecer una banda horaria para el ingreso.

En relación a mecanismos de conciliación, continuaremos con los talleres y academia de verano para colaborar en el cuidado de hijas e hijos, y estamos constantemente evaluando nuevas alternativas. Contar con un servicio de Bienestar es una iniciativa muy interesante que estamos conversando.

¿Cómo pretenden apoyar a las académicas que realizan investigación, tienen cargos extras y además son mamás?

Existe un compromiso de Rectoría de velar por la equidad de género y fomentar la carrera académica de las investigadoras. Desde la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado estamos velando por generar acciones concretas al respecto, concretamente hoy contamos con la adjudicación del fondo de fortalecimiento institucional concursable de la ANID InES Género que apunta a potenciar la I+D+i con perspectiva de género, concretamente apoyando la investigación, liderazgo y visibilización de las investigadoras. De igual forma, y en el marco de este proyecto también se están revisando todos los fondos de apoyo que cuenta la Dirección de Investigación, para que las bases incorporen el enfoque de género. Además, en el diseño del nuevo proceso de evaluación y calificación académica se contempla enfoque de género.

¿Cuándo vamos a empezar el proceso para bajar la brecha entre los sueldos de académicos según su el instituto en cual se trabaja?

Una vez que tengamos diseñada la nueva escala de remuneraciones (octubre de este año) se establecerá un cronograma de implementación, lo que dependerá de la disponibilidad presupuestaria.