

Cuenta Pública Prorrectoría

Julio de 2026

Introducción

La Prorectoría es la unidad mayor encargada de la implementación y seguimiento de las definiciones estratégicas de la Universidad, asegurando el cumplimiento de la misión, visión y valores institucionales, con foco en el mejoramiento continuo de todo el quehacer universitario. Además de las funciones que se describirán más adelante, la Prorectoría tiene el propósito general de colaborar con el Rector o Rectora en el gobierno de la Universidad y representarlo(a) en las instancias que él(ella) determine, además de potenciar el desarrollo estratégico de la institución, mediante la articulación de las diferentes Vicerrectorías, Direcciones, Escuelas e Institutos de la Universidad, con miras al cumplimiento de la misión institucional.

Durante el período reportado (junio 2025 a mayo 2026), la Prorectoría experimentó una reorganización estructural relevante: en mayo de 2026 se crearon la Dirección de Desarrollo Institucional (DDI) -que integró a la ex Dirección de Gestión Estratégica y a la ex Dirección de Gestión de la Calidad- y la Dirección de Vinculación con el Medio (VcM) -que integró a la ex Dirección de Cultura, Patrimonio y Extensión, al Instituto de Altos Estudios Audiovisuales (IEA), y a la coordinación de vinculación con el medio.

En la administración universitaria actual, de la Prorectoría dependen siete (7) Direcciones, Unidades y Coordinaciones que se organizan en tres grandes áreas de trabajo:

- a) Área de Desarrollo Institucional
- b) Área de Convivencia y Calidad de Vida
- c) Área de Vinculación con el Medio y Extensión

Lo que sigue de este informe se organiza en torno a estas tres áreas de trabajo, reportando los logros obtenidos durante el período 2025-2026.

I. Área de Desarrollo Institucional

Esta área agrupa a las unidades responsables de instalar una cultura de planificación, aseguramiento de la calidad y gestión basada en evidencia en el quehacer institucional. Durante el período reportado, el área experimentó un cambio estructural relevante: en mayo de 2026 se creó la Dirección de Desarrollo Institucional (DDI), que integró en una sola unidad las funciones que hasta entonces desarrollaban por separado la Dirección de Gestión Estratégica (DGE) y la Dirección de Gestión de la Calidad (DGC). A esta área se suma la Coordinación de Proyectos Institucionales, encargada de la gestión del ciclo de vida de las iniciativas financiadas por instrumentos de fortalecimiento de la educación superior estatal.

I.1 Dirección de Desarrollo Institucional (DDI)

La Dirección de Desarrollo Institucional (DDI), creada en mayo de 2026 y dependiente de la Prorectoría, integra en una misma unidad las funciones de planificación institucional, gestión de la calidad, análisis institucional y apoyo a los procesos de acreditación, que hasta ese momento desarrollaban por separado la DGE y la DGC. La Dirección está conformada por su directora, el jefe de la Unidad de Análisis Institucional, dos profesionales de esa misma unidad y un equipo de tres profesionales dedicados al acompañamiento técnico y metodológico de los procesos de acreditación institucional, de carreras y de programas.

Durante el período, la Dirección orientó su gestión a cuatro objetivos: acompañar la formulación del Plan de Desarrollo Estratégico (PDE) 2026-2030 y apoyar la elaboración y seguimiento de los Programas de Desarrollo de Institutos y Escuelas, así como de los planes de trabajo de las direcciones del gobierno central (en progreso); proveer información institucional oficial y oportuna para la toma de decisiones (cumplido); liderar la implementación del Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad (en progreso); y coordinar el apoyo técnico y metodológico a los procesos de acreditación institucional, de pregrado y de postgrado (cumplido).

Logros del Periodo

1. Formulación y aprobación del Plan de Desarrollo Estratégico (PDE) 2026-2030

Breve descripción

El 16 de diciembre de 2025, el Consejo Superior aprobó el nuevo PDE, instrumento que orienta el desarrollo institucional para los próximos cinco años. Este documento se elaboró de forma participativa en un proceso que se inició en septiembre de 2024 (y que fue reportado en la cuenta pública 2025). Como complemento, se elaboró el Manual de Indicadores del PDE 2026-2030, que establece un marco común de seguimiento mediante 36 indicadores institucionales, definiendo metodologías de cálculo, fuentes de información, periodicidad de medición y unidades responsables de cada indicador. El PDE 2026-2030 fue lanzado en un acto oficial el 1 de junio de 2026.

Imagen 1: QR para descargar Plan de Desarrollo Estratégico 2026-2030



Imagen 2: Lanzamiento Plan de Desarrollo Estratégico



Durante el primer trimestre de 2026 se completó la elaboración de los Programas de Desarrollo de la totalidad de las Escuelas e Institutos, permitiendo alinear la planificación de las unidades académicas con los objetivos estratégicos institucionales. A la fecha de esta cuenta pública se están elaborando los Planes de Trabajo 2026-2030 de las unidades mayores de la Universidad (Rectoría, Prorectoría, tres Vicerreorías), las que reúnen a todas las direcciones y unidades del gobierno central universitario.

Acciones en curso y próximos desafíos

Durante el segundo semestre de 2026 se completará la elaboración de los Planes de Trabajo de las unidades mayores del gobierno central, instrumentos que constituyen la bajada

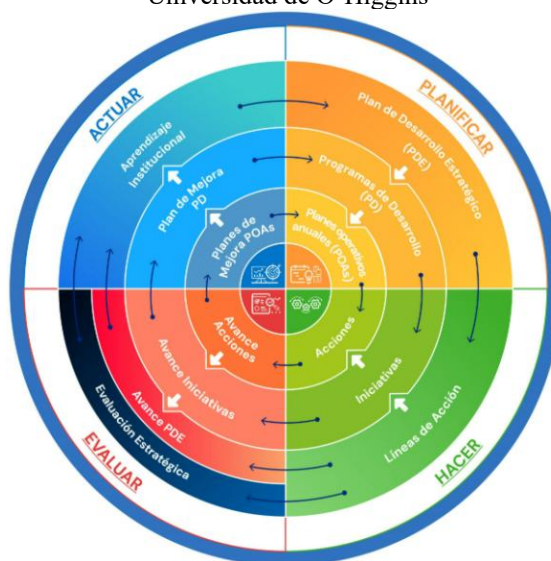
táctica del PDE 2026-2030. Asimismo, para el proceso de planificación 2027 se encuentra en desarrollo un formato único de Plan Operativo Anual (POA), integrado a la formulación presupuestaria, soportado por una plataforma web actualmente en desarrollo.

2. Diseño e inicio de implementación del Sistema de Gestión Integral de la Calidad (SGIC)

Breve descripción

Durante el período, la Universidad diseñó e inició la implementación del SGIC, que establece un marco institucional que articula la planificación estratégica, la gestión operativa, el monitoreo del desempeño, la evaluación institucional y el aprendizaje organizacional. El sistema se estructura en dos componentes complementarios: (i) Gestión Integral y Mejora Continua, que incorpora la calidad al trabajo cotidiano de las unidades mediante los Programas de Desarrollo y los Planes Operativos Anuales; y (ii) Evaluación Estratégica y Aprendizaje Institucional, que evalúa periódicamente el desempeño institucional mediante una rúbrica alineada con los criterios y estándares de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA). El SGIC fue presentado oficialmente a la comunidad universitaria en el marco del lanzamiento del PDE 2026-2030, el 1 de junio de 2026.

Figura 1: Sistema de Gestión Integral de la Calidad
Universidad de O'Higgins



Acciones en curso y próximos desafíos

Durante el segundo semestre de 2026 se iniciará el despliegue progresivo del SGIC en las unidades académicas y administrativas, mediante un sistema informático que integrará los instrumentos de planificación, el seguimiento de indicadores, la gestión de evidencias y los procesos de evaluación institucional. El proceso de Autoevaluación Institucional para la Acreditación 2027 constituirá la primera aplicación del componente de Evaluación Estratégica y Aprendizaje Institucional.

3. Consolidación del sistema de información institucional

Breve descripción

La Unidad de Análisis Institucional fortaleció las capacidades institucionales para la gestión de información estratégica, mediante la ampliación de la plataforma institucional de indicadores, el desarrollo de nuevos reportes analíticos para pregrado y postgrado, el fortalecimiento del Data Warehouse institucional y la implementación de la Ficha Institucional de Datos para la Acreditación.

Datos, indicadores o ejemplos

Tabla 1: Resumen de actividades de la Unidad de Análisis Institucional (2025-2026)

Indicador	Resultado alcanzado
Nuevos reportes institucionales incorporados	14
Solicitudes de información recibidas	82
Solicitudes respondidas	70
Solicitudes en desarrollo	12
Efectividad en la atención de solicitudes	87,5%
Usuarios activos del portal privado de indicadores	43
Avances Data Warehouse	4 cubos de postgrado; 7 cubos de pregrado actualizados
Ficha Institucional de Datos para la Acreditación	Implementada y disponible en el portal institucional

Fuente: Dirección de Desarrollo Institucional

Acciones en curso y próximos desafíos

Durante el segundo semestre de 2026 se continuará fortaleciendo el Sistema de Información Institucional mediante la consolidación del Data Warehouse, la incorporación de un dashboard de seguimiento a indicadores del PDE 2026-2030 y la ampliación de la plataforma institucional de indicadores, integrando estos desarrollos con el SGIC.

4. Proceso de Autoevaluación Institucional para la Acreditación 2027

Breve descripción

Durante el período informado se dio inicio al proceso de Autoevaluación Institucional conducente a la Acreditación Institucional 2027, instalando la gobernanza, la metodología y los equipos responsables de desarrollar un análisis crítico, participativo y basado en evidencia del desempeño institucional.

Se constituyó el Comité de Acreditación Institucional y sus siete Comisiones Temáticas de Autoevaluación, y se desarrolló una metodología basada en rúbricas alineadas con los criterios de la CNA. Como parte de la estrategia de difusión, se realizó una ceremonia de lanzamiento del proceso de autoevaluación el 12 de enero de 2026, y se desarrolló una identidad comunicacional con el slogan "Lo que hemos logrado nos proyecta".

Datos, indicadores o ejemplos

Tabla 2: Etapas del proceso de Acreditación Institucional 2027

Etapas	Período	Principales actividades
Preparación	Octubre 2025 – marzo 2026	Aplicación de rúbricas de evaluación institucional y de carreras; seguimiento Plan de Mejora; diseño de instrumentos; ficha de datos preliminar
Autoevaluación	Enero – septiembre 2026	Reunir, revisar y organizar información; posicionamiento según rúbricas; integrar opinión de actores clave; Plan de Mejora preliminar
Autoevaluación participativa	Junio – agosto 2026	Encuestas, grupos focales, conversatorios y talleres; presentaciones a Consejo de Evaluación de la Calidad, Consejo Académico y Consejo Superior
Informe de autoevaluación	Octubre – diciembre 2026	Consolidación del Informe de AEI; elaboración y aprobación del Plan de Mejora Institucional
Muestra intencionada	Enero – abril 2027	Informe de Muestra Intencionada

Fuente: Dirección de Desarrollo Institucional

Acciones en curso y próximos desafíos

Durante el segundo semestre de 2026 se profundizará el análisis de las distintas dimensiones del modelo de acreditación mediante el trabajo de las comisiones temáticas, se elaborará el Informe de Autoevaluación Institucional y el Plan de Mejora Institucional, y se continuará implementando la estrategia de comunicación y participación. Durante 2027 se desarrollará la muestra intencionada de carreras y programas y se coordinará el proceso de evaluación externa.

5. Acreditación de los primeros programas de Doctorado de la UOH

Breve descripción

Se culminó exitosamente el proceso de acreditación de los primeros programas de Doctorado de la Universidad: el Doctorado en Ciencias de la Bioingeniería y el Doctorado en Ciencias de la Salud. Ambos procesos fueron acompañados técnica y metodológicamente por la DDI, mediante una metodología común que contempló la conformación de comités de autoevaluación con representación académica, estudiantil y de la Dirección de Postgrado, el levantamiento y análisis de información, y la formulación de planes de mejora. La CNA otorgó tres años de acreditación al Doctorado en Ciencias de la Bioingeniería (el máximo posible para un programa que aún no cuenta con graduados) y dos años al Doctorado en Ciencias de la Salud.

Datos, indicadores o ejemplos

Tabla 3: Principales datos del proceso de acreditación de doctorados UOH

Indicador	Doctorado en Ciencias de la Bioingeniería	Doctorado en Ciencias de la Salud
Resultado de acreditación	3 años	2 años
Período de acreditación	12/11/2025 al 12/11/2028	12/11/2025 al 12/11/2027
Inicio del proceso de autoevaluación	Julio de 2024	Junio de 2024
Sesiones de autoevaluación	15	13
Grupos focales	100% de estudiantes activos	100% de estudiantes activos

Fuente: Dirección de Desarrollo Institucional

Acciones en curso y próximos desafíos

La DDI continuará acompañando la implementación y el monitoreo de los planes de mejora comprometidos por ambos programas, y se iniciará el acompañamiento al proceso de autoevaluación del Doctorado en Ciencias de la Ingeniería, que comenzó sus actividades académicas en marzo de 2026.

6. Proceso de Acreditación del Magíster en Ciencias Ambientales y de la Tierra

Breve descripción

Se inició el proceso de acreditación del Magíster en Ciencias Ambientales y de la Tierra (MCAT), primer programa de magíster de la Universidad en avanzar hacia su acreditación ante la CNA. La DDI proporcionó el acompañamiento técnico y metodológico durante todas las etapas del proceso, desde la constitución del Comité de Autoevaluación hasta la elaboración del Informe de Autoevaluación y el Plan de Mejora.

Datos, indicadores o ejemplos

Tabla 4: Principales datos del proceso de acreditación del Magíster en Ciencias Ambientales y de la Tierra

Indicador	Resultado
Sesiones de trabajo	18
Integrantes Comité de Autoevaluación	Comité académico (5); estudiantes (3); Dirección de Postgrado (2); DDI (2)
Encuesta cuerpo académico	16 académicos del claustro (100%) y 6 colaboradores (100%)
Encuesta estudiantes regulares	14 estudiantes (100%)
Grupo focal con estudiantes	6 estudiantes
Entrevista a egresados	2 (100% de egresados al ingresar el informe)
Encuesta a empleadores	1

Fuente: Dirección de Desarrollo Institucional

Acciones en curso y próximos desafíos

El 3 de julio de 2026 el programa recibió la visita del Comité de Pares Evaluadores de la CNA. Se estima que los resultados del proceso sean conocidos durante septiembre de 2026. Paralelamente, se encuentra en proceso de finalización la autoevaluación del Magíster en Ciencias de la Ingeniería, cuyo Informe de Autoevaluación será ingresado a la CNA en septiembre de 2026.

7. Proceso de Acreditación de Pedagogía en Ciencias Naturales

Breve descripción

Se desarrolló el proceso de autoevaluación con fines de acreditación de la carrera de Pedagogía en Ciencias Naturales con Menciones. La DDI brindó el acompañamiento técnico y metodológico durante todas las etapas del proceso, articulando el trabajo de la Escuela de Educación con diversas unidades institucionales. En abril de 2026 la carrera recibió la visita del Comité de Pares Evaluadores, y el 22 de julio de 2026 la CNA informó que la carrera obtuvo cuatro años de acreditación.

Datos, indicadores o ejemplos

Tabla 5: Principales datos del proceso de acreditación de Pedagogía en Ciencias Naturales

Indicador	Resultado
Sesiones de trabajo	23
Integrantes Comité de Autoevaluación	Comité académico (5); estudiantes (3); Dirección de Postgrado (2); DDI (2)
Encuesta cuerpo académico y docente	58 de 68 (85,3%)
Encuesta estudiantes regulares	75 de 101 (74,3%)
Encuesta titulados	9 de 11 (81,1%)
Encuesta a empleadores	4 de 6 (66,7%)

Fuente: Dirección de Desarrollo Institucional

Acciones en curso y próximos desafíos

La DDI continúa acompañando a la carrera en el seguimiento del proceso y en la planificación de las acciones necesarias para la implementación de su Plan de Mejora.

1.2 Coordinación de Proyectos Institucionales

La Coordinación de Proyectos Institucionales (CPI) cumple un rol estratégico en la gestión, articulación y seguimiento de las iniciativas financiadas por instrumentos del Ministerio de Educación: Plan de Fortalecimiento a 10 años (PFE), Fondo de Educación Superior Regional (ESR) y Aportes para el Desarrollo de Actividades de Interés Nacional (ADAIN). El equipo está conformado por una coordinadora, un analista y un profesional de gestión.

Logros del Periodo

1. Formulación de nuevos proyectos

Breve descripción

Entre junio de 2025 y mayo de 2026, la CPI coordinó la formulación de cuatro nuevos proyectos; dos en la línea PFE, uno en ESR y uno en ADAIN. En conjunto, estos proyectos entregan financiamiento por más de dos mil millones de pesos (M\$2.187.242.-) y se ejecutarán entre 2026 y 2028.

Datos, indicadores o ejemplos

Tabla 6: Resumen proyectos URO formulados en el período

Proyecto	Presupuesto	Período de ejecución	Unidades involucradas	Avances
URO25991 – Despliegue del proceso de transformación digital en la docencia universitaria: innovación tecnológica y mejoramiento continuo	M\$804.587	10/12/2025 al 09/12/2028	Dirección de Transformación Digital; Dirección de Innovación Educativa	Incorporación de especialistas para diagnóstico de la Transformación Digital en la docencia de las 5 escuelas de pregrado
URO25992 – Fortalecimiento de capacidades I+D+i del ICA3 UOH mediante la habilitación de la estación experimental Los Choapinos	M\$581.700	10/12/2025 al 09/12/2028	Dirección de Infraestructura; Dirección de ICA3	Elaboración de Plan de usabilidad de la Estación Experimental para fines de investigación
URO2595 – Articulación entre los actores productivos, públicos y sociales de la Región y la UOH para fomentar la colaboración, promover el intercambio de conocimientos y tecnologías, y retroalimentar los procesos formativos	M\$543.120	03/11/2025 al 03/11/2028	Dirección de Transferencia e Innovación; Direcciones de Escuela; Dirección de Gestión Comunitaria	Diagnóstico de la Dirección de Transferencia Tecnológica e Innovación; diseño conceptual de plataforma web de servicios especializados; catálogo de capacidades de laboratorios en Colchagua y Rancagua; inicio del Reglamento de Prestación de Servicios a Terceros
URO2593 – Cursos de Extensión UOH: Arte, Cultura y Patrimonio para la comunidad de la Región de O'Higgins	M\$257.835	10/12/2025 al 10/12/2027	Dirección de Vinculación con el Medio	Programación, convocatoria y realización de los cursos de extensión del primer semestre de 2026

Fuente: Coordinación de Proyectos Institucionales

Acciones en curso y próximos desafíos

Los beneficiarios de estas iniciativas incluyen a estudiantes y académicos(as) de las cinco escuelas de pregrado e institutos, académicos(as) del ICA3, y habitantes de las 33 comunas de la región. El principal desafío para el próximo período es avanzar en la ejecución de los hitos comprometidos en cada proyecto durante su primer año de implementación.

2. Seguimiento de proyectos vigentes

Breve descripción

Entre junio de 2025 y mayo de 2026, la Coordinación de Proyectos Institucionales lideró el seguimiento institucional de trece proyectos vigentes en las líneas PFE, ESR y ADAIN, financiados por el Ministerio de Educación a través de la Subsecretaría de Educación Superior (SUBESUP), que en conjunto entregan financiamiento por más de once mil millones de pesos (M\$11.852.419.-).

La ejecución de estos proyectos implica un creciente desafío de coordinación institucional. Los nueve proyectos vigentes del Plan de Fortalecimiento a 10 años implican coordinación permanente con diez unidades académicas y catorce unidades del nivel central; los tres proyectos ESR comprometen a una unidad académica y seis unidades del nivel central; y los dos proyectos ADAIN implican trabajo coordinado con la Dirección de Vinculación con el Medio.

Los proyectos PFE impulsaron la transformación digital de la docencia y el fortalecimiento de la investigación aplicada. Los proyectos ESR fortalecieron la vinculación bidireccional con el territorio, y los proyectos ADAIN permitieron ampliar la oferta de cursos de extensión y consolidar los elencos artístico-musicales institucionales.

Datos, indicadores o ejemplos

Tabla 7: Proyectos vigentes asociados al Plan de Fortalecimiento a 10 años (PFE)

Nº	Proyecto	Presupuesto M\$	Inicio	Término	Evaluación
1	URO21991 – Fortalecimiento de las Capacidades de Investigación y Docencia de Pre y Posgrado	2.900.000	03-12-2021	03-12-2026	Satisfactorio con observaciones
2	URO22991 – Fortalecimiento de la investigación y la docencia según estrategia de desarrollo institucional	1.162.100	21-12-2022	21-12-2026	Satisfactorio con observaciones
3	URO23991 – Fortalecimiento de la formación en Medicina Veterinaria (Hospital Clínico Veterinario Docente)	2.172.153	11-12-2023	11-12-2027	Alerta de insatisfactorio
4	URO23992 – Fortalecimiento de trayectorias formativas de docentes en la Región de O'Higgins	400.000	11-12-2023	11-12-2026	Satisfactorio con observaciones
5	URO24991 – Fortalecimiento de la calidad de vida, deporte y recreación (Campo Deportivo UOH)	1.844.493	15-10-2024	15-10-2028	Alerta de insatisfactorio
6	URO24992 – Aportes para dimensiones del Modelo Educativo en Tecnología Médica	320.000	15-10-2024	15-10-2026	Satisfactorio con observaciones
7	URO25991 – Despliegue del proceso de transformación digital en la docencia	804.587	10-12-2025	09-12-2028	No evaluado a la fecha

Nº	Proyecto	Presupuesto M\$	Inicio	Término	Evaluación
8	URO25992 – Fortalecimiento de capacidades I+D+i del ICA3 (Los Choapinos)	581.700	10-12-2025	09-12-2028	No evaluado a la fecha

Fuente: Coordinación de Proyectos Institucionales

Tabla 8: Proyectos vigentes asociados al Fondo de Educación Superior Regional (ESR)

Nº	Proyecto	Presupuesto M\$	Inicio	Término	Evaluación
1	URO2395 – Fortalecimiento de la red de apoyo para personas en situación de discapacidad	329.624	04-08-2023	04-08-2026	Satisfactorio
2	URO2495 – Contribución para la equidad y desarrollo local en el secano costero	506.508	30-10-2024	30-10-2026	Satisfactorio con observaciones
3	URO2595 – Articulación entre actores productivos, públicos y sociales y la UOH	543.120	03-11-2025	03-11-2028	No evaluado a la fecha

Fuente: Coordinación de Proyectos Institucionales

Tabla 9: Proyectos vigentes asociados al fondo ADAIN

Nº	Proyecto	Presupuesto M\$	Inicio	Término	Evaluación
1	URO2493 – Contribución a la extensión y vinculación universitaria mediante elencos artístico-musicales	300.299	10-12-2024	10-12-2026	Satisfactorio
2	URO2593 – Cursos de Extensión UOH: Arte, Cultura y Patrimonio	257.835	10-12-2025	10-12-2027	No evaluado a la fecha

Fuente: Coordinación de Proyectos Institucionales

Acciones en curso y próximos desafíos

El desafío continuo es sostener la articulación multiunidad a medida que crece el número de proyectos vigentes, y mantener o mejorar las evaluaciones que realiza la Unidad de Fortalecimiento Universitario de la SUBESUP, particularmente en los dos proyectos que han sido evaluados con alerta de insatisfactorio.

3. Cierre de proyectos

Breve descripción

Entre junio de 2025 y mayo de 2026 finalizaron cinco proyectos considerando las tres líneas de financiamiento, por un monto total de un poco más de mil millones de pesos (M\$1.131.627.-).

Datos, indicadores o ejemplos

Tabla 10: Proyectos cerrados entre junio de 2025 y mayo de 2026

Nº	Proyecto	Línea	Presupuesto MS	Evaluación
1	22992 – Fortalecimiento de los sistemas de información UOH para transformación digital	PFE	347.965	Alerta de insatisfactorio
2	23993 – Fortalecimiento de los mecanismos de apoyo a la Salud Mental y a la buena convivencia	PFE	250.000	Satisfactorio con observaciones
3	2295 – Fortalecimiento de estrategias comunitarias de promoción de la salud	ESR	315.222	Satisfactorio con observaciones
4	2393 – Fortalecimiento de la vinculación con el medio mediante extensión cultural, científica y tecnológica	ADAIN	218.440	Satisfactorio con observaciones

Fuente: Coordinación de Proyectos Institucionales

Acciones en curso y próximos desafíos

El principal desafío para el próximo período es asegurar la sostenibilidad de los resultados alcanzados mediante estos proyectos, promoviendo su institucionalización más allá del financiamiento externo, junto con profundizar la articulación entre áreas académicas y administrativas y la interoperabilidad de los sistemas de información institucional.

II. Área de Convivencia y Calidad de Vida

Esta área agrupa a las unidades que promueven el bienestar individual y colectivo de la comunidad universitaria, potenciando la salud mental, la resolución pacífica de conflictos, la equidad de género y el respeto a todas las personas como pilares de la calidad de vida dentro de la Universidad. Esta área está conformada por la Dirección de Salud Mental (DSM), la Dirección de Equidad de Género y Diversidades (DEGD), y la Unidad de Convivencia Universitaria (UCU).

II.1 Mesa de Calidad de Vida y Modelo de Calidad de Vida

Durante el período reportado se creó formalmente la Mesa de Calidad de Vida de la Universidad de O'Higgins mediante la Resolución Exenta N°1.284 del 25 de septiembre de 2025. Esta instancia se concibe como la sucesora de los espacios que funcionaron anteriormente en torno a esta temática, pero que no tenían existencia formal dentro de la estructura de la Universidad. La Mesa de Calidad de Vida, presidida por el(la) Prorector(a) de la Universidad, tiene el propósito de potenciar la coordinación entre las diferentes instancias institucionales que trabajan para mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas que forman la comunidad universitaria, aumentando de este modo el impacto de las diferentes acciones institucionales que se realizan en esta línea.

Entre julio de 2025 y junio de 2026, la Mesa de Calidad de Vida lideró la elaboración de la campaña “Canales de Protección” (<https://www.uoh.cl/canales-de-proteccion/>), que busca difundir en la comunidad universitaria las vías disponibles para la atención de casos que involucran problemas interpersonales, acoso o abuso sexual, violencias con base sexo-genérica, acoso o abuso laboral dentro de la institución, y otras situaciones que comprometen la seguridad.

Con respecto al *Modelo de Calidad de Vida* de la UOH, durante el período reportado la Mesa de Calidad de Vida completó la elaboración de este modelo, que consta de ocho dimensiones, propone acciones en cada una de ellas –diferenciadas por estudiantes y funcionarios(as)–, y contempla un set de indicadores para medir los avances en cada dimensión, y realizó un lanzamiento oficial del mismo durante las actividades de la Semana de la Convivencia UOH 2026, el 23 de junio en Campus Rancagua y el 25 de junio en Campus Colchagua.

Imagen 3: Stand Modelo de Calidad de Vida en Campus Rancagua



Imagen 4: Stand Modelo de Calidad de Vida en Campus Colchagua



Figura 2: Modelo de Calidad de Vida UOH



El principal desafío que se desprende de la implementación de este modelo es una primera aplicación del set de indicadores, para levantar líneas de base y establecer brechas en acciones que deban ser implementadas en un futuro.

II.2 Dirección de Salud Mental

La Dirección de Salud Mental (DSM) es parte de la Prorectoría y cuenta con un equipo de once (11) psicólogos(as), una trabajadora social y una asistente administrativa, además de programas de práctica y pasantías en psicología clínica. Su propósito es promover la salud mental como factor esencial del bienestar individual, a través de dos áreas estratégicas: (i) Prevención y Promoción, y (ii) Recuperación.

Logros del Periodo

1. Atenciones psicológicas

Breve descripción

Las atenciones psicológicas pueden ser grupales o individuales, disponibles para estudiantes, funcionarios(as), docentes y académicos(as). Estudiantes cuentan con un máximo de ocho (8) sesiones y funcionarios(as) con tres (3), mientras que las sesiones de terapia grupal no tienen límite. Desde 2024 se implementó un sistema para atender oportunamente casos de crisis emocional, y durante el primer semestre de 2026 se comenzó a implementar el sistema "Sesión Oportuna de Atención Psicológica" (SOAP), basado en el modelo de Sesión Única.

Datos, indicadores o ejemplos

Durante el período reportado se registró una alta demanda de atención individual: entre junio de 2025 y mayo de 2026, los(as) estudiantes agendaron 5.912 horas, y asistieron a 4.793 (81%), atendiéndose a un total acumulado de 924 personas distintas. El personal funcionario, docente y académico agendó 117 horas, y asistieron a 103 (88%), atendiéndose a un total de 56 personas distintas.

Se registraron además 135 atenciones de crisis y abordaje de casos de mayor urgencia, y 110 personas accedieron a un sistema de priorización de horas. En terapia grupal participaron 53 personas durante 2025 y 16 entre enero y mayo de 2026.

Como innovación, durante el primer semestre de 2026 se comenzó a implementar el sistema "Sesión Oportuna de Atención Psicológica" (SOAP), basado en el modelo de Sesión Única, en el marco del diseño de un modelo escalonado de atención en salud mental.

Tabla 11: Atenciones psicológicas individuales

Indicador	Junio–diciembre 2025	Enero–mayo 2026
Estudiantes		
Horas agendadas	3.902	2.020
Horas asistidas	3.232	1.561
No asistidas	670	459
Nº personas atendidas	366	558
Funcionarios(as), docentes, académicos(as)		
Horas agendadas	87	30
Horas asistidas	73	30
No asistidas	14	0
Nº personas atendidas	37	19

Fuente: Base de Datos Atención Psicológica, Dirección de Salud Mental UOH

2. Programa de Desarrollo de Habilidades Socioemocionales

Breve descripción

El programa de desarrollo de habilidades socioemocionales es una instancia de enseñanza-aprendizaje en la que los(as) integrantes de la comunidad adquieren y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el autoconocimiento, la autorregulación emocional y la toma de decisiones responsable. Se imparte en modalidad semanal (10-16 sesiones) o mediante jornadas de 3 a 4 horas.

Datos, indicadores o ejemplos

En el período reportado, de junio 2025 a mayo 2026, el programa alcanzó a 840 estudiantes, incorporando en 2026 tres nuevas carreras de la Escuela de Salud. Entre funcionarios(as), docentes y académicos(as) participaron 51 personas en el mismo lapso. La

encuesta de satisfacción, respondida por 384 estudiantes, arrojó un 89% de personas muy satisfechas o satisfechas; entre funcionarios(as) la satisfacción alcanzó el 100% (91% muy satisfechos(as)).

Tabla 12: Participantes estudiantes del Programa de Habilidades Socioemocionales

Período	N° de participantes
Estudiantes	
Junio–diciembre 2025	363
Enero–mayo 2026	477
Total	840
Funcionarios(as), docentes y académicos(as)	
Junio–diciembre 2025	19
Enero–mayo 2026	32
Total	51

Fuente: Planilla de Registro Programa de Habilidades Socioemocionales, DSM

3. Programa de Prevención de Suicidio

Breve descripción

Programa multinivel con estrategias de promoción, prevención y recuperación: campañas comunicacionales, un grupo de facilitadores(as) comunitarios(as), seguimiento a estudiantes de primer año con riesgo suicida a partir de la Encuesta de Salud Mental UOH, y estrategias de acompañamiento a personas con riesgo suicida.

Datos, indicadores o ejemplos

La Encuesta de Salud Mental UOH recibió 1.127 respuestas en 2025 y 1.224 en 2026, motivando que se contactara a 459 y 398 estudiantes respectivamente, con quienes se realizaron 793 y 761 intervenciones preventivas. La red de facilitadores(as) comunitarios(as) creció de 17 tutores(as) en 2025 a 21 en 2026, sumando 61 integrantes de la comunidad que han participado en instancias formativas del Programa. Durante el primer semestre de 2026 se inició el curso certificado "Estrategias de Detección, Contención y Derivación para la Prevención del Suicidio en la UOH" (8 horas, modalidad semipresencial), con 11 personas inscritas en su primera versión. La campaña del Día Mundial de Prevención del Suicidio (8 al 12 de septiembre de 2025) tuvo 79.612 visualizaciones y un alcance de 25.990 cuentas, además de la entrega de 250 kits informativos en distintos puestos de trabajo.

4. Programa de Prevención de Consumo de Alcohol y Otras Sustancias

Breve descripción

Programa con estrategias de promoción, prevención, detección y derivación oportuna, que incluye el curso b-learning "Consumo de Drogas y Proyecto de Vida", consultorías especializadas, detección de estudiantes de primer año con patrón de consumo problemático y el taller "Asumo lo que consumo".

Datos, indicadores o ejemplos

El curso b-learning "Consumo de Drogas y Proyecto de Vida" tuvo 37 participantes en el segundo semestre de 2025. Durante 2025 se realizaron 14 consultorías, y entre enero y mayo de 2026 se han llevado a cabo cuatro consultorías.



Tabla 13: Publicaciones en Instagram sobre prevención de consumo

Período	Nº publicaciones	Visualizaciones	Cuentas alcanzadas
2025	5	12.217	4.052
Enero–mayo 2026	5	25.253	10.554

Fuente: Cuenta de Instagram @uoh360

5. Ciclo de talleres permanentes e instancias requeridas por equipos

Breve descripción

Durante todo el año se ofrece un ciclo de talleres de hora y media, tanto para estudiantes como para funcionarios(as), académicos(as) y docentes, sobre temáticas como ansiedad, regulación emocional, asertividad y consumo. Adicionalmente, los equipos de trabajo pueden solicitar talleres o capacitaciones específicas.

Datos, indicadores o ejemplos

El ciclo de talleres para estudiantes registró 73 participantes entre junio de 2025 y mayo de 2026, alcanzando una satisfacción de 100% en 2025 y 94,1% en 2026. El ciclo para funcionarios(as), docentes y académicos(as) sumó 29 participantes, con niveles de aprobación del 100% en todos los períodos. Adicionalmente, se realizaron instancias específicas solicitadas por equipos de trabajo (equipos de Terapia Ocupacional, Enfermería, docentes de Inglés, PAR Explora y Desarrollo Docente), alcanzando a 122 personas en el período reportado.

6. Otras acciones

Semana de la Salud Mental. Se realiza en octubre, en el marco del Mes de la Salud Integral de la DAE y el Día Mundial de la Salud Mental (10 de octubre). Durante 2025, debido a la paralización estudiantil, no fue posible realizar la semana completa, desarrollándose solo la segunda versión del concurso "Salud Mental en 100 palabras", que recibió 55 relatos de 36 participantes.

Intervenciones en los Campus. Durante el año se realizan actividades de prevención y promoción mediante stands u otras intervenciones en los campus universitarios, con material informativo, orientación y actividades interactivas. En el período reportado se realizaron bienvenidas a la comunidad funcionaria y estudiantil en marzo de 2026, el stand triestamental "Un Momento para Tu Bienestar" (con canoterapia), stands en la Semana de la Convivencia, participación en "Puertas Abiertas" de Admisión, stands post-paralización, el panel interactivo "Qué me hace feliz, agradecer, cambiar y conectar con otros/as", participación en la Feria de Derechos Humanos, el stand de Navidad "Agradecimiento" (370 tarjetas colgadas), la campaña de fin de año en @uoh360 (9 publicaciones, 7.368 cuentas alcanzadas y 18.346 visualizaciones), la Semana de las Escuelas y la instancia "¿Cómo Vamos?" de apoyo de mitad de semestre.

Tutores y tutoras promotoras de Salud Mental. Equipo de estudiantes de segundo año en adelante, capacitados y activos durante todo el año académico en instancias de promoción y prevención: anfitriones(as) de stands, generación de contenido psicoeducativo y creación de nuevas intervenciones. Se capacitó a 17 tutores y tutoras en 2025, y a 20 en 2026.

Cuenta @uoh360. Cuenta de Instagram que publica cotidianamente recursos para promover la salud mental y el bienestar. Actualmente cuenta con 5.124 seguidores(as). Solo entre enero y mayo de 2026 se realizaron 58 publicaciones y 139 historias, que suman 590.190 visualizaciones y 2.228 contenidos compartidos.

Curso de E-Learning "Tu Ruta al Bienestar". Durante el período reportado se finalizó la creación de este curso, que contiene herramientas para ayudar a los(as) estudiantes a mantener o incrementar su bienestar general. Tiene una duración de 15 horas cronológicas y sus unidades son: Vivir bien, Sentirse bien, Mantenerse a salvo, y Gastar bien.

Desafíos y proyecciones de la Dirección de Salud Mental

Para el próximo período, la Dirección de Salud Mental enfrenta desafíos en múltiples frentes de su quehacer. En atenciones psicológicas, el principal reto sigue siendo responder oportunamente a la alta demanda, avanzando en el diseño e implementación de un modelo escalonado de atención con el sistema SOAP como elemento central. En el Programa de Desarrollo de Habilidades Socioemocionales, el desafío es lograr una buena implementación en las tres nuevas carreras de la Escuela de Salud incorporadas en 2026 y con los nuevos equipos de trabajo. En el Programa de Prevención de Suicidio, se requiere evaluar y ajustar la nueva modalidad de capacitación de facilitadores(as) comunitarios(as), extender los seguimientos en años posteriores de la trayectoria académica mediante el plan piloto de acompañamiento telefónico ya operativo, y finalizar la actualización del protocolo de detección y abordaje de personas con riesgo suicida. En prevención de consumo de alcohol y otras sustancias, se busca incrementar las publicaciones sobre la temática durante todo el año y avanzar en la detección y derivación de patrones de consumo de riesgo, siendo la reducción del consumo en los campus un gran desafío pendiente. De manera transversal, tanto en el ciclo de talleres permanentes como en la Semana de la Salud Mental persiste el desafío de aumentar la participación de la comunidad universitaria -especialmente la funcionaria- mediante nuevas estrategias y temáticas de difusión, mientras que en las intervenciones en campus se busca mejorar el registro del número de personas participantes. Finalmente, la cuenta @uoh360 tiene el desafío de ganar un carácter más universal, ampliando sus contenidos para todos los estamentos y aumentando seguidores y alcance, y para 2026 se proyecta comenzar la

implementación masiva del curso "Tu Ruta al Bienestar", ampliando paulatinamente su alcance y estableciendo un sistema que permita evaluar su efecto.



II.3 Dirección de Equidad de Género y Diversidades

La Dirección de Equidad de Género y Diversidades (DEGD), dependiente de la Prorectoría, tiene como propósito contribuir a la calidad de la educación superior mediante el diseño, promoción y evaluación permanente del compromiso institucional con la equidad de género. Organiza su trabajo en tres áreas estratégicas: (i) Educación Libre de Sexismo; (ii) Generación y Gestión del Conocimiento con Perspectiva de Género; y (iii) Atención de las Violencias Sexo-Genéricas. El equipo está conformado por tres profesionales.

Logros del Periodo

1. Gestión institucional

Breve descripción

Función transversal orientada a promover la institucionalización de la perspectiva de género mediante el diseño, actualización y seguimiento de instrumentos normativos, políticas y protocolos, además de la asesoría a las distintas orgánicas de la Universidad y la articulación con redes especializadas.

Datos, indicadores o ejemplos

La Universidad desarrolló un proceso de autodiagnóstico institucional basado en el Modelo de Estándares de Igualdad de Género de la Universidad de Chile, abordando ocho dimensiones de análisis, en el que participaron más de 180 integrantes de la comunidad universitaria. En el marco del proyecto RED24994 del CUECH —financiado con doscientos millones de pesos distribuidos entre las 18 universidades estatales, de los cuales \$5.195.000.- fueron asignados a la UOH—, se desarrollaron distintas acciones orientadas al fortalecimiento de la gestión institucional y la transversalización de la perspectiva de género. En este contexto, **se realizó el Autodiagnóstico Institucional de Género, se participó en tres jornadas nacionales, se desarrollaron instancias de capacitación y una pasantía en la Universidad de Chile, y se participó en asesorías especializadas.** Durante 2025 se elaboró además la Guía Educativa sobre Diversidades Sexo-Genéricas y No Discriminación, y la DEGD participó en instancias institucionales permanentes como la Mesa de Calidad de Vida, el Comité Evaluador de los Fondos Incuba, el Proyecto Consorciado Conocimientos 2030 y la Comisión Testamental para la Política de Inclusión.

2. Difusión y sensibilización

Breve descripción

Estrategia comunicacional permanente basada en campañas institucionales de sensibilización, conmemoración de efemérides, actividades artístico-culturales, capacitaciones, el proyecto Agentes de Igualdad y No Discriminación, y el fortalecimiento de redes sociales institucionales (@genero.uoh).

Datos, indicadores o ejemplos

En el período reportado destacan las campañas en torno al 8M "En la UOH" (marzo), con actos oficiales, intervenciones artísticas, reconocimiento a proyectos de investigación con perspectiva de género y actividades de camaradería en ambos campus; el Mes del Orgullo "El Orgullo de ser Tú" (junio), con izamiento de la Bandera de las Diversidades, capacitaciones sobre la Ley N°21.120, lanzamiento de manuales y exhibiciones; y la campaña del 25N "Sembramos respeto, cosechamos vidas libres de violencias" (noviembre), que incluyó la conmemoración del Día contra el Femicidio con un montaje de 86 cruces en memoria de mujeres migrantes víctimas de femicidio en la última década. El equipo de Agentes de Igualdad y No Discriminación, compuesto por estudiantes con beca laboral, apoyó el trabajo comunicacional, la logística de actividades y la difusión de contenidos durante todo el período.



3. Formación y capacitaciones

Breve descripción

Principal mecanismo institucional para la transversalización de la perspectiva de género, implementado a través del Plan de Formación, que organiza acciones formativas en dos niveles de intervención —Básico y Especializado— dirigidas a estudiantes, funcionarios(as), académicos(as), docentes y equipos directivos.

Datos, indicadores o ejemplos

El Plan de Formación para la Transversalización de la Perspectiva de Género desarrolló 47 acciones formativas entre agosto de 2025 y junio de 2026, beneficiando a 1.828 personas de los distintos estamentos, con niveles de satisfacción superiores al 90% en la mayoría de las instancias evaluadas. La cobertura del segundo semestre de 2025 se vio afectados por la paralización estudiantil.

Tabla 14: Cantidad de acciones y personas asistentes a las instancias formativas

Nivel / Estrategia	Nº acciones 2do sem. 2025	Nº asistentes 2do sem. 2025	Nº acciones 1er sem. 2026	Nº asistentes 1er sem. 2026	Total acciones	Total asistentes
Inducciones	2	14	16	795	18	809
Sensibilizaciones	0	0	6	508	6	508
Talleres y/o capacitaciones	3	47	3	33	6	80
Género en la UOH	4	183	5	249	9	432
Transversalización curricular	1	31	0	0	1	31
Curso de Formación General	2	52	1	34	3	86
Jornadas de capacitación	5	84	1	32	6	116
Total	17	411	32	1.651	49	2062

Fuente: Dirección de Equidad de Género y Diversidades

4. Generación y gestión del conocimiento

Breve descripción

Línea orientada a incentivar la producción, innovación y divulgación científica de investigaciones con perspectiva de género, en coordinación con la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado y el Proyecto InES Género en I+D+i+e, y a fortalecer la Colección Biblioteca "Género y Diversidades".

Datos, indicadores o ejemplos

El 22 de junio de 2026 se lanzó el Manual de investigación con perspectiva de género: ciencia con igualdad desde el territorio, financiado por ANID en el marco del Proyecto InES Género, en cuya elaboración la DEGD participó activamente. En el período reportado se sumaron a la colección “Género y diversidades”, de la Biblioteca UOH, 13 nuevos títulos físicos (38 ejemplares) y 52 nuevos títulos digitales. Asimismo, se fortaleció la generación y análisis de información institucional para apoyar la toma de decisiones y la mejora continua. En este marco, se desarrolló el **Autodiagnóstico Institucional sobre Igualdad de Género y No Discriminación**, basado en el Modelo de Estándares de Igualdad de Género de la Universidad de Chile y adaptado a la realidad de la UOH, mediante un proceso participativo que incluyó 14 grupos de discusión y 2 jornadas de trabajo institucional, con la participación de 184 integrantes de la comunidad universitaria. De manera complementaria, se avanzó en la elaboración del **Segundo Diagnóstico de Relaciones de Género**, orientado a actualizar la información institucional y cuyos resultados, junto con los del autodiagnóstico, servirán de insumo para la elaboración del Plan de Acción Institucional en el marco del Proyecto Red 25.994, que se ejecutará en 2026 y 2027.

5. Vinculación con el Medio

Breve descripción

Orientada al fortalecimiento de redes de colaboración con organismos públicos, privados, académicos y de la sociedad civil, en coherencia con la implementación de la Ley N° 21.369 y el rol público de la Universidad.

Datos, indicadores o ejemplos

La DEGD participó en mesas y comités regionales público-privados (Mesa Mujer y Construcción, Mesa Mujer y Minería, Mesa Trabajo por la Diversidad, Comité Regional de Equidad de Género en Salud) y en mesas comunales público-sociedad civil (Mesa Salud Sector Norte de Rancagua, Mesa Intersectorial Diversidad Sexo-genérica Rancagua, Mesa de Prevención de las Violencias de Género de San Fernando). Se sostuvieron coordinaciones directas con la Seremi de Salud, el Servicio de Salud, el INDH regional, Cesfams de Rancagua, la Seremi de la Mujer y Equidad de Género, Fundación Prodemu, las Oficinas de Género y Diversidades de Rancagua y San Fernando, la Dirección Regional del Trabajo y el Centro Especializado en Violencias de Género Regional; nexos con instituciones privadas (Cámara Chilena de la Construcción, División El Teniente, Instituto AIEP, IPCHILE); y coordinaciones con organizaciones de la sociedad civil (Vínculos Nutritivos, Juventudes LGBTIQ+ San Fernando, comunidad Trans Rancagua, Centro Cultural Aukan). A nivel interno se rearticuló

la Red Más Mujeres en STEM de la UOH, junto a la VRIP, el ICI y la Escuela de Ingeniería, con un programa de mentoría que partió con cinco estudiantes mentoras.

6. Atención y orientación jurídica

Breve descripción

Dispositivo institucional de primera respuesta para el acompañamiento jurídico de personas que enfrentan situaciones de violencia de género, acoso sexual, discriminación sexogenérica, o que requieren apoyo en el ejercicio de derechos identitarios, incluyendo el procedimiento de reconocimiento de nombre social (Resolución Exenta N°262, 2019).

Datos, indicadores o ejemplos

En el período reportado, la DEGD tramitó ocho (8) cambios de nombre social, realizó 62 atenciones, y recibió y derivó 17 denuncias formales.

Tabla 15: Gestión de Atención y Orientación

Desafíos y proyecciones de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades

Para el próximo período, la DEGD enfrenta desafíos en cada una de sus líneas de trabajo. En gestión institucional, el principal desafío es la elaboración del Plan Institucional de Igualdad de Género y No Discriminación en el marco del proyecto RED25994, junto con la coordinación anual del seguimiento del Modelo de Prevención y del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación asociados a la Ley N°21.369. En comunicación y sensibilización, se proyecta fortalecer la evaluación de impacto de las campañas, profundizar el trabajo interstamental y avanzar hacia estrategias más integrales, accesibles y participativas, alineadas con el PDE 2026-2030. En formación, el desafío es implementar cursos virtuales autoinstruccionales que amplíen la cobertura y el acceso permanente, además de nuevas instancias en el marco del proyecto RED25994 del CUECH; en la misma línea, se proyecta participar en los procesos de diseño y rediseño curricular impulsados por la Dirección de Innovación Educativa y las Escuelas, con asesorías financiadas por ese mismo proyecto. En generación y gestión del conocimiento, se busca continuar fortaleciendo la Colección de Biblioteca y el trabajo colaborativo con el Proyecto InES Género en I+D+i+e, consolidando evidencia para la toma de decisiones institucionales. En vinculación con el medio, el desafío es profundizar la sistematización y evaluación del impacto territorial de las acciones desarrolladas y fortalecer la articulación permanente con actores externos. Finalmente, en atención y orientación jurídica, se proyecta implementar durante el segundo semestre de 2026 la nueva plataforma de monitoreo, seguimiento y registro de atenciones, denuncias y cambios de nombre social (cuyo desarrollo ya fue finalizado), consolidar las mejoras al Protocolo de Nombre Social junto a la Dirección de Gestión Académica y la Dirección de Transformación Digital, incluyendo su vinculación con la nueva Tarjeta Universitaria Inteligente (TUI), y continuar participando en el proceso institucional de implementación del Gobierno de Datos, en el marco de la Ley N°21.719.

II.4 Unidad de Convivencia Universitaria

La Unidad de Convivencia Universitaria es una instancia dependiente de la Prorectoría, responsable de promover una sana convivencia y contribuir al abordaje colaborativo de los conflictos interpersonales que puedan suscitarse entre integrantes de la comunidad universitaria. Está conformada por una jefatura y una encargada de convivencia, quienes actúan en el marco del Reglamento de Convivencia Universitaria y del Sistema Integrado de Gestión de la Convivencia.

Logros del Periodo

1. Posicionamiento de la Unidad como espacio de apoyo, orientación y promoción del buen trato

Breve descripción

Durante el período se avanzó en la instalación de la Unidad como referente institucional para la comunidad universitaria, a través de acciones de difusión, formación y sensibilización orientadas a fortalecer la convivencia y prevenir conflictos.

Datos, indicadores o ejemplos

Acciones	2025 – 2do sem.	2026 – 1er sem.	Total
Cambios de nombre social	1	7	8
Atenciones	35	27	62
Denuncias formales	13	4	17

Fuente: Dirección de Equidad de Género y Diversidades

En el período reportado, la Unidad se incorporó de manera permanente a los procesos institucionales de inducción y bienvenida (a estudiantes, docentes y funcionarios(as) en marzo de cada semestre), desarrolló campañas de difusión por redes sociales, participó en la Feria de Servicios para estudiantes de primer año, y sostuvo reuniones de coordinación con jefaturas de carrera, asociaciones de funcionarios(as) y docentes, y centros de estudiantes. Se experimentó un aumento de instancias solicitadas por la comunidad (charlas, talleres, orientaciones), y se avanzó en el reconocimiento progresivo de la Unidad como canal de apoyo.

Entre los hitos destacan las Semanas de la Convivencia (16 al 19 de junio de 2025, y 22 al 26 de junio de 2026), con "Puntos de Encuentro" desarrollados en ambos campus, y la Semana de la Convivencia desde una Perspectiva Restaurativa, realizada junto a la Red de Justicia Restaurativa en Universidades Chilenas.

2. Consolidación de dispositivos de orientación, diálogo y gestión colaborativa de conflictos

Breve descripción

Se fortaleció una oferta institucional de apoyo mediante dispositivos de orientación, acompañamiento reflexivo y gestión colaborativa de conflictos, incorporando instancias

preventivas de diálogo y encuentro comunitario: funcionamiento permanente del Dispositivo de Mediación, incorporación de Círculos Restaurativos y desarrollo de Diálogos Comunitarios.

Datos, indicadores o ejemplos

Tabla 16: Atenciones y dispositivos colaborativos de la Unidad de Convivencia Universitaria

Año y semestre	Atenciones	Mediaciones	Círculos de diálogo	Diálogo comunitario
2025 – 2do semestre	46	3	1	—
2026 – 1er semestre	59	4	2	1
Total	105	7	3	1

Fuente: Unidad de Convivencia Universitaria



3. Fortalecimiento de la colaboración interuniversitaria y posicionamiento en redes nacionales

Breve descripción

La Unidad consolidó su participación en tres redes nacionales especializadas: la Red de Ombuds, Mediadoras y Mediadores Universitarios de Chile (10 reuniones en el período); la Red de Justicia Restaurativa en Universidades Chilenas (10 reuniones); y la Comisión de Convivencia Universitaria y Salud Mental del CRUCH (4 reuniones).

4. Fortalecimiento de la articulación institucional para la gestión de la convivencia

Breve descripción

Se fortaleció el trabajo articulado con distintas unidades académicas e institucionales, consolidando espacios de coordinación que favorecen el abordaje integral de situaciones de

convivencia. El Consejo de Convivencia sesionó cinco (5) veces en el período reportado, y la Unidad sostuvo reuniones de coordinación con la Vicerrectoría Académica y las Direcciones de Innovación Educativa, Pregrado, Equidad de Género y Diversidades, Salud Mental y Asuntos Estudiantiles, además de las asociaciones de funcionarios(as) y docentes, los centros de estudiantes y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Desafíos y proyecciones para la Unidad de Convivencia Universitaria

Para el próximo período, la Unidad de Convivencia Universitaria proyecta desafíos en cada una de sus líneas de trabajo. En su rol de posicionamiento institucional, busca ampliar la difusión de la Unidad y sus mecanismos de apoyo, aumentar la participación de la comunidad universitaria en actividades preventivas y formativas, y potenciar el rol de los líderes estudiantiles como respuesta temprana ante situaciones que generan controversia. En sus dispositivos de convivencia, el desafío es avanzar en la evaluación y sistematización de lo implementado, incorporando evidencia que permita medir resultados, y ampliar progresivamente el alcance de las estrategias preventivas y colaborativas. En colaboración interuniversitaria, se proyecta organizar de forma colaborativa la segunda Semana de la Convivencia con Enfoque Restaurativo en octubre de 2026, junto a instituciones de la Red de Justicia Restaurativa, y consolidar la participación de la UOH en estos espacios, avanzando desde el intercambio de experiencias hacia el desarrollo conjunto de herramientas y buenas prácticas. Finalmente, en articulación institucional, en el marco del PDE 2026-2030 se proyecta diseñar mecanismos de evaluación y seguimiento, ampliar los espacios de diálogo, fortalecer las estrategias preventivas y formativas, y -como iniciativa nueva- implementar un programa piloto de vinculación con establecimientos educacionales de la región.

III. Área de Vinculación con el Medio y Extensión

Hacia el final del período reportado, esta área experimentó un cambio estructural significativo. En mayo de 2026 se creó la Dirección de Vinculación con el Medio (VcM), que integró bajo una misma estructura las funciones que hasta entonces desarrollaban por separado la Coordinación de Vinculación con el Medio, la Dirección de Cultura, Patrimonio y Extensión (DCPE), y el Instituto de Altos Estudios Audiovisuales (IEA). Además, integra esta área la Unidad de Educación Continua y Organismo Técnico de Capacitación (OTEC).

Dado que este cambio se realizó al fin del período reportado, las cuentas públicas que siguen a continuación responden al trabajo de las unidades que existieron hasta abril de 2026. La Dirección de Vinculación con el Medio presentará su primera cuenta pública en 2027.

Durante el período reportado se inició la institucionalización del área de Vinculación con el Medio (VcM) en la UOH. Se actualizó la Política de VcM (proceso que se completó en julio de 2026), se diseñó el Modelo de VcM de la UOH, se desarrolló una plataforma web para el sistema de registro de actividades de VcM, y se diseñó un sistema de evaluación de impactos y contribuciones de las acciones de VcM. La implementación y seguimiento de estas políticas y sistemas recae ahora en la Dirección de Vinculación con el Medio.

III.1 Coordinación de Vinculación con el Medio Regional

Depende de la nueva Dirección de Vinculación con el Medio y desarrolla una labor de articulación descentralizada con el entorno público, privado y de la sociedad civil de las tres provincias de la región.

Logros del Periodo

Asimismo, la Coordinación de VcM desarrolló interacciones relevantes con el GORE, seremías, direcciones regionales, municipios y organismos de la sociedad civil, aportando en contactos, firmas de convenios y articulación de acciones de vinculación. Entre los hitos destacan el trabajo del Consejo Asesor Provincial de Cardenal Caro (creado en abril de 2025), el cumplimiento de todos los objetivos del proyecto RED21991 (2023-2025) que desarrolló un modelo conceptual de relacionamiento de las universidades estatales con el ecosistema público, y la participación como panelista y expositor en instancias como el Conversatorio Regional de la nueva Política Nacional de Actividad Física y Deporte 2026-2037, el Seminario "Smart City" y el Seminario de VcM de la Universidad de Antofagasta.

Se gestionaron y firmaron convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas de la región, orientados a la formación, la prestación de servicios y el desarrollo territorial. Entre estos destacan la Adenda del convenio JUNJI-UOH que amplía el número de jardines para prácticas de Educación Parvularia; el segundo y tercer convenio con la Dirección de Educación Pública (DEP) para capacitar a funcionarios(as) de DAEM y corporaciones municipales postulantes a los concursos de dirección de los SLEP; el convenio amplio de colaboración con CORMUN; el convenio UOH-JUNAEB de talleres de capacitación, que benefició a cerca de 150 personas; el convenio con Natural BEE SPA; la Adenda de prácticas profesionales con O'Higgins SADP; el convenio con la SEREMI de Educación para el uso de dependencias del DEPROV de Cardenal Caro; y el contrato por tres años entre el CPEIP y la Escuela de Educación UOH para el diseño de un plan de formación en diversidad en el aula.

Por otra parte, la Coordinación de VcM mantuvo una participación sostenida en mesas técnicas y consejos asesores de alcance provincial y regional durante el período reportado; entre otras, en la Mesa Regional de Capital Humano de la Industria del Turismo; los Comités de Desarrollo Profesional Docente de las provincias de Cachapoal, Colchagua y Cardenal Caro; el Consejo Local del Servicio Local de Educación Pública de Colchagua; la Red Futuro Técnico de liceos técnico-profesionales de la región; la Mesa Técnica de Agropecuaria del CFT Estatal O'Higgins; los Consejos Asesores Empresariales de los liceos Técnico de Rancagua, Felisa Tulop de San Fernando, Jorge Alessandri, Ernesto Pinto Lagarrigue y Comercial Diego Portales de Rancagua; el Comité Regional Estadístico liderado por el INE, que apoya al Observatorio Regional UOH; y la Mesa de Trabajo de Gobernanza de la Fundación Sewell.

Finalmente, la Coordinación de VcM participó en proyectos que fortalecen las capacidades institucionales de vinculación con el medio. Fue responsable del Objetivo n°1 del proyecto RED21991 (2023-2025), miembro del Consejo Directivo del proyecto y contraparte en tres estudios sobre VcM; responsable del Objetivo 1 del proyecto URO2495 (2025-2026); y participó en la etapa de diagnóstico del Proyecto Conocimiento 2030 junto a la Universidad de Talca.

III.2 Dirección de Cultura, Patrimonio y Extensión

La Dirección de Cultura, Patrimonio y Extensión (DCPE) estaba formada por su Directora y un equipo de dos (2) profesionales. En el marco de los proyectos ADAIN que desarrolla la Universidad se sumaban cuatro (4) profesionales más que dependían funcionalmente de la DCPE. Su labor se enmarcaba en la misión institucional de fortalecer el compromiso público de la Universidad, a través de la democratización del conocimiento, la valorización del patrimonio cultural y el fomento de la participación ciudadana en la vida universitaria a través de las artes y la cultura.

Logros del Periodo

1. Consolidación del Programa de Arte y Cultura

Breve descripción

Entre junio de 2025 y mayo de 2026, el programa consolidó una oferta permanente de actividades artísticas, formativas y de mediación cultural, articulada en tres líneas: los Elencos Artísticos Institucionales, los Cursos de Extensión y las exposiciones de Artes Visuales.

Datos, indicadores o ejemplos

Entre junio de 2025 y mayo de 2026 se ejecutaron 93 actividades en catorce (14) comunas de la región, articuladas en tres líneas: los elencos artísticos institucionales (Orquesta de Cámara UOH, Ensamble UOH, Coro UOH y Tuna Universitaria) que realizaron 47 presentaciones; los Cursos de Extensión, con 40 cursos y 579 participantes; y las exposiciones de artes visuales, con seis exposiciones y actividades de mediación. Destaca que la Orquesta de Cámara UOH es la primera orquesta regional de carácter profesional de la Región de O'Higgins.

Tabla 17: Resultados del Programa de Arte y Cultura por línea de trabajo

Línea de trabajo	Principales resultados
Elencos artísticos institucionales	47 presentaciones en 14 comunas - Orquesta de Cámara UOH = 26 - Ensamble UOH = 13 - Coro UOH = 3 - Tuna Universitaria = 5
Cursos de Extensión	40 cursos, 579 participantes, en 3 comunas
Exposiciones y mediación artística	6 exposiciones en la Sala de Exposiciones UOH y otros espacios, en 3 comunas
Total Programa de Arte y Cultura	93 actividades en 14 comunas

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio

Orquesta de Cámara UOH



Ensamble UOH



Coro UOH



Tuna UOH



2. Desarrollo del Programa de Patrimonio Cultural

Breve descripción

El programa consolidó una línea de trabajo territorial orientada a la educación patrimonial, el rescate y difusión del patrimonio documental, y la generación de espacios de encuentro entre comunidades, instituciones públicas y especialistas. Se realizaron seis Visitas Culturales guiadas a sitios patrimoniales de la región y doce Jornadas de Digitalización Patrimonial en distintas comunas, que permitieron rescatar fotografías, documentos y registros históricos aportados por la comunidad, para ser resguardados en el Archivo UOH. Como hito

destacado, dos colecciones del Archivo UOH fueron incorporadas al Registro Regional del Programa Memoria del Mundo de UNESCO. La Universidad continuó además su participación en el Encuentro Nacional de los Patrimonios, iniciativa cuya primera versión organizó en noviembre de 2024.

Visita cultural a Sewell



Jornada de Digitalización



3. Fortalecimiento de la Memoria y los Derechos Humanos

Breve descripción

A través de iniciativas de formación, extensión, investigación aplicada y trabajo colaborativo con organizaciones sociales e instituciones públicas, la Universidad contribuyó a la construcción de una cultura democrática basada en la memoria, la verdad, la justicia y las garantías de no repetición.

Datos, indicadores o ejemplos

El hito más relevante fue la inauguración, en diciembre de 2025, del Memorial Ex Cárcel Pública de Rancagua, desarrollado colaborativamente con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y el Ministerio de Obras Públicas, en el marco del nuevo Edificio Sector Justicia de la región. Se dio continuidad a las Pasantías Estudiantiles en Memoria y Derechos Humanos en el Museo de la Memoria y los Derechos Humanos —primera experiencia piloto del Programa de Reconocimiento de Actividades Extracurriculares—, se desarrolló el Diplomado en Derechos Humanos e Infancias junto al INDH (con participantes de cuatro regiones del país y al menos cuatro comunas de la región), y se realizaron tres Jornadas de Diálogos Participativos y una Feria Participativa de Derechos Humanos.



III.3 Instituto de Altos Estudios Audiovisuales (IEA)

Hacia el final del período reportado, el Instituto de Altos Estudios Audiovisuales (IEA) se transformó en el programa Incubadora y Educación Audiovisual (IEA) y pasó a ser parte de la Dirección de Vinculación con el Medio. En este nuevo formato mantiene su propósito de fomentar la creación artística y la investigación de la cultura audiovisual de la Región de O'Higgins, además de formar profesionales audiovisuales de excelencia. La siguiente cuenta muestra las principales acciones realizadas entre junio de 2025 y mayo de 2026.

Logros del Periodo

Actividades formativas

1. Diseño e implementación de cursos y workshop

Breve descripción

Durante el segundo semestre de 2025 se desarrolló una oferta de cursos breves orientados al fortalecimiento de competencias en el ámbito audiovisual: Asistencia de Dirección, IA Generativa Audiovisual, Taller de Proyecto de Animación, Exploraciones en el Cine Autobiográfico, Introducción a la Dirección Cinematográfica, y el curso Postulación a Fondos Concursables.

Datos, indicadores o ejemplos

Tabla 18: Egresados(as) por curso breve

Curso	Nº de egresados(as)
Workshop Proyecto de Animación	12
Introducción a la Dirección de Cine	3
Taller Asistente de Dirección	11
Taller de IA Generativa	12
Postulación a Fondos Concursables	10
Exploraciones en el Cine Autobiográfico	10
Total	58

Fuente: Incubadora y Educación Audiovisual – Universidad de O'Higgins, 2026

2. Realización del Laboratorio Cine Forja

Breve descripción

En 2025 se realizó con éxito la segunda edición del Laboratorio Cine Forja, orientado al desarrollo de proyectos de largometraje desde regiones, con seis proyectos seleccionados mediante convocatoria nacional que recibieron tutorías especializadas en guion y dirección.

Creación audiovisual

3. Desarrollo y consolidación del Centro de Cine Experimental

Breve descripción

Durante 2026 culminó la producción del largometraje colaborativo "El viento que nos lleva", compuesto por cinco cortometrajes realizados por equipos de creadores regionales. El largometraje fue financiado por la UOH y se estrenó el 8 de julio de 2026 en el Teatro Regional Lucho Gatica de Rancagua. Su exhibición contempla disponibilidad en la plataforma Ondamedia, disponible desde 2027, además de un circuito de salas, centros culturales y festivales. Se estima un público alcanzado de más de 1.500 personas, entre funciones presenciales y visualizaciones online. El proyecto se encuentra finalizado y actualmente en circulación pública.



4. Realización de documental sobre derechos humanos

Breve descripción

Se grabó el documental "Eran unos que vivían aquí", en colaboración con la sede regional del Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH), sobre el desalojo de las alquerías y alquerías de Topocalma y el derecho de libre acceso al borde costero. Será exhibido en Ondamedia, salas de centros culturales del país, y los centros de exhibición del INDH y el Museo de la Memoria, con permanencia online indefinida y alcance estimado nacional.





Extensión

5. Realización del Ciclo de Cine Universitario

Breve descripción

El IEA desarrolla desde hace más de siete años el Ciclo de Cine Universitario, con ciclos semestrales que fomentan el acceso a obras cinematográficas relevantes y la formación de audiencias críticas.

Datos, indicadores o ejemplos

Tabla 19: Asistencia al Ciclo de Cine Universitario

Período	Asistentes
Segundo semestre 2025	562
Primer semestre 2026 (a la fecha de corte)	267
Total últimos dos ciclos	829

Fuente: Incubadora y Educación Audiovisual – Universidad de O'Higgins, 2026

Otras acciones

Junto con lo anterior, el IEA desarrolló otras acciones relevantes durante el período. En 2025 se logró la creación de tres cineclubes regionales en las comunas de San Francisco de Mostazal, Navidad y Pichilemu, articulando espacios de encuentro y reflexión en torno al cine en comunidades escolares, centros culturales y organizaciones vecinales; actualmente se están formando nuevos cineclubes en Machalí, Requínoa y San Fernando.

El Instituto diseñó además el Diplomado en Cine y Pedagogía: Herramientas Audiovisuales para la Enseñanza, dirigido a docentes, educadores y profesionales de la educación, en modalidad e-learning sincrónica con instancias presenciales de evaluación, actualmente en etapa de difusión y convocatoria. Asimismo, avanzó en la implementación del proyecto académico que busca dar origen al Minor en Creatividad y Resolución de Problemas, impartiendo sus asignaturas como Cursos de Formación General (CFG). Se ejecutaron tres de

los cuatro cursos -Las Cinco Pieles Simbólicas, Paisaje y Territorio, y El Cineasta: Un Artista de su Época-, con 22, 33 y 23 estudiantes inscritos, respectivamente.

En el ámbito editorial y de difusión, en 2025 se lanzó el segundo número de la revista académica Sexto Plano, que promueve la reflexión crítica sobre cine y audiovisual desde una perspectiva interdisciplinaria, con enfoque regional y de acceso abierto. Se encuentra además en desarrollo una alianza estratégica con Pichilemu TV, canal con señal de cable VTR de alcance nacional, que permitirá la difusión de contenidos creados por el IEA. A la fecha se han entregado 21 capítulos de distintas producciones: Fuera de Cuadro (7 capítulos de 18 min), Rayén y la cámara peregrina (8 capítulos de 10 min), Conciertos de la Orquesta de Cámara (3 capítulos de 1 hora), El Sabio de la Tribu (unitario de 80 min), Tagua Tagua Milenaria (unitario de 43 min) y Un peldaño hacia el cielo (unitario de 30 min).

Finalmente, cada noviembre el IEA organiza la conmemoración del Día del Cine Chileno junto a CORFO regional, la Corporación Cultural de Rancagua y la Seremi de las Culturas de la Región de O'Higgins. En la última edición se reconoció la trayectoria de la actriz Gloria Münchmeyer.

III.4 Organismo Técnico de Capacitación (OTEC)

El Organismo Técnico de Capacitación (OTEC), dependiente de la Prorectoría, diseña, gestiona y ejecuta actividades de formación continua orientadas al fortalecimiento de competencias profesionales y técnicas. Está integrado por una Encargada de OTEC y una Analista de Capacitación.

Logros del Periodo

1. Asegurar la mejora continua del servicio entregado

Breve descripción

Se avanzó en la implementación de un sistema de gestión de calidad orientado a la mejora continua de los procesos y la prevención de no conformidades, incluyendo el uso sistemático de la encuesta de satisfacción como herramienta de retroalimentación.

Datos, indicadores o ejemplos

A partir de una muestra de 15 programas, compuesta por 12 cursos y 3 diplomados, se establecieron una serie de indicadores orientados a evaluar el nivel de satisfacción del servicio, así como aspectos clave para medir la calidad de las acciones formativas ejecutadas. Todos los aspectos evaluados obtuvieron una satisfacción sobre el 95%.

Tabla 20: Indicadores de satisfacción de participantes (muestra de 15 programas: 12 cursos y 3 diplomados)

Indicador	Meta	Resultado obtenido
Encuestas de usuarios(as) contestadas	≥50% de participantes aprobados(as)	52%
Satisfacción sobre aspectos generales	≥80%	95%

Indicador	Meta	Resultado obtenido
Satisfacción sobre el/la docente	≥80%	98%
Satisfacción sobre organización	≥80%	96%
Satisfacción general del curso/diplomado	≥80%	96%

Fuente: Tabulación de encuestas de satisfacción, junio 2026

2. Capacitación continua del equipo

Breve descripción

El OTEC continuó fortaleciendo las competencias de su equipo mediante la participación en instancias de capacitación en gestión del proceso de capacitación y diseño instruccional para modalidad e-learning.

Datos, indicadores o ejemplos

Durante el período reportado se capacitó el 100% del personal del OTEC, y el cronograma del plan de capacitación anual también se cumplió en un 100%. Ambas profesionales de la unidad completaron los cursos "Aplicación de Técnicas para la Gestión del Proceso de la Capacitación" y "Diseño Instruccional".

3. Venta de cursos de capacitación

Breve descripción

La Universidad, a través del OTEC, continuó fortaleciendo su oferta de capacitación, consolidando una oferta diversificada de cursos y diplomados orientada a personas naturales e instituciones públicas y privadas.

Datos, indicadores o ejemplos

Durante el período, el OTEC superó ampliamente las metas comprometidas en materia de comercialización de actividades de capacitación. Frente a una meta de 10 actividades vendidas, se alcanzaron 19 (15 cursos y 4 diplomados), casi duplicando lo proyectado. En cuanto a personas capacitadas mediante venta directa, la meta de 500 fue superada logrando 700 personas (584 en cursos y 116 en diplomados). Asimismo, se ejecutaron en más de una oportunidad 4 cursos, aunque ningún diplomado registró reediciones en el período. Finalmente, se cumplió la meta de detección de necesidades de capacitación, con 1 de 1 realizadas.

Tabla 21: Indicadores sobre venta de actividades de capacitación

Indicador	Meta	Resultado obtenido
Número total de actividades vendidas	10	19 (15 cursos y 4 diplomados)
Total de personas capacitadas mediante venta directa	500	700 (584 en cursos, 116 en diplomados)
Actividades ejecutadas en más de una oportunidad	3	4 cursos (0 diplomados)

Indicador	Meta	Resultado obtenido
Detección de necesidades de capacitación realizadas	1	1

Fuente: OTEC UOH, evaluación de indicadores mayo 2026

Entre los hitos destaca la implementación del Plan de Capacitación para el Hospital Dr. Franco Ravera Zunino Rancagua (ex Hospital Regional) y el levantamiento de necesidades de capacitación en la Provincia de Cardenal Caro, en el marco del proyecto URO2495. El OTEC UOH renovó además su certificación bajo la Norma Chilena 2728:2025 para el período 2024-2027.



Descubre nuevas oportunidades de aprendizaje

EDUCACIÓN CONTINUA EN LA UOH

Programas presenciales y online

Cursos
Diplomados

Dudas y consultas: educacion.continua@uoh.cl



 Universidad de O'Higgins
 @uohiggins
 la_uoh


Proyecciones y desafíos del área de vinculación con el medio

Para el próximo período, el Área de Vinculación con el Medio enfrenta desafíos en cada una de sus unidades. En la Dirección de Vinculación con el Medio, el desafío es consolidar la instalación de esta dirección de reciente creación y fortalecer la institucionalidad de VcM, incluyendo la política, el Modelo de VcM y su sistema de evaluación de contribuciones e impactos, y avanzar en la propuesta de un Plan Institucional a cuatro años.

Además, se buscará fortalecer la circulación artística regional mediante los elencos institucionales, ampliar la oferta de Cursos de Extensión y consolidar la programación de exposiciones de artes visuales, junto con ampliar el alcance territorial de las Jornadas de Digitalización Patrimonial, fortalecer el Archivo UOH como referente regional, y profundizar

el trabajo colaborativo con comunidades e instituciones dedicadas al patrimonio. En la línea de trabajo de memoria y derechos humanos, el desafío es dar continuidad al Programa de Pasantías Estudiantiles en Memoria y Derechos Humanos, fortalecer las redes regionales de memoria, ampliar las oportunidades de formación y participación ciudadana.

En el programa Incubadora y Educación Audiovisual (IEA), los desafíos abarcan asegurar la sostenibilidad financiera y operativa de sus iniciativas e incrementar su cobertura territorial, alcanzar la matrícula mínima requerida para la ejecución de los cursos y actividades de educación continua, concretar la segunda convocatoria para creación de largometraje colaborativo con miras al estreno de un tercer largometraje en 2027, asegurar la sostenibilidad de los cineclubes y la formación de mediadores(as) locales, evaluar la implementación de ciclos temáticos de cine sobre temáticas juveniles contemporáneas, y dar continuidad al Día del Cine expandiéndolo hacia otras comunas de la región.

Finalmente, en el OTEC persiste el desafío de consolidar una aplicación homogénea de los instrumentos de evaluación de satisfacción, continuar fortaleciendo las competencias del equipo mediante capacitación especializada y una planificación anual, y fortalecer y ampliar la oferta de educación continua, potenciando su ejecución territorial, incrementando la comercialización de programas a medida y avanzando en la integración progresiva de cursos bajo código SENCE.

Otras funciones

Tutoría al CFT Estatal de O'Higgins

Durante el período reportado, el Ministerio de Educación nombró a la Universidad de O'Higgins como la universidad tutora del Centro de Formación Técnica Estatal de O'Higgins. La responsabilidad de liderar esta tutoría recayó en la Prorectoría. El hito formal de traspaso se realizó en el mes de julio de 2026, por lo que a la fecha de esta cuenta se han realizado las primeras acciones: reuniones de coordinación con el CFT y definición de un borrador con las acciones del Plan de Trabajo 2026-2027.

El desafío del período que comienza será acordar este Plan de Trabajo, ejecutar las acciones comprometidas para los semestres 2 de 2026 y 1 de 2027, y elaborar los informes de rendición técnicos y financieros para ser entregados a MINEDUC.

Pukará Cerro Grande de La Compañía.

Durante el período reportado, la Prorectoría ha representado a la Universidad en el proceso asociado al juicio por daño ambiental que el Estado de Chile lleva en contra de tres empresas desde el año 2021. En este rol, el Prorector ha participado en múltiples reuniones con abogados del Consejo de Defensa del Estado y de las partes demandadas, ha colaborado en la redacción de propuestas de conciliación tendientes a encontrar una solución a esta controversia, ha visitado el sitio del monumento histórico en tres ocasiones, y contactó a un arqueólogo experto en el período histórico de la ocupación Inca en busca de asesoría experta.

Estas gestiones derivaron en una propuesta de transacción acordada por todas las partes, que en lo grueso establece que la Universidad asume la responsabilidad de implementar medidas de reparación y compensación, incluyendo el diseño e implementación de un Plan de Manejo del sitio histórico, a cambio de la propiedad del Cerro Grande de La Compañía. Esta transacción fue aprobada por el Segundo Tribunal Ambiental el 4 de agosto de 2026.

Dadas las condiciones de este sitio histórico -a una hora de la capital y muy cerca de centros urbanos-, esta gestión se presenta como una oportunidad única de posicionamiento de la UOH en las áreas de investigación arqueológica, formación en arqueología, educación patrimonial y turismo sustentable. El desafío del período que se inicia consiste en diseñar un proyecto académico en torno a esta oportunidad y cumplir con las medidas de reparación que el acuerdo judicial demanda de la Universidad.

Prorectoría
Agosto de 2026