



Manual de Procesos del Centro de Innovación y Desarrollo Docente

Dirección de Docencia

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CHILE

Edición

Cindy Jara Candia
Coordinadora CIDD

Revisión

Nelson Gutiérrez Lagos
Director de Docencia

Diseño

Luis Carrasco Aguilera

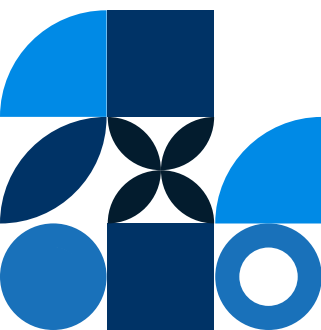


Declaración del uso inclusivo del lenguaje

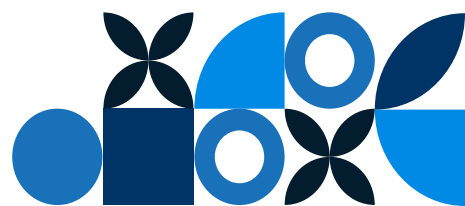
En la Universidad Adventista de Chile fomentamos un lenguaje inclusivo que garantice y evite cualquier forma de discriminación o distinción entre hombres y mujeres. Somos conscientes de la relevancia de este enfoque en nuestra comunidad educativa y rearmamos nuestro compromiso con la inclusión de hombres y mujeres en todas nuestras comunicaciones. Dado que no existe un consenso lingüístico definitivo sobre la forma más adecuada de aplicar el lenguaje inclusivo, hemos optado por emplear la terminación en “a” como genérico femenino cuando la estructura gramatical lo permita. Esta elección busca evitar la saturación visual y estructural que podría generar el uso simultáneo de diversas marcas léxicas y gramaticales. La Universidad Adventista de Chile se mantiene abierta al diálogo y atenta a la evolución de las prácticas lingüísticas, por lo que este instructivo se revisará en función del cambio y el desarrollo futuro del lenguaje inclusivo.

Índice

Presentación	6
PROCESOS DEL CENTRO DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DOCENTE	8
1. Inducción	8
2. Acompañamiento	8
3. Capacitación	9
4. Reconocimiento	9
PLAN DE INDUCCIÓN ACADÉMICO	10
» 1.1 Inducción General de Académicos(as) Ingresantes	11
» 1.2 Inducción de Plataformas Institucionales	11
» 1.3 Inducción de Académicos(as) Virtuales Ingresantes	12
» 1.4 Inducción de Docentes Complementarios Ingresantes	12
» 1.5 Inducción Nuevos Equipos Directivos de Facultad	13
» 1.7 Inducción de Nuevas Coordinaciones de Prácticas de Carrera y de Facultad	14
» 1.8 Inducción de Mentores(as)	15
ACOMPañAMIENTO DOCENTE	17
» 2.1 PLAN DE MENTORÍAS	18
• Definiciones y Características Generales de la Mentoría	19
• Etapas Clave del Desarrollo de la Mentoría	22
• Monitoreo y Seguimiento del Plan de Mentorías	23
» 2.2 PLAN DE ACOMPañAMIENTO DOCENTE AL AULA	24
• Conceptos Relevantes del Plan de Acompañamiento Docente al Aula	26
• Etapas del Plan de Acompañamiento al Aula	29
» 2.3 PLAN DE RECONOCIMIENTO Y MEJORA PEDAGÓGICA	32
• Resultados Satisfactorios de la Evaluación Docente	32
• Resultados Insatisfactorios de la Evaluación Docente	35
• Objetivos del Plan de Reconocimiento y Mejora Pedagógica	37
» 2.4 PLAN DE BIENESTAR DOCENTE	38
• Componentes del Plan de Bienestar Docente	39



CAPACITACIÓN	40
» 3.1 PLAN DE FORTALECIMIENTO PEDAGÓGICO	41
• Implementación del Plan	41
» 3.2 PLAN DE FORTALECIMIENTO ESPIRITUAL	42
• Implementación del Plan	44
» 3.3 CURSO COMPETENCIAS PARA LA DOCENCIA UNIVERSITARIA UNACH	45
» 3.4 DIPLOMADO EN DOCENCIA E INNOVACIÓN PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR	46
RECONOCIMIENTO	48
RECURSIVIDAD	50
Referencias Bibliográficas	52



Presentación

El Centro de Innovación y Desarrollo Docente (CIDD) de la Universidad Adventista de Chile (UNACH), es una unidad dependiente de la Dirección de Docencia, responsable de articular, implementar y apoyar procesos orientados a impulsar la calidad de la enseñanza universitaria. El CIDD fue creado el año 2016 y conformado como equipo en abril 2024.

El CIDD concibe sus intervenciones a través de un trabajo colaborativo con las Facultades y unidades, bajo criterios de pertinencia y sostenibilidad: las acciones formativas combinen modalidades sincrónicas y asincrónicas, se vinculan con las necesidades detectadas en las evaluaciones docentes y en el acompañamiento en aula y se registran en plataformas institucionales para asegurar trazabilidad y reportabilidad. Esta lógica permite no solo la transferencia inmediata de aprendizajes al contexto de aula, sino también la generación de evidencia útil para procesos de gestión de la calidad. En este sentido, las buenas prácticas en desarrollo docente que integran formación experiencial, retroalimentación estructurada y apoyo entre pares han demostrado producir efectos positivos sobre la práctica pedagógica y la satisfacción profesional (Steinert et al., 2006).

Asimismo, las orientaciones y marcos de aseguramiento de la calidad de la educación superior vigentes en Chile, exigen la existencia de procesos institucionales que garanticen la mejora continua de la docencia y la disponibilidad de evidencias que acrediten su impacto (CNA, 2019). El diseño y la operacionalización de los procesos aquí descritos, buscan responder a esos requerimientos, contribuyendo a la coherencia entre la política institucional, la práctica docente y los estándares de calidad exigidos por los organismos reguladores.

Este manual documenta la ruta formativa y de acompañamiento que sigue un(a) académico(a) al ingresar a la Universidad, integrando de manera articulada las instancias de inducción, mentoría, acompañamiento en el aula, fortalecimiento pedagógico y reconocimiento institucional. Cada proceso se entiende como parte de un ciclo recursivo: la recolección de evidencias, su análisis y la retroalimentación permanente, orientan el diseño de materiales; infografías,

cápsulas, guías y la toma de decisiones para la mejora continua.

Este documento, por tanto, cumple una doble función: por un lado, busca orientar operativamente al conjunto de actores involucrados; académicos(as), mentores(as), directivos(as) y equipos de gestión, y por otro, sistematizar los procedimientos que apoyan la mejora pedagógica en la UNACH.

La estructura del manual presenta los procesos, sus componentes, responsables, indicadores y flujos de información, de modo que cada etapa del ciclo pueda ser replicada, evaluada y perfeccionada de forma coherente con el Modelo Educativo.

Coordinación del Centro de Innovación y Desarrollo Docente



Misión del CIDDD

El Centro de Innovación y Desarrollo Docente promueve la permanente innovación en los procesos de formación académica y apoya el desarrollo profesional del docente, facilitando la mejora continua en la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.



PROCESOS DEL CENTRO DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DOCENTE

Desde su Política de Aseguramiento de la Calidad (2023), la UNACH ha adoptado un enfoque de Universidad por Procesos, que permite articular de manera sistemática cada una de sus funciones sustantivas.

En el segundo semestre de 2024, el CIDD, revisó y ajustó sus procesos para ampliar la cobertura de sus planes y responder con mayor precisión a las demandas de su comunidad académica.

Los procesos del CIDD agrupan las grandes etapas de interacción con la comunidad docente, estructuradas para acompañarle desde su ingreso a la UNACH hasta la mejora continua de su práctica. Estos procesos son parte del desarrollo de la Carrera Académica en la UNACH (UNACH, 2024).

A continuación, se presentan los cuatro procesos del CIDD, concebidos como grandes etapas que guían el ciclo de vida del docente en la institución y apoyan su desarrollo profesional.

1. Inducción

Proceso de bienvenida e incorporación multimodal que asegura la integración de todo nuevo(a) integrante, académicos(as) y directivos, a la cultura institucional, normativas, funciones y herramientas de gestión académica de la Universidad Adventista de Chile.

Componentes principales:

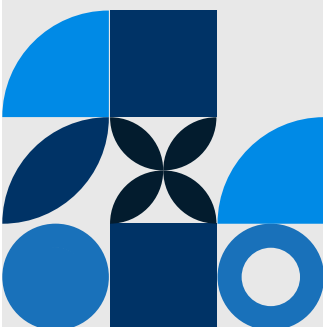
- Plan de Inducción Académico.

2. Acompañamiento

Proceso orientado a la observación sistemática y al apoyo reflexivo, con el propósito de co-construir y reconocer mejoras pedagógicas entre el/la académico(a) y sus pares.

Componentes principales:

- Plan de Acompañamiento Docente al Aula
- Plan de Mentorías
- Plan de Reconocimiento y Mejora Pedagógica
- Plan de Bienestar Docente



3. Capacitación

Conjunto de cursos, talleres y capacitaciones diseñadas para fortalecer competencias pedagógicas en concordancia con el Modelo Educativo y el sello institucional, a partir de necesidades detectadas en la evaluación docente, acompañamientos al aula y requerimientos actuales en la formación docente.

Componentes principales:

- Plan de Fortalecimiento Pedagógico
- Plan de Fortalecimiento Espiritual
- Curso de Competencias para la Docencia Universitaria UNACH
- Diplomado en Docencia e Innovación para la Educación Superior

4. Reconocimiento

Sistema de incentivos institucionales que valora el desempeño docente y académico destacado y promueve la mejora continua a partir de evaluaciones objetivas.

Cada proceso está potenciado mediante un enfoque recursivo, en el que la generación permanente de infografías, boletines, cápsulas de video y otros recursos multimediales, fortalecen la implementación y el ajuste de estrategias, favoreciendo el apoyo continuo para la labor del cuerpo académico de la UNACH.

Figura Procesos de Apoyo al Desarrollo Docente del CIDDD.





01

INDUCCIÓN

Centro de Innovación y Desarrollo Docente

PLAN DE INDUCCIÓN ACADÉMICO

Cada semestre ingresa a la UNACH un número significativo, alrededor de 50 nuevos(as) académicos(as), si bien muchos(as) poseen sólida formación profesional, una proporción aproximada del 30%, ingresa sin formación académica y/o pedagógica específica y con distinto nivel de familiaridad respecto del Modelo Educativo, el cual se sustenta en una cosmovisión bíblico-cristiana con implicaciones pedagógicas particulares.

Los académicos(a) ingresantes de pre y posgrado deben participar en un plan de inducción que los capacite para un mejor desempeño pedagógico y que les oriente en los énfasis planteados en la misión, visión, valores y normativas internas de la UNACH (UNACH, 2024).

Por ello, el Plan de Inducción Académico del CIDD se plantea como una respuesta integral: su propósito es garantizar que todo(a) académico(a) y directivo(a) recién incorporado(a) disponga de la información y los recursos necesarios para ejercer su labor con confianza y concordancia con el Modelo Educativo. A través de un enfoque robusto y multimodal, se conjugan sesiones presenciales, encuentros virtuales en vivo, contenidos asincrónicos y recursos multimediales, que facilitan la comprensión de la cultura institucional, las plataformas de gestión y la planificación del aula propia de la UNACH.

Este diseño facilita la incorporación profesional inmediata en el que la inducción inicial se conecta con mentorías, acompañamiento en aula y formación permanente, garantizando así la sostenibilidad y el impacto del proceso formativo en la calidad de la docencia.

1.1 Inducción General de Académicos(as) Ingresantes

La Inducción General se convoca al inicio de cada semestre, a los(as) académicos(as) de pregrado y posgrado recientemente contratados a modalidad a honorarios o contrato. Durante una jornada presencial, se presentan el Modelo Educativo UNACH, las Políticas Institucionales, la visión de Integración de la Fe en la Enseñanza (IFE), así como las unidades de apoyo al docente, para fortalecer la labor académica y prestar orientación a los desafíos del contexto.

1.2 Inducción de Plataformas Institucionales

El CIDD coordina semestralmente con la Dirección de Tecnologías de la Información (DTI), talleres prácticos en vivo, complementados con cápsulas tutoriales disponibles en su canal de difusión para la formación en el uso de las plataformas institucionales. En estas sesiones, los(as) académicos(as) ingresante de pregrado, se familiarizan con el acceso, la configuración y la gestión de estas herramientas, adquiriendo competencias para la planificación de sus asignaturas.



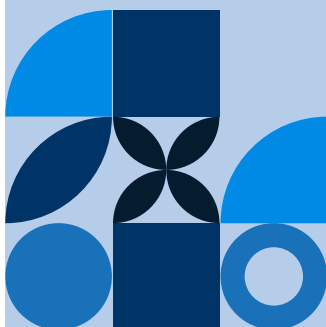
1.3 Inducción de Académicos(as) Virtuales Ingresantes

Una inducción particular, se realiza para los(as) académicos(as) de virtualidad, en ejes fundamentales para su quehacer. Académicos(as) de programas de Magíster, Licenciaturas y Postítulos, identifican la estructura de Posgrado y el Protocolo para la Docencia Virtual. En la misma instancia, se socializan los Reglamentos del Académico y del Estudiante de Posgrado, enfatizando derechos y obligaciones en entornos digitales, así como los apoyos destinados al acompañamiento y desarrollo académico.

Se capacita en el uso de la plataforma institucional como herramienta para el monitoreo, seguimiento y gestión del proceso formativo, permitiendo registrar avances, planificar clases y facilitar la interacción entre docente y estudiante.

1.4 Inducción de Docentes Complementarios Ingresantes

La inducción para docentes de las asignaturas de Complementarios, articula tres ejes centrales orientados a asegurar que esta materia responda de manera coherente al sello institucional. En primer lugar, se profundiza en la IFE, entregando marcos conceptuales, ejemplos didácticos y recursos que permitan diseñar actividades formativas



acordes con el ideario institucional. En segundo lugar, se trabaja el diseño y aplicación de instrumentos evaluativos consonante con el Modelo Orientado por Competencias.

Por último, se instruye sobre el procedimiento para formalizar la planificación y el registro de actividades sello en la Plataforma de Sistema Académico Integrado (SACINT), para que las iniciativas queden debidamente documentadas y vinculadas al itinerario formativo.

Esta inducción entrega plantillas, ejemplos y orientación práctica que facilitan la planificación, evaluación y acreditación de la asignatura, contribuyendo al fortalecimiento del sello UNACH y al desarrollo integral de los estudiantes.

1.5 Inducción Nuevos Equipos Directivos de Facultad

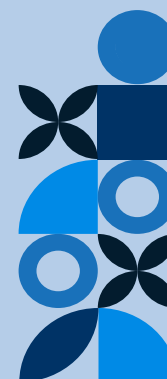
A) La inducción dirigida a nuevos(as) Decanos(as), Directores(as) Académicos(as) y Secretarios(as) Académicos(as), se estructura en tres sesiones que abordan de manera integral los ejes fundamentales de la gestión facultativa.

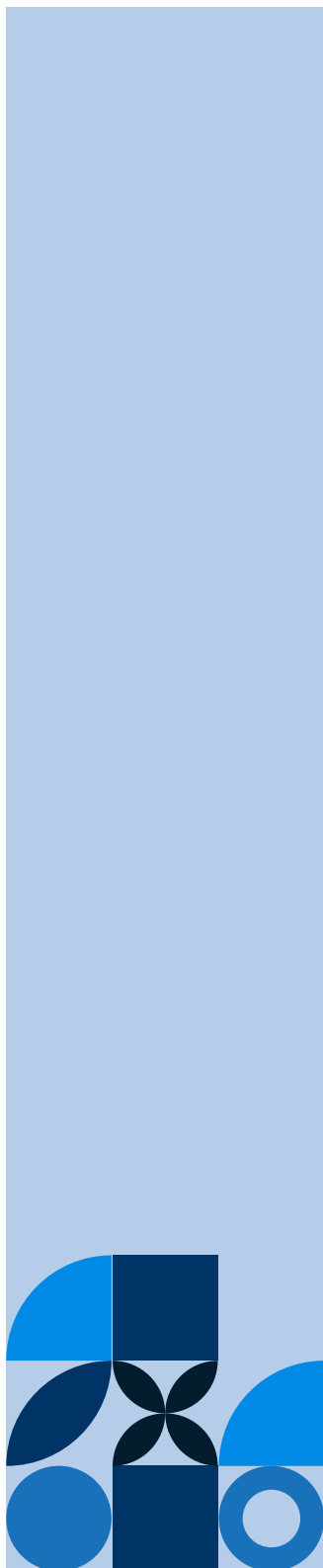
En primer lugar, se presentan el Modelo Educativo UNACH, la Normativa y Orgánica Institucional y los principios de la Gestión Curricular.

El segundo encuentro profundiza en la estructura jerárquica y colaborativa entre Decanaturas, Direcciones Académicas, Secretarios(as) Académicos(as) y otros cuerpos directivos.

Finalmente, la tercera sesión proyecta los procesos de Planificación Institucional y Aseguramiento de la Calidad, junto con las responsabilidades de Liderazgo en Cuerpos Colegiados, la Gestión de Recursos y los lineamientos institucionales para el desarrollo de Posgrado, Investigación y Vinculación con el Medio.

Con este diseño, los directivos obtienen una visión estratégica que facilita la toma de decisiones y el acompañamiento efectivo de sus unidades.





B) La inducción de nuevos(as) Directores(as) de Carrera de la UNACH, se organiza en torno a ámbitos temáticos que garantizan una comprensión estratégica de su rol y responsabilidades.

En primer lugar, se contextualiza los principios del Modelo Educativo y la inserción del sello institucional en la formación, y analizan la estructura institucional en los niveles de Facultad y Carrera, enfatizando los mecanismos de coordinación y gobernanza.

Es importante la revisión de la Normativa Institucional, incluyendo el detalle de aquellas que regulan la gestión académica, así como también centrarse en la Gestión Curricular y los procesos de Aseguramiento de la Calidad.

Finalmente, se dedica atención a las acciones con docentes, estudiantes y egresados, favoreciendo la retroalimentación para el perfeccionamiento continuo; a la Gestión y Monitoreo Académico, con indicadores de desempeño y carga docente; y al Trabajo con el Equipo de Carrera, promoviendo la colaboración interdisciplinaria y el desarrollo colectivo de proyectos académicos.

Este espacio es liderado por otros(as) Directores(as) de Carrera, quienes comparten sus experiencias y aportan con sus estrategias de trabajo.

1.6 Inducción de Nuevas Coordinaciones de Prácticas de Carrera y de Facultad

La formación dirigida a las Coordinaciones de Prácticas de Carrera y de Facultad se organiza en torno a tres ejes fundamentales. En primer lugar, el Modelo de Prácticas de la UNACH establece los objetivos y las fases de la implementación, asegurando su coherencia con los propósitos curriculares y los perfiles de egreso. En segundo lugar, la Reglamentación Institucional del área de prácticas, que articula protocolos de supervisión, criterios de selección y mecanismos de evaluación que garantizan la calidad y la seguridad de los entornos de práctica. Finalmente, el ma-

nejo operativo y analítico de la Plataforma SACINT, a través de ella se consignan evaluaciones y se obtienen reportes que permiten el monitoreo permanente de la experiencia formativa.

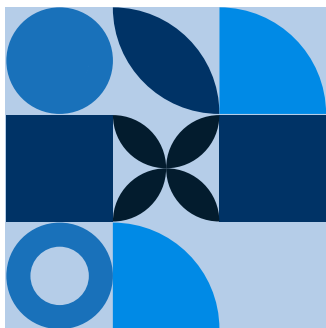
Esta inducción capacita a las Coordinaciones para planificar, implementar y supervisar asignaturas prácticas y es liderada por la Coordinaciones Curricular y de Evaluación, de la Dirección de Docencia.



1.7 Inducción de Mentores(as)

Esta inducción es parte del Plan de Mentorías. El/la Mentor(a) recibe una formación específica centrada en el proceso de la mentoría y no en la actualización de contenidos pedagógicos, pues quienes asumen este rol ya cuentan con amplia trayectoria en el desarrollo del Modelo Educativo de la UNACH. Esta inducción prepara al Mentor(a) para guiar, acompañar y supervisar a sus pares, dotándole de las herramientas y criterios necesarios para garantizar la eficacia del proceso de acompañamiento.





Durante la sesión de inducción se proporcionan:

- Lineamientos generales del Plan de Mentorías, que describen el propósito y alcance de la figura mentora.
- Definición de la función del el/la Mentor(a) y sus objetivos específicos.
- Tipología y formato de las evidencias requeridas para documentar la labor de mentoría.
- Procedimientos de seguimiento y evaluación continua del proceso.
- Cronograma de dedicación y fases de la mentoría, con los tiempos estimados para cada etapa.
- Modelo de evaluación final, para sintetizar hallazgos y propuestas de mejora.
- Acceso a recursos digitales: enlaces, plantillas y bibliografía de apoyo.

PLAN DE INDUCCIÓN ACADÉMICO





02

ACOMPañAMIENTO

Centro de Innovación y Desarrollo Docente

“La mentoría en la educación superior ha cobrado una relevancia creciente, ya que permite comprender su conceptualización y aplicación para mejorar la gestión de los docentes y los procesos de enseñanza-aprendizaje (Navarro-Navarro, 2024).

Un programa de mentoría bien estructurado puede tener un impacto significativo en la integración y desarrollo académico del profesorado novel, fortaleciendo sus prácticas pedagógicas y su sentido de pertenencia a la institución (Cid et al., 2020).

2.1 PLAN DE MENTORÍAS

La UNACH promueve la creación de programas de mentorías para el desarrollo integral de los académicos, facilitando su crecimiento en las áreas de docencia, investigación y extensión (UNACH, 2024).

El CIDD implementa un Plan de Mentorías desarrollado por pares académicos(as) y directivos, que acompañan, orientan y capacitan a los(as) académicos(as) y directivos ingresantes en las competencias clave de su rol. A través de este proceso, un(a) Mentor(a) brinda apoyo personalizado, resuelve dudas y facilita las herramientas necesarias para optimizar la práctica en el aula, la gestión académica y garantizar un desempeño académico de excelencia.

Objetivo del plan

El Plan de Mentorías tiene como objetivo, acompañar el desarrollo profesional del académico(a) y/o directivo ingresante, a través de la colaboración y retroalimentación pedagógica y ejercicio académico realizado por un(a) par experimentado(a), para la consolidación competencias docente y de gestión.

El objetivo del/la Mentor(a) Académico(a) y el Mentor(a) Directivo se cumple, cuando el/la académico(a) y directivo ingresante, recibe todas las herramientas necesarias para su desarrollo pedagógico, que logra a través del desarrollo de sesiones de trabajo que personalizan la enseñanza.

El Plan de Mentoría del CIDD, reúnen distintos perfiles mentor que, a partir de un diagnóstico inicial aplicado en la primera sesión, priorizan y articulan los ejes temáticos para el fortalecimiento de la práctica de aula y la gestión académica. Aunque cada encuentro se ajusta a las necesidades detectadas, estos temas constituyen el núcleo de la mentoría, sumando otros contenidos según los intereses y desafíos de los(as) académicos(as) acompañados(as).

Definiciones y Características Generales de la Mentoría:

Mentor(a)

El/la Mentor(a) es el/la persona designada por el CIDDD y responsable de acompañar al/la académica(a) o directivo ingresante en su inserción en la comunidad educativa de la UNACH. Su labor consiste en proporcionar herramientas para facilitar la integración de quienes provienen de diversas disciplinas y que no profesan la religión adventista.

Mentorizado(a)

Académico(a) o directivo(a) ingresante que se incorporó la UNACH con carga académica sobre 21 horas y que requiere acompañamiento para su adecuada integración. El/la ingresante asume la responsabilidad de participar activamente en las instancias programadas de la Mentoría, aportar la información y documentación solicitada, aplicando las recomendaciones recibidas y registrando evidencias de su progreso cuando corresponda.



Características de la Mentoría:

- Los(as) Mentores(as) pertenecen a la UNACH y poseen trayectoria académica y/o directiva.
- Existen perfiles diferenciados: Mentor(a) Académico(a), Mentor(a) de Directivo y Mentor(a) Coordinación de Magíster.
- La mentoría tiene una duración aproximada de tres meses (entre 6 a 10 sesiones).
- Incluye un diagnóstico inicial y temáticas obligatorias que se abordan de manera progresiva.
- Se elaboran reportes semanales y se registran evidencias en la Plataforma de Sistema Académico Integrado (SACINT).
- Puede desarrollarse en modalidad presencial y/o virtual, según las necesidades del mentorizado(a).
- Concluye con una evaluación de proceso que evalúa la percepción de la mentoría recibida y el impacto en la práctica docente.





Fases del Plan de Mentorías

1. **Selección de ingresantes:** Identificación de los académicos(as), directivos que accederán al Plan de Mentorías según criterios de necesidad y perfil.
2. **Concurso interno:** Convocatoria interna abierta a académicos(as) y directivos de la UNACH para postular al rol de Mentor(a) que presenta los requisitos específicos de cada perfil.
3. **Revisión de antecedentes:** Evaluación de la experiencia docente, trayectoria académica y competencias del/de la aspirante a Mentor(a). En esta fase, se consideran los siguientes filtros de selección:

- Jefatura Directa del Mentor(a)
- CIDD
- Dirección de Docencia / Dirección de Posgrado
- Vicerrectoría Académica

Los criterios de exclusión en la selección de Mentores(as) son:

- No cumple con alguno de los requisitos del perfil.
 - Factor disponibilidad de tiempo o exceso de responsabilidades.
4. **Selección de Mentores(as):** Asignación de mentorizados(as) con Mentores(as) idóneos, considerando carga académica, afinidad disciplinar, trayectoria profesional y especialización.
 5. **Inducción de Mentores(as):** Jornada realizada por el CIDD para la formación específica sobre objetivos, metodologías, herramientas y pautas de reporte para el ejercicio de la mentoría.
 6. **Divulgación del plan:** Comunicación oficial a través de infografías, correos electrónicos y reuniones detallando el cronograma y pasos del proceso a las unidades correspondientes.
 7. **Contactos y acuerdos iniciales:** Primer encuentro entre Mentor(a) y mentorizado(a) para establecer objetivos, frecuencia de sesiones y plan de trabajo.
 8. **Sesiones de Mentoría:** Desarrollo de hasta 10 sesiones estructuradas, en modalidad presencial y/o virtual, abordando las temáticas prioritarias previamente diagnosticadas y las obligatorias.
 9. **Retroalimentación:** En cada sesión, el/la Mentor(a) entrega comentarios, recursos, sugerencias y documenta avances en la Plataforma SACINT.
 10. **Incentivo económico:** Reconocimiento proporcional a las horas de mentorías efectivamente realizadas por el Mentor(a), según normativa institucional.
 11. **Investidura y certificación:** Al concluir el Plan, los(as) Mentores(as) reciben un reconocimiento y certificación que acredita su labor y competencias como Mentor(a) en la UNACH. Esta certificación, también es un aporte a la evidencia para la Jerarquización Académica.



Etapas Clave del Desarrollo de la Mentoría

El Plan de Mentorías se articula en seis momentos esenciales, comunes a cualquiera de los perfiles de mentoría, que estructuran el acompañamiento y aseguran su impacto en el desarrollo profesional del/la mentorizado(a):

1

Primer Contacto

Mentor(a) y mentorizado(a) establecen su primer encuentro, presentándose mutuamente, compartiendo experiencias académicas y definiendo las expectativas generales del proceso.

2

Acuerdos

En colaboración, fijan fechas y horarios semanales y modalidad de las sesiones, así como los objetivos prioritarios a abordar.

3

Desarrollo

Se abordan los ejes temáticos seleccionados, diagnosticados en la primera sesión, mediante diálogo, resolución de dudas y acceso a recursos (manuales, guías digitales y cápsulas formativas).

4

Retroalimentación

Tras cada sesión, el/la Mentor(a) ofrece comentarios concretos sobre el desempeño observado, sugerencias de mejora y orientación para la aplicación de nuevas estrategias. El/la Mentor(a) realiza un Acompañamiento al Aula, si el/la mentorizado(a) tiene carga asociada a asignaturas.

5

Sistematización

A lo largo del proceso, se registran evidencias en la plataforma de mentorías.

6

Cierre y balance del proceso

En la última sesión, se revisan los logros alcanzados, se reflexiona sobre los aprendizajes y se acuerdan los pasos siguientes; evaluación del impacto de la mentoría en la práctica docente y definición de futuras oportunidades de crecimiento.

Monitoreo y Seguimiento del Plan de Mentorías:

La Plataforma Institucional SACINT es una herramienta que permite dar seguimiento detallado a la labor de cada Mentor(a) en sus sesiones programadas. Cada semana, el CIDD monitorea los reportes y las evidencias cargadas para verificar el cumplimiento de las temáticas asignadas según el diagnóstico y el perfil de mentoría y realizar retroalimentación in situ del proceso. Se identifican de inmediato posibles retrasos o incumplimientos y se notifica al/la Mentor(a) para asegurar la continuidad del plan.

Además, la plataforma permite consolidar estas evidencias como parte de la gestión académica oficial. Al registrar en SACINT los hitos de cada mentoría, se facilita el monitoreo de las Facultades/Unidades, la generación de estadísticas y la trazabilidad del plan. Esto no solo garantiza la reportabilidad, sino que también alimenta los análisis de datos necesarios para la mejora continua, contribuyendo a la toma de decisiones informadas por parte del CIDD y de las Facultades/Unidades.

Al cierre de cada semestre, se consolida la información recopilada, incluyendo reportes como evidencias, para generar un informe global del desempeño de los(as) Mentores(as). Esta retroalimentación semestral, considera además la mejora estructural de la plataforma, asegurando su evolución constante y su alineación con las necesidades del cuerpo académico y los objetivos de calidad de la UNACH.



The screenshot shows the SACINT platform interface. On the left is a blue sidebar with navigation links: Inicio, Mentoría Docente, Administración, and Fichero de Facultad. The main content area is titled 'Mentoría Docente' and includes a header with a user profile (Cindy Jara C., AdminMentoria) and a notification bell. Below the title are two buttons: '+ Crear nueva mentoría' and 'Reportes'. The main section contains filters for 'Seleccione año' (2025) and 'Seleccione periodo académico' (Segundo Semestre), with a 'Filtrar' button. Below the filters are four summary cards: 'Mentores Activos' (8), 'Mentorizados Activos' (8), 'Mentorias del Periodo' (8), and 'Mentorias Atrasadas' (3). At the bottom, there is a section for 'Facultades'.

El acompañamiento al aula se define como la estrategia central para brindar apoyo técnico y afectivo a los docentes, impulsando así el cambio en sus prácticas. Este proceso, que puede evolucionar de una supervisión tradicional hacia un acompañamiento más colaborativo, es fundamental para la transformación educativa (Leiva-Guerreiro & Vásquez, 2019).



2.2 PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE AL AULA

El Plan de Acompañamiento Docente al Aula, ha sido elaborado con la finalidad de fortalecer el ejercicio docente. Es una herramienta que permite observar las fortalezas y debilidades del/la académico(a) en el desempeño de su práctica. Luego de observar su desempeño, se busca orientar y entregar las herramientas necesarias para su labor pedagógica.

Es un proceso sistemático, ordenado y estructurado que visualiza de una manera personalizada una de las actividades más sensibles de la educación que es la gestión en el aula. Una instancia de observación hacia la labor que realizan los(as) académicos(as) de manera presencial y virtual. El acompañamiento es personalizado y lo realiza un/a par académico(a) o un/a superior con mayor experiencia.

Se trata de una instancia formativa y una oportunidad de crecimiento para el/la académico(a), donde se busca mejorar la calidad educativa priorizando el diálogo respetuoso,

la confidencialidad y la valoración del saber profesional del/de la observado(a); su objetivo no es sancionar sino promover la mejora efectiva de la gestión en el aula.

Objetivo del Plan:

Fortalecer el ejercicio pedagógico de los/las académicos/as, mediante la observación estructurada de la práctica en contexto (presencial y virtual) y la entrega de retroalimentación formativa, para favorecer el desarrollo de competencias docentes que impacten positivamente en la enseñanza y el aprendizaje.

El proceso se articula en cuatro etapas interdependientes:

Recoger información en el aula sobre los logros y desafíos del/la académico(a), mediante pautas de observación estructuradas y registros cualitativos y cuantitativos.

Fortalecer el ejercicio docente mediante el diálogo reflexivo con un(a) académico(a) experimentado(a), fomentando la autoevaluación y la co-construcción de estrategias didácticas.

Aportar metodologías innovadoras y recursos prácticos para optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje, facilitando su aplicación inmediata en el aula.

Colaborar en el diseño de planes de mejora, a través de talleres y capacitaciones orientadas a las necesidades detectadas.

De este modo, el Plan de Acompañamiento promueve un ciclo continuo de mejora, donde la recogida de datos, la colaboración, la reflexión y la entrega de insumos se retroalimentan mutuamente para elevar la calidad de la docencia.



Conceptos Relevantes del Plan de Acompañamiento Docente al Aula

Académico(a) Acompañante:

Es el/la académico(a) experimentado(a) de la UNACH que observará la labor docente del/la académico(a) acompañado(a).

Académico(a) Acompañado(a):

Es el/la académico(a) que ejerce por primera vez su labor docente en la UNACH, así como aquel/aquella que, aun contando con trayectoria previa, evidencia oportunidades de mejora en su desempeño docente.



Las Facultades podrán seleccionar a estos últimos(as) docentes considerando los siguientes criterios:

- **Adaptación a la cultura institucional:** Docentes con experiencia que requieren apoyo para alinearse al Modelo Educativo y a la implementación efectiva de la IFE.
- **Interés en el desarrollo profesional:** Docentes que han manifestado voluntariamente disposición para mejorar sus prácticas pedagógicas.

- **Desafíos en el uso de tecnologías educativas:** Docentes que necesitan apoyo en la incorporación de herramientas digitales o metodologías innovadoras.
- **Necesidad de fortalecer competencias específicas:** Docentes que requieren apoyo en aspectos como gestión del tiempo, uso de recursos o vinculación con los estudiantes, entre otras.
- **Dificultades en la gestión del aula:** Docentes que enfrentan desafíos en la atención a la diversidad o en el manejo del grupo curso.
- **Académicos(as) que no han recibido acompañamiento al aula anteriormente.**
- **Académicos(as) que desarrollan asignaturas críticas.**

Ningún perfil queda excluido por su modalidad contractual, independientemente de las horas de clase que impartan. En el caso de quienes cuenten con contrato de tiempo completo, el acompañamiento se integra al Plan de Mentorías, con un enfoque más extenso y personalizado.

Modalidades:

Se establece un mínimo de dos acompañamientos por docente, con una distancia de al menos tres semanas entre uno y otro, en aquellos casos en que, durante el primer acompañamiento se detecte alguna de las siguientes situaciones:

- El/la docente no se presenta a la clase.
- No se evidencia la implementación de la IFE.
- La clase se desarrolla exclusivamente en formato expositivo, sin estrategias activas.
- La clase no demuestra una planificación previa adecuada.
- No se evidencia dominio de la temática por parte del/la académico(a).
- El proceso abarca la modalidad presencial y virtual, adaptándose a sesiones virtuales en vivo y/o a través de grabaciones cuando las circunstancias lo requieran.



Responsables:

La coordinación y ejecución del Plan de Acompañamiento recae en el Centro de Innovación y Desarrollo Docente (CIDD), en colaboración con los(as) Directores(as) Académicos(as), Secretarios(as) Académicos(as), Directores(as) de Carrera y el equipo de la Dirección de Docencia, y/u otros(as) académicos(as) con competencias necesarias para acompañamientos específicos (por ejemplo, acompañamiento a simulaciones) favoreciendo un apoyo integral y articulado con las instancias de gestión de cada Facultad.

Aspectos Observados:

Durante las visitas de acompañamiento, se recogen evidencias en cinco dimensiones clave que permiten valorar de manera global la práctica docente:

1. **Formales:** presentación personal acorde a su rol, puntualidad y cumplimiento de horarios, claridad en la expresión verbal y no verbal, clima de aula positivo y cuidado de la comunicación con los estudiantes.
2. **Integración de la Fe en la Enseñanza-Aprendizaje:** espacios devocionales al iniciar la sesión, reflexiones sobre valores cristianos vinculados al tema de la clase, oraciones o momentos de agradecimiento que fortalecen la dimensión del sello institucional.
3. **Pedagógicos:** dominio disciplinar, claridad en la presentación de objetivos, uso de metodologías activas, secuenciación coherente de contenidos, anticipación en la planificación de la clase, inclusión y equidad en el aprendizaje.
4. **Interacción y Relacionamento:** calidad del vínculo entre docente y estudiantes, capacidad de resolver dudas con amabilidad, refuerzo de instrucciones, contacto visual (o activación de cámara en entornos virtuales), inclusión de instancias de socialización.

5. **Integración de las Tecnologías:** aplicación y dominio de herramientas TIC en la exposición de contenidos, uso de plataformas colaborativas, recursos multimediales y actividades interactivas que enriquecen la experiencia de aprendizaje.

Etapas del Plan de Acompañamiento al Aula

Primera fase de Implementación del Acompañamiento

a) Definición de plazos

Al comienzo de cada semestre, se establecen la fecha de inicio y término del Plan de Acompañamiento Docente al Aula. Durante las primeras cuatro semanas se realiza la primera visita de observación y se agenda la correspondiente sesión de retroalimentación. Si corresponde se repiten estas dos acciones en las próximas cuatro semanas.

b) Convocatoria de acompañantes

Se invita a participar a Directores(as) Académicos(as), Secretarios(as) Académicos(as) y Directores(as) de Carrera con experiencia pedagógica y dominio del Modelo Educativo UNACH. Estos(as) pares acompañantes son seleccionados(as) según criterios de experticia disciplinar.

c) Difusión del Plan

La puesta en marcha se comunica a través de una infografía y orientaciones detalladas, dirigida a académicos(as) acompañados(as) y acompañantes, así como también la socialización de la pauta de observación estandarizada para presencialidad y para virtualidad.

d) Conformación de parejas acompañante – acompañado(a)

Sobre la base de criterios de experiencia y afinidad disciplinar, se elabora una propuesta de docentes que serán acompañados(as) y sus respectivos acompañantes.



Segunda Fase de Procedimiento del Acompañamiento

a) Notificación al/la académico(a)

El/la acompañante establece comunicación con el/la académico(a) asignado(a) indicando el propósito de la visita, las fechas propuestas y solicitando el cronograma de clases para preparar la observación.

b) Visitas al aula

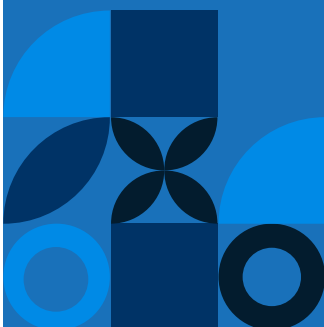
Se realizan de una a dos visitas semestrales al aula (presencial o virtual), en las que el/la académico(a) acompañante completa la pauta de observación que cubre los aspectos formales, pedagógicos, de integración de la fe, tecnología e interacción.

c) Observación y registro

Durante la sesión, el/la acompañante documenta evidencias de desempeño, fortalezas y oportunidades de mejora, apoyado(a) en la pauta de observación y de retroalimentación estandarizada del CIDD. Al finalizar, envía este informe a la Dirección de Carrera o Dirección Académica respectiva.

d) Reunión de retroalimentación

En una sesión de diálogo, el/la acompañante comparte sus hallazgos con el/la académico(a), sugiere estrategias de mejora, entregando además recursos didácticos que refuercen la labor en el aula. En el caso de que el/la académico(a) requiera de un segundo acompañamiento, se repite esta fase, se otorgan avances observados y aquellos aspectos que persisten como oportunidades de mejora.



Tercera Fase de Acciones de Mejora

a) Elaboración del Plan de Mejora

El CIDD analiza las respuestas obtenidas en las pautas de observación del Plan y elabora un informe del periodo, que se entrega a las Facultades para el diseño de un Plan de Mejora que atienda las necesidades pedagógicas identificadas específicas. De igual forma el CIDD realizará propuestas en el Plan de Fortalecimiento Pedagógico que contemple el fortalecimiento de las brechas detectadas, a través de charlas, talleres, cápsulas o capacitaciones, tanto presenciales como virtuales.

Con el fin de asegurar una implementación más precisa y ajustada a las necesidades de cada modalidad, el Plan diferencia el acompañamiento en las vertientes presencial y virtual. Esta distinción permite adaptar los criterios, la frecuencia y los recursos de apoyo a las particularidades de cada entorno formativo. A continuación, se ilustran estas modalidades y sus características en la siguiente tabla:

Ítem	Presencial	Virtual
Tipo de acompañamiento	Presencial	Virtual
Modalidad	Presencial	Sincrónica o grabación asincrónica
Temas	Transversales a la docencia	Transversales y aspectos específicos de virtualidad
Observadores	Equipo de Dirección de Docencia Directores(as) Académicos Secretarios(as) Académicos Directores(as) de carrera	Equipo de Dirección de Virtualidad
Período	Semestral	Bimestral



El reconocimiento al desempeño destacado no solo beneficia al docente premiado, sino que sirve también, como modelo para otros, fomentando una cultura de mejora continua. Este tipo de iniciativas, al ser visibles dentro de la institución, inspiran a los docentes a perfeccionar sus prácticas pedagógicas, lo que impacta directamente en la calidad educativa (Chávez-Ojeda et al., 2023).

2.3 PLAN DE RECONOCIMIENTO Y MEJORA PEDAGÓGICA

La UNACH considera la evaluación docente como un proceso fundamental para mejorar la calidad de la docencia, ya que permite identificar fortalezas y áreas de oportunidad en el desempeño docente (UNACH, 2021). Este proceso, no solo busca garantizar la excelencia educativa, sino también promover el desarrollo profesional continuo alineado con el Modelo Educativo. Lo mencionado, se ajusta a lo establecido por la Comisión Nacional de Acreditación (2021).

De acuerdo a la normativa institucional vigente, los resultados de la evaluación docente podrán tener efecto en el/la docente para su permanencia en el cargo o cambio de funciones, promoción académica, procesos de jerarquización académica y antecedentes para la postulación a becas, estímulos universitarios y el reconocimiento profesional.

Resultados Satisfactorios de la Evaluación Docente

La Dirección de Docencia, en concordancia con la normativa institucional vigente, realizará anualmente un reconocimiento para los docentes que obtengan resultados satisfactorios en la evaluación docente. Este reconocimiento, denominado **“Desempeño Docente Destacado”**, incluirá la entrega de una certificación y un estímulo.

La premiación anual al **Desempeño Docente Destacado**, tendrá como base los resultados obtenidos de la Evaluación Docente que se realiza al final de cada semestre.

Los criterios de selección para seleccionar a los(as) docentes que se premiarán son los siguientes:

1. **Promedios sobre 3,60:** Se considerará a aquellos(as) docentes cuyo promedio sea igual o superior a 3,60, ubicándose en el nivel destacado.
2. **Promedio más alto por carrera:** Se considerará el/la docente con el promedio más alto dentro de cada carrera.
3. **Promedio áreas de formación transversales:** Se consi-

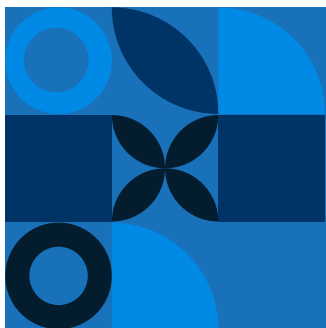
derará el/la docente con el promedio más alto dentro de las áreas transversales y de los departamentos académicos(a).

4. **Acercamiento a la evaluación integral 360°:** Para el cálculo del promedio final se tomará en cuenta la evaluación de los estudiantes, la autoevaluación del/la docente y la evaluación de su desempeño por parte de las autoridades académicas superiores.
5. **Confiabilidad de las evaluaciones:** Se tomará en cuenta el porcentaje de confiabilidad en los resultados obtenidos de las diversas evaluaciones realizadas.
6. **Condiciones laborales:** Se considerarán para la evaluación a los(as) docentes contratados que tengan carga académica vigente en la Universidad. En casos excepcionales, también podrán incluirse a los(as) docentes honorarios, cuando la dotación de la carrera así lo amerite.

Unidades a reconocer:

- a. Carrera.
- b. Programa.
- c. Áreas General y Espiritual.
- d. Departamentos de Ciencias Biomédicas, Educación y Matemáticas, que corresponden a unidades transversales en las Facultades.





Cada año, el Comité Técnico de la Dirección de Docencia, llevará a cabo una revisión exhaustiva de los resultados de la evaluación docente con el propósito de identificar a los(as) docentes que serán reconocidos. Una vez definida, la lista será presentada al Consejo Académico de la Universidad para su conocimiento y validación.

La selección del incentivo que se otorgará cada año, será evaluada y definida inicialmente por el Comité Técnico y posteriormente revisada por el Consejo Administrativo de la Universidad.

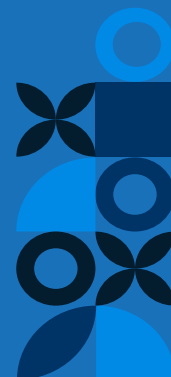


Resultados Insatisfactorios de la Evaluación Docente

Los resultados de las evaluaciones permiten retroalimentar la docencia, con nuevos indicadores para identificar las fortalezas y debilidades de desempeño y del quehacer docente, y generar con ello los planes remediales a nivel de Facultad, Departamentos y Carreras. Los resultados son entregados al/la Decano(a) para que el/la Director(a) de Carrera socialice los resultados y se sobre la brecha de desempeño que muestran los datos. Seguidamente el/la docente es invitado(a) a formalizar un plan de mejora de su labor docente, cumpliendo de esta manera lo contemplado en el Modelo Educativo, que menciona como rol del/la docente la habilidad de ajustar su desempeño conforme a estándares de calidad auto gestionados o propuestos por quienes supervisan su trabajo (UNACH, 2021).

Cuando un(a) docente obtiene resultados de desempeño insatisfactorio en su evaluación, es decir, se obtenga una calificación entre 00,00 y 02,79, presentando claras debilidades para el conjunto de los indicadores evaluados que afectan significativamente al quehacer docente, la Decanatura y la Dirección de Carrera, propondrán las mejoras que se compromete a llevar adelante el docente según su nivel de desempeño las cuales deberán quedar consignadas en un plan de acción desarrollado entre el/la docente y el superior respectivo(a) y remitir una copia a la Dirección de Docencia (UNACH, 2021).

Los planes del Centro de Innovación y Desarrollo Docente, actuarán como un soporte clave al proporcionar recursos y herramientas especializadas que fortalezcan dichos planes de acción, sin ocasionar la sobre intervención del/la docente por lo que toda intervención del CIDDD se realiza previa coordinación entre la Decanatura y/o la Dirección de Posgrado y Virtualidad y la Coordinación del CIDDD y en función de los recursos disponibles.



Para el fortalecimiento de las competencias pedagógicas, el CIDD pone a disposición estrategias complementarias:



Entrevista Técnica: proceso de evaluación y diagnóstico que permite identificar las causas del bajo desempeño en el docente, como brechas de desempeño, necesidades formativas, entre otras y el Plan de mejora adecuado para superar estas debilidades.



Asesoría Pedagógica: diseñado para ofrecer un acompañamiento personalizado, asignando al/la docente un académico(a) como Asesor(a) Pedagógico. Este(a) Asesor(a) facilitará observaciones en el aula, retroalimentación constructiva y sesiones regulares de seguimiento, permitiendo monitorear el progreso y ajustar las estrategias según las necesidades específicas.



Acompañamiento Docente al Aula: permite diagnosticar el desempeño docente en etapas iniciales, durante y posterior (evaluación inicial, intermedia y final) a la implementación del plan. Esto asegura una evaluación constante del impacto de las estrategias aplicadas y evidencia los avances en el desarrollo de habilidades pedagógicas.

Las estrategias se coordinan de manera integrada para garantizar una intervención efectiva, en las brechas evidenciadas por la evaluación. La participación activa del/la docente en la co-creación y ejecución de este plan es fundamental para promover su compromiso con la mejora continua y generar resultados sostenibles en el tiempo.

Los objetivos del plan son:

Objetivo General

Fortalecer la calidad de la docencia en la UNACH, mediante acciones específicas derivadas de los resultados de la evaluación docente, para abordar áreas de oportunidad, en alineación con el Modelo Educativo institucional y los estándares de calidad de la educación.

Objetivos Específicos

- Reconocer el desempeño docente destacado mediante estrategias que visibilicen las buenas prácticas pedagógicas.
- Implementar planes de mejora personalizados para los(as) docentes con resultados insatisfactorios, integrando acompañamiento pedagógico y recursos que fortalezcan sus competencias docentes.
- Garantizar la sostenibilidad de la mejora continua, a través del seguimiento sistemático de las acciones derivadas de los resultados de la evaluación.

Los indicadores del plan son:

Indicador	Descripción
Evolución en las evaluaciones docentes	Aumentar el nivel de desempeño obtenido después de la implementación del plan de acción.
Percepción de los(as) involucrados(as)	Obtener retroalimentación de estudiantes sobre las mejoras en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
Transversales a la docencia	Monitoreo de las iniciativas propuestas en el plan de acción.

El proceso deberá ser velado por las jefaturas correspondientes asegurando que las acciones propuestas sean coherentes con los objetivos institucionales y contribuyan al fortalecimiento general de la calidad educativa.



2.4 PLAN DE BIENESTAR DOCENTE

El bienestar integral del cuerpo académico es condición indispensable para ofrecer una educación de calidad, la evidencia revisada indica que el bienestar de los/las docentes se asocia con mayores probabilidades de establecimiento de relaciones positivas con el estudiantado, mayor retención docente y mejoras en resultados estudiantiles, por lo que su promoción constituye una estrategia clave para sostener la calidad de la enseñanza (Dreer, 2023).

La noción de bienestar docente incorpora elementos multifactoriales: emocionales, físicos y mentales que están involucrados en el desempeño de la docencia, así como los elementos personales y los aspectos relacionales con el entorno (Carr, 2007; Harris y Lightsey, 2005; Eid y Larsen, 2008).

La UNACH reconoce la dimensión espiritual como componente relevante del bienestar docente: la vida espiritual aporta sentido, resiliencia y equilibrio que favorecen la salud emocional y el desempeño profesional. En palabras de Ellen G. White, "Nada tiende más a promover la salud del cuerpo y del alma que un espíritu de gratitud y alabanza" (White, 1905), frase que subraya la relación entre actitudes espirituales y bienestar integral.



Objetivo del Plan

Promover el bienestar profesional, emocional y social de los/as académicos(as) de la UNACH, a través de diversas actividades que refuercen sus competencias socioemocionales, autoeficacia y satisfacción laboral.

Componentes del Plan de Bienestar Docente

- 1 Sensibilización y Diagnóstico**
 Encuestas iniciales para mapear niveles de estrés, exigencia emocional y satisfacción laboral.
- 2 Formación Socioemocional**
 Instancias de talleres vivenciales orientados a fortalecer la inteligencia emocional, la regulación afectiva y la comunicación empática (Bisquerra & Chao, 2021).
 Colección estructurada de recursos audiovisuales orientados al bienestar docente, pensada para su uso flexible y accesible en distintos momentos del año.
- 3 Desarrollo de Autoeficacia**
 Sesiones de peer-coaching donde docentes comparten prácticas exitosas y reciben retroalimentación constructiva (Gibson & Dembo, 1984).
 Talleres de planificación estratégica de clases para aumentar la percepción de dominio y control.
- 4 Promoción de la Satisfacción**
 Reconocimientos semestrales a prácticas docentes innovadoras.
- 5 Apoyo Psicosocial y Comunitario**
 Red de pares de apoyo emocional coordinada con otras unidades de la Universidad como con el Departamento de Bienestar y Desarrollo Organizacional.
 Espacios de diálogo periódico entre CIDD, Direcciones Académicas y representantes de académicos(as).





03

CAPACITACIÓN

Centro de Innovación y Desarrollo Docente

3.1 PLAN DE FORTALECIMIENTO PEDAGÓGICO

La evidencia meta-analítica indica que los programas de capacitación docente bien diseñados, aquellos que combinan componentes claros para desarrollar insights, metas, técnicas y práctica docente, producen efectos positivos, aunque modestos, sobre la calidad de la enseñanza y el aprendizaje; este cuerpo de evidencia aporta criterios prácticos para diseñar capacitaciones universitarias eficaces (Sims et al. 2022).

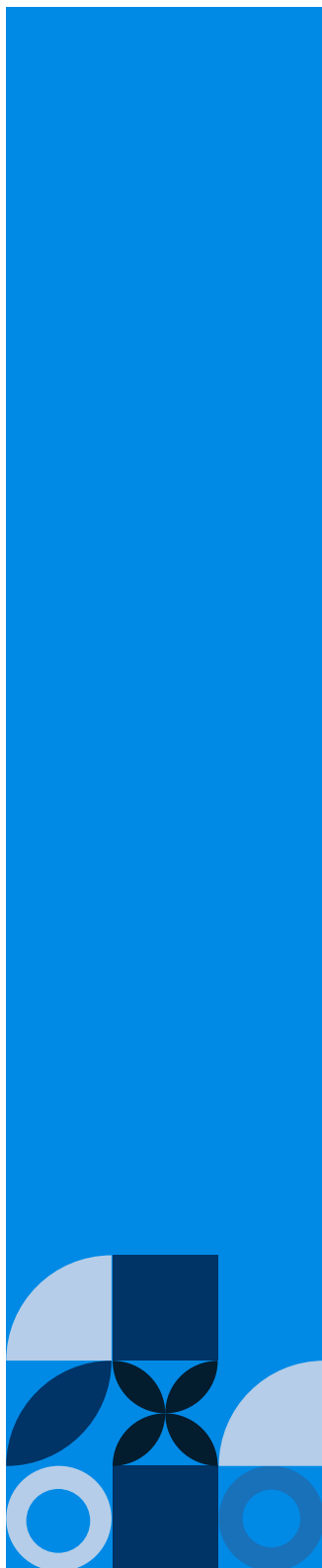
El CIDDD desarrolla anualmente el Plan de Fortalecimiento Pedagógico, en base a los resultados que arroja la Evaluación Docente, el Plan de Acompañamiento Docente al Aula y las demandas que exige el entorno profesional. Con estos resultados se elabora una propuesta de capacitaciones y talleres semestralmente para el cuerpo académico(a) de la Universidad. Estas actividades se planifican a lo largo del año académico y se concretan mediante jornadas de claustro y semanas de capacitación. La primera semana se realiza en periodo estival, previa al inicio del año académico, y la segunda corresponde a una semana inter período en el receso de invierno. Además, Algunas de las instancias de claustros, se organizan en conjunto con las Facultades.

El CIDDD ha iniciado un proceso sistemático para medir el impacto de las actividades formativas del Plan de El CIDDD ha iniciado un proceso sistemático para medir el impacto de las actividades formativas del Plan de Fortalecimiento Pedagógico. Se utilizan instrumentos cualitativos aplicados post capacitación, sobre percepciones y autoeficacia docente, con el fin de capturar transferencias reales al contexto de enseñanza. Los resultados se condensan en informes para realizar ajustes de contenidos, modalidades y prioridades, permitiendo así decisiones basadas en evidencia para optimizar la oferta formativa.

Objetivo del Plan

El objetivo primordial es fortalecer la práctica docente de los(as) académicos(as) de la UNACH, a través de oportunidades formativas pertinentes para favorecer el impacto en la calidad del aprendizaje estudiantil.

Para ello, el CIDDD provee formación actualizada con el fin de que los(as) participantes: (a) integren metodologías activas en sus unidades de aprendizaje; (b) apliquen instrumentos de evaluación alineados a resultados por competencias; y (c) demuestren mejora medible en las encuestas de evaluación docente y en otros indicadores.



Implementación del Plan

Para asegurar la cobertura y continuidad de las actividades formativas, el Plan de Fortalecimiento Pedagógico se organiza en periodos estratégicos a lo largo del año académico. Este cronograma permite compaginar instancias de alta intensidad con espacios de reflexión y aplicación práctica en el aula, garantizando tanto la actualización continua como la posibilidad de incorporar inmediatamente lo aprendido.

Semana de Capacitaciones Estival e Interperiodo: encuentros intensivos al inicio del año académico y antes del receso entre semestres, con cátedras y talleres presenciales.

Claustros (talleres): jornadas especializadas organizadas por la Dirección de Docencia, para claustros de convocatoria general o por Facultad, en las que se abordan necesidades específicas y se promueve la colaboración entre pares.

Cursos Online: oferta virtual asincrónica disponibles durante los semestres académicos, en coordinación con otras unidades.

Las relatorías están a cargo de profesionales externos e internos de la Universidad, con relatores(as) expertos(as) en la materia nacional e internacional.

Todas las instancias de capacitación son gratuitas y certificadas para todos(as) los(as) académicos(as) participantes.

3.2 PLAN DE FORTALECIMIENTO ESPIRITUAL

La Integración de la Fe en el Enseñanza-Aprendizaje (IFE), constituye un pilar del enfoque formativo de la UNACH, entendido como la dimensión que articula conocimientos, valores y prácticas para la formación integral del/de la estudiante. Más allá de la transmisión disciplinar, el objetivo de este proceso denominado IFE es lograr que los alumnos, al completar sus estudios, hayan internalizado voluntariamente los valores cristianos y desarrollado una visión del conocimiento, la vida y el destino basada en la Biblia, centrada en la amistad con Cristo, orientada al servicio motivado por el amor y proyectada hacia el reino eterno.

que Dios ha prometido (UNACH, 2025).

En la implementación práctica de la IFE, se han identificado a través de la evaluación docente, desafíos recurrentes; nivel heterogéneo de conocimiento pedagógico sobre IFE, dificultad para acceder a recursos didácticos pertinentes, escasa articulación curricular entre asignaturas y resistencias prácticas en la puesta en aula, que limitan su impacto.

Para dar respuesta a estas barreras, el CIDD desarrolla el Plan de Fortalecimiento Espiritual, un acompañamiento sistemático dirigido a académicos(as) que combina: (a) formación teórico-práctica sobre enfoques pedagógicos de la IFE; (b) producción de recursos didácticos (cápsulas, guías y actividades de aula) acordes al Modelo Educativo; (c) mentorías y espacios de reflexión colaborativa entre pares; y (d) mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir la transferencia al aula y ajustar intervenciones. Este enfoque integral busca no sólo resolver carencias puntuales, sino consolidar la IFE como práctica pedagógica replicable y evaluable, garantizando su coherencia con los objetivos formativos de la Universidad.

Objetivo del Plan

Promover que todos(as) los(as) académicos(as) de la UNACH integren de forma sistemática y coherente la Integración de la Fe en el Enseñanza-Aprendizaje en sus prácticas pedagógicas, a través de la articulación transversal de las distintas instancias del CIDD.

Si bien, este plan se identifica como autónomo, la IFE, se integra y se verifica sistemáticamente dentro de las actividades ya planificadas del CIDD, garantizando que:

- 1 Se incluyan capacitaciones con contenidos y ejemplos prácticos sobre IFE.
- 2 En las sesiones de mentoría y acompañamiento se aborden evidencias y estrategias de IFE.
- 3 Los recursos multimediales alimenten los indicadores de seguimiento para orientar ajustes y formación continua.





Implementación del Plan

Además, para fortalecer el Plan se desarrollarán las siguientes actividades:

1. **Talleres específicos:** desarrollo de talleres específicos, abordando temas como la Integración de la Fe en el currículo, la creación de ambientes de aprendizaje cristianos, la evaluación del aprendizaje basado en la fe, la ética cristiana en el aula, entre otros.
2. **Acuerdos con expertos:** invitación a teólogos con experiencia docente, académicos(as) con años de trayectoria y prácticas exitosas en la implementación de la IFE.
3. **Preparación de material:** creación y entrega material de apoyo a los académicos(as) como libros y recursos en línea.
4. **Articular apoyo con capellanía y delegados espirituales:** articulación de apoyo para los(as) académicos(as), incluyendo asesoría individual por parte de la capellanía, y la colaboración voluntaria de los delegados espirituales.
5. **Análisis y entrega de datos:** recopilación de información sobre la IFE en la labor docente y en el aprendizaje de los estudiantes.



3.3 CURSO COMPETENCIAS PARA LA DOCENCIA UNIVERSITARIA UNACH

El objetivo principal de este curso es proporcionar una base pedagógica a los(as) académicos(as) ingresantes y especialmente a profesionales sin formación pedagógica.

Este curso se imparte en línea y es de carácter obligatorio para todos(as) los(as) académicos(as) ingresantes. Las horas se realizan en modalidad asincrónica, lo que permite a los(as) participantes adaptar su estudio de acuerdo a su disponibilidad de tiempo.

Al finalizar el curso, los(as) académicos(as) serán capaces de comprender los principios fundamentales de nuestra Universidad, familiarizarse con las plataformas utilizadas en el ámbito pedagógico, adquirir conocimiento sobre metodologías activas que coloquen al estudiante en el centro del aprendizaje de manera activa y desarrollar instrumentos de evaluación orientada a competencias.

A lo largo del curso se realizarán evaluaciones para verificar el progreso y la comprensión de los participantes de los diferentes temas abordados.

Los módulos del curso son:

Módulo 1	Modelo Educativo UNACH.
Módulo 2	Integración de la Fe en la Enseñanza y Competencia Sello.
Módulo 3	Metodologías Activas.
Módulo 4	Evaluación por Competencias.
Módulo 5	Sustentabilidad, Inclusión y Equidad en el Contexto Universitario.



3.4 DIPLOMADO EN DOCENCIA E INNOVACIÓN PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El Diplomado en Docencia e Innovación para la Educación Superior de la UNACH es un programa de formación continua dirigido a todos(as) los(as) académicos(as) de la institución. Ofrecido íntegramente en modalidad virtual, a través de Educación Continua, combina sesiones sincrónicas para el trabajo colaborativo y la discusión en tiempo real con contenidos asincrónicos disponibles permanentemente en la plataforma de aprendizaje.

Estructura modular

1

Fundamentos del Diseño Curricular por Competencias

Analiza los fundamentos teóricos, normativos y estructurales del diseño curricular por competencias en educación superior, identificando la articulación entre el modelo educativo institucional, el perfil de egreso y los resultados de aprendizaje, como base para la planificación y la docencia centrada en el aprendizaje.

2

Diseño de Asignaturas y Planificación Didáctica en Educación Superior

Aplica los principios curriculares y didácticos del enfoque por competencias en el diseño de programas de asignatura, asegurando la coherencia entre el perfil de egreso, los resultados de aprendizaje, las estrategias metodológicas y la evaluación, mediante una planificación didáctica contextualizada y centrada en el aprendizaje.

3

Metodologías Activas e Innovación en la Enseñanza Universitaria

Implementa estrategias metodológicas activas e innovadoras en contextos de educación superior, promoviendo el aprendizaje significativo, colaborativo y reflexivo del estudiantado, mediante la integración de tecnologías y prácticas pedagógicas basadas en evidencia. Evaluar la relación entre clientes internos y externos y el ciclo de vida de los procesos, considerando el impacto del liderazgo y el cambio cultural en la sostenibilidad organizacional.

Evaluación y Retroalimentación para el Aprendizaje en Educación Superior

4

Diseña estrategias e instrumentos de evaluación auténtica y retroalimentación formativa, asegurando la coherencia entre los resultados de aprendizaje, las metodologías y la evaluación, en el marco del enfoque por competencias y de la docencia centrada en el aprendizaje.

Cada módulo incluye lecturas guiadas, foros de discusión y actividades prácticas que permiten aplicar inmediatamente lo aprendido. Al finalizar el diplomado, los participantes obtendrán un certificado oficial que acredita 320 horas de formación en docencia universitaria.

Los(as) académicos(as) que se incorporen recientemente a la Universidad Adventista de Chile deberán cursar de manera obligatoria el Curso de Competencias para la Docencia Universitaria UNACH como requisito previo para inscribirse en el Diplomado en Docencia e Innovación para la Educación Superior. Este curso forma parte del proceso de inducción institucional docente y tiene como propósito asegurar que los(as) nuevos(as) académicos(as) analicen los principios fundamentales del modelo educativo de la UNACH, su enfoque pedagógico por competencias, y las orientaciones metodológicas y evaluativas que sustentan la formación universitaria en la institución.





04

RECONOCIMIENTO

Centro de Innovación y Desarrollo Docente

4. RECONOCIMIENTO

En el proceso de Reconocimiento del CIDDD, se destaca y valoran las buenas prácticas docentes y académicas mediante distintos mecanismos: la distinción “Desempeño Docente Destacado” premia a quienes alcanzan altos estándares en la Evaluación Docente 360°; el reconocimiento a “Desempeño Académico Destacado”, según los criterios de la evaluación de desempeño académico (UNACH, 2025), honra contribuciones sobresalientes en investigación, vinculación con el medio y gestión académica, y otras distinciones a desempeños valiosos que aportan a la gestión académica. Además, se otorgan certificaciones oficiales que acreditan la participación y logro en los planes de mentoría y fortalecimiento pedagógico.

Finalmente, se entregan estímulos simbólicos con el propósito de incentivar la mejora continua y reforzar el compromiso del cuerpo académico con la excelencia institucional.

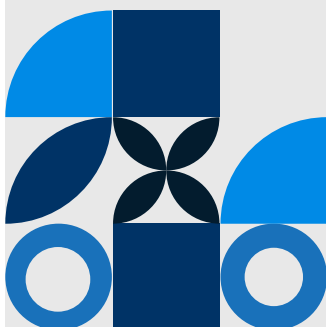
Los sistemas de reconocimiento y recompensa académica deben alinearse con la misión institucional y ofrecer vías variadas para valorar la docencia, la investigación y el compromiso comunitario, ya que políticas de reconocimiento inclusivas y transparentes potencian la motivación, la equidad y la retención del cuerpo académico (O'Meara, 2022).



RECURSIVIDAD

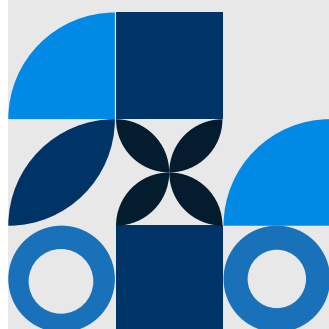
El eje de recursividad del CIDD se materializa en la plataforma web <https://docencia.unach.cl/cidd/>, así como en su canal de difusión <https://www.youtube.com/@CIDDUNACH>, plataformas de divulgación que consolidan y ponen a disposición de la comunidad académica materiales complementarios generados en los demás procesos. A través de estos espacios digitales, el CIDD garantiza la accesibilidad permanente a recursos docentes, entre los que destacan:

- **Infografías** para sintetizar información clave de manera visual.
- **Cápsulas de video** que ejemplifican metodologías activas, pausas formativas y la integración de la fe en la enseñanza.
- **Flash cards de metodologías y banco de instrumentos evaluativos**, para consulta rápida en la planificación de clases.
- **Orientaciones y guías** para clases presenciales, virtuales y de práctica profesional, incluyendo protocolos y ejemplos de buenas prácticas.
- **Grabaciones de capacitaciones**, seminarios y claustros, disponibles en repositorio para quienes requieran repasar contenidos.
- **Noticias y convocatorias**, que actualizan a los académicos(as) sobre próximas actividades, y novedades institucionales.
- **Tutoriales**, con instrucciones paso a paso y soluciones a incidencias comunes.



La información registrada en la web del CIDD y la recursividad no es sólo un principio teórico, sino un ciclo real de producción, difusión y ajuste continuo que refuerza la





Referencias Bibliográficas

Baque Sánchez, E. R., & Pico Delgado, P. Y. (2024). Cultura organizacional y desempeño docente en el Instituto Luis Arboleda Martínez. *Ciencia y Desarrollo*, Universidad Alas Peruanas. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>

Bean, N. M., Lucas, L., & Hyers, L. L. (2014). Mentoring in higher education should be the norm to assure success: Lessons learned from the faculty mentoring program, West Chester University, 2008–2011. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 22(1), 56–73. <https://doi.org/10.1080/13611267.2014.882606>

Chávez-Ojeda, M. Z., Pantigoso-Leython, N., Varas-Rivera, S. M., & Valverde-Alva, W. E. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 6(12). <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>

Cid, A., Domínguez, J., & Gayo, A. (2020). La mentoría en el impacto académico del profesorado novel de la UPV/EHU. *Revista Formación Universitaria*, 13(2), 191–202. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052020000200191

Dreer, B. (2023). On the outcomes of teacher wellbeing: A systematic review of research. *Frontiers in Psychology*, 14, 1205179. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1205179>

CNA Chile. (2021). Criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional. Comisión Nacional de Acreditación. Recuperado de <https://www.cnachile.cl>.

CNA-Chile. (2019). Orientaciones para la autoevaluación institucional y el aseguramiento de la calidad en la educación superior. Santiago, Chile: CNA. Darwin, A., & Palmer, E. (2009). Mentoring circles in higher education. *Higher Education Research & Development*, 28(2), 125–136. <https://doi.org/10.1080/>

Joyce, B., & Showers, B. (2002). Student achievement through staff development (3rd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development. Knight, J. (2007). Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction. Corwin Press.

Mero Espinoza, R. B. . (2023). La motivación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(6), 357–368. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i6.861>

Leiva-Guerrero, M. V., & Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Revista Calidad en la Educación*, (51), 225–251. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.635>

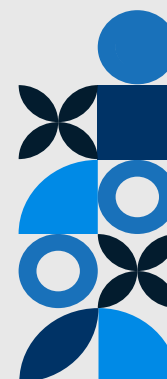
Navarro-Navarro, B. (2024). Mentoría en la formación docente como base para el aprendizaje significativo en la educación superior. *Revista Horizontes*, 8(33), 1420–1430. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.1420>.

Sims, S., Fletcher-Wood, H., O'Mara-Eves, A., Cottingham, S., Stansfield, C., Goodrich, J., Van Herwegen, J., & Anders, J. (2022). Effective teacher professional development: New theory and a meta-analytic test (EdWorkingPaper No. 22-507). Annenberg Institute at Brown University. <https://doi.org/10.26300/rzet-bf74>.

Steinert, Y., Mann, K., Centeno, A., Dolmans, D., Spencer, J., Gelula, M., & Prideaux, D. (2006). A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education. *Medical Teacher*, 28(6), 497–526. <https://doi.org/10.1080/01421590600902976>

Universidad Adventista de Chile. (2021). Reglamento Académico General. Universidad Adventista de Chile. <https://www.unach.cl/reglamentos>

Universidad Adventista de Chile, (2020 - 2021). Manual del Docente. Universidad Adventista de Chile, (2025). Modelo Educativo UNACH.





UNACH

UNIVERSIDAD ADVENTISTA
DE CHILE

ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL
● ● ● ● ● 2026

MI COMPROMISO
MARCA LA DIFERENCIA

Camino a las Mariposas 11771,
Chillán.

Teléfono: 42-2433500

Casilla 7-D

www.unach.cl