



Anexo 23°

POLÍTICA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN DOCENTE 2026



DECRETO DE RECTORÍA N° 268/2026

APRUEBA POLITICA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN DOCENTE

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO

Santiago, 25 de junio de 2026

VISTOS:

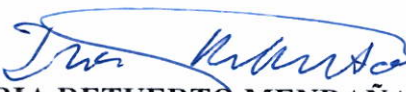
1. Los Estatutos de la Corporación Universidad Academia de Humanismo Cristiano, de fecha 27 de septiembre de septiembre de 2021.
2. Lo establecido en acta del Consejo Superior Universitario, de fecha 15 de junio de 2026, en relación con la aprobación de la Política de Desarrollo e Innovación Docente de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Universidad Academia de Humanismo Cristiano es una institución de educación superior autónoma, entendiendo por tal el hecho de regirse por lo establecido en estos estatutos en lo referido al cumplimiento de sus finalidades.
2. Que, de acuerdo con sus Estatutos, la Universidad Academia de Humanismo Cristiano tiene por objeto “Contribuir a la promoción y defensa de los derechos humanos, al pluralismo cultural, la tolerancia y la justicia social en nuestro país”.
3. Que, con fecha 15 de junio de 2026, el Consejo Superior Universitario, aprobó la Política de Desarrollo e Innovación Docente en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, elaborada por la Vicerrectoría Académica de la universidad.

DECRETO:

1. **APRUÉBASE**, la Política de Desarrollo e Innovación Docente cuyo texto se adjunta al final de este decreto.
2. **PUBLÍQUESE**, dicha política en la página web institucional.
3. **COMUNÍQUESE Y NOTIFÍQUESE**, a las autoridades y comunidad universitaria correspondiente.



IRIA RETUERTO MENDAÑA
RECTORA (S)



MISLEYA VERGARA MUÑOZ
SECRETARIA GENERAL

c/c

Vicerrectorías
Facultades
Instituto de Humanidades
Direcciones de Gestión
Archivo SG.

Tabla de contenidos

Antecedentes	2
Institucionalidad de la Política de Desarrollo e Innovación Docente	3
Sistema de Desarrollo e Innovación Docente	5
Área de Docencia y Trayectoria	6
Área de Formación	9
Área de Investigación e Innovación en Docencia	10
Aseguramiento de la calidad del desarrollo e innovación docente	11
Operacionalización de la Política de Desarrollo e Innovación Docente	12
Referencias	14
Anexo 1. Perfil Docente.....	15
Anexo 2. Orientaciones para la gestión de la docencia desde las unidades académicas	18

Antecedentes

La Universidad Academia de Humanismo Cristiano (UAcademia) se sostiene en un modelo educativo cuya visión crítica y transformadora de la educación y la sociedad pone al centro la labor docente y académica. Esto implica que la docencia tiene como objetivo desarrollar, desde una relación estudiante–profesor/a, habilidades para proponer mejoras a las problemáticas de la sociedad contemporánea. De este modo, la acción docente se sitúa en una co-construcción de aprendizaje, en la que dialogan acciones de la institución para acompañar al estudiantado, la reflexión sobre la práctica docente y la cultura estudiantil (Modelo Educativo UAcademia).

El Modelo Educativo de la UAcademia destaca por su visión crítico–transformadora de la educación y la sociedad. Inspirado en la promoción y defensa de los derechos humanos y la democracia, tiene como principios básicos la valoración del desarrollo sustentable e inclusivo, con especial énfasis en la equidad y la eliminación de todo tipo de discriminación; la construcción de un espacio educativo con una mirada abierta y pluralista, que hace del pensamiento crítico un sello formativo de su docencia; y la participación como un valor central de la gestión académica e institucional.

La institución ha sido parte del proceso de implementación del sistema de gratuidad en la Educación Superior en Chile, lo cual ha facilitado el acceso de estudiantes que previamente no tenían esa posibilidad. El acceso a la educación superior en Chile, desde el año 2005, ha generado un aumento de matrícula desde el acceso de élite al acceso universal (Brunner, 2015). Esto se debe a la diversificación de mecanismos por parte del Estado entre créditos y gratuidad, ambos con el objetivo de promover movilidad educativa, es decir, entregar oportunidades a un sector para reducir disparidades sociales. No obstante, la gratuidad se aloja en las llamadas universidades de “acreditación” y “no elitistas”, lo que provocó una mayor estratificación en las universidades y, a la vez, generó que las instituciones asuman el desafío de promover una educación de calidad acorde a las exigencias de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), (Pineda et al., 2021).

Ante los escenarios actuales de autoevaluación institucional, que requieren políticas y mecanismos para asegurar la calidad en la docencia y los resultados de los procesos de formación, es crucial que la UAcademia cuente con una política de desarrollo e innovación docente adecuada y actualizada (CNA, 2022). Esto, con el propósito de responder al contexto de acceso de la Educación Superior en Chile, donde las y los estudiantes de bajos ingresos enfrentan desafíos adicionales al rendir las pruebas de admisión en comparación con sus pares de colegios más calificados. Es fundamental reconocer que este estudiantado requiere mayor apoyo al ingresar a la universidad, lo que demanda una adaptación de las y los docentes que garantice la equidad y el éxito de las y los estudiantes, como destacó la OECD (2023). En este contexto, la UAcademia se compromete a respaldar tanto a las unidades académicas como a las y los docentes en el desarrollo e implementación de estrategias para fortalecer las habilidades pedagógicas.

La presente Política organiza la docencia de la UAcademia en torno a tres áreas complementarias: **(1) Docencia y Trayectoria**, que articula el seguimiento, el análisis y la evaluación de la docencia y de los resultados formativos; **(2) Formación**, que reúne el acompañamiento y la actualización del cuerpo docente; e **(3) Investigación e Innovación en Docencia**, que promueve la indagación para la mejora de las prácticas formativas. Esta estructura responde de manera directa a los criterios de la Dimensión de Docencia y Resultados del Proceso de Formación de la CNA, en particular a los criterios referidos al cuerpo académico y a la investigación e innovación docente para la mejora del proceso formativo (CNA, 2022).

Asimismo, la conducción de esta política radica en una unidad especializada: el **Centro de Desarrollo e Innovación en Docencia (CeDID)**, unidad que forma parte de la Dirección de Desarrollo Académico (DIDA), dependiente de la Vicerrectoría Académica, que tiene a su cargo las tres áreas señaladas y articula su quehacer con las facultades, escuelas y carreras.

Institucionalidad de la Política de Desarrollo e Innovación Docente

La Política de Desarrollo e Innovación Docente se sustenta en el Modelo Educativo de la UAcademia, el Modelo de Inserción Territorial, el Perfil Docente, la Política de Interculturalidad, la Política de Inclusión y la Política Integral para la prevención del acoso, la violencia y la discriminación de género. Todos estos componentes dan cuenta del compromiso institucional con las actuales problemáticas de la sociedad y orientan el desarrollo de una docencia actualizada en la construcción de conocimiento, responsable de su práctica pedagógica para fortalecer el proceso educativo de sus estudiantes.

En este marco, el Modelo Educativo de la UAcademia se articula con los pilares estratégicos de la Misión y la Visión de la Universidad. La Misión establece el compromiso de la Universidad con la formación de profesionales en diversos campos, promoviendo la inclusión social y la justicia a nivel latinoamericano, nacional e internacional. Por su parte, la Visión proyecta a la institución en el desarrollo del pensamiento crítico a nivel nacional e internacional, con un enfoque arraigado en la realidad latinoamericana.

En coherencia con estos principios, la institución promueve una formación innovadora, la difusión del conocimiento público y la defensa de una cultura democrática y justa. En virtud de lo anterior, los principios institucionales de la UAcademia delinean la creación de un entorno educativo caracterizado por su amplitud y pluralidad, donde el fomento del pensamiento crítico constituye un elemento distintivo de la labor docente. Esta orientación se vincula con una búsqueda constante de la excelencia en los ámbitos de la docencia, la investigación, la creación, la vinculación con el medio, y la gestión institucional.

El Modelo de Inserción Territorial se encuentra articulado con el Modelo Educativo de la UAcademia que orienta la labor docente hacia tres elementos esenciales con el objeto de generar vínculos con el territorio:

(1) participación, ámbito que invita al trabajo activo con miembros de diversas comunidades;

(2) bidireccionalidad, ámbito que establece que el diálogo de la universidad con los territorios es mutuo y se construye con las y los involucrados para alcanzar acuerdos y acciones que permitan innovar en los territorios; y, por último inter-transdisciplinariedad, ámbito que promueve en la docencia el diálogo y la construcción desde diversas áreas del conocimiento para complejizar las problemáticas específicas de los territorios.

La UAcademia incorpora en el quehacer docente la inserción territorial con el objetivo de generar innovación educativa que contemple la pertinencia local, reconociendo intereses y problemáticas locales. Además, la sostenibilidad es un elemento clave, ya que las prácticas deben lograr permanencia en el territorio (MINEDUC, 2022; Parra et al., 2023).

El Perfil Docente se construye a partir del Modelo Educativo con el objetivo de caracterizar distintos ámbitos de la práctica docente: disciplinar, pedagógico, investigativo, de gestión/administrativo y de perspectiva crítico-transformadora. El Perfil Docente caracteriza cada uno de estos ámbitos en desempeños que se detallan en el **Anexo 1**. Este documento es una directriz que orienta el quehacer de la práctica pedagógica y permite acompañar de manera específica al cuerpo académico desde los procesos de autoevaluación institucional.

Por otra parte, las políticas universitarias de interculturalidad, de inclusión y de regulación integral del acoso, la violencia y la discriminación de género son respuestas esenciales a las problemáticas de desigualdad, exclusión y violencia. La Política de Interculturalidad promueve el respeto y la valoración de la diversidad cultural dentro de la comunidad universitaria, fomentando un ambiente inclusivo y pluralista que reconoce y celebra las diferencias étnicas, raciales y culturales. La Política de Inclusión, por su parte, garantiza la igualdad de oportunidades y favorece el acceso, la permanencia y la titulación de las y los estudiantes que enfrentan barreras para el aprendizaje o se encuentran en situación de discapacidad, disponiendo apoyos y ajustes razonables en el proceso formativo. La Política Integral contra el acoso, la violencia y la discriminación de género establece un marco de protección y respeto hacia todas las personas, garantizando un entorno seguro y libre de violencia. Al promover un ambiente inclusivo y seguro, estas políticas facilitan la participación equitativa de todos los miembros de la comunidad universitaria, lo cual es crucial para la generación de conocimiento crítico y la formación de profesionales comprometidos con la transformación social.

En el año 2024, la institución actualizó la regulación sobre carrera académica, estableciendo un marco normativo y procedimientos internos respecto del ingreso, permanencia, promoción y evaluación de académicos y académicas que forman parte de la Universidad, para asegurar la imparcialidad y la igualdad de oportunidades en la carrera académica (UAcademia, 2024).



Fig. 1: Fundamentos institucionales de la Política de Desarrollo e Innovación Docente

Para responder a los desafíos que propone la sociedad contemporánea en todos los niveles académicos, desde el pregrado hasta los programas de posgrado, es esencial contar con un cuerpo académico altamente calificado, que se distinga no solo por su competencia disciplinaria, sino también por su compromiso con los principios fundamentales que rigen la UAcademia y por su concordancia con la concepción institucional del proceso de enseñanza-aprendizaje. Por consiguiente, la Política de Desarrollo e Innovación Docente se implementa a través del **Centro de Desarrollo e Innovación en Docencia (CeDID)**, unidad que forma parte de la Dirección de Desarrollo Académico (DIDA), dependiente de la Vicerrectoría Académica (VRA). El CeDID formaliza y articula funciones que antes operaban de manera dispersa, y asume la conducción integral de la política, organizando su quehacer en tres áreas: Docencia y Trayectoria; Formación; e Investigación e Innovación en Docencia.

El CeDID tiene como propósito asegurar la idoneidad, el desarrollo y el fortalecimiento del cuerpo académico, así como su contribución al proceso formativo, dando coherencia institucional a los mecanismos de incorporación, evaluación, formación, acompañamiento e innovación de la docencia. De este modo, vincula explícitamente el fortalecimiento académico con los resultados formativos de las y los estudiantes.

Sistema de Desarrollo e Innovación Docente

El Sistema de Desarrollo e Innovación Docente responde al contexto actual de las instituciones universitarias. Por una parte, pretende enfrentar el proceso de masificación de la educación superior a través de una profesión académica exigida por actividades de docencia, investigación y gestión enmarcadas en la calidad; entre estas labores, el sistema busca fortalecer la docencia universitaria mediante procesos de mejora continua.

Por otra parte, los fenómenos contemporáneos de la sociedad desafían una docencia universitaria que promueva habilidades del siglo XXI, ofreciendo un entorno de aprendizaje que fomente el pensamiento crítico, la creatividad y la colaboración, e incorpore nuevas tecnologías

tanto para innovar los procesos de enseñanza como para interactuar con una cultura estudiantil situada (Barnett, 2007; González, 2015; Unesco, 2024).

Este sistema tiene como objetivo promover el desarrollo integral de la docencia mediante la evaluación académica, el acompañamiento docente efectivo, la formación continua y el apoyo a la trayectoria profesional de las y los formadores. Además, busca mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje de las y los estudiantes de la UAcademia, a través de una práctica pedagógica que fomente el desarrollo de profesionales comprometidos con una cultura democrática, pluralista y justa.

La conducción del sistema corresponde al **Centro de Desarrollo e Innovación en Docencia (CeDID)**, unidad de la Dirección de Desarrollo Académico, que organiza su quehacer en tres áreas articuladas entre sí: (i) Docencia y Trayectoria; (ii) Formación; y (iii) Investigación e Innovación en Docencia. A continuación, se describe el propósito y los componentes de cada una:

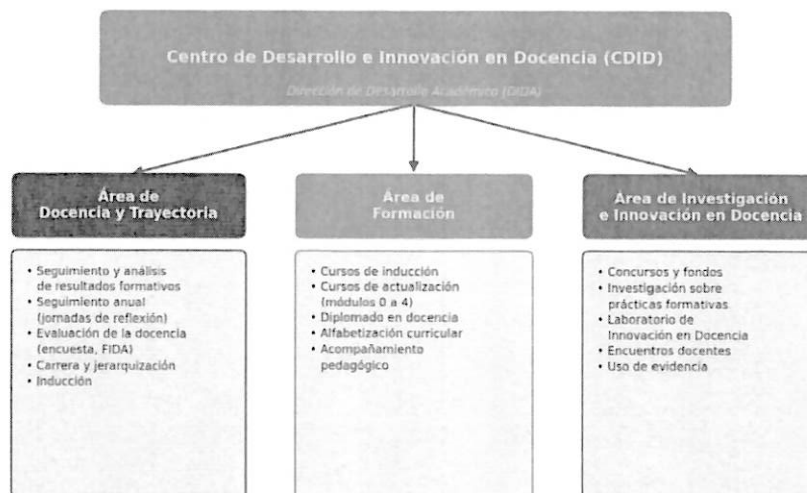


Fig. 2: Centro de Desarrollo e Innovación en Docencia y sus tres áreas

Área de Docencia y Trayectoria

El Área de Docencia y Trayectoria articula el seguimiento, el análisis y la evaluación de la docencia y de los resultados del proceso formativo, junto con el acompañamiento de la trayectoria académica de las y los docentes a lo largo de su carrera. Sus mecanismos se alinean con los criterios de la CNA referidos al Modelo Educativo y desarrollo curricular, al proceso de enseñanza-aprendizaje y al cuerpo académico (CNA, 2022).

Seguimiento y análisis de los resultados formativos. Esta área realiza el seguimiento y análisis de indicadores de progresión, retención, tasas y tiempos de titulación o graduación, y de la consistencia entre el Modelo Educativo y las prácticas de enseñanza. Esta información se entrega a las facultades, escuelas y carreras, y se utiliza para la toma de decisiones orientada a la mejora continua del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Seguimiento anual a la docencia. El área implementa un seguimiento anual a la docencia mediante jornadas de reflexión con las escuelas, en las que se analizan de manera conjunta los principales elementos del cuerpo académico y de la práctica docente, entre otros: la rotación docente, el tipo de grados académicos del cuerpo docente, los resultados de la encuesta docente, el uso de insumos bibliográficos y tecnológicos, el análisis de las Jornadas Completas Equivalentes (JCE) y su dedicación, y las prácticas docentes. Estas instancias permiten monitorear los indicadores de dotación y dedicación, detectar necesidades y acordar planes de mejora con cada unidad académica.

Evaluación de la docencia. La evaluación de la docencia tiene por objeto evidenciar el logro de los desempeños del cuerpo académico y retroalimentar su quehacer. Conforme al Reglamento de Carrera Académica la evaluación académica se realiza mediante tres procedimientos complementarios:

- **Evaluación de las y los estudiantes (encuesta de percepción docente):** encuesta de carácter anónimo y obligatorio, aplicado en línea, que recoge la valoración del estudiantado respecto del desempeño docente en distintas áreas relacionadas con el proceso de enseñanza y aprendizaje. Sus áreas de evaluación son definidas institucionalmente y revisadas periódicamente, con el propósito de asegurar su pertinencia y alineación con los propósitos formativos de la Universidad
- **Autoevaluación del académico o académica:** referida a las labores comprometidas en la Ficha de Desempeño Académico (FIDA). Esta incluye objetivos y metas logradas, metas no logradas, otros logros no planificados, así como fortalezas y debilidades observadas durante la impartición de la asignatura. En el caso de docentes honorarios, la evaluación corresponde a las direcciones y facultades.
- **Evaluación de la FIDA por una comisión ad hoc:** una comisión conformada por la jefatura directa, la dirección de escuela, decanatura, secretaría académica y un representante del CeDID o de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado (según el perfil del académico/a), analiza la evaluación de las y los estudiantes junto al cumplimiento anual de los compromisos de la FIDA.

Los resultados de la FIDA se expresan en cuatro niveles de logro, que retroalimentan el desempeño y orientan los planes de mejora individuales:

Nivel	Cumplimiento de lo comprometido en la FIDA
Deficiente	Cumple hasta el 30% de lo comprometido en su FIDA.
Suficiente	Cumple entre el 31% y el 50% de lo comprometido en su FIDA.
Óptimo	Cumple entre el 51% y el 75% de lo comprometido en su FIDA.
Excelente	Cumple entre el 76% y el 100% de lo comprometido en su FIDA.

Una alta evaluación de las y los estudiantes (entre 70% y 90%) puede sumar hasta un 10% de logro a la evaluación de desempeño, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Carrera Académica.

Carrera y jerarquización académica. La categorización y jerarquización académica, según el Reglamento de Carrera Académica de la UAcademia, define la normativa y los procedimientos para el desarrollo académico. Mediante una pauta de jerarquización con siete factores ponderados (títulos y grados; docencia en educación superior; gestión; participación en actividades formativas de docencia; experiencia profesional; publicaciones creaciones, innovaciones, producciones asociadas a trayectoria profesional y participación en eventos, sociedades científicas, premios o giras), la Comisión de Jerarquización evalúa antecedentes y verificadores presentados por las y los académicos y entrega alguna de las categorías señaladas en mencionado Reglamento. Esta información es esencial para caracterizar el perfil y los desempeños del cuerpo académico y contribuye al cumplimiento del proyecto formativo institucional.

Incorporación e idoneidad docente. La idoneidad académica y pedagógica se asegura mediante concursos públicos de antecedentes y, cuando procede, de oposición, conforme a requisitos de título, grado y experiencia previamente definidos. El compromiso institucional con la paridad de género constituye un criterio de selección ante postulantes con igual mérito. Las y los docentes deben reconocer y apropiarse del Modelo Educativo institucional, lo que se verifica desde la inducción y a lo largo de su trayectoria.

Trayectoria docente. El propósito de esta área es planificar, promover y acompañar el desarrollo profesional de las y los académicos a lo largo de su trayectoria en la Universidad, reconociendo y valorando sus logros y contribuciones al quehacer institucional. El desarrollo y fortalecimiento de la docencia se materializan mediante diversas instancias formativas y de actualización profesional, articuladas con el Área de Formación, orientadas al perfeccionamiento continuo de las competencias docentes.

Asimismo, la participación en las actividades de inducción constituye un requisito fundamental para quienes se incorporan a la labor académica, ya que favorece la integración a la comunidad universitaria, promueve el diálogo y la colaboración entre pares, y contribuye a la construcción de una cultura académica sólida, cohesionada y alineada con los principios institucionales.

De esta forma, el Área de Docencia y Trayectoria responde a las preguntas de cómo se asegura la idoneidad académica y pedagógica, cómo se monitorea el desempeño académico y qué evidencia de mejora existe, vinculando directamente el fortalecimiento del cuerpo académico con los resultados del proceso formativo. La siguiente tabla sintetiza las principales acciones asociadas al cuerpo académico, sus objetivos, cobertura, indicadores y resultados observados:

Acción	Objetivo	Cobertura	Indicadores asociados	Resultados observados
Formación docente	Fortalecer competencias pedagógicas	Institucional	Participación y aprobación	Mejora en evaluación docente
Inducción académica	Favorecer la apropiación institucional	Nuevos académicos	Cobertura anual	Integración al modelo educativo
Evaluación docente	Retroalimentar el desempeño	Pregrado y postgrado	Resultados de evaluación	Planes de mejora

Área de Formación

El Área de Formación reúne todas las acciones de formación, actualización y acompañamiento dirigidas al cuerpo académico de la UAcademia. Su propósito es fortalecer las competencias pedagógicas y disciplinares de las y los docentes y favorecer la apropiación del Modelo Educativo institucional, en coherencia con el perfil docente. Conforme al Reglamento de Carrera Académica, las y los académicos con contrato laboral deben participar en al menos dos talleres anuales de formación y actualización en docencia y/o investigación que la Universidad ofrece.

Instancias de inducción institucional. Están dirigidas a académicos y académicas que se incorporan a la docencia en la institución. Se orientan a reconocer la institucionalidad de la UAcademia, su Misión, Visión y principios, así como a favorecer la integración al Modelo Educativo.

Instancias de actualización en docencia. La Universidad promueve la participación de las y los docentes, independientemente de su modalidad de contratación, en diversas instancias de formación, actualización y acompañamiento orientadas al fortalecimiento continuo de la función docente. Estas instancias se diseñan en coherencia con los lineamientos institucionales para el desarrollo de la docencia y con los mecanismos de evaluación y retroalimentación establecidos por la Universidad, favoreciendo la mejora continua de las prácticas pedagógicas y el desarrollo profesional académico. Asimismo, las actividades formativas se articulan en trayectorias de desarrollo docente que permiten reconocer progresivamente los aprendizajes y avances alcanzados por las y los académicos, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura de excelencia e innovación en la enseñanza universitaria.

Trayectoria de profundización y perfeccionamiento docente. Como parte de la ruta de desarrollo profesional académico, la Universidad dispone de instancias formativas de profundización orientadas al fortalecimiento y consolidación de las competencias docentes. Estas iniciativas se articulan con las actividades de actualización y perfeccionamiento descritas previamente, configurando una trayectoria formativa continua que promueve el desarrollo progresivo de la docencia universitaria y la profesionalización de la función académica. Asimismo, las y los académicos adscritos a la Carrera Académica que cursen programas de formación avanzada impartidos por la Universidad podrán acceder a beneficios de perfeccionamiento, de conformidad con el sistema de estímulos establecido en el Reglamento de Carrera Académica.

Acompañamiento pedagógico y alfabetización curricular. Como parte de la trayectoria de desarrollo profesional académico, la Universidad dispone de mecanismos de acompañamiento pedagógico orientados al fortalecimiento de la práctica docente y a la consolidación de las capacidades requeridas para el ejercicio de la función académica. Estas acciones consideran apoyo y orientación en ámbitos vinculados a la gestión de la docencia, la implementación del currículo, el conocimiento de las características y necesidades del estudiantado, la interpretación y utilización de información proveniente de los mecanismos institucionales de evaluación y retroalimentación docente, así como el diseño, desarrollo y mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Del mismo modo, el acompañamiento contempla acciones de alfabetización curricular destinadas a favorecer la apropiación del Modelo Educativo, los lineamientos curriculares institucionales y los instrumentos que orientan la planificación,

implementación y evaluación de la docencia. De este modo, se promueve una práctica académica reflexiva, coherente con los principios institucionales y orientada al mejoramiento continuo de la calidad de los procesos formativos. Para orientar el desarrollo de estas acciones, el **Anexo 2** presenta lineamientos y orientaciones para la gestión de la docencia desde las unidades académicas.

En su conjunto, el Área de Formación constituye el principal mecanismo de fortalecimiento docente y de actualización de la institución. La cobertura de sus actividades, los niveles de participación y aprobación, y su correlación con la mejora en la evaluación docente constituyen la evidencia del impacto de la formación en los procesos formativos.

Área de Investigación e Innovación en Docencia

El Área de Investigación e Innovación en Docencia desarrolla acciones sistemáticas orientadas a la innovación, la reflexión y la mejora del proceso formativo, a partir del análisis de las propias prácticas y resultados de la institución. Brinda apoyo para la ejecución de iniciativas que fortalezcan el aprendizaje de las y los estudiantes en distintas dimensiones del proceso formativo, en línea con el criterio de la CNA sobre investigación e innovación docente para la mejora del proceso formativo (CNA, 2022).

Promoción de la innovación docente. El área promueve una cultura de enseñanza innovadora que contempla el uso y desarrollo de nuevas tecnologías, así como estrategias de enseñanza y aprendizaje auténticas y situadas en diversos contextos (Aravena et al., 2024; Garrido, 2018). La innovación en la docencia contempla el Modelo de Inserción Territorial perteneciente a la Dirección de Vinculación con el Medio (DIVIM), de modo que la innovación se vincule con los diversos servicios comunitarios.

Concursos y fondos de innovación e investigación. Se llevan a cabo concursos de investigación e innovación docente que evidencian los resultados de aprendizaje y desarrollan estrategias de mejora que optimizan la experiencia de las y los estudiantes. La adjudicación de proyectos de innovación en docencia es, además, reconocida en la pauta de jerarquización académica.

Investigación sobre las prácticas formativas. El área fomenta la indagación sistemática sobre las prácticas docentes y los resultados de aprendizaje. Esta orientación recoge lo señalado por González (2015), en cuanto a que abordar académicamente la docencia implica investigar sobre el aprendizaje de las y los estudiantes y situar esos resultados en la base de las acciones de mejoramiento.

Sistematización de experiencias y transferencia. Las prácticas de innovación se sistematizan y se difunden a través de las actividades desarrolladas por el Centro de Innovación en Docencia del CeDID —tales como encuentros docentes, talleres y jornadas de intercambio—, que facilitan la transferencia de conocimientos a la comunidad académica. El uso de la evidencia generada permite analizar las prácticas formativas, retroalimentar el currículo e institucionalizar las mejoras implementadas.

De esta manera, el área responde a las interrogantes acerca de cómo se promueve la innovación docente, qué mecanismos permiten analizar las prácticas formativas, cómo se utilizan los resultados para mejorar, qué evidencia de impacto existe y cómo se institucionalizan las mejoras.

La siguiente tabla sintetiza sus principales funciones:

Función	Objetivo	Cobertura	Resultados	Impacto observado
Innovación metodológica	Fortalecer el aprendizaje activo	Carreras de pregrado	Implementación de estrategias activas	Mejora en desempeño estudiantil
Investigación sobre docencia	Analizar prácticas formativas	Institucional	Estudios e informes	Ajustes metodológicos
Evaluación de experiencias	Retroalimentar procesos	Académicos participantes	Resultados de seguimiento	Consolidación de mejoras

A través de la articulación de las tres áreas —Docencia y Trayectoria, Formación, e Investigación e Innovación en Docencia—, el CeDID sustenta un sistema de desarrollo e innovación docente orientado a la reflexión, el diálogo y la colaboración, que promueve la mejora y el fortalecimiento de la enseñanza de calidad mediante un desarrollo continuo y permanente que involucra a todas las unidades de la institución.

Aseguramiento de la calidad del desarrollo e innovación docente

El desarrollo e innovación docente se concibe como un proceso de mejora continua, por lo que la política incorpora mecanismos de aseguramiento de la calidad que permiten evaluar sistemáticamente su implementación y sus resultados. Estos mecanismos se articulan con el sistema interno de aseguramiento de la calidad de la UAcademia y alimentan los procesos de autoevaluación institucional (CNA, 2022).

El Centro de Desarrollo e Innovación en Docencia (CeDID), como unidad de la Dirección de Desarrollo Académico, es responsable de planificar, monitorear y evaluar las acciones de las tres áreas. Para ello, dispone de los siguientes mecanismos:

- Definición y seguimiento periódico de indicadores para cada área: cobertura, participación y aprobación de la formación; resultados de la evaluación docente; indicadores de dotación, dedicación y Jornadas Completas Equivalentes (JCE); y resultados de los proyectos de innovación.
- Seguimiento anual a la docencia mediante instancias de reflexión con las escuelas, cuyos acuerdos y planes de mejora retroalimentan la toma de decisiones de cada unidad académica.
- Análisis de la consistencia entre el Modelo Educativo, las prácticas de enseñanza y los resultados formativos, utilizando la evidencia disponible para la toma de decisiones.

- Sistematización y difusión de buenas prácticas a través del **Centro de Desarrollo e Innovación en Docencia**, para favorecer su transferencia e institucionalización.
- Revisión periódica de la política y procedimientos, con participación de actores internos, para asegurar su vigencia y pertinencia.

De esta manera, los resultados de estos mecanismos se utilizan para introducir ajustes y mejoras en las tres áreas, asegurando que el fortalecimiento del cuerpo académico se traduzca en mejoras verificables del proceso formativo y se articule con las demás dimensiones institucionales de aseguramiento de la calidad.

Operacionalización de la Política de Desarrollo e Innovación Docente

La Vicerrectoría Académica (VRA) vela, mediante sus unidades, por el cumplimiento del Modelo Educativo. En este contexto, la Dirección de Desarrollo Académico (DIDA), a través del Centro de Desarrollo e Innovación en Docencia (CeDID), y junto con las direcciones y coordinaciones de las escuelas, son las instancias encargadas de la operacionalización de la política a través de sus tres áreas.

El Centro de Desarrollo e Innovación en Docencia cumplirá los siguientes objetivos para la operacionalización:

1. Difundir la Política de Desarrollo e Innovación Docente en las facultades, escuelas y carreras.
2. Implementar la política a través de sus tres áreas, mediante instancias de inducción, y de actualización en docencia, acompañamiento en recursos pedagógicos, retroalimentación de la evaluación docente, fortalecimiento de la gestión académica. Además, alfabetización curricular, concursos para proyectos de innovación docente, y diálogos y encuentros sobre prácticas de innovación difundidos a través del Centro de Desarrollo e Innovación en Docencia.
3. Realizar el seguimiento y análisis de los resultados formativos y de los indicadores de dotación, dedicación y desempeño del cuerpo académico, incluyendo el seguimiento anual a la docencia mediante instancias de reflexión con los equipos docentes.
4. Evaluar la Política de Desarrollo e Innovación Docente y proponer mejoras a la Vicerrectoría Académica.

Las facultades, escuelas y carreras cumplirán los siguientes objetivos para la operacionalización de la política:

1. Difundir la Política de Desarrollo e Innovación Docente a las y los profesores contratados y a honorarios pertenecientes a su unidad.

2. Proponer enfoques en instancias como cursos y/o talleres, de acuerdo con las necesidades o aprendizajes descendidos en asignaturas específicas.
3. Sistematizar y difundir las prácticas de innovación docente por facultad, escuela o carrera, a través de las actividades del Centro de Desarrollo e Innovación en Docencia.

Referencias

- Aravena Gaete, M., & Roy Sadradín, D. (2024). Transformación de la educación superior: innovación docente y buenas prácticas: Presentación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 95(1), 9–13.
- Barnett, R. (2007). *A will to learn: Being a student in an age of uncertainty*. Open University Press.
- Brunner, J. J. (2015). Medio siglo de transformaciones de la educación superior chilena: Un estado del arte. En *La educación superior de Chile: Transformación, desarrollo y crisis* (pp. 21–109). Ediciones UC.
- CNA (2022). *Criterios y estándares para la acreditación de universidades*. Comisión Nacional de Acreditación.
- Garrido, C. (2018). *Estudios sobre docencia universitaria*. Fondo de Cultura Económica.
- González, C. (2015). *Perspectivas y desafíos de la docencia en la educación superior chilena*. Colección de Estudios en Educación UC. Ediciones UC.
- MINEDUC (2022). *Innovación para la transformación y fortalecimiento de los aprendizajes y el desarrollo integral*.
- OECD (2023). *Education at a Glance Indicators*.
- Parra R., J., Barrero T., G., & Ramírez Gamboa, A. (2023). Mapas de innovación educativa: territorios y redes en la Universidad Nacional de Colombia. *Congreso de Docencia en Educación Superior CODES*, 5.
- Peña-Vicuña, P., & Acosta-Peña, R. (2023). La formación en docencia universitaria, aportes y desafíos para la profesionalización docente. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 49(3), 293–310.
- Pineda, P., et al. (2021). *Estratificación y aseguramiento de la calidad en la educación superior chilena*.
- Unesco (2024). *Tendencias de la educación superior y la docencia universitaria*.
- UAcademia (2021). *Modelo de inserción territorial*.
- UAcademia (2024). *Política de Interculturalidad*.
- UAcademia (2022). *Política integral que regula el acoso, la violencia y la discriminación de género*.
- UAcademia (2024). *Reglamento de Carrera Académica*.

Anexo 1. Perfil Docente

El perfil docente caracteriza, a partir del Modelo Educativo, los ámbitos de la práctica docente UAcademia y sus desempeños asociados. Constituye una directriz que orienta la práctica pedagógica y permite acompañar al cuerpo académico desde los procesos de autoevaluación institucional.

Ámbito	Descripción	Desempeños
Disciplinar	Aspectos relacionados con el área disciplinar en la que se ejerce la docencia: manejo del cuerpo teórico y epistemológico del campo del saber y, cuando corresponda, conocimiento de la práctica disciplinar, el ejercicio profesional y el contexto laboral propio de la carrera.	- Acompaña el proceso de aprendizaje con experticia en torno a los desarrollos y tensiones teóricas, epistemológicas e identitarias de su profesión, disciplina o campo del saber. - Actualiza su saber considerando el contexto profesional y laboral propio de la carrera o área de conocimiento. - Dialoga con las y los estudiantes desde la disciplina, integrando los distintos saberes e identidades presentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. - Establece vínculos con el medio social y laboral de su disciplina para enriquecer la formación y el desempeño profesional del estudiantado.
Pedagógico	Aspectos relacionados con la planificación de los procesos educativos y el manejo didáctico del área disciplinar, reflejados en la aplicación de estrategias activas e incorporando TIC en la diversificación de la evaluación del y para el aprendizaje.	- Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje en coherencia con los desempeños y resultados del programa de asignatura, considerando la realidad de las y los estudiantes. - Implementa estrategias de aprendizaje que facilitan un rol activo del estudiantado en la apropiación de los desempeños y resultados de aprendizaje. - Implementa procesos de evaluación con instrumentos válidos y transparentes, incorporando instancias de retroalimentación. - Desarrolla estrategias que atienden a la diversidad del estudiantado, disponiendo espacios seguros y uso de lenguaje inclusivo. - Incorpora el uso de TIC de manera consistente con los resultados de aprendizaje declarados. - Incorpora instancias de vinculación con el medio considerando la bidireccionalidad.



Investigativo

Aspectos relacionados con la producción de conocimiento en docencia universitaria y en torno a la propia práctica docente, incluyendo difusión de las temáticas

- Desarrolla investigación relacionada con su área disciplinar para generar conocimiento que impacte en sus prácticas docentes, fomentando habilidades investigativas en el estudiantado.

Ámbito	Descripción	Desempeños
	investigadas, adjudicación de fondos y/o publicaciones.	• Investiga sobre sus propias prácticas pedagógicas, detectando variables que afectan el logro de los aprendizajes e implementando los cambios necesarios. • Participa en actividades de difusión de sus temáticas de investigación, potenciando los propósitos formativos y la vinculación con el medio. • Sistematiza y difunde los resultados de sus investigaciones a partir de publicaciones y postulación a fondos. • Muestra de manera explícita el proceso de investigación en su disciplina.
Gestión / administrativo	Aspectos relacionados con gestiones propias de la docencia: registro de asistencia, elaboración y revisión de programas, planificaciones y evaluaciones, cierre de actas, retroalimentación de la encuesta docente y consulta con estudiantes, entre otros.	• Desarrolla las tareas de registro asociadas a la docencia (programas, planificaciones, calificaciones, evaluaciones y actas) en los plazos del calendario académico, vinculándolas a una docencia de calidad. • Asiste y desarrolla su actividad de clases con puntualidad y genera mecanismos de comunicación permanente con sus estudiantes mediante las plataformas institucionales, informando oportunamente en caso de inasistencia.
Perspectiva crítico-transformadora	Aspectos relacionados con el sello de la UAcademia, expresado en la formación de profesionales crítico-transformadores/as y una pedagogía centrada en sus estudiantes.	• Toma decisiones docentes incorporando elementos transversales de igualdad de género, interculturalidad e inclusión propios del sello de la Universidad. • Enfoca su docencia aplicando perspectivas ético-críticas y emancipadoras a la comprensión de la educación y la sociedad. • Se vincula con sus estudiantes a partir de relaciones respetuosas orientadas al acompañamiento de los procesos de aprendizaje. • Vincula sus saberes disciplinares y pedagógicos con el desarrollo de un conocimiento situado (salidas a terreno, vínculo con centros comunitarios, proyectos de impacto local, metodologías innovadoras y trabajos de creación colectiva).

Anexo 2. Orientaciones para la gestión de la docencia desde las unidades académicas

El Centro de Desarrollo e Innovación en Docencia (CeDID), unidad que forma parte de la Dirección de Desarrollo Académico (DIDA), está a cargo del sistema de desarrollo e innovación docente y de implementar sus tres áreas. No obstante, los equipos de cada unidad académica —Decanaturas, Direcciones, Jefaturas de programa y secretarías de carrera— cumplen un rol fundamental en la gestión de la docencia universitaria.

Gestión desde las Direcciones de escuela

- Informar sobre la misión, visión y orientaciones institucionales al cuerpo académico.
- Informar actividades e hitos semestrales de la escuela y/o programa.
- Promover encuentros colaborativos entre docentes de carrera.
- Generar reuniones entre docentes y estudiantes de escuela y/o programa.
- Informar sobre la reglamentación de la UAcademia.
- Gestionar concursos para docencia, en base a la planificación académica.
- Monitorear y promover buenas prácticas, vinculación con el medio, innovación e investigación.

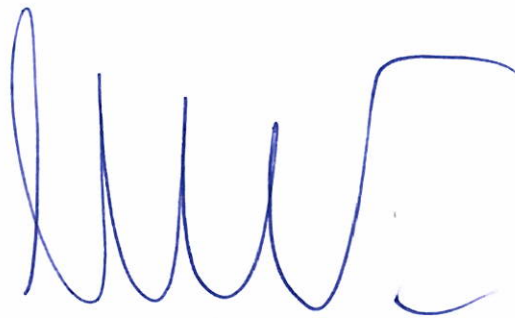
Gestión desde las Direcciones y/o coordinaciones

- Socializar el calendario académico vigente.
- Entregar formato de planificación de clases y compromiso pedagógico.
- Gestionar el nombramiento docente.
- Entregar formatos institucionales para la generación de material pedagógico.
- Entregar horario de clases e informar sobre fechas de exámenes.
- Informar sobre espacios y servicios en las facultades.
- Invitar a reuniones de carrera e informar sobre las actividades programadas y coyunturales.
- Mantener una comunicación oportuna con el cuerpo académico e informar sobre la reglamentación de la UAcademia.
- Gestionar el mejoramiento y análisis permanente de la docencia y del cuerpo docente de la escuela (ingreso, permanencia, evaluación, retroalimentación).

Gestión desde las secretarías

- Entregar indicaciones sobre horario y salas.
- Gestionar los recursos necesarios para realizar docencia (impresiones, reserva de salas, auditorios y permisos).
- Orientar sobre el ingreso de asistencia y calificaciones.
- Informar sobre espacios y servicios en las facultades y direcciones de gestión.
- Informar sobre las distintas actividades de extensión de la universidad.
- Mantener la base de datos de docentes asociados a la unidad académica.

- Apoyar con la resolución y derivación de problemas asociados a plataformas institucionales.
- Apoyar con informaciones a estudiantes.



Misleya Vergara Muñoz, Secretaria General y ministra de fe de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, certifica que el presente reglamento ha sido aprobado por el Consejo Superior Universitario de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano con fecha 15 de junio de 2026 y mediante Decreto de Rectoría N° 268/2026 de fecha 25 de junio de 2026.