

## **POLÍTICA DE DESARROLLO DOCENTE DEL INAF**

### **CONTEXTUALIZACIÓN**

Desde su fundación, el Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física (INAF), con el fin de formar capital humano especializado para tributar al desarrollo del sistema deportivo nacional en sus diferentes niveles y modalidades, declara en sus estatutos: “asumir como parte de su misión, la dimensión educativa del deporte en el seno de la sociedad [...]

De igual manera, el proyecto institucional, desde su creación, ha estado en alineamiento con la Política Nacional del Deporte en lo que respecta a: [...] promover la formación de profesionales y técnicos de nivel superior en disciplinas relacionadas con el deporte; [...] (Ley N° 19.712, Artículo 4°).

Para materializar la formación de este grupo particular de profesionales y técnicos, y cumplir fielmente con nuestra promesa formativa, respondiendo a los desafíos que conlleva la enseñanza de una población estudiantil heterogénea y a la vez muy particular, por tratarse de carreras vinculadas al fútbol, al deporte y la actividad física, resulta esencial contar con un cuerpo docente preparado y en actualización continua.

Nuestro Modelo Educativo, orientado a competencias, centrado en resultados de aprendizaje, concibe el rol del docente más allá de un mero transmisor de la información y redimensiona su función a ser “un mediador del aprendizaje”, intermediando en el encuentro del alumno con el conocimiento, tutelando la actividad mental constructiva de los discentes. Su trabajo no es enseñar, sino propiciar que sus alumnos aprendan.

El desarrollo de las competencias sólo será posible en tanto los docentes ayuden a los estudiantes a resolver problemas reales, a distinguir lo superficial de lo significativo, a que conozcan más de sí mismos, así como sus capacidades, cualidades y limitaciones, ya que para el desarrollo de las competencias, no sólo debe saber manejar sus saberes (conocimientos), sino que también debe tener bajo control sus interacciones sociales, sus emociones y sentimientos, así como sus actividades y, además, debe ser capaz de reconocer, interpretar y aceptar las emociones y los sentimientos de los demás (Ortega, 2008).

El Instituto entiende que hay diversas formas de ejercer la docencia y que las destrezas para avanzar hacia una enseñanza de calidad se fundan en el interés y motivación de profesores, alumnos y cuerpo directivo, así como en las herramientas institucionales para acompañar a los docentes, considerando que deben desarrollarse iniciativas diversas tanto para quienes están comenzado su carrera como para aquellos que tienen amplia experiencia en la enseñanza superior.

En concordancia con las diversas competencias que se exigen para desempeñar el rol docente en la institución, señaladas en el modelo educativo, considerando además, los desafíos actuales del cambiante y exigente marco de la educación superior, el INAF ha formulado una Política de Desarrollo Docente cuyo propósito es contribuir al mejoramiento de las capacidades pedagógicas de los profesionales que ejercen la docencia en nuestra institución, en coherencia con los criterios establecidos en el marco legal vigente y con ello brindar mayores oportunidades de aprendizaje efectivas y significativas a nuestros estudiantes.

Esta política se fundamenta en la premisa que la docencia de calidad se alcanza mediante un proceso de mejora permanente y continua, que involucra acciones orientadas a planificar, implementar, evaluar y ajustar de manera sistemática las competencias docentes y que requiere del compromiso de los distintos actores institucionales. En este contexto, el instituto declara y asume la responsabilidad de acompañar a las carreras y las unidades de apoyo, a través de diversas iniciativas y estrategias que permitan mejorar las capacidades pedagógicas y disciplinares de uno de los actores imprescindibles del proceso formativo: nuestros docentes.

## **ALCANCE**

La Política de Desarrollo Docente incorpora a todos los actores que se vinculan con la labor académica del instituto, indistintamente de la modalidad o relación laboral, así como también a todos quienes ejercen cargos de dirección en unidades académicas (vicerrectoría académica, directores de carreras, coordinadores y encargados de áreas, entre otros) y aquellos a quienes les concierne el fortalecimiento de las habilidades y destrezas para la enseñanza y el aprendizaje.

Con este documento orientador, se busca sentar las bases para normalizar el quehacer del Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física al asegurar, a través de acciones formativas, de inducción, actualización, especialización, perfeccionamiento, de acompañamiento y apoyo, entre otras, el fortalecimiento de las competencias docentes de los diferentes actores vinculados al desarrollo de la formación de nuestros estudiantes, teniendo como producto deseado, un cuerpo docente comprometido, actualizado y que atendiendo a sus requerimientos de capacitación y perfeccionamiento acorde a las necesidades institucionales, incidirá positivamente tanto en su desarrollo profesional, como en su compromiso institucional.

## **PROPÓSITO DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO DOCENTE**

El propósito de esta política es establecer las líneas fundamentales para el desarrollo docente, así como involucrar a las unidades responsables de éste al interior del Instituto. En específico, la Política de Desarrollo Docente del Instituto Nacional del Fútbol, Deporte y Actividad Física aspira a:

- a) Resaltar la importancia de la docencia al interior del INAF, entendiéndola como una responsabilidad esencial en el aseguramiento de la calidad de la formación.

- b) Garantizar que los estudiantes accedan a una docencia de calidad, es decir, a una docencia innovadora y centrada en la entrega de oportunidades de aprendizaje significativas.
- c) Comprometer al docente con el logro de los objetivos, los resultados de aprendizaje y la consolidación de las competencias declaradas en los perfiles de egreso, en los planes de estudio y en los programas de asignatura.
- d) Promover la comprensión de la docencia como un proceso de aprendizaje y mejora continua, que requiere de actividades de inducción, retroalimentación y acompañamiento permanente.
- e) Apoyar a las carreras en el desarrollo de prácticas docentes de calidad, acorde a estándares de cada disciplina y profesión.

## **INSTANCIAS PARA EL DESARROLLO DOCENTE**

### **VICERRECTORÍA ACADÉMICA**

La Vicerrectoría Académica (VRA) es la encargada de velar por el adecuado desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el instituto, a través del diseño y promoción de iniciativas orientadas a su fortalecimiento, apoyándose tanto en las Direcciones de Carrera, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, la Dirección de Educación Continua, el Área de Vinculación con el Medio, la Unidad de Gestión Docente, el Área de Estudios y Producción Académica entre otras.

De modo más específico, en el marco de esta normativa, la Vicerrectoría Académica, en conjunto con la Dirección de Aseguramiento de la Calidad y la Unidad de Gestión Docente, serán encargadas de velar por:

- Difundir e implementar la Política de Desarrollo Docente en las diferentes carreras a través de un conjunto amplio de herramientas de apoyo, incluido talleres, jornadas, diplomados, cursos de inducción, habilitación, innovación y mejoramiento, entre otros.
- Contribuir a generar diagnósticos sobre las necesidades de mejoramiento docente en las carreras.
- Ofrecer orientación y preparación a quienes ejercen cargos de dirección en las unidades académicas (directores de carrera, subdirectores, coordinadores y docentes) para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Brindar apoyo y orientación a los docentes para mejorar su quehacer pedagógico.
- Acompañar a las carreras y programas en procesos de modificación, ajuste o innovación curricular que impliquen cambios docentes relevantes.
- Generar mecanismos de innovación y reconocimiento a la docencia de calidad a través de iniciativas como proyectos concursables y premios.
- Difundir interna y externamente experiencias y prácticas pedagógicas exitosas realizadas por docentes del instituto.
- Aportar a la mejora de los mecanismos de calificación y jerarquización académica, de manera de incentivar el desarrollo de una docencia de calidad.
- Favorecer el desarrollo de mecanismos de evaluación integral de la docencia, incorporando un conjunto variado de fuentes de información como encuestas, observación de aula, portafolios, etcétera.

- Aportar al fortalecimiento de los criterios de selección de nuevos académicos, incorporando la evaluación de antecedentes relacionados con la experiencia y el desempeño docente del postulante.
- Apoyar el diseño de evaluaciones del impacto y efectividad de las estrategias de desarrollo docente promovidas dentro del instituto.

### **DIRECCIONES DE CARRERA**

A su vez, las direcciones de carrera tendrán un rol clave en la implementación de la política y serán co-responsables de la ejecución de esta normativa, a través de acciones como las siguientes:

- Difusión de la Política de Desarrollo Docente entre sus profesores.
- Monitoreo de la implementación de la política y propuesta de ajustes.
- Seguimiento a profesores que inician sus labores de docencia.
- Acompañamiento a profesores con evaluaciones docentes y/o calificaciones docentes disminuidas.
- Detección de necesidades de capacitación y/o acompañamiento docente.
- Promoción de medidas de innovación y mejoramiento docente.
- Fomento a la participación en instancias de perfeccionamiento docente.
- Formulación de planes de desarrollo docente alineados con planes estratégicos de carreras, procesos de acreditación y/o actualizaciones de planes de estudio.

### **HERRAMIENTAS PARA EL DESARROLLO DOCENTE**

El Instituto ofrece un conjunto de iniciativas orientadas a potenciar la docencia. Entre las acciones, se destacan las siguientes:

#### **ACTIVIDADES DE PERFECCIONAMIENTO DOCENTE**

##### **Talleres Docentes**

Esta iniciativa tiene por finalidad entregar herramientas conceptuales y prácticas para apoyar los esfuerzos de mejoramiento de la docencia y el aprendizaje de los alumnos. Los talleres abordan conocimientos y destrezas sobre temáticas centrales de la labor docente, tales como planificación, implementación de la enseñanza, evaluación y reflexión sobre la docencia u otros temas requeridos por las direcciones de carrera y unidades académicas y de apoyo.

##### **Capacitación de Docentes de Carreras**

La institución ofrece apoyo para el financiamiento y organización de cursos cuyo objetivo es generar instancias de formación y mejoramiento específico orientados a fortalecer las destrezas de enseñanza y evaluación de sus profesores en determinadas áreas y especialidades.

## **Observación de Clases y Acompañamiento Docente**

La Vicerrectoría Académica, a través de la Unidad de Gestión Docente, ofrece acompañamiento y asesoría especializada a las direcciones de carrera y a los docentes. Esta asesoría incluye iniciativas como observación de clases y entrega de feedback para mejorar el trabajo en aula.

## **Portal de Apoyo al Docente**

Este sitio web contiene información sobre las actividades de formación y perfeccionamiento, abiertas a la comunidad docente del instituto (talleres y cursos inherentes a Docencia en Educación Superior), materiales y recursos de autoaprendizaje en distintos ámbitos del quehacer pedagógico (planificación, metodologías de enseñanza, evaluación, entre otros), y formas de contacto para solicitudes de asesoría y acompañamiento a carreras y profesores.

## **REQUERIMIENTOS DE LA POLÍTICA**

### **Planes de Desarrollo Docente**

En el marco de esta política, las Direcciones de Carrera, deberán elaborar planes de desarrollo docente en el contexto de la formulación de sus planificaciones estratégicas. Estos planes deben considerar un diagnóstico global de necesidades de formación docente y un plan de acción que las aborde. La incorporación de estos planes será progresiva, siendo posibles de ajustar y/o modificar en función de las necesidades de capacitación y/o acompañamiento que emerjan de procesos como la innovación de planes de estudios y la formulación de planes de mejora comprometidos en procesos de acreditación, entre otros. En el diseño de estos planes se deberá cautelar la pertinencia y viabilidad de las iniciativas de mejoramiento comprometidas.

En el proceso de formulación de planes, contarán con la orientación y apoyo de la Vicerrectoría Académica y la Gestión Académica a través de la Unidad de Gestión Docente.

### **Inducción Docente**

El INAF concibe la inducción docente como un proceso a través del cual los nuevos docentes (de jornada y dedicación parcial) se incorporan a la cultura, políticas y prácticas del instituto. La inducción no es un evento aislado sino un paso necesario del proceso de incorporación, adaptación y apresto de nuevos profesores a la cultura organizacional.

En esta lógica, los docentes de nuevo ingreso, deberán participar en un proceso de inducción institucional de carácter obligatorio que se realizará dos veces por año, de acuerdo con los requerimientos y propuesta de las direcciones de carrera. Este proceso será desarrollado por la Vicerrectoría Académica y las unidades de apoyo y monitoreado con la ayuda de las direcciones de carrera. La participación en el

proceso de inducción será requerida para acceder a otras iniciativas institucionales de formación y desarrollo (talleres, cursos de capacitación y perfeccionamiento, etcétera).

A su vez, las direcciones de carrera, deberán generar mecanismos de inducción complementarios al proceso de carácter institucional, para asegurar que los docentes conozcan temas propios de las unidades académicas.

### **Actividades para el desarrollo de capacidades docentes**

Los docentes deberán participar, cada tres años, en al menos una actividad orientada al mejoramiento de las capacidades para ejercer la docencia. Éstas pueden corresponder a actividades de perfeccionamiento docente (como talleres docentes), actividades de reflexión y aprendizaje colectivo sobre temas docentes (como comunidades de aprendizaje), y acompañamiento docente a través de la observación de clases y asesoría a profesores. No obstante, las direcciones de carrera podrán realizar excepciones en función de situaciones particulares y/o perfiles académicos específicos. Estas excepciones serán definidas con la Vicerrectoría Académica.

### **Capacitación para profesionales en cargos de gestión académica**

Los profesionales en cargos de gestión académica, tales como directores de carrera, subdirectores, coordinadores de área u otros autorizados por rectoría, deberán participar en un taller de capacitación cada dos años en temas relacionados la gestión el quehacer docente en las carreras. Estos talleres serán organizados por la Vicerrectoría Académica y la Dirección de Aseguramiento de la Calidad.

### **Seguimiento y Registro**

La Dirección de Aseguramiento de la Calidad con el apoyo de la Vicerrectoría Académica y las Direcciones de Carrera llevará un registro de las actividades de desarrollo docente institucional. Este registro considerará tipos de actividades realizadas, tasa de participación por carrera y grado de satisfacción con las actividades, entre otros indicadores relevantes. Esta información será reportada anualmente en el Informe de Calidad, en los procesos de acreditación institucional y será utilizada para implementar medidas focalizadas de capacitación. Adicionalmente, la Vicerrectoría Académica, desarrollará procesos de evaluación cada cuatro años con el fin de mejorar el impacto de las iniciativas de perfeccionamiento implementadas.

### **Evaluación y Revisión**

Esta política fue revisada, actualizada y entrará en vigencia el año académico 2022 y su implementación será de carácter progresivo. Sin perjuicio de lo anterior, las sugerencias de mejora deberán ser enviadas a la misma Vicerrectoría Académica y Dirección de Aseguramiento de la Calidad, que revisará su pertinencia y posterior incorporación.

Santiago, diciembre de 2021.