



PROGRAMAS DE MENTORÍA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR CHILENA: RECOMENDACIONES PARA POTENCIAR EL DESARROLLO ACADÉMICO

Daniela Véliz Calderón, Facultad de Educación UC, Pontificia Universidad Católica de Chile

Johana Fuentes Constancio, Facultad de Educación UC, Pontificia Universidad Católica de Chile

Sofía Atria Curi, Facultad de Educación UC, Pontificia Universidad Católica de Chile

Fernanda Goñi Jerez, Doctorado Educación, Universidad de Chile

RESUMEN

Este Policy Brief presenta evidencia cualitativa sobre programas de mentoría académica en universidades chilenas, entendidos como estrategias institucionales para apoyar el desarrollo del profesorado, especialmente en etapas iniciales o de transición de la carrera académica¹. A partir de entrevistas a coordinadores/as, mentores y mentoreados en seis universidades chilenas, se muestra que la mentoría combina orientación profesional, apoyo socioemocional, socialización institucional y construcción de redes, ayudando a ha-

cer más comprensibles las normativas y expectativas de la vida académica. También se identifican barreras para su implementación, como la falta de reconocimiento formal en la carrera académica, la sobrecarga laboral, y dificultades de emparejamiento entre mentor y mentoreado. Se recomienda la institucionalización de estos programas mediante financiamiento, sistemas de seguimiento, reconocimiento del rol del mentor y tiempos para la mentoría con el objetivo de promover entornos académicos más colaborativos y sostenibles.

METODOLOGÍA

- Estudio cualitativo enfocado en seis universidades chilenas distribuidas entre la zona norte, centro y sur, que contaban con iniciativas o programas formales de mentoría académica. Estas instituciones se seleccionaron, principalmente, por los criterios de diversidad geográfica y existencia de estas iniciativas. Los programas analizados presentan diferencias en su estructura y foco, aunque todas comparten el propósito de apoyar el desarrollo de la carrera académica.
- Se realizaron 74 entrevistas entre 2024 y 2025 a coordinadores, mentores y mentoreados, lo que se complementó con el análisis de documentos institucionales. Las entrevistas abordaron el significado de la mentoría y aspectos de su implementación, así como desafíos y beneficios percibidos.

RECOMENDACIONES

- Asegurar la sostenibilidad de los programas de mentoría a través de financiamiento estable y políticas que promuevan su continuidad más allá de fondos específicos, como InES Género.
- Implementar sistemas de monitoreo y evaluación que permitan identificar qué estrategias funcionan y ajustar los programas según cada contexto institucional.
- Promover la mentoría como herramienta para acompañar trayectorias académicas diversas y no lineales, reconociendo experiencias previas en docencia, gestión o ejercicio profesional.
- Institucionalizar la mentoría asignando estructuras formales, recursos de coordinación y tiempos protegidos, y reconociendo el rol de mentor/a en los procesos de evaluación y calificación académica.
- Realizar diagnósticos institucionales que orienten el diseño de los programas, identificando las necesidades prioritarias de cada institución.
- Utilizar la mentoría como espacio para clarificar las culturas académicas, haciendo visibles las normas y códigos institucionales que habitualmente se transmiten de forma informal.

¹ Proyecto financiado por FONDECYT Regular # 1241537 "Development of mentoring programs for early career faculty: Promoting success in research universities in Chile".

Para citar: Véliz, D., Fuentes, J., Atria, S. y Goñi, F. (2026). *Programas de Mentoría en la Educación Superior Chilena: Recomendaciones para potenciar el desarrollo académico* (CEPPE Policy Briefs, N° 43). Centro UC de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación. Disponible en <https://ceppe.uc.cl/images/contenido/policy-briefs/ceppe-policy-brief-n43.pdf>

I. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

Durante las últimas décadas, el sistema universitario chileno ha experimentado transformaciones significativas asociadas al aumento de la matrícula, la profesionalización de la carrera académica y el creciente énfasis en la producción científica y la investigación. Estas transformaciones han incrementado las exigencias y presiones para cumplir simultáneamente con funciones de docencia, investigación, servicio y vinculación con el medio, particularmente durante las primeras etapas de la trayectoria académica (Véliz & Pedraja-Rejas, 2024). La evidencia internacional muestra que el inicio de la carrera académica suele estar marcado por altos niveles de incertidumbre respecto de las expectativas institucionales, los criterios de evaluación y las estrategias necesarias para avanzar profesionalmente (Austin & Sorcinelli, 2013). En este contexto, diversos estudios han destacado la relevancia de las estrategias institucionales orientadas al desarrollo del profesorado, particularmente aquellas que facilitan la socialización académica, el acceso a redes profesionales y el desarrollo de capacidades para la investigación y la docencia (Altbach, 2007; Teichler & Cummings, 2015).

Una de las estrategias que ha adquirido creciente relevancia en universidades de distintos sistemas de educación superior es la implementación de programas de mentoría. Estos programas buscan apoyar el desarrollo del profesorado mediante relaciones estructuradas de acompañamiento entre académicos con mayor experiencia y aquellos que se encuentran en etapas iniciales de su carrera (Quijada Lovatón, 2019; Salas et al., 2024; Ponce Ceballos et al., 2018).

La literatura señala que las mentorías pueden contribuir al desarrollo de habilidades académicas, al fortalecimiento de la productividad científica y a la integración institucional del profesorado, además de favorecer la retención y la satisfacción laboral (Cranmer et al., 2018; Bredella et al., 2021). Además, este tipo de programas formales favorece la inclusión, la diversidad y la igualdad de acceso (Irby et al., 2019). Es importante precisar que los programas de mentoría formales no evitan de inmediato los problemas y las desigualdades relacionados con la inclusión. Sin embargo, en el caso de América Latina, la investigación sobre mentorías sigue siendo limitada, y existe escasa evidencia empírica sobre cómo se diseñan e implementan estos programas en universidades de la región. En Chile, aunque diversas instituciones han comenzado a desarrollar iniciativas orientadas al acompañamiento y desarrollo del profesorado, aún se conoce poco sobre las características de estos programas y el impacto que tienen en la carrera académica.

En este contexto, el presente Policy Brief busca contribuir a llenar ese vacío aportando evidencia cualitativa sobre cómo se diseñan y experimentan los programas de mentoría académica en seis universidades chilenas. A partir de entrevistas realizadas a coordinadores/as, mentores/as y mentoreados/as, el documento identifica los beneficios asociados a estas iniciativas, las principales dificultades para su implementación y las condiciones que favorecen su continuidad, con el propósito de ofrecer orientaciones concretas para el diseño de políticas públicas e iniciativas institucionales que fortalezcan el desarrollo del profesorado universitario en Chile.

2. ¿CÓMO SE LLEVÓ A CABO EL ESTUDIO?

El estudio consideró seis universidades con iniciativas o programas de mentoría académica. Algunas de estas iniciativas fueron desarrolladas en el marco del programa InES Género, para fortalecer las capacidades institucionales en la reducción de brechas de género en investigación, desarrollo e innovación, y fueron financiadas por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). En otros casos, estos programas se desarrollan en el marco de direcciones de desarrollo académico, especialmente en universidades con mayor foco en la investigación.

Las universidades fueron seleccionadas considerando dos criterios: por un lado, la existencia de un programa o iniciativa de mentoría académica; y, por otro lado, la diversidad geográfica e institucional, con el propósito de incluir universidades ubicadas en distintas zonas del país y con diferentes características organizacionales (por ejemplo, estatales y privadas). La dotación de profesores/as en cada una de estas instituciones, desagregada por género, se presenta en la Tabla 1. Estos datos permiten dimensionar el tamaño y la composición de las comunidades académicas en las que se desarrollan los programas estudiados, y dan cuenta de la diversidad institucional considerada en el estudio.

Los programas analizados presentan diferencias en su estructura, en las mentorías individuales o grupales, y en su foco, incluyendo iniciativas orientadas a mujeres académicas, al profesorado en etapas iniciales de la carrera, a investigadores o a programas vinculados a procesos de promoción académica. A pesar de estas diferencias, todos los programas comparten el objetivo de apoyar el desarrollo de la carrera académica.

Tabla 1. Cantidad de profesores/as por género e institución

UNIVERSIDAD	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL
Universidad 1	1.637	2.442	4.079
Universidad 2	354	376	730
Universidad 3	205	391	596
Universidad 4	460	637	1.097
Universidad 5	1.598	2.344	3.942
Universidad 6	718	1.019	1.737

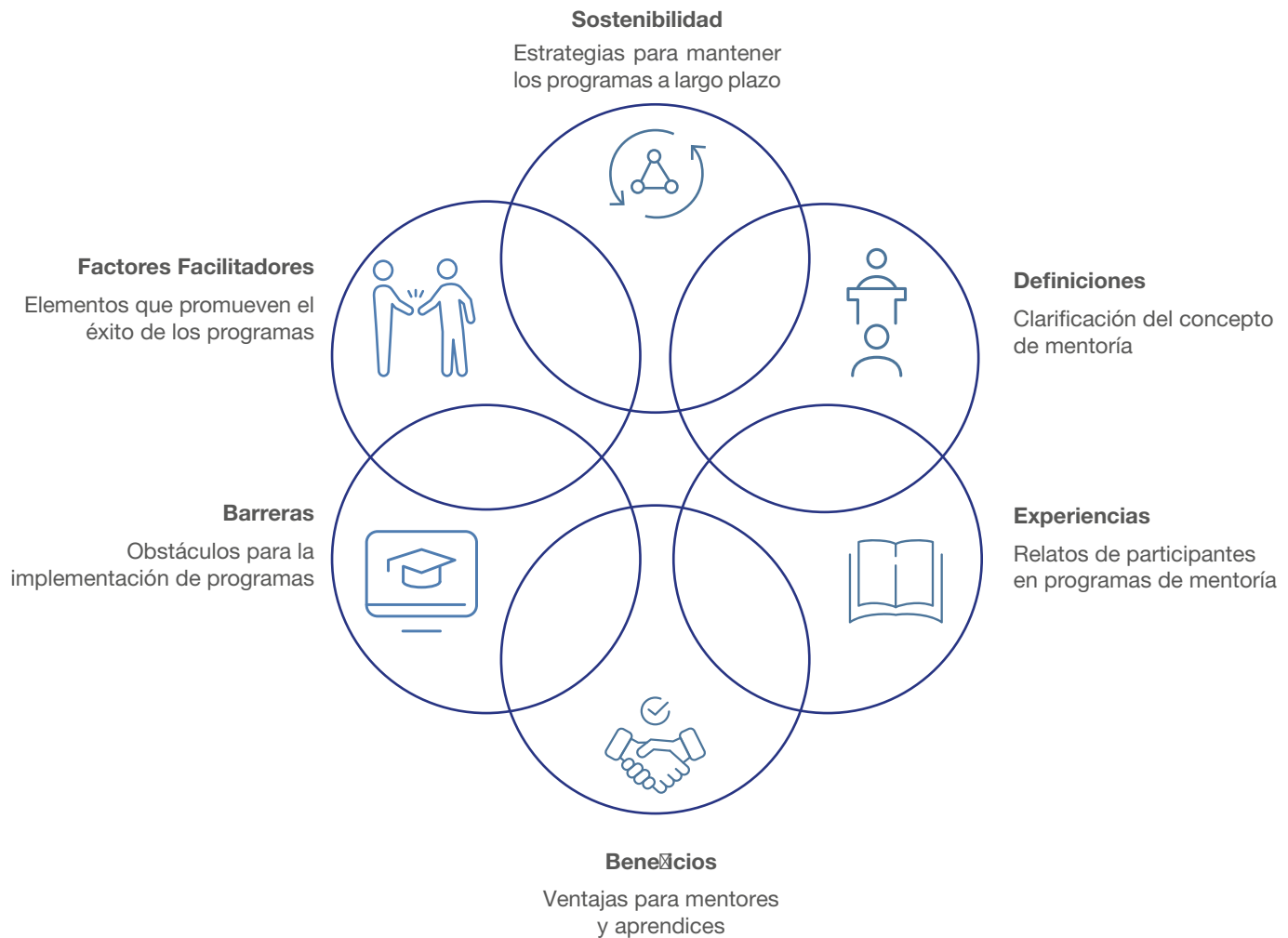
Fuente: SIES 2025.

3. RESULTADOS

El proceso de análisis permitió identificar un conjunto de categorías que posteriormente se sintetizaron en tres temas centrales. El primero corresponde a las definiciones, experiencias y beneficios asociados a

la mentoría académica. El segundo recoge las barreras identificadas para el desarrollo de programas de mentoría. Finalmente, el tercer tema agrupa los factores facilitadores y las condiciones necesarias para su sostenibilidad (Figura 1).

Figura 1. Componentes clave de la mentoría académica



3.1. DEFINICIONES, EXPERIENCIAS Y BENEFICIOS DE LA MENTORÍA ACADÉMICA

En las distintas universidades analizadas, la mentoría se configura como una forma de acompañamiento relativamente estable para el desarrollo de la carrera académica. Más que una instancia puntual de orientación técnica, las y los participantes la describen como un espacio que combina guía práctica, apoyo emocional, intercambio de experiencias y construcción de confianza, particularmente relevante en las etapas iniciales de la trayectoria académica o en momentos de transición dentro de ella.

Esta relevancia se vincula con la complejidad de la carrera académica contemporánea, donde el aprendizaje sobre cómo desenvolverse en la academia suele ocurrir de manera informal, a través de la observación o la experiencia individual.

“Como docentes tenemos cursos de formación docente para hacer pruebas o incorporar tecnología, pero una formación como académico no hay... un curso de cómo ser académico y responder a una universidad compleja no existe. Entonces uno lo va viendo de otros, pero con un programa de mentoría al menos tienes un marco” (Mentora).

En este contexto, la mentoría aparece como un mecanismo que permite hacer más comprensibles las dinámicas de la carrera académica. A través de estas relaciones es posible abordar dudas sobre investigación, postulación a fondos concursables, progresión en la jerarquía académica o interpretación de normas institucionales que muchas veces permanecen implícitas.

“Las postulaciones de proyectos, las tesis, los proyectos de investigación tienen especificidades que uno no conoce al principio... son cosas que ya están instaladas en la academia” (Mentora).

“Creo que mi carrera habría sido más sencilla si hubiese tenido ese apoyo... alguien que me dijera: mira, estás perdida con esta idea, lo que hay que hacer es tal cosa” (Mentora).

Más allá de la dimensión profesional, los resultados muestran que la mentoría cumple también una función socioemocional significativa. Muchas personas la describen como un espacio de contención y validación en el que es posible expresar inseguridades, temores o dificultades asociadas a la exigencia del trabajo académico.

“A mí personalmente me sirvió bastante porque uno piensa ‘ya, sí se puede... ella ya lo hizo, ella ya lo logró’, y eso te motiva a arriesgarte, a salir de la zona de confort, a postular” (Mentoreada).

“Mucha parte del acompañamiento era muy psicológico... era alguien al lado tuyo diciendo: ‘sí puedes hacerlo, tu trabajo es válido’. Y la verdad es que en la academia hay mucha falta de motivación” (Mentora).

Estas relaciones se construyen desde la conversación, la escucha activa y la confianza mutua, más que desde la transmisión jerárquica de conocimiento, lo que les otorga una dimensión relacional que las distingue de otras formas de apoyo académico.

Además del acompañamiento individual, varios participantes destacan que los programas de mentoría pueden contribuir a fortalecer las redes académicas y a generar espacios de encuentro entre colegas de distintas unidades o disciplinas.

“Es un espacio de visibilización... conoces a colegas de otras facultades que después te invitan a dar charlas o colaborar. Si no fuera por la red de mentorías, probablemente nunca nos conoceríamos” (Mentora).

Esto sugiere que la mentoría puede operar no solo como una estrategia de apoyo individual, sino también como un mecanismo de socialización académica y de construcción de comunidad en las instituciones. Este aspecto resulta particularmente relevante en programas orientados a mujeres académicas, donde la mentoría se asocia al fortalecimiento de redes de apoyo y colaboración.

“Me permitió reflexionar sobre mi propia trayectoria y reafirmar el valor del acompañamiento entre mujeres en la academia... de apoyarnos directamente en lo que hacemos” (Mentoreada y mentora).

3.2. BARRERAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE MENTORÍA

A pesar de los beneficios ampliamente reconocidos por los participantes, los resultados muestran que la implementación y consolidación de programas de mentoría en educación superior enfrentan diversas barreras de carácter institucional, organizacional y cultural. Estas barreras no necesariamente cuestionan el valor de la mentoría como práctica, pero sí condicionan su sostenibilidad, alcance e impacto en las instituciones.

Una de las dificultades más mencionadas se relaciona con el reconocimiento institucional de la mentoría en la carrera académica. En varios casos, las personas entrevistadas señalan que, si bien la mentoría es valorada discursivamente por las universidades, no siempre se considera parte del trabajo académico formal ni se refleja en los sistemas de evaluación, promoción o jerarquización académica.

“Formal y meritoria dentro del currículum y que tenga validez en la jerarquización... porque te pueden decir ‘qué bonita labor’, pero no te da puntos” (Mentoreada).

Esta falta de reconocimiento genera una tensión significativa, ya que la mentoría requiere tiempo y dedicación por parte de académicos con mayor trayectoria. Cuando estas actividades no se consideran en las métricas formales de desempeño, su desarrollo tiende a depender de la motivación personal de quienes participan, lo que puede limitar su continuidad.

Otra barrera importante se vincula con la disponibilidad de tiempo en contextos de alta carga laboral académica. Las y los participantes mencionan que el trabajo académico suele estar marcado por múltiples exigencias simultáneas — docencia, investigación, gestión, postulación a fondos y publicaciones —, lo que dificulta sostener relaciones de mentoría de manera sistemática.

“No hay un compromiso real porque también hay una sobreexigencia... estamos sobrecargados, pese a que podemos tener tiempo a lo mejor, pero hay una sobrecarga mental burocrática también... que impide a lo mejor que los estamentos lleguen a buen puerto” (Mentoreada).

Asimismo, varios entrevistados señalan que, en ausencia de una institucionalización clara, las mentorías tienden a depender excesivamente de iniciativas individuales. Esto implica que la continuidad de los programas puede verse afectada por cambios en las autoridades, la rotación de equipos o las modificaciones en las prioridades institucionales.

En algunos casos, esta fragilidad institucional se expresa también en la falta de apoyos de coordinación o de recursos humanos que permitan sostener los espacios de encuentro:

“Nos faltaron los fondos para renovar el convenio con la psicóloga y se fue... nos faltaba alguien que nos dirigiera... ella también se dedicaba como a organizarnos un poco... y cuando ya no se pudo trabajar más con ella como que se anduvo diluyendo un poco” (Mentoreada).

También se mencionan dificultades relacionadas con la coordinación institucional. En algunas universidades, los programas de mentoría se desarrollan en paralelo a otras iniciativas de apoyo académico sin una articulación clara entre ellas, lo que puede generar duplicidad de esfuerzos o una implementación fragmentada.

Además, algunos participantes señalan que la falta de claridad en los objetivos del programa puede afectar la calidad del proceso de mentoría.

“Si la mentoría no tiene un propósito... ¿para qué? Necesito saber qué es lo que la persona quiere lograr para poder hacerle una mentoría” (Mentora)

Finalmente, se identifican desafíos asociados al emparejamiento entre el mentor y el mentoreado. En contextos académicos altamente especializados, la falta de afinidad disciplinar puede dificultar que la orientación brindada sea percibida como pertinente.

“A veces pasa eso, que la mentoría es muy genérica y no funciona igual para medicina que para artes u otras... entonces a veces falta un poquito más de especificidad en la disciplina” (Mentoreado)

A partir de estas diversas dimensiones del diseño e implementación de las mentorías, los hallazgos muestran que el desarrollo de programas no depende únicamente de la voluntad individual de académicos o mentores, sino también de condiciones institucionales que permitan reconocer, estructurar y sostener estas prácticas dentro de las políticas universitarias de desarrollo académico.

3.3. FACTORES FACILITADORES Y CONDICIONES PARA SU SOSTENIBILIDAD

En contraste con las barreras descritas anteriormente, los resultados permiten identificar una serie de condiciones organizacionales que favorecen el desarrollo y la sostenibilidad de los programas de mentoría en educación superior.

En primer lugar, se destaca la importancia del compromiso institucional y del apoyo de las autoridades universitarias. Cuando los programas cuentan con respaldo institucional, asignación de recursos y equipos responsables de su coordinación, es más probable que puedan sostenerse en el tiempo. En estos casos, la mentoría deja de depender exclusivamente de la buena voluntad individual y pasa a instalarse como una práctica reconocida por la institución.

“Acompaña a las personas que están recibiendo la mentoría y sienten apoyo institucional también, porque esto ya deja de ser la buena voluntad de Juanita, sino que, en el fondo, hay una institución que dice: mira, si tú necesitas ayuda yo voy a ponerte a alguien...” (Mentora)

La formalización del programa se presenta como un elemento clave en este sentido, pues contribuye a dar visibilidad y legitimidad a la mentoría dentro de la institución. Los entrevistados señalan, además, que los programas funcionan mejor cuando cuentan con una estructura clara de funcionamiento, que incluya objetivos definidos, planes de trabajo y mecanismos de seguimiento.

“Creo que se debe hacer para lograr objetivos... primero, ordenar el horizonte de los fines, captar cuáles objetivos son de corto, mediano, largo plazo, jerarquizar esos objetivos también... y según eso ir armando un plan de trabajo conjunto” (Mentora)

Otro aspecto relevante es la selección y la preparación de los mentores. Las personas entrevistadas valoran especialmente a los mentores con trayectoria académica y conocimiento de los procesos institucionales, pero también con habilidades relacionales que les permitan acompañar a otros académicos en su desarrollo profesional. En varios casos, se subraya la importancia de que la mentora o el mentor sea una figura cercana, sensible y capaz de generar confianza. También se evidencia la necesidad de contar con ciertas condiciones relacionales básicas para que la mentoría funcione, como la confidencialidad y la claridad respecto de los límites de la relación.

Los hallazgos muestran además que el emparejamiento entre mentor y mentoreado constituye un factor importante para el éxito de la relación de mentoría. Si bien no se plantea como un requisito rígido, varios participantes destacan que la afinidad disciplinar, de trayectoria o de contexto puede facilitar la comunicación y hacer más pertinente la orientación.

“Entonces según eso, la disponibilidad o lo que se diría, digamos, que el match, tratando de que el área fuera afín, cercana, pero a veces no era posible” (Mentora)

“Yo creo que eso es como la parte más importante para hacer el match... bueno y el área disciplinar, claramente, también es importante considerar” (Gestor)

Al mismo tiempo, algunos relatos sugieren que el match no debe entenderse solo como coincidencia disciplinar estricta, sino también como ajuste entre las necesidades de la mentoreada y la experticia o sensibilidad de quien acompaña.

Asimismo, se valora la flexibilidad en las modalidades de encuentro, incluyendo reuniones presenciales u online, así como la posibilidad de trabajar en duplas o en pequeños grupos. En particular, varios participantes destacan que el uso de plataformas virtuales facilita la participación, reduce los tiempos de traslado y permite mantener el vínculo con mayor regularidad.

“Yo diría que esos son los elementos que pueden estar a favor, que sean plataformas, cierto, por Zoom, por Meet, lo que fuere... lo que juega en contra es quizás el tener que desplazarse” (Mentoreada)

Finalmente, algunos relatos muestran que los programas adquieren mayor potencia cuando no solo apoyan trayectorias individuales, sino que también habilitan redes y espacios de colaboración más amplios dentro de las instituciones.

“Quizás no solo de la misma universidad... poder hacer y crear la instancia de más colaboración” (Mentoreada)

Al considerar qué factores contribuyen a la efectividad y sostenibilidad, el estudio da cuenta de que, en gran medida, depende de factores como el ajuste entre las necesidades de los participantes, las características del contexto institucional y las condiciones organizacionales que permiten sostener estos procesos en el tiempo.

4. RECOMENDACIONES

Los resultados del estudio sugieren que los programas de mentoría pueden constituir una herramienta para apoyar el desarrollo del profesorado universitario y fortalecer su integración en las instituciones. Sin embargo, para que estas iniciativas tengan un impacto sostenido, es necesario avanzar tanto en políticas públicas que promuevan su consolidación como en estrategias institucionales que aseguren su implementación efectiva.

4.1. RECOMENDACIONES PARA POLÍTICAS PÚBLICAS

Asegurar la sustentabilidad y financiamiento permanente de los programas:

Uno de los principales desafíos es asegurar la sostenibilidad de los programas de mentoría a lo largo del tiempo. En algunos casos, estas iniciativas dependen de financiamiento temporal asociado a proyectos concursables, como los fondos InES Género. Si bien estos instrumentos han permitido impulsar la creación de programas en diversas universidades, su carácter transitorio puede dificultar su continuidad una vez finalizado el financiamiento. Por esta razón, se recomienda que las políticas públicas incentiven la institucionalización de estas prácticas y promuevan su permanencia más allá de los fondos iniciales. En este sentido, futuras convocatorias podrían incorporar requisitos orientados a asegurar la continuidad de los programas y su integración en las estructuras permanentes de las universidades.

Implementar sistemas de monitoreo y seguimiento:

Se requiere avanzar en la implementación de sistemas de monitoreo y seguimiento que permitan evaluar el funcionamiento y los efectos de estos programas. No basta con que las iniciativas existan formalmente; es necesario contar con mecanismos que permitan analizar de manera sistemática qué estrategias están funcionando y cuáles requieren ajustes en cada contexto institucional. La existencia de sistemas de evaluación contribuiría a mejorar el diseño de los programas, a identificar buenas prácticas y a evitar que estas iniciativas queden solo como declaraciones formales, sin impacto real en el desarrollo del profesorado.

Reconocer trayectorias académicas diversas:

En un contexto en el que muchas universidades buscan fortalecer su productividad científica, es importante considerar que numerosos académicos presentan trayectorias profesionales no lineales, que pueden incluir experiencias previas en docencia, gestión o ejercicio profesional antes de obtener el doctorado. En este escenario, los programas de mentoría contribuirían a orientar a los académicos en la construcción de estrategias para su desarrollo profesional. Por ello, las políticas públicas podrían promover la mentoría como una herramienta que permita acompañar y potenciar distintos tipos de trayectorias académicas.

4.2. RECOMENDACIONES PARA LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Institucionalizar la mentoría con estructuras, reconocimiento y tiempo protegido:

Se sugiere que los programas de mentoría cuenten con estructuras formales y recursos asignados en las universidades. La mentoría no puede depender exclusivamente de la buena voluntad de los académicos; su implementación efectiva requiere coordinación profesional, seguimiento de las duplas o grupos de mentoría y recursos destinados a la gestión del programa. En este sentido, la existencia de unidades institucionales dedicadas al desarrollo académico puede facilitar la organización y sostenibilidad de estas iniciativas. A su vez, es necesario avanzar en el reconocimiento del rol de mentor en la carrera académica, visibilizando y valorando formalmente esta labor en los procesos de evaluación y categorización académica, lo que no solo legitima el programa, sino que también incentiva la participación de académicos con mayor experiencia y contribuye a un mejor clima institucional. Finalmente, las universidades deberían establecer mecanismos de protección de los tiempos dedicados a la mentoría, evitando que estas actividades se conviertan en una carga adicional en agendas académicas ya altamente demandantes.

Realizar diagnósticos institucionales para orientar los programas:

Otra recomendación es realizar diagnósticos institucionales que permitan definir con claridad los objetivos de los programas de mentoría. Cada institución enfrenta desafíos específicos en relación con el desarrollo de su profesorado, por lo que es importante identificar tempranamente cuáles son las necesidades prioritarias, por ejemplo, apoyo a académicos en etapas iniciales, fortalecimiento de la investigación o acompañamiento en procesos de promoción académica y diseñar los programas en función de estas realidades.

Utilizar la mentoría como un espacio para clarificar las culturas académicas:

Los resultados del estudio sugieren que los programas de mentoría pueden desempeñar un papel importante en la clarificación de las culturas académicas institucionales. En muchas universidades, las normas que regulan la progresión en la carrera académica, las formas de liderazgo o los criterios de evaluación no siempre se encuentran completamente explicitados y suelen transmitirse a través de prácticas informales o normas no escritas. En este contexto, la mentoría podría contribuir a hacer más visibles estos códigos institucionales y a facilitar la comprensión del funcionamiento de la academia.

REFERENCIAS:

- » Altbach, P. G. (2007). Peripheries and centres: research universities in developing countries. *Higher Education Management and Policy*, 19(2), 111–134.
- » Austin, A. E. & Sorcinelli, M. D. (2013). The future of faculty development: Where are we going? *New Directions for Teaching and Learning*, 2013(133), 85–97. <https://doi.org/10.1002/tl.20048>
- » Bredella, M., Alvarez, C., O'Shaughnessy, S., Lavigne, S., Brink, J., & Thrall, J. (2021). Radiology Mentoring Program for Early Career Faculty—Implementation and Outcomes. *Journal of the American College of Radiology*, 18(3), 451–456. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2020.09.025>
- » Cranmer, J., Scurlock, A., Hale, R., Ward, W., Prodhon, P., Weber, J. & Jacobs, R. (2018). An Adaptable Pediatrics Faculty Mentoring Model. *Pediatrics (Evanston)*, 141(5). <https://doi.org/10.1542/peds.2017-3202>
- » Irby, B., Boswell, J., Jeong, Kappler Hewitt, K., & Pugliese, E. (2019). Editor's overview: mentoring relationships in higher education. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 27(2), 127–130. <https://doi.org/10.1080/13611267.2019.1619901>
- » Ponce Ceballos, S., García-Cabrero, B., Islas Cervantes, D., Martínez Soto, Y., & Serna Rodríguez, A. (2018). De la tutoría a la mentoría: Reflexiones en torno a la diversidad del trabajo docente. *Páginas de Educación*, 11(2), 215–235. <https://doi.org/10.22235/pe.v11i2.1635>
- » Quijada Lovatón, K. Y. (2019). Mentoring en la academia: experiencias y avatares de los profesores de dos universidades mexicanas. *Sociológica (México)*, 34(96).
- » Salas, M., Medina, L., & López, D. (2024). La mentoría desde mentores y mentoreados. Una revisión sistemática de literatura. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 28(2), 89–110. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v28i2.29664>
- » Teichler, U. & Cummings, W.K. (2015). *Forming, Recruiting and Managing the Academic Profession*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-16080-1>
- » Véliz, D., & Pedraja-Rejas, L. (2024). Avanzando al desarrollo académico: Programa de mentorías con enfoque de género. En A. L. Muñoz García & C. Trebisacce Marchand (Eds.), *Feminismos en el umbral de la academia* (pp. 281–304). Ediciones UC.

ACERCA DE CEPPE-UC

CEPPE UC tiene como misión prioritaria realizar investigación sobre políticas y prácticas en educación, para contribuir al desarrollo del sistema educativo chileno. El Centro busca mejorar la base de evidencia con que la sociedad y las instituciones educativas cuentan para comprender y responder a las demandas educacionales del país.

En particular, CEPPE UC impulsa una amplia agenda de proyectos de investigación, tanto avanzada como aplicada, que abordan problemas estratégicos de la educación chilena desde una perspectiva multidisciplinaria.

ACERCA DE LA SERIE POLICY BRIEFS

Esta serie busca contribuir a la difusión del conocimiento y la promoción del debate educacional entre los actores relevantes. Sus números contienen los principales hallazgos de investigaciones avanzadas y aplicadas realizadas en el Centro desde el año 2010.

Para contribuir al debate educacional en marcha, la serie ofrece al público –tanto masivo como especializado– evidencia acotada y de fácil consulta, en un formato breve y accesible.

La producción académica del Centro es variada y se encuentra disponible en distintos formatos, que se pueden encontrar en el sitio web institucional www.ceppeuc.cl.

OTRAS PUBLICACIONES

Entre ellos destacan:

- Libros Ediciones UC. Colección en Educación CEPPE UC.

La Colección se ha propuesto como objetivo la comunicación de nuevas ideas, hallazgos y evidencias en un lenguaje accesible, para contribuir desde la academia a la discusión y propuestas de políticas públicas en educación.

- Artículos académicos.

CEPPE UC genera investigación educacional de excelencia, publicando en revistas académicas de alto impacto tanto nacionales como internacionales en una gama amplia de áreas y disciplinas de la investigación educacional.



Centro UC

Estudios de Políticas y Prácticas
en Educación - CEPPE

Campus San Joaquín Universidad Católica 3ºPiso Edificio Decanato de Educación
Avda. Vicuña Mackenna 4860, Macul, Santiago, Chile Teléfono: (562) 235 413 30 www.ceppeuc.cl

