



JERARQUIZACIÓN DOCENTE UNIVERSIDAD DE ACONCAGUA

Instructivo 2026

Instructivo oficial del Proceso de Jerarquización Docente de la Universidad de Aconcagua, que orienta a las y los docentes y a las instancias académicas responsables sobre las etapas, criterios, instrumentos y procedimientos del sistema, en coherencia con el marco institucional y el desarrollo académico docente.

Vicerrectoría Académica, Dirección Nacional Académica, Subdirección
de Desarrollo Docente e Innovación Educativa
Perfeccionamiento.docente@uaconcagua.cl

Contenido

Introducción.....	2
Contexto	2
Flujo.....	4
Pauta Jerarquización Docente	5
Criterios 12 y 13	9
Criterio 12: Definiciones e Indicadores.....	9
Estrategia de Evaluación: Ficha de innovación	10
Instrumento de Evaluación: Rúbrica Analítica Innovación Educativa	12
Criterio 13: Definiciones e Indicadores.....	13
Estrategia: Portafolio Reflexivo	14
Ejemplo:.....	16
Instrumento de Evaluación: Rúbrica Analítica Portafolio Reflexivo	19
Beneficios Asociados Según Categoría	21
Resumen de Beneficios Según Jerarquía.....	22
Detalle de Beneficios de la Jerarquización Docente UAC	23

Introducción

El presente instructivo tiene por objetivo orientar y acompañar a las y los docentes de la Universidad de Aconcagua en el proceso de Jerarquización Docente, entregando información clara y detallada sobre sus etapas, criterios de evaluación, instrumentos y procedimientos asociados.

Este documento describe el marco conceptual y operativo del proceso, incluyendo el flujo institucional de la jerarquización, la pauta de evaluación vigente, los criterios y evidencias requeridas, así como los mecanismos de comunicación de resultados y apelación. Asimismo, incorpora orientaciones específicas para los criterios cualitativos del sistema, junto con sus respectivos instrumentos y rúbricas de evaluación.

El instructivo está dirigido tanto a docentes que postulan al proceso de jerarquización, como a las instancias académicas y comisiones responsables de su revisión, evaluación y validación, y debe ser utilizado como documento de referencia oficial durante el desarrollo del proceso.

La jerarquización docente se concibe como un mecanismo institucional de reconocimiento y desarrollo académico, alineado con el Perfil Docente UAC, el Modelo Educativo, el Proyecto Educativo Institucional y el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, promoviendo una evaluación integral del quehacer docente basada en evidencias, reflexión y mejora continua.

Contexto

¿Qué es la jerarquización?

Es un proceso que se enmarca en el “Reglamento del Académico” y corresponde al análisis y validación de los antecedentes académicos y de los méritos profesionales de un docente para asociarlo a una condición determinada. Dicha condición da cuenta del desarrollo académico del docente.

¿Qué categorías existen?

- Profesor Instructor: 0 a 80 puntos
- Profesor Asistente: 81 a 120 puntos
- Profesor Asociado: 121 a 160 puntos
- Profesor Titular: 161 a 200 puntos

Todo lo mencionado anteriormente se encuentra en el Decreto 013-2022 Reglamento del Académico, Título VI: Jerarquías Académicas.

¿Cómo se determina la categoría de jerarquización de un docente?

La jerarquización se realizará con base en la ponderación de puntajes asignados a criterios dentro de tres grandes áreas, las cuales son: 1. Docencia, 2. Gestión Académica y 3. Vinculación con el Medio e Investigación. Estos criterios son definidos previamente por la DNA antes de iniciar cada proceso de jerarquización, al igual que las ponderaciones necesarias para clasificar a las distintas categorías.

¿Cuándo se realiza?

El proceso comienza de forma automática a partir del ingreso del/la docente en la Universidad, iniciando con el nivel de “Profesor Instructor”. Posteriormente, el/la docente puede postular a una promoción en su categoría en los plazos establecidos por la Universidad, que se informarán oportunamente.

¿Quiénes pueden participar del proceso de jerarquización?

Puede postular al proceso de jerarquización todo profesional que ejerza docencia de manera directa en la Universidad, ya sea de forma parcial o total.

Al ingresar a la Institución, el cuerpo docente se incorpora por defecto a la categoría de Docente Instructor. Desde esa condición, cada docente puede postular voluntariamente para avanzar en su jerarquía académica, en la medida que cumpla con los requisitos y criterios establecidos para la categoría a la que aspira. El sistema de jerarquización reconoce la trayectoria y el desarrollo del quehacer docente, permitiendo el progreso académico mediante postulación y evaluación, de acuerdo con la normativa institucional vigente.

¿Cómo se lleva a cabo el proceso?

El proceso de Jerarquización Docente se desarrolla en etapas sucesivas, según el flujo institucional establecido por la Universidad.

Una vez iniciada la convocatoria, los y las docentes participan de una instancia informativa inicial, en la cual se presentan las características del proceso y sus principales etapas. Posteriormente, cada postulante debe completar el Formulario Único de Jerarquización Docente (FUJD) y adjuntar la documentación de respaldo que acredite los antecedentes declarados en su postulación.

Toda la información consignada en el FUJD debe contar con respaldo documental válido. Los antecedentes que no cuenten con documentación probatoria no serán considerados en el proceso de jerarquización.

En una etapa posterior, los antecedentes presentados son sometidos a una revisión preliminar, a cargo de las instancias académicas correspondientes, con el fin de verificar el cumplimiento formal de la postulación. Superada esta revisión, las postulaciones son derivadas a la Comisión Central de Jerarquización, o a las personas designadas por esta, para su evaluación, análisis y resolución conforme a los criterios establecidos.

Finalizado el proceso de evaluación, los resultados son comunicados de manera confidencial a cada docente postulante por la unidad responsable. Una vez informados los resultados, se contempla un período de apelación, en caso de que el académico o académica no esté conforme con la resolución obtenida.

Cabe señalar que la falta de documentación presentada durante el proceso no constituye causal de apelación. Concluida esta etapa, se procede al cierre formal del proceso de jerarquización docente.

Flujo



Pauta Jerarquización Docente

Esta propuesta tiene por objetivo actualizar la pauta de evaluación utilizada en el proceso de jerarquización docente de la Universidad de Aconcagua (UAC), para alinearla al *Perfil Docente UAC* (versión 2025), asegurando su coherencia con el Modelo Educativo, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Sistema Interno de Aseguramiento de la calidad.

El perfil establece que el/la docente UAC es un profesional que articula saber disciplinar, didáctico, tecnológico y ético para acompañar de forma inclusiva el aprendizaje significativo de estudiantes en contextos diversos, presenciales y virtuales, con desarrollo presente en áreas de investigación y de vinculación con el medio. Esto exige que la jerarquización evalúe no solo trayectoria docente, sino también evidencia del quehacer actual y competencias contextualizadas.

La nueva pauta propone una evaluación basada en competencias y evidencias, que permita distinguir niveles de desarrollo profesional, fomentar la mejora continua y reconocer trayectorias distintas, especialmente en docentes por hora o de modalidad virtual.

N	Criterio	Definición	%	Opción		Puntaje
1	Cargo de gestión académica más alto	Reconoce la trayectoria de liderazgo en la gestión universitaria, incluyendo cargos formales (coordinación, subdirección, dirección, decanatura) y liderazgos intermedios (comités académicos, coordinación de proyectos).	6%	Cargo		
				NO TIENE/ NO RESPONDE		0
				COORDINACIÓN		3
				SUBDIRECCIÓN		6
				DIRECCIÓN		9
				DECANATURA O SUPERIOR		12
2	Experiencia Docente (años)	Valora los años de docencia universitaria en la UAC o en otras instituciones de educación superior, como indicador de permanencia y desarrollo en la enseñanza.	8%	Rango mínimo	Rango Máximo	Puntaje
				0	0	0
				1	3	4
				4	6	8
				7	9	12
				10	60	16
3	Experiencia en gestión académica	Considera los años acumulados en labores de gestión dentro de la universidad, reflejando continuidad y aporte institucional.	7%	Rango mínimo	Rango Máximo	Puntaje
				0	0	0
				1	4	4
				5	8	8
				9	12	11
				13	60	14

4	Número de proyectos de investigación ejecutados (Con financiamiento)	Reconoce la participación en investigación con financiamiento, vinculada al campo disciplinar o educativo, como aporte al desarrollo del conocimiento.	8%	Rango mínimo	Rango Máximo	Puntaje
				0	0	0
				1	1	4
				2	3	8
				4	5	12
				6	60	16
5	Número de proyectos de vinculación con el medio ejecutados (Con financiamiento)	Valora la ejecución de proyectos con financiamiento que vinculen la universidad con su entorno social, productivo o comunitario, generando impacto más allá del aula.	8%	Rango mínimo	Rango Máximo	Puntaje
				0	0	0
				1	1	4
				2	3	8
				4	5	12
				6	60	16
6	Número de congresos o seminarios como expositor	Mide la difusión de la experiencia docente, disciplinar o investigativa en espacios académicos, contribuyendo a la proyección nacional o internacional del académico y de la UAC.	6%	Rango mínimo	Rango Máximo	Puntaje
				0	0	0
				1	2	3
				3	4	6
				5	9	9
				10	120	12
7	Número de publicaciones indexadas	Reconoce la producción académica validada por pares y difundida en revistas científicas de alcance nacional o internacional.	8%	Rango mínimo	Rango Máximo	Puntaje
				0	0	0
				Autor principal o coautor de alguna publicación	1	4
				Autor principal o coautor de alguna publicación	3	8
				Autor principal en al menos 2 publicaciones	5	12
				Autor principal en al menos 4 publicaciones	60	16
8	Número de Años de experiencia disciplinar en instituciones y/o empresas de su campo laboral no relacionadas	Valora la experiencia profesional fuera de la docencia universitaria, aportando pertinencia práctica y actualización al proceso formativo de los estudiantes.	6%	Rango mínimo	Rango Máximo	Puntaje
				0	0	0
				1	4	4
				5	8	8
				9	12	10
				13	60	12

	con educación superior					
9	Formación en docencia universitaria (años)	Mide los años de formación específica en docencia (pregrado, postgrado o certificaciones), considerando actualización en didáctica, evaluación por competencias, inclusión y uso de tecnologías.	9%	Rango mínimo	Rango Máximo	Puntaje
				0	0	0
				1	4	5
				5	8	10
				9	12	14
				13	60	18
10	Evaluación de la Docencia (últimos 2 años)	Incorpora los resultados de las evaluaciones docentes en los últimos dos años, reflejando la percepción estudiantil y el compromiso del docente con la mejora continua, de acuerdo a resultados del sistema de evaluación docente en 360°	12%	Rango mínimo	Rango Máximo	Puntaje
				0	1	0
				1,1	2	8
				2,1	3	16
				3,1	4	24
11	Grado Académico	Reconoce el nivel de formación alcanzado (TNS, Licenciatura, Título Profesional, Magíster, Doctorado), de acuerdo con las exigencias del Reglamento del Académico UAC.	7%	Grado Académico		Puntaje
				TÍTULO PROFESIONAL		6
				LICENCIATURA		8
				MAGISTER		11
				DOCTOR		13
				POSTDOCTORADO		14
12	Innovación en el área Curricular, Metodológica y/o Evaluativa	Valora la implementación y/o liderazgo de innovaciones en el área curricular, metodológica, tecnológica y/o evaluativa que potencian y fortalecen la calidad del aprendizaje.	7%	Nivel de logro		Puntaje
				No evidencia participación en procesos de innovación en los ámbitos señalados.		0
				Participa o colabora en experiencias de innovación puntuales (pilotos, pruebas o acciones en 1 área), con evidencias limitadas.		5
				Implementa innovaciones en al menos 2 áreas (curricular, metodológica, tecnológica y/o evaluativa), con evidencias de impacto en la práctica docente o en el aprendizaje de sus estudiantes.		10
				Lidera procesos de innovación en al menos 2 áreas, con resultados sistematizados y socializados en la comunidad académica (ej. jornadas, publicaciones, lineamientos institucionales).		14
13	Reflexión docente sobre su práctica	Mide la capacidad de análisis y autorreflexión del docente respecto a su labor, en torno al	8%	Nivel de logro		Puntaje
				Sin evidencia: No presenta portafolio reflexivo o lo entrega incompleto.		0



profesional en torno al uso de tecnologías, la ética pedagógica y el desarrollo socioemocional	uso de tecnologías, la ética pedagógica y el desarrollo socioemocional, articulada con el Perfil Docente UAC.	Reflexión Descriptiva: Presenta la experiencia y reflexiones de forma general, con descripciones sin análisis crítico.	5	
		Reflexión Crítica: Presenta la experiencia completa y reflexiona críticamente sobre los resultados, integrando al menos un eje (tecnologías, ética o socioemocional). Incluye propuesta de mejora con fundamentos.	10	
		Reflexión Crítica y Profunda articulada con el Perfil Docente UAC: Presenta la experiencia completa con análisis profundo, integra de manera articulada los tres ejes (tecnologías, ética y socioemocional), y propone mejoras innovadoras y coherentes con el Perfil Docente UAC.	16	
TOTAL PONDERACIÓN		100%	TOTAL PUNTAJE	200

Criterios 12 y 13

Criterio 12: Definiciones e Indicadores

Nº	Criterio	Descriptor	%	Indicador	Posibles Evidencias
12	Innovación en el área Curricular, Metodológica y/o Evaluativa	Valora la implementación y/o liderazgo de innovaciones en el área curricular, metodológica, tecnológica y/o evaluativa que potencian y fortalecen la calidad del aprendizaje.	7%	No evidencia participación en procesos de innovación en los ámbitos señalados.	
				Participa o colabora en experiencias de innovación puntuales (pilotos, pruebas o acciones en 1 área), con evidencias limitadas.	Enlace o certificación por participación en Jornadas de Buenas
				Implementa innovaciones en al menos 2 áreas (curricular, metodológica, tecnológica y/o evaluativa), con evidencias de impacto en la práctica docente o en el aprendizaje de sus estudiantes.	Prácticas, actas de comité curricular, instrumentos aplicados (PNA, otros), materiales compartidos con la comunidad (PPT, videos, informes), certificaciones, reportes institucionales, grabaciones de
				Lidera procesos de innovación en al menos 3 áreas, con resultados sistematizados y socializados en la comunidad académica (ej. jornadas, publicaciones, lineamientos institucionales).	clases.
Ejemplos de Innovación en el área:					
Curricular:					
1. Rediseño de programas con enfoque en competencias.					
2. Incorporación de contenidos transversales (ej. sostenibilidad).					
Metodológica:					
1. Implementación de ABP con vinculación externa.					
2. Uso de metodologías activas (casos, debates, simulaciones).					
Evaluativa:					
1. Uso de rúbricas analíticas compartidas con estudiantes.					
2. Sustitución de examen final por portafolio progresivo.					
Tecnológica:					
1. Integración de IA como apoyo al aprendizaje.					
2. Creación de recursos multimedia interactivos.					

Estrategia de Evaluación: Ficha de innovación

Sección 1. Identificación de la innovación

1. Nombre de la experiencia de innovación:
2. Año(s) de implementación:
3. Asignatura(s) / programa(s) / carrera(s) involucradas:
4. Rol del docente en la experiencia:
 - ☐ Participante
 - ☐ Implementador
 - ☐ Líder / Coordinador

Sección 2. Áreas de innovación involucradas

Marque todas las áreas en las que se implementó la innovación:

- ☐ Curricular
- ☐ Metodológica
- ☐ Evaluativa
- ☐ Tecnológica

Sección 3. Descripción sintética de la innovación

Consigna:

Describa brevemente la innovación implementada, indicando el problema o necesidad que la originó, las acciones desarrolladas y el contexto de aplicación. (máx. 400 palabras)

Sección 4. Evidencias de implementación

Consigna sugerida:

Adjunte evidencias que respalden la innovación declarada (máx. 3 evidencias).

Tipos de evidencia aceptadas:

- Actas de comité curricular
- Programas o planificaciones modificadas
- Instrumentos de evaluación (rúbricas, pautas, portafolios)
- Materiales docentes (PPT, videos, recursos multimedia)
- Certificaciones o constancias institucionales
- Grabaciones de clases o cápsulas
- Informes o reportes institucionales

Sección 5. Impacto de la innovación

Consigna sugerida:

Explique brevemente los principales efectos de la innovación en su práctica docente y/o en los aprendizajes de los estudiantes (máx. 300 palabras).

(Este campo permite discriminar entre implementación y real impacto.)

Sección 6. Socialización y proyección (solo para niveles altos)

Tipo: Selección + respuesta corta

1. ¿La innovación fue socializada o difundida?
 - ☐ ☐ No
 - ☐ ☐ Sí, a nivel de carrera
 - ☐ ☐ Sí, a nivel institucional
 - ☐ ☐ Sí, en instancias externas (jornadas, publicaciones)
 - ☐
2. En caso afirmativo, indique brevemente cómo y dónde (máx. 150 palabras).

Instrumento de Evaluación: Rúbrica Analítica Innovación Educativa

Criterio	Destacado / Crítico y Profundo	Avanzado / Crítico	Básico / Descriptivo	Inicial / Insuficiente	PTJE
	4	3	2	1	
1. Alcance de la innovación	Lidera innovaciones en tres o más áreas , con alcance a nivel de curso, carrera o institución.	Implementa innovaciones en al menos dos áreas , con aplicación sostenida en su práctica docente.	La innovación se circunscribe a acciones puntuales o pilotos en una sola área , sin continuidad demostrable.	No se evidencia implementación de innovaciones en los ámbitos curricular, metodológico, evaluativo o tecnológico.	
2. Rol del docente en la innovación	Lidera, coordina o impulsa procesos de innovación, convocando a otros docentes o unidades.	Diseña e implementa innovaciones, asumiendo responsabilidad directa en su ejecución.	Participa o colabora en experiencias lideradas por otros, con responsabilidades acotadas.	No se identifica rol activo del docente en procesos de innovación.	
3. Calidad y pertinencia de la innovación	La innovación está claramente fundamentada, responde a desafíos institucionales y muestra coherencia sistémica.	La innovación responde a una necesidad concreta y muestra coherencia pedagógica y contextual.	Las acciones innovadoras están descritas de forma general, con débil fundamentación pedagógica.	No se describen acciones innovadoras o estas no guardan relación con la mejora del aprendizaje.	
4. Evidencias presentadas	Presenta evidencias variadas, sistematizadas y de alta calidad que respaldan el liderazgo del proceso innovador.	Presenta evidencias pertinentes y verificables que respaldan la implementación de la innovación.	Presenta evidencias limitadas, parciales o poco claras respecto de la innovación declarada.	No presenta evidencias o estas son irrelevantes o no verificables.	
5. Impacto en la práctica o en los aprendizajes	Presenta resultados claros y sistematizados, con impacto demostrable en la mejora de la docencia o el aprendizaje.	Describe efectos concretos de la innovación en su práctica y/o en los aprendizajes de los estudiantes.	El impacto se describe de forma general o inferida, sin respaldo claro.	No se evidencia impacto en la práctica docente ni en los aprendizajes.	
6. Socialización y proyección de la innovación	La innovación es socializada institucionalmente o externamente y proyectada como buena práctica.	La innovación es socializada a nivel de asignatura, carrera o unidad académica.	La experiencia es compartida de manera informal o limitada.	No se evidencia socialización ni proyección de la innovación.	
Puntaje Máximo					24
Puntaje Obtenido					17
RESULTADO					
0 puntos	Sin evidencia de innovación				
1-8 puntos	Participa o colabora en experiencias de innovación puntuales				
9-16 puntos	Implementa innovaciones en al menos 2 áreas				
17-24 puntos	Lidera procesos de innovación en al menos 3 áreas				
					X

Criterio 13: Definiciones e Indicadores

Nº	Criterio	Descriptor	%	Indicador
13	Reflexión docente sobre su práctica profesional en torno al uso de tecnologías, la ética pedagógica y el desarrollo socioemocional	Mide la capacidad de análisis y autorreflexión del docente respecto a su labor, en torno al uso de tecnologías, la ética pedagógica y el desarrollo socioemocional, articulada con el Perfil Docente UAC.	6%	No presenta el portafolio reflexivo o lo entrega incompleto, sin abordar las dimensiones ni adjuntar evidencias.
				Reflexión Descriptiva: Expone experiencias de manera general, con descripciones poco analíticas, abordando superficialmente uno de los tres ejes (tecnologías, ética, socioemocional). Evidencias limitadas o no vinculadas.
				Reflexión Crítica: Presenta la experiencia completa con análisis crítico y fundamentado, integrando al menos dos de los tres ejes. Incluye propuesta de mejora coherente, sustentada en la reflexión y acompañada de evidencias pertinentes.
				Reflexión Crítica y Profunda articulada con el Perfil Docente UAC: Integra de manera articulada y profunda los tres ejes (tecnologías, ética, socioemocional), relacionándolos con el Perfil Docente UAC. Aporta evidencias relevantes y variadas. Propone mejoras innovadoras, realistas y coherentes con su contexto educativo.

Estrategia: Portafolio Reflexivo

Propósito

El documento reflexivo tiene como objetivo **evidenciar la capacidad del docente para analizar críticamente su práctica profesional**, considerando tres ejes fundamentales:

- Uso de tecnologías en la docencia.
- Ética pedagógica en el quehacer docente.
- Desarrollo socioemocional de estudiantes y del propio docente.

Se espera que este ejercicio muestre la articulación de la práctica con el **Perfil Docente UAC**, poniendo en valor tanto la experiencia como la propuesta de mejora futura.

Orientaciones de elaboración

1. El documento debe ser **único** (Word o PDF) y entregarse mediante **SharePoint**.
2. Extensión referencial: entre **3000 y 5000 palabras**, redactadas en un tono académico-reflexivo.
3. La escritura debe fluir de manera narrativa, continua y con ejemplos situados en la práctica docente.
4. El texto debe contener referencias explícitas a las dimensiones del **Perfil Docente UAC**, conectando experiencias y reflexiones con los valores y principios institucionales.
5. **Evidencias:** el docente podrá incluir anexos integrados al mismo documento (ej. al final como anexos, o insertados en el cuerpo del texto con comentarios). Estas evidencias pueden ser planificaciones, instrumentos de evaluación, ejemplos de retroalimentación, capturas de pantallas de plataformas, producciones de estudiantes u otros.
 - a. Cada evidencia debe estar **comentada y vinculada** a la reflexión realizada.
 - b. Se valorará la diversidad de evidencias y su pertinencia en función de los ejes y del Perfil Docente UAC.
6. Se debe finalizar con una **propuesta de mejora**, que surja del análisis crítico realizado, explicitando cambios o innovaciones a implementar y los desafíos que implican.
7. El uso de **Inteligencia Artificial** está permitido como apoyo en la organización o redacción, siempre que se declare de manera transparente y se asegure que el contenido y la reflexión provienen del docente.

Dimensiones a evaluar

1. **Capacidad de análisis y profundidad reflexiva**
 - a. Descripción simple vs. análisis crítico vs. reflexión profunda y articulada con el Perfil Docente.
2. **Integración de los tres ejes**
 - a. Tecnologías: pertinencia pedagógica y efecto en los aprendizajes.
 - b. Ética pedagógica: prácticas de inclusión, equidad, justicia y respeto.
 - c. Socioemocional: estrategias para el bienestar de estudiantes y autocuidado docente.
3. **Coherencia con el Perfil Docente UAC**
 - a. Nivel de articulación entre la reflexión y las dimensiones del perfil institucional.

4. Evidencias

- a. Relevancia, pertinencia y diversidad de las evidencias anexadas o insertas en el documento.
- b. Nivel de explicación y vínculo con la reflexión.

5. Propuesta de mejora

- a. Calidad, coherencia y realismo de la propuesta de cambio.
- b. Grado de innovación y pertinencia en el contexto educativo UAC.

Presente una reflexión integral sobre su práctica docente, articulada con los tres ejes del criterio y el Perfil Docente UAC, considerando los siguientes aspectos:

1. **Contexto y trayectoria:** descripción general de la experiencia docente (no solo de una clase), incluyendo desafíos, logros y aprendizajes.
2. **Decisiones pedagógicas:** explicación de la ruta de aprendizaje o enfoque seguido en el curso/módulo, y justificación de las estrategias metodológicas y evaluativas empleadas.
3. **Evidencias de práctica:** selección libre de materiales, planificaciones, instrumentos u otros recursos que el docente considere significativos para respaldar lo expuesto. ACCIONES CONCRETAS
4. **Análisis crítico y reflexivo:** valoración de los resultados obtenidos (a nivel de aprendizajes, procesos o clima de aula), identificando fortalezas y aspectos a mejorar. APRENDIZAJES LOGRADOS
5. **Proyecciones:** propuesta de ajustes o innovaciones a implementar en el futuro a partir de la reflexión realizada. PROPUESTA DE MEJORA - DESAFÍOS PENDIENTES

En cada dimensión, identifique **acciones concretas, aprendizajes logrados y desafíos pendientes**, incorporando las evidencias que estime más pertinentes para respaldar su reflexión.

Ejemplo:

Postulante: Profesor(a) Simulado UAC
Categoría a la que postula: Profesor Asociado

Durante más de diez años de ejercicio en la Universidad de Aconcagua he recorrido un camino docente que me ha enfrentado a múltiples escenarios: cursos presenciales con más de 50 estudiantes, asignaturas en modalidad vespertina con jóvenes que trabajan durante el día, clases virtuales en plena pandemia y espacios híbridos que combinaron lo mejor y lo peor de ambos mundos. Esta trayectoria me ha enseñado que la docencia universitaria es una práctica compleja, en permanente transformación, donde la identidad del profesor se redefine constantemente en diálogo con los estudiantes, la institución y la sociedad. Lo que me propongo en este documento es reflexionar de manera crítica sobre ese camino, identificando aprendizajes, tensiones y desafíos, y proyectar mejoras que fortalezcan mi aporte a la UAC, en coherencia con el Perfil Docente que la institución ha definido.

Cuando ingresé como profesor instructor, mi práctica estaba marcada por la tradición académica con la que yo mismo fui formado: clases expositivas largas, evaluaciones centradas en pruebas escritas, poca consideración del contexto personal de los estudiantes. Con el tiempo fui comprendiendo que ese enfoque resultaba insuficiente para un estudiantado diverso, muchas veces con serias dificultades de comprensión lectora, con trayectorias escolares fragmentadas y con escasos hábitos de estudio. En la carrera de Psicología, por ejemplo, recibí estudiantes que trabajaban en centros de salud mental comunitaria y que llegaban tarde a clases tras cumplir turnos extenuantes. Insistir en evaluaciones rígidas y metodologías centradas en la repetición de contenidos solo generaba frustración y deserción. Fue entonces cuando inicié un giro hacia metodologías activas, probando primero con discusiones de casos, luego con simulaciones de atención clínica, y finalmente con proyectos aplicados en la comunidad. Ese cambio no fue inmediato ni lineal: en ocasiones me encontré con resistencias de colegas que veían estas innovaciones como una pérdida de tiempo, y también con estudiantes que preferían la comodidad de recibir la materia en “píldoras” para memorizar. Sin embargo, la evidencia recogida en los procesos de evaluación y la satisfacción expresada en los cuestionarios de retroalimentación mostraron mejoras significativas en la motivación y el logro de aprendizajes.

Una experiencia particularmente significativa ocurrió en la asignatura de *Métodos de Investigación*. Decidí que cada estudiante debía diseñar un proyecto aplicado a su contexto laboral o comunitario. Al inicio hubo gran escepticismo: algunos decían que no tenían el tiempo ni las capacidades para formular una propuesta. Pero a medida que avanzamos, emergieron proyectos con impacto real: un estudiante que trabajaba en un hogar de menores diseñó un plan de evaluación de resiliencia; otra, que era técnica en enfermería, formuló una propuesta para medir adherencia a tratamientos en pacientes crónicos; un grupo vinculado a juntas de vecinos elaboró un proyecto de intervención comunitaria sobre consumo problemático de alcohol. No todos los proyectos llegaron a ejecutarse, pero el ejercicio de vincular la teoría con la realidad cotidiana de los estudiantes transformó su forma de entender la investigación y mi propia concepción de la docencia. Esa experiencia me mostró que enseñar investigación no es transmitir un método rígido, sino acompañar la curiosidad y la creatividad de los estudiantes para responder a sus propias preguntas.

En este camino, las tecnologías han sido un componente cada vez más central. Comencé usando Moodle de manera instrumental, como un repositorio de materiales, pero poco a poco fui explorando sus potencialidades para la retroalimentación y el seguimiento del aprendizaje. Recuerdo que en 2019 implementé por primera vez rúbricas digitales para evaluar ensayos, y los estudiantes valoraron enormemente la claridad de los criterios y la inmediatez del feedback. Más tarde, con el inicio de la pandemia, tuve que migrar casi de un día para otro a Microsoft Teams, enfrentando el vértigo de no ver a los estudiantes en persona y de sentir que hablaba frente a una pantalla negra. Esa experiencia me hizo repensar no solo mis estrategias didácticas, sino también mi rol docente. Descubrí la importancia de las dinámicas de activación (encuestas rápidas, uso de Kahoot, actividades colaborativas en Miro)

para mantener la participación, y al mismo tiempo comprendí que no todos los estudiantes tenían las mismas condiciones tecnológicas en sus hogares. La brecha digital fue un golpe de realidad: estudiantes conectados desde sus celulares, compartiendo datos móviles con hermanos, intentando seguir clases mientras trabajaban o cuidaban a sus hijos. En ese contexto, el desafío no fue solo metodológico, sino profundamente ético: cómo garantizar el derecho a aprender en condiciones tan dispares.

La ética pedagógica ha sido una dimensión transversal de mi práctica. He procurado que las decisiones metodológicas y evaluativas no solo respondan a criterios técnicos, sino que reflejen principios de equidad, justicia y respeto. En un curso de Ética Profesional, por ejemplo, discutimos casos reales de conflictos laborales y discriminación de género. Lo más valioso no fue que los estudiantes aprendieran definiciones, sino que desarrollaran la capacidad de reconocer dilemas, argumentar desde la evidencia y tomar decisiones responsables. Más allá de ese curso, la ética se juega en lo cotidiano: cuando decido flexibilizar un plazo para una estudiante que trabaja en turnos de noche, cuando diseño una evaluación accesible para alguien con dificultades de lectura, cuando me esfuerzo en dar feedback constructivo y no solo correctivo. No siempre lo logro: en ocasiones la presión de los tiempos y las demandas administrativas me llevan a respuestas más estandarizadas, y allí reconozco una debilidad que debo seguir trabajando.

Otra dimensión fundamental ha sido el acompañamiento socioemocional. El aula universitaria es también un espacio de vínculos, donde los estudiantes necesitan sentirse reconocidos en su integridad. En 2022, en plena vuelta a la presencialidad, un grupo de estudiantes de primer año llegó con altos niveles de ansiedad, después de haber cursado su último año escolar en pandemia. Decidí implementar sesiones breves de autocuidado al inicio de cada clase, con ejercicios de respiración o pequeñas dinámicas de conversación. Aunque algunos lo miraban con distancia al principio, al cabo de unas semanas se convirtió en un espacio esperado y valorado. Esta práctica me permitió comprobar que el bienestar emocional es condición para el aprendizaje profundo, y que como docente no puedo desligarme de esa responsabilidad. También aprendí a reconocer mis propios límites: hubo semestres en los que la sobrecarga laboral afectó mi paciencia y mi capacidad de escucha, y eso me llevó a buscar estrategias de autocuidado docente, como la organización más clara del tiempo y la participación en comunidades de práctica con colegas.

En los últimos dos años he comenzado a explorar el uso de la Inteligencia Artificial como recurso de apoyo. Inicialmente la utilicé para generar ejemplos de casos y preguntas de repaso, lo que me ahorró tiempo en la preparación de materiales. Posteriormente, me atreví a experimentar con ChatGPT para crear borradores de rúbricas y guías de actividades, siempre revisando críticamente los resultados. Descubrí que la IA puede ser un aliado poderoso para diversificar los recursos y agilizar procesos, pero también percibí riesgos: en ocasiones los ejemplos generados eran demasiado genéricos, y si no mediaba una revisión profunda podían caer en superficialidad. En este mismo documento reflexivo, utilicé IA como apoyo en la organización inicial de ideas, pero el contenido, las experiencias y la reflexión son plenamente mías. Creo que lo importante es ser transparente en este uso y asumir que la IA no sustituye la reflexión profesional, sino que la complementa. También soy consciente de que debo seguir formándome para aprovechar estas herramientas de manera más crítica y ética.

Mirando hacia atrás, reconozco fortalezas en mi práctica: la capacidad de vincular la docencia con la realidad de los estudiantes, la apertura a la innovación tecnológica, la preocupación por el clima socioemocional y el compromiso ético en la toma de decisiones. Al mismo tiempo, identifiqué debilidades persistentes: la dificultad para entregar retroalimentación personalizada a gran escala, la tendencia a sobrecargar a los estudiantes con lecturas extensas sin apoyos suficientes, la necesidad de sistematizar mejor la evidencia de mis innovaciones para proyectarlas más allá de mis cursos.

De cara al futuro, me propongo tres líneas de mejora. Primero, profundizar el uso de tecnologías para personalizar el aprendizaje, especialmente mediante la analítica de datos que me permita identificar tempranamente a estudiantes en riesgo. Segundo, consolidar estrategias de evaluación auténtica que vinculen los aprendizajes con problemas reales de la comunidad y del entorno laboral, reforzando el sello de responsabilidad social de la UAC. Y tercero, desarrollar un plan personal de autocuidado y gestión del tiempo que me permita sostener la calidad de mi docencia sin caer en el desgaste emocional. Estos cambios no estarán exentos de desafíos: la resistencia de algunos estudiantes a nuevas metodologías, la necesidad de capacitación continua, las tensiones entre demandas administrativas y

tiempos de innovación. Sin embargo, confío en que con acompañamiento institucional y una actitud abierta al aprendizaje podré avanzar en esa dirección.

Elaborar este documento ha sido en sí mismo un ejercicio transformador. Me ha obligado a detenerme, mirar en perspectiva y reconocer tanto aciertos como limitaciones. En la prisa cotidiana solemos olvidar que la reflexión es también una forma de desarrollo profesional. Hoy reafirmo que mi compromiso con la Universidad de Aconcagua es seguir construyendo una docencia innovadora, ética y humana, en sintonía con el Perfil Docente institucional y con las demandas de un mundo en cambio constante. La jerarquización, más que un reconocimiento formal, la entiendo como una oportunidad para hacer visible ese compromiso y para proyectar mi aporte en los próximos años.

Instrumento de Evaluación: Rúbrica Analítica Portafolio Reflexivo

Criterio	Destacado / Crítico y Profundo	Avanzado / Crítico	Básico / Descriptivo	Inicial / Insuficiente	PTJE
	4	3	2	1	
1. Profundidad del análisis reflexivo	Desarrolla una reflexión profunda, sistemática y metacognitiva sobre su práctica. Integra aprendizajes, tensiones y dilemas profesionales, mostrando evolución docente y conciencia crítica sostenida.	Analiza críticamente su práctica, identificando fortalezas, debilidades y aprendizajes relevantes. Argumenta sus decisiones pedagógicas con ejemplos concretos y reflexión fundamentada.	Describe experiencias docentes con algunas apreciaciones personales, pero el análisis es limitado, poco sistemático o centrado en opiniones generales. Los aprendizajes se mencionan sin profundización.	El texto es mayoritariamente narrativo o testimonial. Predomina la descripción de hechos sin análisis ni problematización de la práctica docente. No se evidencian aprendizajes profesionales.	
2. Integración del uso de tecnologías en la práctica docente	Integra de manera profunda y reflexiva el uso de tecnologías, analizando beneficios, límites y desafíos éticos, y proyectando mejoras fundamentadas en su contexto institucional.	Analiza críticamente el uso de tecnologías, justificando su elección y valorando su impacto en los aprendizajes y procesos formativos.	Describe el uso de tecnologías en la docencia, con escaso análisis de su pertinencia pedagógica o efectos en el aprendizaje de los estudiantes.	Menciona tecnologías de forma superficial o instrumental, sin análisis de su sentido pedagógico ni de su impacto en los aprendizajes.	
3. Ética pedagógica en la toma de decisiones docentes	Profundiza en dilemas éticos reales de su práctica, reflexiona críticamente sobre sus decisiones y evidencia coherencia ética sostenida en su quehacer docente.	Analiza decisiones pedagógicas desde una perspectiva ética, evidenciando prácticas de equidad, justicia e inclusión en contextos concretos.	Reconoce principios éticos generales (equidad, respeto, inclusión), pero con escasa vinculación a situaciones reales de su práctica.	No aborda la dimensión ética o la menciona de forma declarativa, sin relación con decisiones pedagógicas concretas.	
4. Desarrollo y acompañamiento socioemocional	Integra de manera profunda el desarrollo socioemocional como condición del aprendizaje, reflexionando sobre el bienestar estudiantil y el autocuidado docente, con conciencia de límites y responsabilidades.	Analiza estrategias de acompañamiento socioemocional, valorando su impacto en el bienestar y el aprendizaje de estudiantes y en su propio rol docente.	Describe acciones aisladas de apoyo socioemocional, con escasa reflexión sobre su impacto en el aprendizaje o el clima de aula.	No considera la dimensión socioemocional o la aborda de manera tangencial, sin análisis ni acciones concretas.	
5. Articulación con el Perfil Docente UAC	Integra de manera explícita, consistente y reflexiva las dimensiones del Perfil Docente UAC, utilizándolas como marco interpretativo de su desarrollo profesional.	Articula su reflexión con dimensiones del Perfil Docente UAC, mostrando coherencia entre su práctica y los principios institucionales.	Hace referencias puntuales al Perfil Docente UAC, sin integración clara en el análisis de la práctica.	No establece vínculos explícitos con el Perfil Docente UAC o los menciona de forma genérica.	



6. Uso y análisis de evidencias	Integra evidencias relevantes, diversas y bien seleccionadas, analizándolas críticamente como soporte de su reflexión y aprendizaje profesional.	Incorpora evidencias pertinentes y variadas, explicando su relación con el análisis reflexivo desarrollado.	Presenta evidencias limitadas o poco pertinentes, con escasa explicación de su vínculo con la reflexión.	No presenta evidencias o estas no guardan relación con la reflexión desarrollada.	
7. Propuesta de mejora y proyección profesional	Propone mejoras innovadoras, contextualizadas y viables, anticipando desafíos y evidenciando proyección de desarrollo profesional alineada con la UAC.	Presenta propuestas de mejora coherentes, realistas y fundamentadas en el análisis crítico de su práctica.	Propone mejoras generales, con débil fundamentación en la reflexión realizada.	No presenta propuesta de mejora o esta es vaga, genérica o desconectada del análisis previo.	
Puntaje Máximo					28
Puntaje Obtenido					17
RESULTADO					
0 puntos →	Sin evidencia				
1 – 9 puntos →	Reflexión Descriptiva				
10 – 18 puntos →	Reflexión Crítica				X
19 – 28 puntos →	Reflexión Crítica y Profunda articulada con el Perfil Docente UAC				

Beneficios Asociados Según Categoría

La presente propuesta de beneficios asociados a la jerarquización docente en la Universidad de Aconcagua evidencia el reconocimiento institucional por sus docentes y académicos de manera de fortalecer la trayectoria académica. Actualmente, la universidad cuenta con un proceso de jerarquización estructurado y sistematizado y conforme la madurez de este, se hace necesario enmarcar un sistema formal de beneficios que sea reconocida por la comunidad académica para otorgar valor a la trayectoria académica, más allá de la nominación.

En este marco, se establecieron dos condicionantes centrales:

- a. Necesidad estratégica de incentivar la participación en la jerarquización, como herramienta de fortalecimiento institucional y de aseguramiento de la calidad docente.
- b. Priorización de beneficios que sean reflejo de una Universidad integrada potenciando estímulos con alto valor académico.

Sobre la base de estos condicionantes, la propuesta se diseñó con cuatro principios rectores:

1. **Prestigio y reconocimiento:** la jerarquización se concibe como un sello distintivo que visibiliza y legitima el aporte académico de cada docente.
2. **Desarrollo académico y proyección de carrera:** cada categoría abre nuevas oportunidades de formación, participación y liderazgo dentro de la universidad.
3. **Sostenibilidad institucional:** los beneficios se presentan controlados y equitativos en cupos, evitando la adjudicación centripeta.
4. **Escalonamiento progresivo:** los beneficios se incrementan en exclusividad y prestigio a medida que el/la docente avanza en su trayectoria, desde Instructor hasta Titular.

En función de estos lineamientos, los beneficios fueron organizados en tres ejes:

- a. **Desarrollo académico:** acceso a biblioteca digital, cupos preferentes en diplomados, convalidación de méritos académicos y formación avanzada.
- b. **Proyección de carrera:** ponderación adicional en concursos internos, asesorías personalizadas, participación en comisiones y representación institucional en redes externas.
- c. **Posicionamiento y reconocimiento:** certificados, insignias digitales, menciones en Newsletter, directorio institucional y ceremonia académica para las categorías superiores.

Resumen de Beneficios Según Jerarquía

Cada nivel contará como “elementos base”:

Beneficios de Posicionamiento y Reconocimiento

- Certificado oficial de jerarquización*
- Acceso a insignia digital institucional*

Beneficios de Desarrollo Académico

- Acceso a biblioteca digital

Nivel de Jerarquía	Beneficios de Posicionamiento y Reconocimiento	Beneficios de Desarrollo Académico	Beneficios de Proyección de Carrera
Instructor	Elementos base	Elementos base	• Ponderación extra en postulación a Jornadas de Buenas Prácticas
Asistente	• Reconocimiento grupal en Newsletter • Publicación de nota sobre experiencia educativa destacada	• Cupo preferente en diplomados internos basales	• Ponderación extra en concursos internos (innovación, buenas prácticas, VcM)
Asociado	• Reconocimiento individual en Newsletter • Aparición en “directorio institucional de docentes jerarquizados” (CDI)	• Cupo preferente en diplomados internos de especialización • Convalidación de méritos académicos por módulos de formación • Invitación a dictación de clases en Formación Continua	• Asesoría personalizada para postulación a papers y fondos internos • Asignación de monto especial en concursos internos
Bono único de apoyo a presentación en congreso a nivel nacional			
Titular	• Reconocimiento individual en Newsletter • Distinción pública en ceremonia académica anual con entrega de set simbólico institucional	• Acceso prioritario a todos los programas de formación avanzada • Convalidación de méritos académicos por módulos de formación • Invitación a dictación de clases en Formación Continua • Invitación preferente a representar a la UAC en redes	• Rol de liderazgo institucional en comisiones • Acceso a asesoría especializada en publicaciones y proyectos externos • Asignación de monto especial en concursos interno • Bonificación Preferente para asistencia a congresos
Bono único de apoyo a presentación en congreso a nivel internacional			

Detalle de Beneficios de la Jerarquización Docente UAC

1. Certificado oficial de jerarquización

Documento institucional emitido por la Dirección Nacional Académica y la Subdirección de Desarrollo Docente e Innovación Educativa que acredita la categoría alcanzada (Instructor, Asistente, Asociado, Titular). Tiene validez formal y puede usarse en portafolios, concursos y antecedentes curriculares.

2. Acceso a insignia digital institucional

Distintivo visual oficial que puede ser incorporado en correo electrónico, redes profesionales (ej. LinkedIn) o presentaciones académicas. Refuerza la identidad institucional y el prestigio del docente.

3. Reconocimiento en Newsletter

- Grupal (Asistente): mención destacada del conjunto de docentes que alcanzaron la categoría.
- Individual (Asociado y Titular): nota personalizada con logros académicos o trayectoria.

Permite visibilizar el aporte docente ante la comunidad universitaria.

5. Aparición en directorio institucional de docentes jerarquizados CDI

Registro público en la web UAC y documentos institucionales donde se enlistan los y las académicos con jerarquización, clasificados por área disciplinar y categoría. Aumenta la visibilidad y legitimidad de su rol. Exclusivo para Asociados y Titulares. Se alojarán en *book de especialistas*.

6. Distinción pública en ceremonia académica anual

Reconocimiento en un acto oficial de la Universidad. Incluye entrega de diploma y un set simbólico, lo cual no implica un gasto mayor, pero que también refuerza pertenencia y prestigio.

7. Acceso a biblioteca digital

Permite utilizar los recursos bibliográficos en línea disponibles para la docencia, investigación y actualización disciplinar. Beneficio extensivo a todas las categorías.

8. Cupos preferentes en diplomados internos

Reserva de cupos exclusivos para docentes jerarquizados en programas formativos de la UAC.

- Basales (Asistente): formación en docencia e investigación universitaria, educación virtual.
- Especialización (Asociado): diplomados avanzados en áreas específicas.
- Formación avanzada (Titular): acceso prioritario a toda la oferta formativa de posgrado y programas nuevos que proyecte la Institución.

9. Convalidación de méritos académicos por módulos de formación

Producciones académicas (papers, tesis, proyectos de investigación) pueden reconocerse como equivalencias de módulos en diplomados internos, previa evaluación de pertinencia y calidad.

10. Asignación de monto especial en concursos internos

Se otorga un monto especial a aquellos docentes que lideren las postulaciones a fondos académicos y estos les sean adjudicados. Cada área establecerá los criterios y montos. Exclusivo para Asociados y Titulares. Esto incentiva la participación y reconoce la jerarquización como mérito diferenciador.

11. Asesoría personalizada en postulación a papers y fondos internos

Acceso a apoyo especializado (metodología, redacción, indexación) para fortalecer la producción académica. Exclusivo para Asociados y Titulares.

12. Acceso a asesoría especializada en publicaciones y proyectos externos

Acompañamiento focalizado para Titulares en la preparación de publicaciones indexadas y proyectos concursables externos, reforzando la proyección internacional y nacional del cuerpo docente.

13. Rol de liderazgo institucional en comisiones

Los docentes Titulares son considerados prioritariamente para integrar comisiones académicas. De esta forma, se reconoce su jerarquía y se los vincula al desarrollo estratégico de la UAC.

14. Invitación preferente a representar a la UAC en redes

Titulares reciben invitación prioritaria para representar a la Universidad en congresos, redes académicas o convenios estratégicos, fortaleciendo la visibilidad institucional.

15. Bonificación preferente para asistencia a congresos

Apoyo parcial o total para cubrir inscripción o viáticos en congresos relevantes. Habrá cupos preferentes limitados, según los fondos que sean asignados por la Dirección de Investigación y Posgrado. El beneficio se otorgará siempre y cuando se hayan desempeñado en la docencia al menos 2 años en la UAC y tengan proyección de al menos 1 año.

De este modo, la jerarquización se transforma en un mecanismo que no solo evalúa y valida la trayectoria docente, sino que también ofrece un sistema de reconocimientos y oportunidades, fortaleciendo la identidad académica, el sentido de pertenencia y el prestigio institucional de la UAC.

Estos beneficios no serán retroactivos.