



Universidad del Desarrollo
Facultad de Educación

FORTALECIMIENTO DEL ROL DEL PROFESOR JEFE

Diseño de un Plan de Innovación para el Acompañamiento Escolar

POR: JAIME ANDRÉS ADASME MARTINEZ

Seminario de Grado presentado a la Facultad de Educación de la Universidad del Desarrollo para optar al grado académico de Magíster en Liderazgo y Gestión Educativa.

PROFESOR GUÍA

SR. ARMANDO ROJAS JARA

Junio, 2025

SANTIAGO

© Se autoriza la reproducción de esta obra en modalidad de acceso abierto para fines académicos o de investigación, siempre que se incluya la referenciación de la obra.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme la posibilidad de responder a mi vocación y ejercer mi liderazgo al servicio de la Educación.

A Ibannia y a mi hijo Clemente, mis grandes amores y motor para llevar adelante este camino con fuerza, dedicación y alegría, por su paciencia y muestras de amor.

A mi abuelo, por entregarme herramientas fundamentales para la responsabilidad, la constancia y el sacrificio que exige un trabajo bien hecho.

A José Miguel Navarrano (Monato), por haber visto en mí capacidades que desconocía, confiar en mi vocación educativa y acompañarme en la labor de tutor y educador.

A la comunidad de San Anselmo, compañeros de trabajo, amigos, que estuvo presente y me acompañó a lo largo de este camino.

A Ignacio Vallejos, rector del colegio, por brindarme la confianza y la responsabilidad de mirar y llevar adelante este proyecto.

A Jorge Vega, tutor y maestro, por acompañarme en este proceso con sabiduría, enseñanza y amistad.

Y a todas aquellas personas que, de una u otra manera, aportaron y acompañaron esta experiencia de crecimiento y aprendizaje.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN/ABSTRACT	VI
PALABRAS CLAVES	VII
1. INTRODUCCIÓN	8
2. ANTECEDENTES CONTEXTUALES Y DIAGNÓSTICO	9
2.1 CONTEXTUALIZACIÓN INSTITUCIONAL.....	9
2.2 PRESENTACIÓN DEL DIAGNÓSTICO	11
3. PROBLEMATIZACIÓN	15
3.1 DELIMITACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.	15
3.2 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA DE LA PROBLEMÁTICA.	18
4. INTERVENCIÓN.....	21
4.1 PRESENTACIÓN DE LA INTERVENCIÓN.	21
4.2 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA DE LA INTERVENCIÓN.....	22
4.3 DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LA INTERVENCIÓN.....	23
5. ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN/ RESULTADOS.....	23
6. CONCLUSIONES	28
7. BIBLIOGRAFÍA.....	32
8. ANEXOS	34

LISTA DE ABREVIATURAS

A continuación, se presenta la lista de abreviaturas utilizadas a lo largo del documento para facilitar su lectura y comprensión.

PJ: Profesor jefe

CSJA: Colegio San Juan de Alba

MINEDUC: Ministerio de Educación de Chile

PEI: Proyecto Educativo Institucional

SIMCE: Sistema de Medición de la Calidad de la Educación

PAES: Prueba de Acceso a la Educación Superior

PG: Playgroup

PK: Pre-Kínder

TBL: Task-Based Learning (Aprendizaje Basado en Tareas)

PBL: Project-Based Learning (Aprendizaje Basado en Proyectos)

EID: Estándares Indicativos de Desempeño

RESUMEN

La presente investigación analiza los principales desafíos que enfrentan los Profesores jefes del Colegio San Juan de Alba, en los niveles de 7° básico a IV° medio, en el ejercicio de su rol como líderes académicos y agentes de acompañamiento integral. A partir de un diagnóstico institucional basado en los Estándares Indicativos de Desempeño del MINEDUC, se identificaron debilidades en la comunicación con los apoderados y en la gestión del acompañamiento estudiantil.

Frente a este escenario, se diseña e implementa un plan de innovación enfocado en la formación, inducción y apoyo continuo a los Profesores jefes, con el propósito de fortalecer su liderazgo pedagógico, mejorar el vínculo con las familias y optimizar los procesos de derivación. La propuesta contempla talleres prácticos, materiales de apoyo, estrategias comunicacionales y mecanismos de evaluación como encuestas de satisfacción docente, observaciones en aula y análisis de indicadores de convivencia y rendimiento académico. Esta iniciativa busca promover una cultura de liderazgo distribuido, colaboración profesional y mejora continua, centrada en el desarrollo integral de los estudiantes y en la consolidación del rol del Profesor jefe como agente clave en la comunidad escolar y líder intermedio de una comunidad de curso.

Abstract

This study analyzes the main challenges faced by homeroom teachers at Colegio San Juan de Alba, from 7th to 12th grade, in fulfilling their role as academic leaders and agents of comprehensive student support. Based on an institutional assessment aligned with the MINEDUC Indicative Performance Standards, weaknesses were identified in communication with families and in the management of student support.

In response, an innovation plan was designed and implemented, focusing on the training, induction, and ongoing support of homeroom teachers, with the goal of strengthening their instructional leadership, enhancing family engagement, and optimizing referral processes. The proposal includes practical workshops, support materials, communication strategies, and evaluation methods such as teacher satisfaction surveys, classroom observations, and analyses of behavior and academic performance indicators. This initiative aims to foster a culture of

distributed leadership, professional collaboration, and continuous improvement, centered on students' holistic development and reinforcing the role of the homeroom teacher as a key agent within the school community and an intermediary leader of the classroom group

PALABRAS CLAVES

Liderazgo escolar, Profesor jefe, acompañamiento integral, innovación educativa, formación docente.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como propósito abordar los principales desafíos que enfrentan los Profesores jefes del Colegio San Juan de Alba, específicamente en los niveles de 7° básico a IV° medio, en el ejercicio de su rol como líderes intermedios académicos y agentes de acompañamiento integral de los alumnos.

El colegio se encuentra en un contexto educativo caracterizado por la complejidad de las relaciones interpersonales, la diversidad de necesidades estudiantiles y la exigencia de resultados académicos, debido a esto el fortalecimiento del rol del Profesor jefe se vuelve clave para una gestión escolar más efectiva, humana y orientada al bienestar de la comunidad escolar.

A partir de un diagnóstico institucional que considera los Estándares Indicativos de Desempeño del Ministerio de Educación (MINEDUC), esta investigación busca diseñar e implementar una propuesta de innovación que permita dotar a los Profesores jefes herramientas concretas para fortalecer su labor, especialmente en tres ámbitos clave: La relación con las familias, el acompañamiento académico y emocional de los estudiantes, y la articulación con los distintos actores del establecimiento, como resultado, se espera que cuenten con recursos que apoyen los diversos procesos formativos y contribuyan a mejorar su rol de liderazgo. Esta iniciativa se enmarca en una perspectiva de liderazgo distribuido y promueve una formación continua, orientada a fortalecer el rol del Profesor jefe como agente clave en la mejora de la convivencia escolar, el núcleo educativo y el cuerpo docente.

Este informe se estructura en varios apartados, en primer lugar se presenta una contextualización del establecimiento y su modelo educativo; luego, se expone la problemática identificada, sustentada en evidencias empíricas y referentes normativos, a continuación, se desarrolla la planificación estratégica del proyecto, incluyendo objetivos, metas, indicadores y líneas de acción, posteriormente, se detallan las acciones de implementación, los recursos utilizados, los mecanismos de evaluación y seguimiento, indicadores de éxito, acompañado de procesos y resultados obtenidos en las distintas intervenciones, finalmente, se incluye una fundamentación teórica que respalda la propuesta, junto con la bibliografía y los anexos correspondientes, proyecciones y propuestas de mejora.

2. ANTECEDENTES CONTEXTUALES Y DIAGNÓSTICO

2.1 CONTEXTUALIZACIÓN INSTITUCIONAL.

Reseña histórica

El Colegio San Juan de Alba fue fundado en 1996 por un grupo de familias de Valdivia con el objetivo de ofrecer una educación de excelencia académica, con énfasis en el inglés, una sólida formación en valores y apoyo a la labor evangelizadora. Inició sus actividades en 1997 con cursos desde prekínder a 5° básico, y fue creciendo progresivamente hasta completar la educación media en 2004 se vuelve colegio mixto, laico de inspiración católica, promueve la formación integral de sus estudiantes, la institución cuenta con una matrícula de aproximadamente 560 alumnos, distribuidos en uno o dos cursos por nivel, fomentando que sean agentes de cambio positivo en la sociedad.

Visión

“El colegio san Juan de Alba es una institución de orientación católica que quiere formar hombres y mujeres libres, autónomos y participativos, honestos, responsables y solidarios, en un ambiente de excelencia académica y de respetuosa convivencia, para ser líderes al servicio de la sociedad” (Colegio San Juan de Alba, s.f., p. 4).

Misión

“El colegio san Juan de Alba es una institución de orientación católica que quiere formar hombres y mujeres libres, autónomos y participativos, honestos, responsables y solidarios, en un ambiente de excelencia académica y de respetuosa convivencia, para ser líderes al servicio de la sociedad” (Colegio San Juan de Alba, s.f., p. 9).

Equipo directivo, estructura en áreas y departamentos que operan de manera coordinada, la organización incluye, Rector, subdirector, orientador, coordinadores académicos por ciclo, inspector(a) general, encargado de pastoral, psicopedagogas y asistentes de biblioteca. Esta distribución jerárquica se presenta en el organigrama institucional, para más información revisar Anexo A

Antecedentes Educativos

El Colegio San Juan de Alba cuenta con tres ciclos educativos:

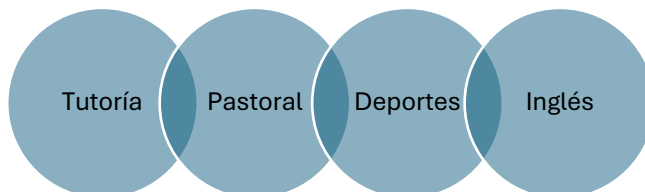
- **Primer ciclo:** Desde Playgroup hasta 2° básico.
- **Segundo ciclo:** Desde 3° básico hasta 6° básico.
- **Tercer ciclo:** Desde 7° básico hasta IV° medio.

En el 2025, el colegio ha realizado una excepción en la organización de los niveles de Playgroup (PG) y Pre Kínder (PK), formando dos cursos por nivel mixto, a diferencia de lo habitual. En contraste, desde 1° a IV° Medio se mantiene un curso por nivel. Cada curso cuenta con un Profesor jefe, quien depende directamente del Inspector General, la distribución actual se presenta de la siguiente manera:

- **Primer ciclo:** Playgroup (PG) y Pre-Kínder (PK) compuesto por 8 PJ
- **Segundo ciclo:** 1° básico a 4° básico compuesto de 6 PJ
- **Tercer ciclo:** 7° básico a IV° básico compuesto de 6 PJ

Total: 20 Profesores jefes

Pilares del colegio: Para conocer la definición y alcance de cada uno de los pilares consulte el Anexo B.



El Directorio, procura atender los requerimientos del establecimiento, velando permanentemente con su Rector y autoridades el funcionamiento y desarrollo del colegio, actualmente se conforma por cinco personas que tienen una relación cercana con el proyecto con diferentes profesiones además de un miembro externo a la comunidad escolar.

Resultados Académicos, con el objetivo de evaluar el desempeño académico del establecimiento y orientar la toma de decisiones pedagógicas, el colegio realiza un seguimiento sistemático de los resultados obtenidos en pruebas estandarizadas, esta información constituye una herramienta clave para analizar avances, detectar brechas y establecer planes de mejora continua además de comunicar a la comunidad escolar y mejorar el número de matrículas para los años subsiguientes.

Los resultados que se presentan a continuación tal como se detallan en el Anexo C, corresponden al seguimiento de las pruebas estandarizadas que el colegio aplica y monitorea de manera sistemática, se muestran los resultados históricos del SIMCE, desde el año 2018 hasta el 2023, permitiendo observar la evolución del rendimiento académico en las distintas asignaturas evaluadas.

Aunque el establecimiento aspira a obtener un alto rendimiento en la prueba PAES, los resultados han sido inestables, ubicándose en torno al puesto 250, lo cual está lejos de su objetivo de estar entre los 100 mejores del país, como se muestra en el Anexo D.

2.2 PRESENTACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El rol del Profesor jefe es clave en el proyecto educativo, Según Dintrans de Cáceres (2015), la figura del Profesor jefe surgió en diversos liceos del país principalmente como una respuesta a necesidades de disciplina escolar y fortalecimiento del vínculo entre la escuela y la familia (p. 134). Hoy en día en cuanto a su rol, se espera que los Profesores jefes sean capaces de articular acciones educativas, formativas y comunicativas dentro del curso que lideran, estableciendo vínculos tanto con los estudiantes y sus familias, como con los otros profesores de asignatura, núcleo pedagógico y equipos directivos del establecimiento o equipos de aula.

En relación con los estudiantes, se le encomienda acompañar su desarrollo personal, promoviendo el autocuidado y la prevención, así como orientar sus trayectorias académicas, guiando sus aprendizajes y fortaleciendo sus habilidades (Fundación Chile, 2006; Parraguez et al., 2010). A partir de las propuestas ya descritas, se espera que logre articular de manera más efectiva la relación entre familias y colegio, siendo necesario su rol como puente de comunicación, orientación y acogida a los alumnos y sus familias.

Entre sus funciones se incluye la realización de reuniones con los apoderados y entrevistas personales con las familias, con el fin de establecer acuerdos y compromisos en conjunto, además, debe mantener una comunicación constante, clara y bidireccional, lo que enriquece y fortalece la participación activa de los estudiantes en los asuntos del curso, fomentando su sentido de pertenencia y responsabilidad dentro de la comunidad educativa.

Por otra parte, curricularmente el Profesor jefe cuenta con la asignatura de Orientación y con el consejo de curso, implementados mediante las horas de libre disposición definidas en las Bases Curriculares (Ministerio de Educación de Chile, 2015). En el marco del enfoque orientador de los últimos años, también se

promueve el uso de entrevistas individualizadas con los alumnos que están bajo su responsabilidad.

En la misma línea, el MINEDUC (2021) destaca que el Profesor jefe debe facilitar la comunicación y el diálogo para la resolución de tareas y problemáticas que afecten al grupo curso, fomentar la construcción de identidad y la comunidad de curso además de vincularse activamente con los padres y apoderados. Asimismo, debe mantener una comunicación constante con ellos para informarles sobre la situación académica y personal de sus hijos o niños bajo tutela, motivarlos a participar en el proceso educativo y orientarlos respecto del trabajo complementario que deben realizar.

Por último, Dintrans, en 1956 publica que, respecto de las funciones de la jefatura de curso en los liceos chilenos, señalaba sobre los estudiantes “el profesor jefe debe captar la confianza de cada uno de ellos para que lo reconozcan como su orientador. El joven debe saber que su profesor tiene interés personal en él. Cualquier gesto de acercamiento en el profesor, el más insignificante, tiene amplio eco en el alumno” (Dintrans, citado en Toro, 2015, p. 19).

Dada la relevancia de estas funciones y el impacto que tiene el Profesor jefe en los estudiantes, familias y la comunidad escolar, se vuelve imprescindible fortalecer y robustecer el rol, a través de espacios de mejora continua, instancias de capacitación permanente, un acompañamiento sistemático y contención emocional. En este contexto, el colegio es un establecimiento particular pagado cuyo Proyecto Educativo se fundamenta en una formación católica centrada en valores y altos estándares académicos, ha evidenciado dificultades para gestionar de manera eficiente el rol del Profesor jefe y definir con claridad las responsabilidades inherentes a su labor docente y formativa.

Del mismo modo, el tamaño reducido del establecimiento limita la posibilidad de contar con una estructura organizacional más robusta, actualmente, no existen jefaturas de departamento ni coordinadores académicos, y en varios niveles no es factible implementar el trabajo en duplas pedagógicas.

Esta realidad dificulta la planificación integral y el seguimiento sistemático de los aprendizajes a lo largo del tiempo, como consecuencia, gran parte de estas responsabilidades recaen en los Profesores jefes, quienes además dependen directamente del inspector general, encargado tanto de la supervisión administrativa como del acompañamiento pedagógico y medidas disciplinarias.

En la actualidad, los Profesores jefes disponen de nueve horas cronológicas semanales para el ejercicio de su función, incluyendo las horas destinadas a orientación y consejo de curso, en este tiempo deben abordar no solo aspectos pedagógicos y administrativos, sino también brindar acompañamiento

socioemocional a sus estudiantes, respondiendo de manera integral a las diversas necesidades del grupo curso.

Con el propósito de profundizar en las problemáticas asociadas a este rol, se aplicó una encuesta dirigida a los Profesores jefes desde 7° básico a IV° medio, esta se estructuró en base a una escala de Likert de 1 a 7, donde 1 representa la evaluación más baja y 7 la más alta, permitiendo recoger percepciones detalladas sobre distintos aspectos de su labor, en construido en base a los **Estándares Indicativos de Desempeño del Ministerio de Educación** (2021), los cuales entregan orientaciones y criterios para evaluar la calidad del ejercicio docente y promover su mejora continua.

Dichos estándares permiten situar el desempeño del Profesor jefe en distintos niveles de logro y establecer expectativas claras para cada etapa educativa, de acuerdo con este marco, el desempeño del Profesor jefe se clasifica en cuatro niveles progresivos: **Desarrollo débil, incipiente, satisfactorio y avanzado**. El nivel esperado para un adecuado cumplimiento del rol corresponde al de desarrollo **satisfactorio**. Para más información sobre esta clasificación, como se detalla en el Anexo E. Asimismo, el rol del Profesor jefe se organiza en torno a cuatro dimensiones clave:

- Acompañamiento integral y orientación.
- Relación con apoderados y establecimiento.
- Vínculo de confianza y orientación académica.
- Construcción de comunidad y convivencia.

Una de las preguntas más relevantes de la encuesta fue: ***“De estos cuatro puntos, ¿Cómo los ordenarías de mayor a menor prioridad según su importancia para tu rol como Profesor jefe?”***. Los detalles específicos de las respuestas se encuentran disponibles en el Anexo F.

A partir del análisis de los resultados, se identificaron dos dimensiones que obtuvieron las puntuaciones más bajas ameritan una intervención focalizada:

Indicador en desarrollo incipiente en Acompañamiento Integral y Orientación:

“El Profesor jefe acompaña integralmente el desarrollo de cada uno de sus estudiantes, asume tareas de orientación y actúa oportunamente cuando es necesario. Para esto, observa la conducta y desempeño de cada estudiante, revisa sus notas y hojas de vida, recoge la opinión de sus compañeros, docentes, familias y apoderados, y cuando detecta dificultades, deriva hacia ayuda competente y les hace seguimiento” (Ministerio de Educación, 2021, p. 77).

Indicador en desarrollo incipiente en Relación con Apoderados y Establecimiento:

“El Profesor jefe articula la relación entre los apoderados y el establecimiento. Por ejemplo, se reúne con ellos cuando es necesario y con mayor frecuencia con las familias y los apoderados de los estudiantes que lo requieran, llega a acuerdos, entrega retroalimentación sobre el desarrollo y desempeño de los estudiantes, se encarga de mantener una comunicación fluida y los involucra en los temas del curso” (Ministerio de Educación, 2021, p. 77).

Los resultados del diagnóstico evidencian que, si bien el rol del Profesor jefe es altamente valorado y reconocido como fundamental en el acompañamiento educativo, **persisten áreas críticas que requieren atención prioritaria**. En particular, las dimensiones de *Acompañamiento Integral y Orientación*, así como la *Relación con Apoderados y el Establecimiento*, se sitúan en un **nivel incipiente**, esto revela una brecha significativa entre las expectativas institucionales asociadas al rol del Profesor jefe y su implementación efectiva en el contexto del Colegio San Juan de Alba.

3. PROBLEMATIZACIÓN

3.1 DELIMITACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.

Los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los Profesores jefes evidencian que las dimensiones de **Acompañamiento Integral y Orientación y Relación con Apoderados y Establecimiento** se sitúan en niveles de desarrollo incipiente e incluso débil, alejándose del estándar esperado de desempeño satisfactorio. Esta situación plantea una problemática que afecta directamente la capacidad del Profesor jefe para cumplir su rol de manera integral, tanto en el acompañamiento a los estudiantes como en la vinculación efectiva con las familias.

En la práctica, esta brecha se manifiesta en la ausencia de herramientas adecuadas para realizar entrevistas efectivas con apoderados, así como en la carencia de recursos y estrategias orientadas a ofrecer una orientación pedagógica y socioemocional pertinente, además de procesos que puedan orientar y acompañar a los Profesores jefes en el cumplimiento de su rol, en este contexto, surge la siguiente pregunta de investigación que orienta el presente estudio:

¿Cuáles son las estrategias/ acciones/procesos que debieran implementar los Profesores jefes del Colegio San Juan de Alba -como líder medio- para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes y la relación con la comunidad escolar?

El Profesor jefe cumple una función estratégica dentro del sistema escolar, no solo por su cercanía cotidiana con los estudiantes, sino también por su capacidad para liderar procesos pedagógicos y formativos en estrecha colaboración con el equipo de profesores en las diversas asignaturas o llamado núcleo pedagógico, su liderazgo puede ser comprendido desde un enfoque más amplio e integral que trasciende el rendimiento académico e incorpora aspectos socioemocionales, contextuales y culturales.

Como plantean Lazcano y Llorente (2022), una de las claves del liderazgo efectivo en contextos escolares complejos es “poner énfasis en el proceso educativo de manera integral, y no exclusivamente en criterios de efectividad, además de poseer un fuerte componente adaptativo ante las demandas del contexto” (p. 195). Esta mirada permite resignificar el rol del Profesor jefe como un agente que no solo acompaña, sino que también gestiona relaciones, regula conflictos y fomenta el desarrollo integral de cada uno de sus estudiantes.

En este sentido los Profesores jefes se convierte en un referente directo para su curso, canalizando orientaciones institucionales, promoviendo la sana convivencia escolar y liderando iniciativas de mejora “No sólo los directores lideran la organización escolar, dado que se trata de una influencia distribuida en las escuelas” (Lazcano & Llorente, 2022, p. 195) además el Profesor jefe en su mando medio es capaz de acompañar orientar y liderar la comunidad educativa.

En este contexto, la organización del colegio resulta clave para el ejercicio efectivo del rol de los Profesores jefes, quienes actúan como mandos medios fundamentales dentro de la estructura educativa, sin embargo, el entorno organizacional actual revela una serie de limitaciones estructurales que dificultan su labor, uno de los principales desafíos identificados es la ausencia de un programa formal de inducción, lo que impide preparar adecuadamente a los docentes para funciones esenciales como la realización de entrevistas con apoderados, la construcción de vínculos sólidos con las familias y la articulación efectiva entre el hogar y la institución educativa.

Esta situación puede contribuir a una sensación de desconexión persistente entre el colegio y las familias y podría afectar negativamente la consolidación de una alianza educativa basada en la confianza y la colaboración mutua, por otra parte; se ha identificado una carencia de herramientas y procedimientos claros para el acompañamiento y la derivación de estudiantes que presentan necesidades específicas, esta limitación reduce la capacidad de los Profesores Jefes para responder de forma oportuna y eficaz ante situaciones que requieren intervención pedagógica, psicológica o socioemocional.

En algunos casos, los docentes no han recibido formación sistemática en habilidades interpersonales ni en estrategias de manejo de conflictos, lo que puede generar frustraciones, malentendidos y una comunicación poco efectiva con las familias.

Otro aspecto crítico corresponde a la débil articulación con redes de apoyo especializadas, los Profesores jefes manifiestan que no siempre conocen los canales adecuados para acceder a profesionales como psicólogos, psicopedagogos y orientadores, lo cual impacta directamente en la calidad del acompañamiento brindado a los estudiantes y en la comunicación institucional con sus familias.

A partir de este diagnóstico, se identifican dos focos prioritarios de intervención:

1. **Falta de inducción y apoyo continuo:** Los Profesores jefes no cuentan con un programa formal que los prepare para enfrentar situaciones clave del ejercicio de su rol, tales como entrevistas con apoderados, gestión de casos complejos o derivaciones a especialistas.
2. **Escasa formación en manejo de conflictos y conexión con redes de apoyo:** Se observa una escasa preparación para manejar conflictos, enfrentar situaciones complejas con las familias y activar los mecanismos institucionales de apoyo de manera eficaz.

Estas problemáticas, propias del ejercicio cotidiano del rol del Profesor jefe, requieren ser abordadas de manera sistemática mediante una intervención focalizada que permita mejorar la preparación de los docentes para enfrentar escenarios complejos. Una acción planificada en esta línea facilita una comunicación más efectiva y colaborativa con los apoderados, además de fortalecer el vínculo entre las familias y el establecimiento, contribuyendo a consolidar una comunidad educativa más cohesionada.

En este contexto, el diseño e implementación de un programa de inducción y acompañamiento continuo se presenta como una estrategia necesaria para el desarrollo de competencias clave en gestión de conflictos, comunicación efectiva y liderazgo educativo, a su vez, junto con la creación de procesos que permitan visualizar de una manera más clara sus responsabilidades y el rol del Profesor jefe.

Esta formación continua tendría un impacto positivo no solo en la mejora de la convivencia, sino también en la capacidad del Profesor jefe para abordar de manera integral los desafíos académicos y socioemocionales que enfrentan sus estudiantes.

Muchos docentes que asumen funciones de jefatura de curso no han sido preparados ni han recibido perfeccionamiento en aspectos esenciales de su labor, como la gestión de conflictos, la promoción de la participación estudiantil, el trabajo colaborativo, la inclusión y diversidad, o el uso responsable de redes sociales. (EducarChile 2014), esto evidencia la necesidad de una formación estructurada que dote a los Profesores jefes de herramientas pertinentes para abordar con eficacia las múltiples dimensiones de su rol.

De ahí la importancia de que quienes ejercen este tipo de liderazgo intermedio adquieran las competencias y conocimientos necesarios para desarrollar una gestión eficiente que potencie el aprendizaje y el bienestar de sus estudiantes.

Por su cercanía con los estudiantes, el Profesor jefe ocupa una posición estratégica que le permite identificar situaciones problemáticas, brindar apoyo oportuno, fomentar habilidades sociales, fortalecer la autoestima y el asertividad, así como derivar aquellos casos que requieren atención especializada a las instancias correspondientes (Conde Flores, 2009) en este sentido, el Profesor jefe actúa como guía del curso, no solo desde lo académico, sino también en lo formativo y socioemocional.

Esta función lo convierte en un agente clave en la articulación del trabajo pedagógico, la formación integral de los estudiantes y la construcción de una buena convivencia escolar.

3.2 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA DE LA PROBLEMÁTICA.

Dentro de los principios y fines de la educación en Chile, el artículo 2 de la *Ley general de educación señala que:*

“la educación es el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas”. (Ley N.º20.370,2009,srt.2).

Además, establece objetivos generales en la educación media, los estudiantes desarrollen conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan desenvolverse tanto en el ámbito personal y social, como en el ámbito del conocimiento y la cultura.

Es así como el rol del Profesor jefe es una figura clave en el andamiaje¹ y en la articulación del proceso educativo, especialmente en lo que respecta al acompañamiento integral de los estudiantes y la construcción de vínculos significativos con las familias y el colegio, lo que los convierte en un referente pedagógico, organizacional y afectivo dentro del sistema escolar, cumpliendo funciones que van más allá de lo estrictamente académico.

Epstein (2011) señala que, en la práctica, cuando los educadores desarrollan programas para involucrar a las familias con determinados objetivos, se logran mejores resultados académicos. En esta misma línea, la participación activa de

¹ El andamiaje es una estrategia pedagógica que consiste en ofrecer apoyos temporales ajustados al nivel de desarrollo del estudiante, con el fin de facilitar el aprendizaje de contenidos o habilidades que no podría lograr de forma autónoma. Estos apoyos son retirados progresivamente a medida que el alumno gana independencia y competencia (Wood, Bruner, & Ross, 1976).

las familias está estrechamente vinculada al desarrollo socioemocional, el rendimiento escolar y la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo.

El Profesor jefe cumple un rol de mediador fundamental en la relación entre estudiantes, profesores y familias, su capacidad de comunicación, orientación y gestión del curso incide directamente en la calidad del ambiente escolar y en los aprendizajes de los estudiantes (Palma & Álvarez, 2009). Esta figura concentra un conjunto de responsabilidades y tareas que se articulan en torno a un concepto central, el acompañamiento a los estudiantes en su proceso de desarrollo en una comunidad de curso en tanto personas insertas en una comunidad educativa que influye en su formación integral.

Sin embargo, para que el Profesor jefe pueda desplegar plenamente este rol, se requiere que cuente con herramientas concretas y formación específica en habilidades interpersonales, manejo de conflictos, estrategias de orientación y canales efectivos de derivación a redes de apoyo especializadas.

La ausencia de programas de inducción, instancias de capacitación continua y un acompañamiento poco sistemático genera importantes brechas en el ejercicio de su labor, especialmente en contextos educativos donde la estructura organizacional es limitada y carece de apoyos intermedios como coordinadores pedagógicos o jefaturas de departamento.

El Ministerio de Educación de Chile ha establecido que el rol del Profesor jefe como una figura clave en el acompañamiento integral de los estudiantes y en la articulación de la comunidad educativa, tal como se plantea en el documento *Apoyo a Profesores jefes en la Asignatura de Orientación 7° básico a II° medio* (Ministerio de Educación de Chile, 2018).

Asimismo, el documento *El rol del Profesor jefe en la promoción de la retención escolar* entrega orientaciones pedagógicas dirigidas a los Profesores jefes, con énfasis en estrategias para fortalecer los vínculos con estudiantes y sus familias como mecanismo para fomentar la permanencia en el sistema educativo (Ministerio de Educación de Chile, 2021).

Adicionalmente, el *Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar* plantea que el liderazgo pedagógico implica no solo orientar los procesos de enseñanza-aprendizaje, sino también fortalecer los vínculos con la comunidad educativa y promover una cultura de colaboración (Ministerio de Educación de Chile, 2015). En este contexto, el profesor jefe representa una figura de liderazgo intermedio que requiere competencias específicas para generar relaciones de confianza, tomar decisiones informadas y actuar frente a situaciones complejas.

La evidencia recogida en el diagnóstico demuestra que, en el caso del Colegio San Juan de Alba, los Profesores jefes no siempre cuentan con las herramientas necesarias para cumplir de manera efectiva con su rol, especialmente en lo que respecta a la orientación de los estudiantes, el trabajo con apoderados y la articulación con redes de apoyo. Esta situación revela una brecha significativa que afecta no solo el desarrollo integral de los alumnos, sino también la capacidad de la institución para consolidar una comunidad educativa articulada y coherente en su accionar formativo.

En este contexto, se vuelve evidente la necesidad de implementar una intervención que no solo proporcione formación técnica, sino que también considere e incorpore un acompañamiento institucional sostenido, orientado al fortalecimiento del liderazgo académico y formativo de los Profesores jefes.

Este proceso debe contemplar, además, la definición de procedimientos claros y un cronograma estructurado que facilite el seguimiento y apoyo continuo al desarrollo profesional docente, solo de esta manera será posible avanzar hacia una práctica más coherente, articulada y efectiva, que potencie el rol del Profesor jefe como eje central en la formación integral de los estudiantes y en la consolidación de una cultura escolar colaborativa.

4. INTERVENCIÓN

4.1 PRESENTACIÓN DE LA INTERVENCIÓN.

El Profesor jefe cumple un rol fundamental dentro de la comunidad escolar, ya que articula funciones pedagógicas, formativas y vinculares entre los distintos actores en el proceso educativo, es por esto que el presente plan de intervención surge como respuesta a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional, particularmente en la percepción de los Profesores jefes respecto a las dificultades que enfrentan para ejercer de manera efectiva su rol como líderes intermedios pedagógicos, orientadores y articuladores con las familias. La propuesta consiste en el diseño e implementación de un programa de inducción y fortalecimiento del rol del Profesor jefe, dirigido a docentes que se desempeñan entre 7° básico y IV° medio.

Su labor se sitúa en la intersección entre la gestión del aula, el acompañamiento académico y socioemocional de los estudiantes, y la comunicación efectiva con las familias (Palma & Álvarez, 2009). Esta posición estratégica lo convierte en un **líder pedagógico intermedio**, cuyas decisiones y prácticas impactan directamente en el clima escolar, la convivencia y los aprendizajes.

Esta intervención tiene como propósito principal entregar a los Profesores jefes herramientas concretas para desarrollar competencias en acompañamiento académico y emocional, gestión, liderazgo pedagógico, orientación y habilidades comunicativas. Estas dimensiones son fundamentales para fortalecer la convivencia escolar, favorecer el aprendizaje de los estudiantes y apoyar a los docentes en el cumplimiento de sus múltiples responsabilidades.

La evidencia ha demostrado que el fortalecimiento de liderazgos distribuidos en los equipos docentes, como es el caso del Profesor jefe, contribuye significativamente a la mejora escolar sostenida (Murillo, 2007; Bolívar, 2010). Asimismo, el Ministerio de Educación de Chile (2021) reconoce expresamente que el Profesor jefe debe acompañar activa y significativamente a los estudiantes, orientarlos académica y formativamente, y constituirse como el principal vínculo entre la escuela y las familias, es así que, para cumplir esta función, se requieren **competencias específicas** en gestión, comunicación, liderazgo y resolución de conflictos.

Además, la evidencia empírica señala que los docentes que reciben **formación sistemática y acompañamiento profesional** tienden a generar mejores resultados en sus estudiantes y a consolidar prácticas más efectivas y sostenibles (Hargreaves & Fullan, 2012). En este sentido, la intervención propuesta responde a un enfoque de desarrollo profesional docente centrado en la práctica reflexiva, el trabajo colaborativo y el liderazgo distribuido, además de

la clarificación de procesos y el involucramiento del núcleo pedagógico y el Profesor jefe como líder de este equipo.

4.2 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA DE LA INTERVENCIÓN

En el diseño del presente plan de intervención se fundamenta en diversas referencias teóricas y normativas que reconocen al Profesor jefe como un agente clave dentro de la comunidad escolar.

Según los Estándares Indicativos de Desempeño del Ministerio de Educación de Chile (2021), el Profesor jefe “acompaña activamente a los estudiantes de su curso y los orienta formativa y académicamente”, ejerciendo además como principal vínculo entre la institución y las familias, lo cual requiere competencias específicas en comunicación, liderazgo pedagógico y gestión en situaciones complejas.

Desde la perspectiva del liderazgo escolar, Bush y Glover (2003) destacan que el liderazgo efectivo implica articular una visión educativa compartida, movilizar a los equipos docentes y generar condiciones favorables para la mejora continua. En este contexto, el Profesores jefes puede ser entendido como un líder intermedio, responsable de una comunidad escolar, que influye directamente en el clima del curso, el aprendizaje y la construcción de un ambiente favorable para la buena convivencia, en el desarrollo de habilidades interpersonales, la capacidad de resolución de conflictos y el dominio de protocolos de derivación son esenciales para ejercer dicho liderazgo.

Asimismo, Parraguez, Navarro y Retamal (2010) sostienen que uno de los propósitos fundamentales de la jefatura de curso es orientar el aprendizaje desde un enfoque integral, convocando a distintos actores educativos para acompañar a los estudiantes tanto en lo académico como en lo socioemocional. En este sentido, la intervención propuesta busca subsanar las brechas identificadas mediante un modelo formativo situado, participativo y alineado con los estándares de desempeño del MINEDUC.

Por otro lado, la literatura en gestión educativa y formación ciudadana plantea que la construcción de una comunidad escolar sólida se basa en la existencia de figuras referenciales que promuevan la participación, el sentido de pertenencia y el respeto entre sus miembros (Epstein, 2011). En este marco, el Profesor jefe no solo lidera al interior del curso, sino que también contribuye a la coherencia institucional y al fortalecimiento de la cultura escolar.

En consecuencia, esta intervención busca responder a las **brechas identificadas en el diagnóstico institucional**.

4.3 DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LA INTERVENCIÓN .

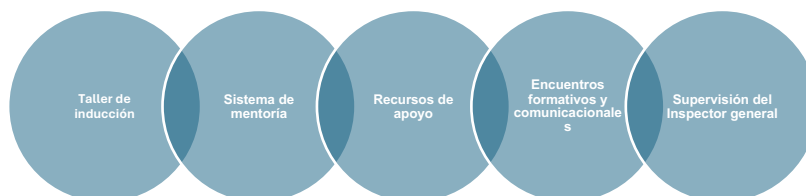
Objetivo estratégico

Desarrollar un programa integral que aborde las necesidades y desafíos de los Profesores jefes del Colegio San Juan de Alba, fortaleciendo su rol mediante capacitación en gestión, acompañamiento, habilidades socioemocionales y comunicación con apoderados, con el fin de optimizar su labor y mejorar tanto el bienestar estudiantil como el rendimiento académico en los niveles de 7° básico a IV° medio, profundizar en Mapa Diseño e implementación Revisar Anexo G.

Asimismo, la jornada busca clarificar y fortalecer el proceso de acompañamiento que deben liderar los Profesores jefes, entendiendo su rol como eje articulador entre los estudiantes, las familias y el equipo docente, promoviendo una gestión pedagógica y formativa coherente, continua y efectiva.

Meta estratégica: Lograr que, al finalizar la jornada de formación, al menos el 80% de los PJ participantes se sientan mejor preparados para ejercer su rol, evidenciado mediante encuestas de satisfacción docente, observaciones en aula, y mejoras documentadas en indicadores de convivencia escolar y desempeño académico.

Indicadores clave de rendimiento (modelo SMART) Para mayor detalle Revisar Anexo H.



5. ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN/ RESULTADOS

Luego de la realización de la jornada —cuyo detalle se encuentra en el Anexo I. donde se presentan los cuatro bloques con horarios y el tipo de trabajo desarrollado—, a continuación, se exponen los principales resultados de la evaluación aplicada, con el objetivo de recoger percepciones y valorar el impacto formativo de la jornada realizada con los Profesores jefes, se aplicó una encuesta de evaluación al cierre de la actividad. Esta herramienta permitió conocer el nivel de satisfacción de los participantes, así como la utilidad percibida respecto a los contenidos abordados y las metodologías utilizadas.

La evaluación se estructuró en torno a distintos ítems que midieron aspectos generales de la jornada (estructura, pertinencia, participación), junto con dimensiones específicas del taller central, tales como el fortalecimiento del rol del Profesor jefe, el trabajo colaborativo, la reflexión crítica y la preparación para la comunicación con apoderados.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos, expresados en una escala de Likert de 1 a 5, donde 1 corresponde a la valoración más baja y 5 a la más alta.

Resultados Generales detalle se encuentra en el Anexo J. tanto la tabla de respuestas, además del grafico

Los resultados reflejan una evaluación altamente positiva por parte de los profesores jefes con una clara concentración de respuestas en los niveles 4 y 5 de la escala Likert, lo que indica una alta satisfacción y valoración del contenido, estructura y utilidad de las actividades.

Ítem descendido:

T1: Me permitió identificar tareas y funciones concretas del rol del PJ (total de 15 pts. de un total de 30 pts.)

T4: El taller entregó herramientas claras para mejorar la comunicación con apoderados. (total de 15 pts. de un total de 30 pts.)

T4: Me siento más preparado para gestionar reuniones e información con las familias. (total de 16 pts. de un total de 30 pts.)

Áreas con margen de mejora:

Tiempos asignados: *“Los tiempos asignados a cada taller fueron adecuados”* muestra 9 respuestas en nivel 3, lo que sugiere que algunos docentes sintieron que hubo un desbalance o falta de tiempo en ciertos bloques.

Claridad en la comunicación con apoderados: Los ítems T4 (relacionados con herramientas para la comunicación con familias) presentan una distribución

más dispersa, con respuestas en niveles 2, 3, 4 y 5. Esto podría indicar que aún se perciben desafíos en esta área y que sería útil profundizar en estrategias prácticas y simulaciones reales

Fortalezas destacadas:

Pertinencia de los contenidos: *“El taller me ayudó a comprender la importancia del rol del PJ”* recibió 30 respuestas en nivel 5, lo que demuestra una fuerte conexión de los docentes con el sentido profundo de su rol.

“Las actividades fueron pertinentes para mi rol como Profesor Jefe” obtuvo 25 menciones en nivel 5, reafirmando la aplicabilidad directa de los contenidos.

Metodologías y herramientas: *“Se entregaron herramientas prácticas y aplicables”* y *“Las metodologías utilizadas fueron motivadoras y participativas”* se evaluaron también con un alto porcentaje en niveles 4 y 5, lo que indica que los docentes valoraron la dinámica y enfoque práctico del taller.

Reflexión y trabajo colaborativo: Ítems como *“Me permitió reflexionar sobre mis funciones”*, *“El trabajo colaborativo facilitó la construcción del rol”* y *“Las discusiones promovieron el análisis crítico”* fueron altamente valorados (mayoría en nivel 4), lo que indica un impacto positivo en la reflexión pedagógica y la generación de comunidad docente.

Analizando los resultados, la jornada fue altamente valorada por los Profesores jefes, quienes destacaron especialmente la pertinencia, profundidad, metodologías activas y el valor reflexivo de las actividades, las cifras respaldan la efectividad de la intervención en términos de fortalecimiento del rol docente y cohesión del equipo, no obstante, se identifican aspectos puntuales a revisar, como el manejo del tiempo y el fortalecimiento de habilidades comunicativas con apoderados.

Del análisis se desprende que la mayoría de los ítems presentan evaluaciones favorables, con promedios por sobre 4 y 5 Sin embargo, se identificó un ítem con puntuación igual o inferior a este umbral, lo cual sugiere una oportunidad de mejora.

Propuestas de Mejora

Considerando los resultados y el rol clave del Profesor jefe en el acompañamiento integral de los alumnos, se proponen algunas acciones:

- **Establecer** un protocolo institucional para fortalecer la comunicación con apoderados, incluyendo formatos de entrevista, pautas de correo y seguimiento de casos, revisar mapa gestión 1 Anexo K.
- **Definir** indicadores de seguimiento del impacto del rol del PJ, tales como: frecuencia de entrevistas con apoderados, número de derivaciones gestionadas y percepción del curso, revisar mapa de gestión 2 Anexo L.
- **Incorporar** talleres periódicos de actualización para los Profesores jefes, enfocados en liderazgo pedagógico, manejo de conflictos y acompañamiento socioemocional. revisar mapa de gestión 3 Anexo M.
- **Implementar** reuniones de ciclo mensuales con foco formativo, donde los PJ puedan compartir buenas prácticas, dificultades comunes y líneas de acción colaborativas.

Estas propuestas buscan generar procesos sostenidos de mejora que potencien el rol del Profesor jefe como figura clave en la formación, acompañamiento y desarrollo de los estudiantes, en coherencia con el Proyecto Educativo del Colegio San Juan de Alba.

Con el propósito de complementar el diagnóstico institucional y profundizar en la comprensión del rol del Profesor Jefe desde la perspectiva de quienes lo ejercen cotidianamente, se llevó a cabo un focus group con seis docentes del Colegio San Juan de Alba que desempeñan esta función en los niveles de 7° básico a IV° medio (para consultar las preguntas utilizadas, véase el Anexo N)

Esta instancia permitió recoger percepciones, experiencias y sugerencias en torno a las dimensiones centrales del acompañamiento educativo: vínculo con los estudiantes, construcción de comunidad, relación con las familias y orientación académica y socioemocional, estas se realizaron vía online.

La actividad se desarrolló en un espacio de conversación abierta y confidencial, posterior a la jornada de formación implementada como parte del plan de intervención. Los resultados obtenidos ofrecen evidencia cualitativa valiosa para evaluar la pertinencia de la propuesta formativa, identificar buenas prácticas existentes y relevar brechas persistentes en la implementación del rol del Profesor jefe. A continuación, se presentan las principales temáticas abordadas y los hallazgos organizados en cuatro ejes de análisis, de acuerdo a los datos Anexo Ñ.

Los hallazgos obtenidos confirman tanto la relevancia como la complejidad del rol del Profesor jefe en el contexto escolar, los docentes participantes manifiestan un fuerte compromiso con el acompañamiento integral de sus estudiantes, reconociendo el valor de su presencia en espacios cotidianos y de cercanía. No obstante, emergen con claridad limitaciones estructurales que dificultan el ejercicio pleno de este rol, como la falta de tiempo, la escasa articulación con otros actores institucionales, y la ausencia de herramientas sistemáticas para la gestión del curso y la orientación de estudiantes.

Se evidencia además una demanda transversal por formación específica en áreas clave como contención emocional, resolución de conflictos y mediación con apoderados, así como por protocolos y recursos que respalden su labor de manera consistente. Este diagnóstico cualitativo respalda la necesidad de institucionalizar un programa de inducción y acompañamiento sostenido para los Profesores jefes, que aborde sus funciones desde un enfoque formativo, colaborativo y contextualizado.

En definitiva, los resultados del focus group no solo reafirman la pertinencia de la intervención diseñada, sino que también orientan su mejora continua, permitiendo ajustar los énfasis formativos y operativos a las necesidades reales expresadas por los propios docentes.

6. CONCLUSIONES

Discusión teórica de los resultados

Los resultados del proyecto permiten establecer una relación coherente entre la experiencia recogida en terreno y los marcos conceptuales abordados. En primer lugar, los desafíos identificados en el ejercicio del rol del Profesor jefe —como la falta de formación en contención emocional, la ausencia de inducción estructurada y la debilidad en el vínculo con los apoderados— se alinean con lo expuesto por Palma y Álvarez (2009), quienes afirman que el Profesor jefe cumple funciones complejas que integran lo académico, lo organizacional y lo afectivo, siendo un puente clave entre el establecimiento, los estudiantes y sus familias.

Desde la perspectiva del liderazgo escolar, Bush y Glover (2003) plantean que el liderazgo efectivo no se reduce a la dirección formal, sino que se despliega a través de líderes intermedios capaces de generar condiciones para la mejora continua, movilizar equipos y articular visiones compartidas. En este sentido, el plan de intervención busca precisamente potenciar este liderazgo intermedio a través de formación, herramientas de apoyo y protocolos institucionales, lo que se vio reflejado en la valoración positiva expresada por los participantes del focus group.

Por otro lado, el Ministerio de Educación de Chile (2021) destaca que el Profesor jefe debe facilitar una comunicación fluida con los apoderados, orientar a los estudiantes de manera integral y actuar oportunamente frente a situaciones complejas. Esta orientación está en directa concordancia con la herramienta desarrollada —“Los seis pasos del Profesor jefe”—, la cual traduce estos lineamientos normativos en prácticas concretas y contextualizadas, facilitando su aplicación en la realidad del establecimiento.

Además, la necesidad de apoyo continuo y trabajo colaborativo en red coincide con lo señalado por Conde Flores (2009), quien sostiene que el PJ, por su cercanía con los estudiantes, está en una posición privilegiada para detectar situaciones de riesgo, pero requiere acompañamiento institucional claro para derivar adecuadamente los casos. La falta de este respaldo institucional fue un tema recurrente en el diagnóstico y fue abordado a través del diseño de recursos de apoyo y de una estructura de mentoría entre docentes.

Finalmente, el proyecto recoge lo planteado por Epstein (2011), quien afirma que el involucramiento efectivo de las familias incide positivamente en el rendimiento académico y el desarrollo socioemocional de los estudiantes. En coherencia con esto, la intervención refuerza las competencias comunicativas del Profesor jefe,

entregando guías y estrategias para fortalecer la relación escuela-familia, lo cual representa un eje transversal del acompañamiento integral propuesto.

Conclusión del Focus Group

Los hallazgos obtenidos a partir del focus group confirman tanto la relevancia como la complejidad del rol del Profesor jefe en el contexto escolar actual, los docentes participantes manifiestan un fuerte compromiso con el acompañamiento integral de sus estudiantes, reconociendo el valor de su presencia en espacios cotidianos y de cercanía. No obstante, emergen con claridad limitaciones estructurales que dificultan el ejercicio pleno de este rol, como la falta de tiempo, la escasa articulación con otros actores institucionales, y la ausencia de herramientas sistemáticas para la gestión del curso y la orientación de estudiantes.

Introducción a la herramienta “Los seis pasos del Profesor jefe”

El rol del Profesor jefe en el Colegio San Juan de Alba trasciende la dimensión administrativa o disciplinaria. Se trata de una figura clave en la formación integral de los estudiantes, que articula el vínculo entre el aprendizaje académico, el desarrollo personal y la relación con las familias. En este contexto, resulta fundamental que las competencias que definen su labor respondan no solo a las demandas prácticas del cargo, sino también a los principios y valores del Proyecto Educativo Institucional.

La herramienta “**Los seis pasos del Profesor jefe**” se concibe como una guía práctica que organiza y visibiliza las principales funciones del PJ, promoviendo un ejercicio del rol más reflexivo, coherente y alineado con el sello formativo del colegio. Cada dimensión —desde el liderazgo en la tutoría hasta la participación en la planificación institucional— traduce en acciones concretas el compromiso con una educación centrada en el estudiante, en la buena convivencia y en la construcción de comunidad. De este modo, se busca fortalecer el rol del Profesor jefe como líder educativo que encarna, en su quehacer cotidiano, los valores del establecimiento y favorece un entorno escolar más humano, participativo y orientado al bienestar integral, Revisar figura Anexo O.

Limitaciones de la intervención

Si bien la intervención desarrollada representó un avance significativo en la formación y fortalecimiento del rol del Profesor jefe, su implementación también presentó algunas limitaciones que es necesario reconocer para una mejora futura.

En primer lugar, la cobertura de la intervención fue limitada, ya que solo participaron docentes del segundo ciclo (7° básico a IV° medio), dejando fuera a los profesores jefes de los niveles iniciales, quienes también enfrentan desafíos similares en la gestión del vínculo con las familias y el acompañamiento de sus estudiantes, esto restringe la posibilidad de observar un impacto transversal en toda la comunidad escolar.

En segundo lugar, el tiempo destinado a la jornada formativa, si bien valorado positivamente por los participantes, fue percibido como insuficiente para abordar con profundidad todas las temáticas propuestas, especialmente aquellas relacionadas con la mediación de conflictos, la salud mental estudiantil y la derivación a especialistas. La densidad del contenido y el ritmo de trabajo limitaron la posibilidad de realizar ejercicios prácticos más extensos o instancias de simulación en profundidad.

Asimismo, la implementación del plan se vio condicionada por factores institucionales como la carga horaria docente, la disponibilidad de tiempos comunes para la formación, y la ausencia de una política formal de mentoría o acompañamiento sostenido, lo que dificulta dar continuidad y seguimiento a los aprendizajes adquiridos.

Por último, si bien se aplicó un focus group posterior a la intervención, no se contó con un sistema de evaluación longitudinal que permitiera medir el impacto concreto en la práctica cotidiana de los Profesores jefes, ni en indicadores de convivencia o rendimiento académico de los estudiantes. Esto limita la posibilidad de evaluar el efecto directo de la intervención en los resultados escolares.

Estas limitaciones no invalidan los logros alcanzados, pero sí evidencian la necesidad de institucionalizar el programa y complementarlo con nuevas acciones que aseguren su sostenibilidad y escalabilidad dentro del proyecto educativo del colegio.

Proyecciones de mejora

A partir de los hallazgos obtenidos y de las limitaciones detectadas en la implementación de esta intervención, se plantean diversas proyecciones que permiten proyectar su continuidad, sostenibilidad y ampliación dentro del Colegio San Juan de Alba.

En primer lugar, se sugiere **institucionalizar el plan de inducción y acompañamiento del Profesor jefe** como parte de las prácticas formativas permanentes del establecimiento. Para ello, es necesario contar con un cronograma anual que contemple instancias de capacitación, seguimiento y evaluación, asegurando así la coherencia y progresividad del proceso. Esta institucionalización debiese incluir también un sistema de **mentorías entre pares**, en el cual docentes con experiencia puedan guiar y apoyar a los nuevos profesores jefes en el ejercicio de sus funciones.

En segundo lugar, se propone **ampliar la cobertura del programa** hacia los niveles iniciales del colegio (Playgroup a 6° básico), adecuando los contenidos y herramientas a las particularidades de dichos ciclos, pero manteniendo el foco en el liderazgo formativo y la articulación con las familias.

Asimismo, se visualiza como prioritario avanzar hacia la **articulación del rol del Profesor jefe con otros estamentos del colegio**, especialmente el equipo de convivencia escolar, orientación y dirección. Esto permitiría fortalecer el trabajo colaborativo y optimizar los canales de derivación y seguimiento de estudiantes, promoviendo un enfoque de acompañamiento integral más coordinado.

Desde el punto de vista evaluativo, se recomienda **implementar mecanismos de medición longitudinal del impacto**, que permitan monitorear no solo la percepción de los docentes, sino también cambios observables en la convivencia escolar, la participación de los apoderados y el bienestar de los estudiantes.

Finalmente, se plantea la posibilidad de **difundir la herramienta “Los seis pasos del Profesor jefe”** en otros contextos escolares de características similares, adaptándola a sus realidades y proyectándola como una buena práctica replicable en el sistema educativo chileno.

7. BIBLIOGRAFÍA

Bolívar, A. (2010). *La dirección escolar: En busca de un nuevo estilo*. Editorial Graó.

Bush, T., & Glover, D. (2003). *School leadership: Concepts and evidence*. National College for School Leadership.

Caballero, A. G. (2024). Liderazgo educativo en la sociedad del conocimiento. *Alternancia: Revista de Educación e Investigación*, 6(11), 27–41. <https://revistaalternancia.org/index.php/alternancia/article/view/1367/2884>

Colegio San Juan de Alba. (s.f.). *Proyecto Educativo Institucional*.

Conde Flores, S. (2009). *Educar y proteger. El trabajo docente en una Escuela Segura: Guía para docentes*. Subsecretaría de Educación Básica de México. <http://www.seslp.gob.mx/pdf/Guia%20para%20docentes.pdf>

Delmastro, A. L. (2008). El andamiaje docente en el desarrollo de la lectura y la escritura en lengua extranjera. *Paradigma*, 29(1), 197–230.

Dintrans de Cáceres, R. (2015). La función del Profesor Jefe. En P. A. Toro (Ed.), *Cuadernos Chilenos de Historia de la Educación* (N.º 3, pp. 134–137).

Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70(11), 35–36.

Epstein, J. L. (2011). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools* (2nd ed.). Routledge.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.

Ley N.º 20.370. Establece la Ley General de Educación. (2009, 12 de septiembre). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006043>

Ministerio de Educación de Chile. (2015). *Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar*. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). https://epja.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/43/2016/05/201511131613560.MBDLE_2015.pdf

Ministerio de Educación de Chile. (2018). *Apoyo a Profesores Jefes en la Asignatura de Orientación (7º básico a 2º medio)*. <https://media.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/28/2018/12/Apoyo-Profesores-Jefes-WEB-final.pdf>

Ministerio de Educación de Chile. (2021). *El rol del Profesor Jefe en la promoción de la retención escolar: Orientaciones pedagógicas para profesores jefes de establecimientos educativos*. Unidad de Apoyo para la Retención Escolar. <https://www.mineduc.cl>

Murillo, F. J. (2007). La mejora de la escuela: Una revisión actualizada. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(1), 65–87.

Palma, G., & Álvarez, M. (2009). El rol del profesor jefe en la articulación entre apoderados y el establecimiento educativo [Editorial Académica].

Palma, G., & Álvarez, M. (2009). El rol del profesor jefe en la escuela chilena: Entre la tradición y la innovación. *Revista de Educación*, 345, 55–78.

Palma, I., & Álvarez, M. (2009). *La importancia del rol del profesor jefe en la relación familia-escuela*. Universidad Católica de Chile.

Palma, V., & Álvarez, P. (2009). *El rol del profesor jefe: Una aproximación desde la experiencia y la investigación*. Universidad Católica Silva Henríquez.

Parraguez, S., Navarro, A., & Retamal, M. (2010). *El profesor jefe en la transversalidad (3.ª reimp.)*. Universidad de Santiago de Chile, Facultad de Humanidades, Departamento de Educación.

Toro, P. A. (2015). *La función del Profesor Jefe: Autora: Radamanta Dintrans de Cáceres*. *Cuadernos Chilenos de Historia de la Educación*, (3), 134–137.

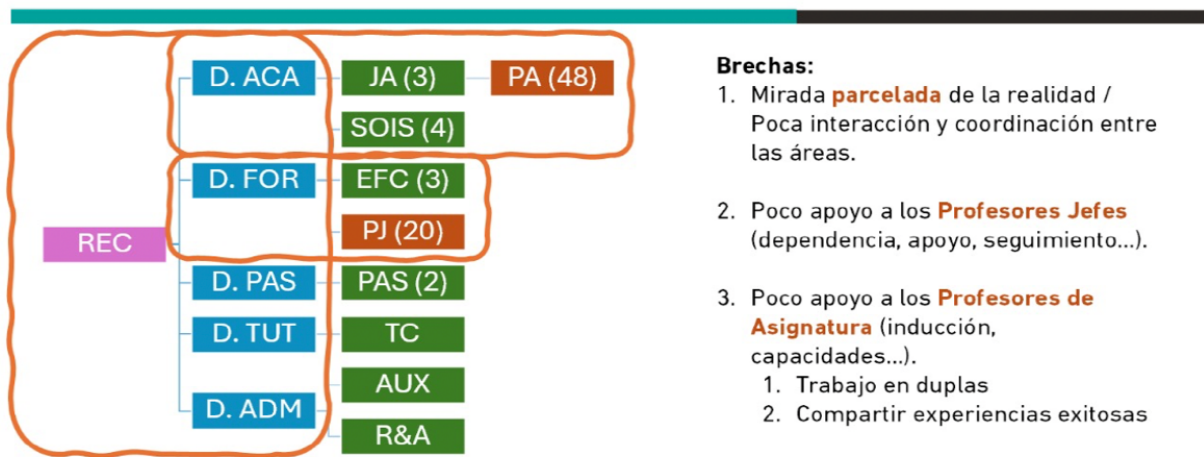
Wood, D., Bruner, J. S., & Ross, G. (1976). The role of tutoring in problem solving. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 17(2), 89–100. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.1976.tb00381.x>

8. ANEXOS

Anexo A

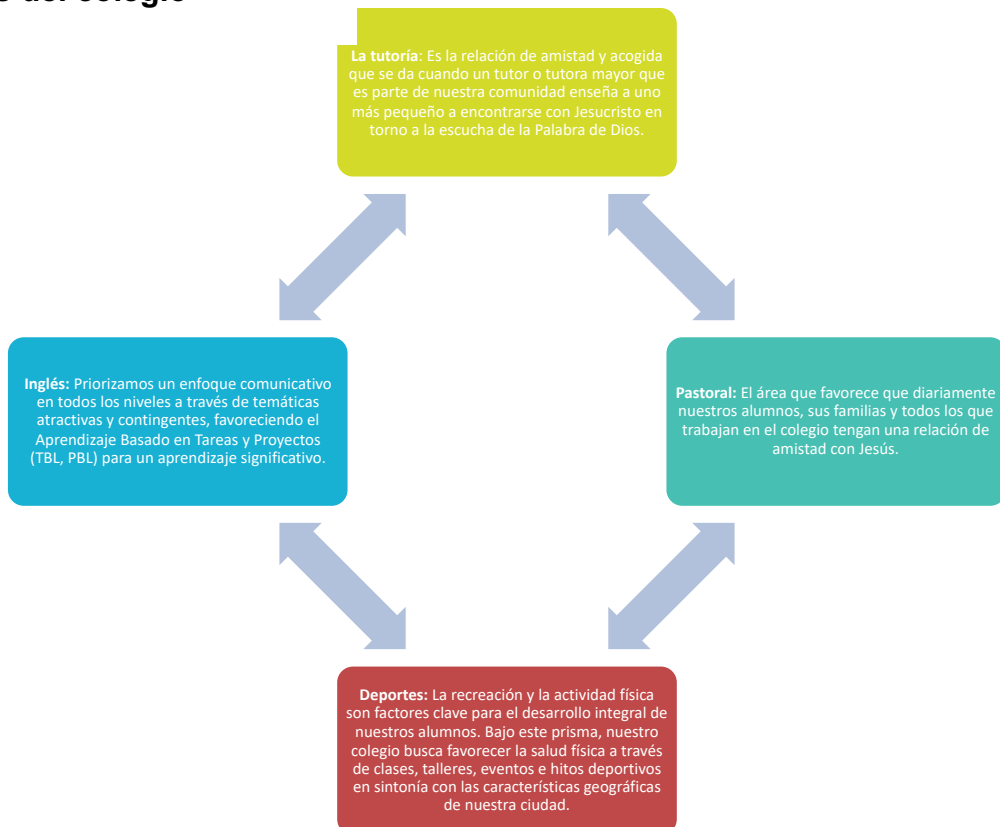
Organigrama Actual

ANÁLISIS ORGANIGRAMA ACTUAL



Anexo B

Pilares del colegio



Anexo C

Seguimiento pruebas estandarizadas SIMCE

MAT - 4°	Año	Puntaje	MAT - 2EM	Año	Puntaje
	2018	318		2018	306
	2022	306		2022	348
	2023	314		2023	363

LENG - 4°	Año	Puntaje	LENG - 2EM	Año	Puntaje
	2018	318		2018	296
	2022	293		2022	271
	2023	315		2023	270

Anexo D

Seguimiento pruebas estandarizadas PAES

MAT - IV	Año	Puntaje	LENG - IV	Año	Puntaje
	2018	595		2018	580
	2019	590		2019	580
	2020	612		2020	587
	2021	569		2021	567
	2022	660		2022	640
	2023	672		2023	734
	2024	752		2024	697

Anexo E

Estándares Indicativos de Desempeño MINEDUC

FORMACION

ESTÁNDAR 7.2		EL PROFESOR JEFE ACOMPAÑA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES DE SU CURSO Y LOS ORIENTA FORMATIVA Y ACADÉMICAMENTE.			
		DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <p>Registros de observación o acompañamiento de clases y otros momentos de la rutina escolar</p> <p>Fichas de estudiantes</p> <p>Registro de reuniones individuales con familias y apoderados</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes y profesores jefe</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con familias y apoderados</p>	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El profesor jefe mantiene una relación distante o negativa con sus estudiantes, desconoce sus realidades e intereses, no resguarda su derecho a la privacidad divulgando información privada que le han confiado, o bien transgrede los límites de la relación profesor-estudiante, involucrándose inadecuadamente en los problemas de sus estudiantes.</p> <p>El profesor jefe no orienta ni involucra a sus estudiantes en la construcción de una comunidad de curso. Por ejemplo, no trabaja con ellos la importancia del Reglamento Interno ni su cumplimiento, no ejerce un rol mediador en los conflictos, no asume su rol en las tareas de orientación, lo que genera desunión y falta de compañerismo entre los estudiantes.</p> <p>El profesor jefe no acompaña el desarrollo de sus estudiantes y desconoce la información académica y familiar relevante sobre estos, o se limita a actuar cuando los problemas están en una fase crítica o cuando las consecuencias ya son irreversibles.</p> <p>El profesor jefe no articula la relación entre las familias y los apoderados, los estudiantes y el establecimiento. Por ejemplo, mantiene una relación distante con las familias y los apoderados, limita las reuniones de curso a temas informativos o administrativos, o bien transmite pesimismo sobre el desempeño de los estudiantes.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El profesor jefe está disponible para conversar con sus estudiantes y para orientarlos formativa y académicamente, pero no genera la confianza suficiente para que los estudiantes se acerquen y confíen en él.</p> <p>El profesor jefe no es sistemático al orientar e involucrar a sus estudiantes en la construcción de una comunidad de curso. Por ejemplo, no es constante en el trabajo y cumplimiento del Reglamento Interno, rara vez involucra a los estudiantes en el funcionamiento del curso, solo aborda temas emergentes o conflictos mayores, o bien asume ocasionalmente las tareas de orientación.</p> <p>El profesor jefe acompaña el desarrollo de sus estudiantes de manera débil o poco sistemática. Por ejemplo, solo se focaliza en aquellos que presentan dificultades muy evidentes, o solo actúa cuando otro docente o apoderado manifiesta preocupación por algún estudiante.</p> <p>El profesor jefe articula la relación entre las familias y los apoderados, los estudiantes y el establecimiento, de manera débil o poco sistemática. Por ejemplo, tarda en reunirse con ellos, y algunas reuniones de curso se destinan a temas informativos o administrativos, pese a la existencia de otras necesidades.</p>	<p>El profesor jefe mantiene un vínculo de confianza con sus estudiantes y los orienta formativa y académicamente. Para esto, conversa con ellos y les pregunta sobre sus intereses, familias y dificultades. Está disponible para reunirse con los estudiantes que lo solicitan, resguardando el derecho a la privacidad de sus estudiantes.</p> <p>El profesor jefe orienta e involucra a sus estudiantes en la construcción de una comunidad de curso. Para esto, trabaja la importancia del Reglamento Interno y cómo cumplirlo, los ayuda a acordar normas de convivencia para el curso, aborda temas emergentes, media conflictos, promueve la cohesión y el compañerismo y asume tareas de orientación (sexualidad, autocuidado, entre otras).</p> <p>El profesor jefe acompaña integralmente el desarrollo de cada uno de sus estudiantes, asume tareas de orientación y actúa oportunamente cuando es necesario. Para esto, observa la conducta y desempeño de cada estudiante, revisa sus notas y hojas de vida, recoge la opinión de sus compañeros, docentes, familias y apoderados, y cuando detecta dificultades, deriva hacia ayuda competente y les hace seguimiento.</p> <p>El profesor jefe articula la relación entre los apoderados y el establecimiento. Por ejemplo, se reúne con ellos cuando es necesario y con mayor frecuencia con las familias y los apoderados de los estudiantes que lo requieran, llega a acuerdos, entrega retroalimentación sobre el desarrollo y desempeño de los estudiantes, se encarga de mantener una comunicación fluida y los involucra en los temas del curso.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El profesor jefe destaca por su capacidad de establecer un vínculo positivo y de carácter formativo con sus estudiantes: los estudiantes lo consideran un referente, lo respetan y admiran, se acercan a compartir sus experiencias y piden su consejo.</p> <p>El profesor jefe destaca por su perseverancia y energía para dirigir al curso y es constante en velar por que sus estudiantes cumplan el reglamento. Por ejemplo, monitorea de cerca a los estudiantes con dificultades y ayuda al curso hasta que logran sacar adelante sus iniciativas.</p> <p>El profesor jefe mantiene una ficha actualizada de cada estudiante, que incluye conductas y sucesos relevantes, registro de entrevistas con el apoderado, información tratada en el Consejo de Profesores, entre otros.</p> <p>El profesor jefe se reúne con cada apoderado al menos una vez al año, y con mayor frecuencia con las familias y los apoderados de los estudiantes que lo requieran, para entregarles retroalimentación sobre el estudiante y recoger inquietudes o sugerencias.</p>	

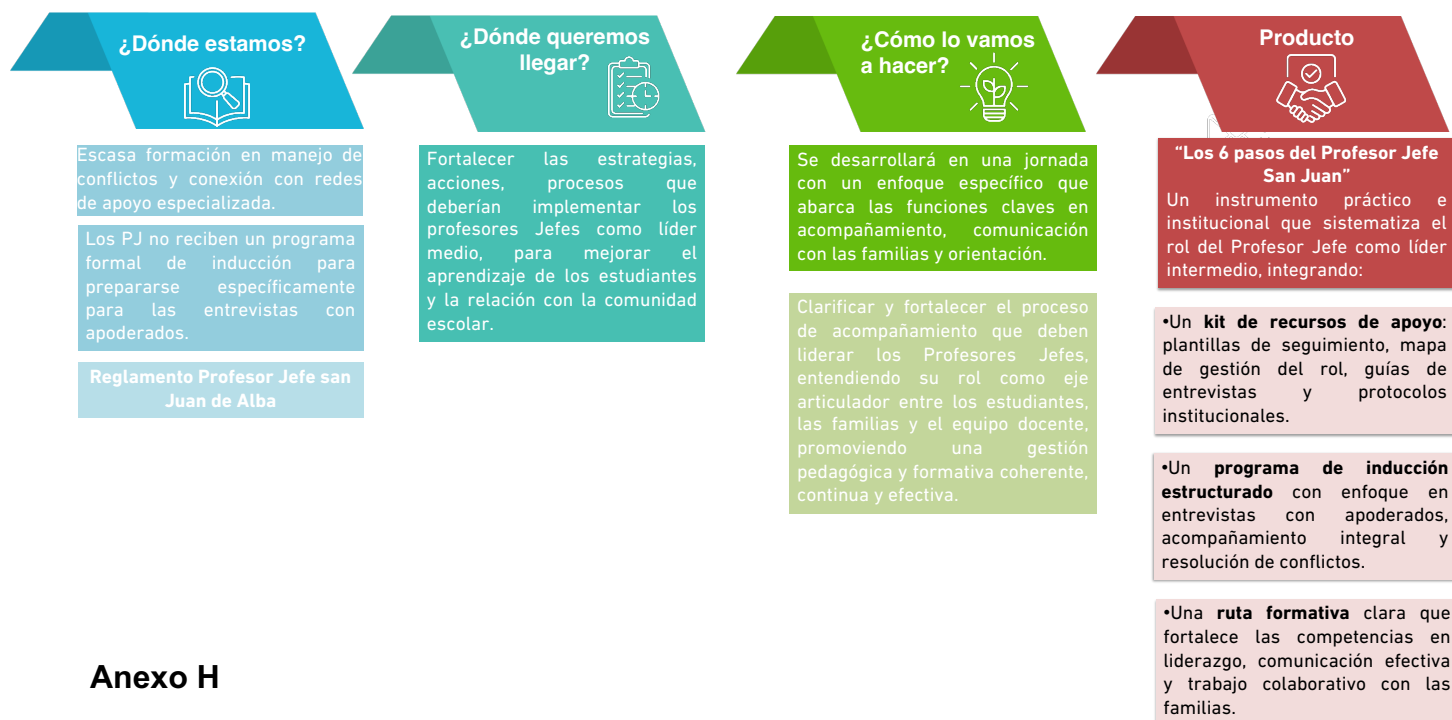
Anexo F

Tabla de respuestas encuesta Profesores jefes

De estos 4 puntos, ¿cómo los ordenarías de mayor a menor prioridad según su importancia para tu rol como Profesor Jefe? [Vínculo de Confianza y Orientación Académica.]	De estos 4 puntos, ¿cómo los ordenarías de mayor a menor prioridad según su importancia para tu rol como Profesor Jefe? [Construcción de Comunidad y Convivencia.]	De estos 4 puntos, ¿cómo los ordenarías de mayor a menor prioridad según su importancia para tu rol como Profesor Jefe? [Acompañamiento Integral y Orientación.]	De estos 4 puntos, ¿cómo los ordenarías de mayor a menor prioridad según su importancia para tu rol como Profesor Jefe? [Relación con Apoderados y Establecimiento.]
4° prioridad	3° prioridad	1° prioridad	2° prioridad
3° prioridad	4° prioridad	1° prioridad	2° prioridad
3° prioridad	4° prioridad	2° prioridad	1° prioridad
4° prioridad	3° prioridad	2° prioridad	1° prioridad
3° prioridad	4° prioridad	2° prioridad	1° prioridad
4° prioridad	3° prioridad	1° prioridad	1° prioridad

Anexo G

Mapa de Diseño e Implementación



Anexo H

Indicadores clave de rendimiento (modelo SMART)



Anexo I

Jornada Profesores jefes 2025, horario y cuatro bloques.

Hora	Actividad	Duración	Materiales	Responsable
09:00 - 09:15	Bienvenida y objetivo de la Jornada Video motivacional	15 min	Presentación de objetivos	Rector
09:00 - 10:00	Actividad N°1 Sábana Azul	45 min	Sábana azul, pegamento, papeles de colores, lápices	Monitor guía
10:00 - 10:15	Café	15 min	Todo para el café	
10:15 - 11:00	Taller N°2: Definición de rol del Profesor jefe	45 min	Papel Kraft, plumones	Monitor guía + rector y inspector general
11:00 - 11:45	Taller N°3: Análisis de casos	45 min	Visualización de protocolos y gestión pedagógica Materiales del taller, ejemplos prácticos	Monitor guía
11:45 - 12:00	Café	15 min		
12:00 - 12:45	Taller N°4 Estrategias con Apoderados, comunicación estratégica.	45min	Actas de reunión, formularios de entrevistas y seguimiento estudiantes	Psicólogo del colegio.
12:45 - 13:00	Cierre y evaluación	30 min		Monitor guía

Taller N°1

Rol del PJ

Descripción: Se presenta a los profesores un video que incluye saludos y testimonios de alumnos y exalumnos que han participado en sus cursos y desempeñado el papel de PJ. En el video, responden a la siguiente pregunta:

- ¿Qué características de tu profesor te inspiran a dar lo mejor de ti cada día?
- ¿Cómo te ha ayudado tu profesor a superar obstáculos y alcanzar tus metas?
- ¿Qué mensaje te gustaría transmitirle a tu profesor jefe sobre su rol?
- ¿Qué te ha motivado más de tu profesor?
- ¿Qué le dirías a tu profesor sobre lo que significa para ti?

Actividad N°1 Sábana Azul

Objetivo: Reconocer el rol de PJ, así como sus diversas tareas y funciones. Se busca identificar y describir estos aspectos para luego organizarlos en cuatro pilares clave, que se pueden trabajar y alinear con los objetivos educativos de los Estándares Indicativos de Desempeño, estos son:

- Acompañamiento Integral y Orientación.
- Relación con Apoderados y Establecimiento
- Vínculo de Confianza y Orientación Académica.
- Construcción de Comunidad y Convivencia.

Instrucciones de la Actividad:

1. **Entrega de Materiales:** A cada PJ se le entregará unas hojas en blanco (o papeles de colores) donde deberán anotar todas las funciones y tareas que realizan en su rol. Se les anima a que sean lo más detallados posible.
2. **Tiempo de Reflexión:** Se dará un tiempo determinado (por ejemplo, 10-15 minutos) para que cada profesor escriba todas las funciones que se les ocurran.
3. **Presentación orden de la sábana:** Una vez finalizado el tiempo de escritura, el moderador presentará en una sábana azul los cuatro estándares indicativos de desempeño que se utilizarán como guía para la clasificación y se leerá su definición específica.
4. **Clasificación Colaborativa:** Los participantes, junto con el moderador, clasificarán las funciones anotadas en los papeles según los cuatro pilares establecidos. Esto se hará de forma colaborativa, fomentando el diálogo y el intercambio de ideas.
5. **Cierre:** Finalmente, se abrirá un espacio para reflexionar sobre las funciones más relevantes y cómo estas contribuyen al desarrollo del aula y del bienestar de los estudiantes.

Se sugiere que cada grupo de PJ comparta sus reflexiones sobre cómo se sienten en relación con las funciones identificadas y qué áreas consideran que podrían mejorar o fortalecer, para finalizar quedará como resultado todas las tareas definidas en las cuatro áreas, dando continuidad a las próximas actividades.

Taller N°2

Definición de rol del Profesor jefe

Actividad 1: Lluvia de Ideas desde los Estándares Indicativos de Desempeño

- Dividir a los participantes en grupos pequeños, asignando a cada grupo uno de los criterios.
- Cada grupo debe realizar un listado de funciones y responsabilidades relacionadas con su criterio asignado. Fomentar la creatividad y el intercambio de ideas.
- Realizar un plenario con todas las ideas que fueron saliendo, ponerlas en una cartulina.

Actividad 2: Clasificación y Discusión

- Presentar las funciones y responsabilidades recopiladas de cada grupo.
- Abrir el diálogo ¿cómo se relacionan entre sí y cómo contribuyen al rol general?

Actividad 3: Definición de Responsabilidades por Criterio

- Según el criterio que les tocó desarrollar, cada grupo deberá definir las responsabilidades específicas para su criterio asignado.
- Compartir y debatir para asegurar que todos estén de acuerdo y que las responsabilidades sean claras y alcanzables.

Actividad 4: Expectativas y Desafíos

En grupos, discutir las expectativas sobre el rol en relación con cada criterio y los desafíos que podrían enfrentar en su implementación.

Compartir identificando áreas de apoyo y posibles soluciones para superar esos desafíos.

Cierre y Reflexión

- Resumir las definiciones y responsabilidades acordadas para cada criterio.
- Reflexionar sobre el rol del PJ y todo lo que conlleva.
- Proponer próximos pasos para implementar y revisar el rol definido, asegurando un seguimiento continuo.

Taller N°3

Análisis de casos

Objetivo: Analizar las actitudes y situaciones a las que pueden enfrentarse como PJ en diferentes escenarios, buscando la mejor solución utilizando las herramientas que el colegio les proporciona.

Descripción: Estrategias para facilitar la comunicación y colaboración con apoderados además de estrategias para colaborar efectivamente con especialistas (psicólogos, orientadores).

Actividad: Se presentarán casos ficticios relacionados con el rol del PJ destacando tanto situaciones que perjudican como aquellas que aportan al ambiente del curso.

Cada profesor recibirá una paleta **Rojo:** Desacuerdo/**Verde:** de acuerdo, para votar sobre las situaciones que se les presenten. A medida que se discuten los casos, el encargado guiará el análisis, iluminando las respuestas ideales y las mejores soluciones para cada situación, basándose en las en los estándares indicativos de desempeño punto relación con Apoderados y Establecimiento.

Esta dinámica fomentará la reflexión y el diálogo sobre cómo enfrentar desafíos en su rol como profesores jefes. Dar espacio para conversar en cada ejemplo (son 10 pero pueden elegir 5 o más)

Ejemplo:

Contexto: En el Colegio "Horizontes Brillantes", se organiza un viaje de estudios para octavo básico. Un apoderado, María, recibe un correo informativo que carece de detalles clave, como costo y requisitos.

Caso: María, al no tener toda la información, decide no permitir que su hijo participe. Sin embargo, su hijo se entera de los preparativos en clase y se siente emocionado. Al enterarse de esto, María se siente frustrada y acude al colegio para expresar su descontento.

Durante la reunión con el profesor jefe, María menciona que se siente excluida. El profesor explica que se envió un segundo correo con más detalles, pero María no lo recibió debido a problemas en su bandeja de entrada.

Debate Abierto:

1. ¿Qué medidas podrían haberse tomado para evitar esta confusión?
2. ¿Cómo asegurar que todos los apoderados reciban la información necesaria?
3. ¿Cómo debió actuar el Profesor jefe en esta situación?

Taller N°4

Estrategias con apoderados comunicación estratégica

Descripción: Estrategias para facilitar la comunicación y colaboración con apoderados.

Objetivo: Fortalecer la relación entre el colegio y las familias.

Actividad: Presentación de especialista en comunicación asertiva, presente herramientas concretas ¿cómo, ¿cuándo y dónde comunicar?

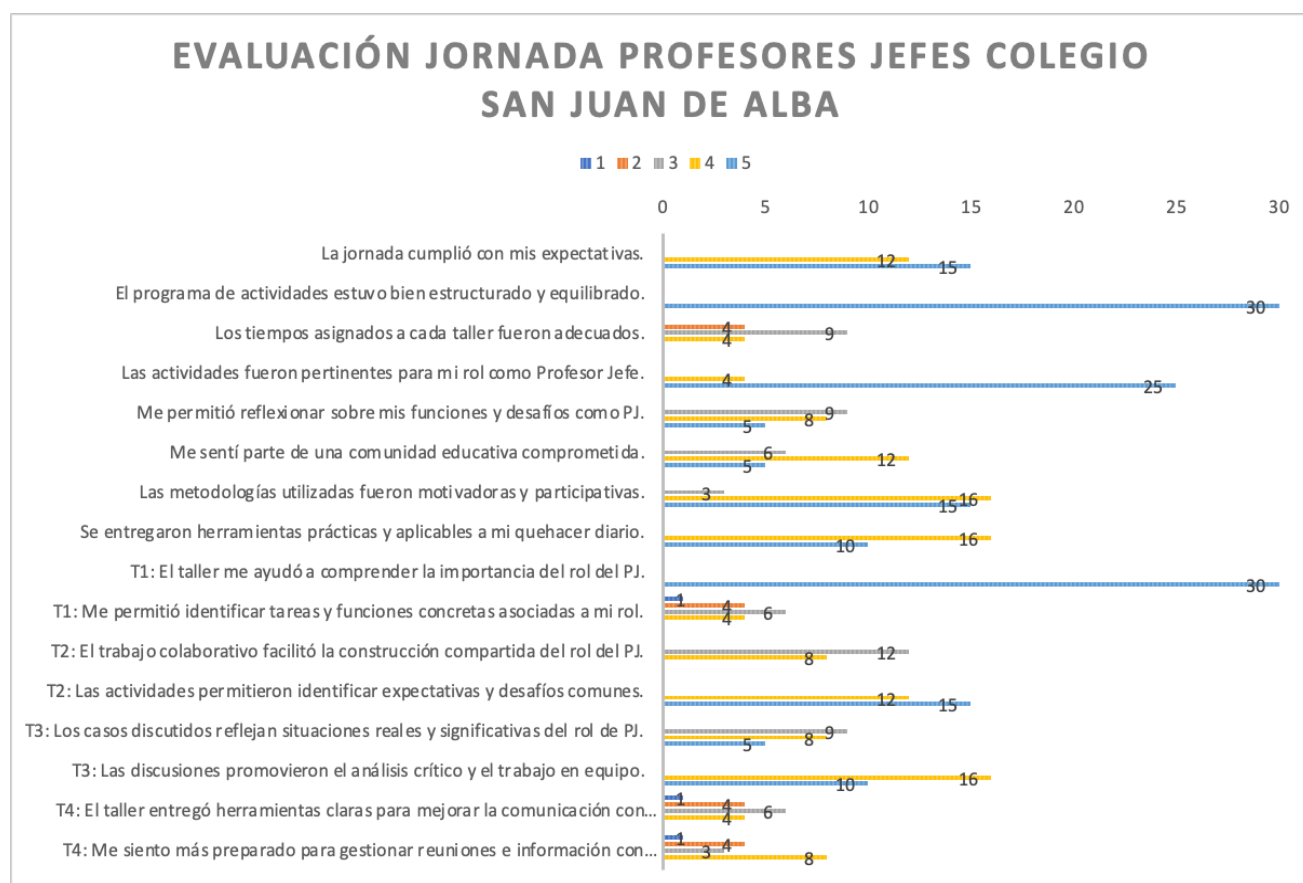
Resultado

- Presentación del formulario de entrevistas de apoderados 2025, promover el compromiso y participación de los apoderados en las actividades propias del curso y del colegio.
- Realizar entrevistas de apoderados, dando seguimiento a los acuerdos y seguimiento de las tareas.
- Gestionar oportunamente los requerimientos de los apoderados.
- Tener una comunicación fluida con los apoderados representantes del curso.

Anexo J

Resultados generales evaluación jornada.

Ítem	1	2	3	4	5
La jornada cumplió con mis expectativas.				12	15
El programa de actividades estuvo bien estructurado y equilibrado.					30
Los tiempos asignados a cada taller fueron adecuados.		4	9	4	
Las actividades fueron pertinentes para mi rol como Profesor Jefe.				4	25
Me permitió reflexionar sobre mis funciones y desafíos como PJ.			9	8	5
Me sentí parte de una comunidad educativa comprometida.			6	12	5
Las metodologías utilizadas fueron motivadoras y participativas.			3	16	15
Se entregaron herramientas prácticas y aplicables a mi quehacer diario.				16	10
T1: El taller me ayudó a comprender la importancia del rol del PJ.					30
T1: Me permitió identificar tareas y funciones concretas asociadas a mi rol.	1	4	6	4	
T2: El trabajo colaborativo facilitó la construcción compartida del rol del PJ.			12	8	
T2: Las actividades permitieron identificar expectativas y desafíos comunes.				12	15
T3: Los casos discutidos reflejan situaciones reales y significativas del rol de PJ.			9	8	5
T3: Las discusiones promovieron el análisis crítico y el trabajo en equipo.				16	10
T4: El taller entregó herramientas claras para mejorar la comunicación con apoderados.	1	4	6	4	
T4: Me siento más preparado para gestionar reuniones e información con las familias.	1	4	3	8	



Anexo K

Mapa de Gestión 1: Acompañamiento Integral y Orientación alumnos

Tarea	Frecuencia	Responsable	Recursos/Instrumentos
Revisión de notificaciones y observaciones de profesores	Mensual	Profesor Jefe	Sistema académico o bitácora digital de cada alumno.
Entrevistas individuales alumnos, priorizando los que tienen mayores dificultades o de integración.	Semestral o según la necesidad.	Profesor Jefe	Pauta de entrevista / completar ficha de seguimiento
Detección de alertas tempranas	Permanente más observaciones de profesores de asignatura	Profesor Jefe	Observación directa o encuestas de profesores de asignatura
Derivación a especialistas	Según caso	Profesor Jefe + acompañante especialista de colegio.	Protocolo de derivación
Seguimiento de casos derivados	Quincenal	Profesor Jefe + Equipo de apoyo	Registro de seguimiento

Anexo L

Mapa de Gestión 2: Relación con Apoderados y comunicación Institucional

Tarea	Frecuencia	Responsable	Recursos/Instrumentos
Reuniones de apoderados semestral	Trimestral	Profesor Jefe	Pauta de reunión / presentación institucional
Entrevistas individuales con apoderados	Según necesidad	Profesor Jefe	Guía de entrevista / ficha de apoderado
Comunicación sobre desempeño académico	Mensual	Profesor Jefe	Informe de notas / correo institucional
Envío de boletín informativo del curso	Bimensual	Profesor Jefe	Plantilla de boletín / resumen de actividades
Resolución de conflictos con apoderados	Según caso	Profesor Jefe + Inspectoría + convivencia escolar	Protocolo de manejo de conflictos

Anexo M

Mapa de Gestión 3: Convivencia y Clima curso

Tarea	Frecuencia	Responsable	Recursos/Instrumentos
Aplicación de encuestas de clima de curso	Semestral	Profesor Jefe	Encuesta / análisis de resultados
Dinámicas de cohesión de grupo, plan de orientación ajustado.	Mensual	Profesor Jefe +orientadora del ciclo	Guía de dinámicas / materiales lúdicos
Consejos de curso formativos	Quincenal	Profesor Jefe	Pauta de consejo / materiales audiovisuales
Intervenciones ante conflictos	Según necesidad	Profesor Jefe + Convivencia Escolar + orientador	Ficha de incidentes / protocolos
Campañas de buen trato o autocuidado	Trimestral	Profesor Jefe + Delegado de curso	Material de apoyo / afiches / cápsulas

Anexo N

Instrumento aplicación de Focus Group

Breve descripción del problema:	¿Cuáles son las principales necesidades y desafíos que enfrentan los Profesores jefes del Colegio San Juan de Alba, especialmente en los niveles de 7° a IV° medio, en el liderazgo académico y acompañamiento integral de los estudiantes?	
Objetivo del instrumento:	Identificar las principales necesidades y desafíos que enfrentan los profesores jefes del Colegio San Juan de Alba, específicamente en los niveles de 7° a IV° medio, en relación con el liderazgo académico y el acompañamiento integral de los estudiantes, con el fin de diseñar estrategias y herramientas que fortalezcan su rol en la comunidad educativa.	
Instrumento que se aplicaría	Focus Group a profesores Jefes del colegio san Juan de Alba	
Tema	Subtema	Pregunta
Vínculo de Confianza y Orientación Académica	Construcción de relaciones de confianza entre profesores jefes y estudiantes.	¿Cuáles consideran que son los principales factores para construir un vínculo de confianza con sus estudiantes?
	Estrategias utilizadas por los profesores jefes para orientar académicamente a los estudiantes.	¿Qué estrategias utilizan para orientar a los estudiantes en sus metas académicas y cómo evalúan su efectividad?
	Percepción de los estudiantes sobre el apoyo académico y emocional recibido.	¿Qué desafíos enfrentan al intentar equilibrar la orientación académica con el apoyo emocional a los estudiantes?
	Rol del profesor jefe en la motivación y seguimiento académico.	¿Qué tipo de apoyo o recursos creen que necesitarían para fortalecer tanto el vínculo de confianza como la orientación académica en su rol de profesor jefe?
Construcción de Comunidad y Convivencia.	Estrategias para fomentar el sentido de pertenencia entre los estudiantes.	¿Qué estrategias implementan para promover un sentido de pertenencia y comunidad dentro de sus cursos?
	Rol del profesor jefe en la resolución de conflictos dentro del curso.	¿Cómo abordan los conflictos entre estudiantes y qué herramientas consideran más efectivas para resolverlos?
	Percepción de los estudiantes sobre el ambiente de convivencia en el aula.	¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan para mantener un ambiente de convivencia positivo en el aula?
	Colaboración entre profesores, estudiantes y	¿Qué tipo de apoyo adicional necesitarían para fortalecer la

	apoderados para construir una comunidad sólida.	construcción de comunidad y convivencia en sus cursos?
Acompañamiento Integral y Orientación.	Identificación y seguimiento de las necesidades individuales de los estudiantes	¿Cómo identifican y priorizan las necesidades individuales de los estudiantes para ofrecer un acompañamiento integral?
	Estrategias para equilibrar el acompañamiento integral con otras responsabilidades docentes	¿Qué estrategias utilizan para combinar el acompañamiento académico, emocional y social de los estudiantes?
	Colaboración con especialistas y apoderados para apoyar a los estudiantes	¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan al intentar realizar un acompañamiento integral en su rol de profesor jefe?
	Impacto del acompañamiento integral en el desarrollo académico y personal de los estudiantes	¿Qué tipo de herramientas, formación o apoyo consideran necesario para mejorar su capacidad de brindar orientación y acompañamiento integral?
Relación con Apoderados y Establecimiento	Estrategias para establecer una comunicación efectiva con los apoderados	¿Qué estrategias utilizan para mantener una comunicación efectiva y fluida con los apoderados?
	Rol del profesor jefe como mediador entre el apoderado y el establecimiento	¿Cómo manejan las situaciones de mediación entre los apoderados y el establecimiento, y qué dificultades suelen enfrentar?
	Percepción de los apoderados sobre el nivel de información y apoyo recibido desde el colegio	¿Cómo perciben la disposición de los apoderados para colaborar en el desarrollo académico y personal de sus hijos?
	Colaboración entre apoderados, profesores jefes y el establecimiento para abordar situaciones complejas	¿Qué tipo de herramientas o apoyo consideran necesario para fortalecer la relación con los apoderados y el establecimiento?

Anexo Ñ

Tabla de hallazgos Focus Group

1. Vínculo de Confianza y Orientación Académica.

Los profesores coinciden en que la constancia, la escucha activa y el tiempo dedicado fuera de lo estrictamente académico (como los recreos o actividades de curso) son esenciales.

Se mencionan entrevistas personales, reuniones con apoderados, revisión de notas y metas académicas semestrales.

Algunas estrategias son más reactivas que preventivas.

Sienten que les falta tiempo, formación específica en salud mental y espacios estructurados para ejercer su rol más allá de lo administrativo.

Solicitan protocolos claros para abordar situaciones emocionales, acompañamiento de psicólogos, y formación en contención emocional.

2. Construcción de Comunidad y Convivencia.

Destacan la importancia de actividades recreativas, convivencias, espacios de oración y tutorías cruzadas.

Utilizan mediación, entrevistas en dupla y acuerdos de comportamiento.

Carecen de formación sistemática en resolución de conflictos. Identifican dificultades como la falta de tiempo, escasa coordinación con docentes de asignatura y el desgaste emocional.

Solicitan agendas comunes con encargados de convivencia y más instancias colaborativas entre cursos y docentes del nivel.

3. Acompañamiento Integral y Orientación.

La identificación se basa en observación directa, informes docentes y lo que el estudiante comparte.

Intentan equilibrar su rol en las horas de acogida, pero prima la urgencia sobre la planificación. Falta de articulación con especialistas, tiempos insuficientes, y baja participación de apoderados.

Piden formación en acompañamiento socioemocional y una bitácora institucional para el seguimiento.

4. Relación con Apoderados y Establecimiento.

Usan correos, entrevistas y comunicados, pero la respuesta de apoderados varía mucho.

La mediación con apoderados es compleja y a veces se hace sin respaldo o claridad institucional.

Perciben una gran diversidad de compromiso de los apoderados.

Solicitan guías de entrevista, modelos de retroalimentación y acompañamiento en casos complejos.

Anexo O

Mapa PJ “Los seis Pasos del Profesor Jefe colegio san Juan de Alba”



