

## CUESTIONARIO C GROUP

### ORIENTADOR DE PREKINDER A 4° BÁSICO

---

Por favor responde cada pregunta, idealmente incluyendo ejemplos concretos, resultados alcanzados y contexto institucional, cuando sea posible. Máximo 15 líneas.

#### **1. Propósito y mirada formativa**

Desde tu experiencia, ¿cómo entiendes la formación integral en un colegio y cuál debe ser el rol del orientador? Cuéntanos una experiencia concreta donde hayas logrado articular formación, convivencia y orientación para generar un cambio positivo en estudiantes o en el equipo docente.

Respuesta: Entiendo la formación integral como un engranaje donde el éxito académico y la formación del carácter son inseparables. En el marco del modelo Astoreca, formar integralmente significa intencionar el desarrollo de las 9 fortalezas del carácter para que el estudiante desarrolle la autodisciplina y el afán de superación necesarios para ser dueño de su propio proyecto de vida. No buscamos solo que el alumno aprenda contenidos, sino que sea un agente de cambio capaz de hacer las cosas bien y actuar con rectitud en cualquier contexto.

En este esquema, entiendo mi rol como orientador no como un agente aislado, sino como un articulador estratégico de la cultura escolar. Mi labor es ser el puente que asegura que el lenguaje de las fortalezas sea común para directivos, docentes, alumnos y familias. Mi rol es potenciar la labor del profesor jefe, brindando herramientas de instrucción directa y asegurando que la formación valórica se traduzca en acciones cotidianas de respeto y convivencia positiva.

Una experiencia concreta donde logré articular formación y convivencia fue en el Colegio Antártica Chilena, específicamente en los niveles de Pre-básica y 1° Básico. Detectamos que el juego brusco estaba afectando el clima de aprendizaje, por lo que lideré una intervención centrada en la transición hacia un juego respetuoso:

En primer lugar, realicé una articulación con docentes para unificar criterios. Diseñamos talleres de habilidades sociales donde los profesores modelaban las fortalezas de amabilidad y respeto, enseñando a los niños a distinguir de forma práctica qué conductas construyen comunidad.

Esto tuvo un impacto directo en los estudiantes, quienes aprendieron a reconocer sus impulsos y a utilizar un lenguaje común para resolver conflictos. Esto permitió una mejora medible en las relaciones sociales, especialmente durante los recreos, bajando los niveles de agresividad y tensión.

Finalmente, involucramos a los apoderados en jornadas de valores para que el concepto de respeto por las diferencias se extendiera al hogar, logrando una coherencia formativa total. Esta experiencia demostró que cuando el equipo docente y de orientación trabajan alineados, la disciplina deja de ser reactiva y se convierte en una herramienta formativa, generando un cambio positivo y duradero en toda la comunidad educativa.

## **2. Liderazgo y trabajo con profesores jefe**

Describe una experiencia en la que hayas acompañado o liderado a profesores jefe en su rol formativo. ¿Qué dificultades detectaste? ¿Qué acciones implementaste? ¿Qué resultados observaste? Además, relata con un ejemplo concreto donde hayas tenido que ejercer liderazgo, sin jerarquía formal, frente a docentes u otros profesionales.

Respuesta:

Durante mi trayectoria profesional, el acompañamiento a los profesores jefe ha sido un pilar fundamental de mi gestión. En el Colegio Palmarés Central de Quilicura, realicé un proceso de observación y acompañamiento en aula que me permitió identificar, mediante un análisis FODA y los resultados de las evaluaciones DIA, que existía un debilitamiento en el vínculo pedagógico. Detecté estudiantes desmotivados y con un bajo sentido de pertenencia, lo que impactaba directamente en el clima de aprendizaje.

Para abordar esto, implementé una estrategia de liderazgo colaborativo enfocada en fortalecer el rol formativo del docente. Mi acción principal fue diseñar e implementar, junto al equipo, un plan de intervenciones socioemocionales y valóricas que los mismos profesores jefe pudieran liderar en sus horas de orientación. El objetivo fue transformar el diagnóstico en acciones concretas: entregué herramientas de contención y estrategias para que el docente volviera a ser el referente de las fortalezas del carácter en su sala.

Un ejemplo concreto de liderazgo sin jerarquía formal ocurrió cuando detecté que algunos docentes se sentían abrumados por la complejidad de sus cursos. Sin ser su jefe directo, asumí un rol de facilitador, organizando espacios de reflexión y entregando material de psicoeducación listo para usar. También lideré jornadas para apoderados, asegurando que el mensaje de formación fuera coherente entre el colegio y el hogar.

Los resultados fueron muy positivos: observamos una mayor receptividad de la comunidad, docentes con más herramientas para gestionar sus cursos y estudiantes que recuperaron el entusiasmo al sentirse vistos y apoyados. Esta experiencia reafirmó mi convicción de que el liderazgo del orientador se basa en el servicio y en la

capacidad de movilizar a otros hacia un propósito común: la formación integral y el bienestar de cada alumno.

### **3. Formación socioemocional y convivencia escolar**

Relata una situación compleja de convivencia escolar en la que hayas intervenido directamente. ¿Cuál era el contexto? ¿Qué rol asumiste tú? ¿Cómo se resolvió?

¿Qué experiencia tienes integrando programas de formación socioemocional o de carácter? Por ejemplo: Fortalezas del Carácter

Respuesta:

En mi experiencia en el Colegio Palmarés Central, me tocó liderar una situación de alta complejidad socioemocional con una estudiante de IV Medio que presentaba crisis de ansiedad extrema e ideación suicida. Mi rol fue de liderazgo formativo y articulación de redes, donde mi prioridad no fue sólo la contención individual, sino proteger el clima de aprendizaje del curso completo, que se encontraba muy afectado de forma pasiva por la gravedad de la situación

La resolución fue exitosa porque logramos que la estudiante terminara su enseñanza media, lo cual requirió fomentar en ella un tremendo afán de superación y un sentido de propósito en un momento donde ella no lo veía. La clave fue el vínculo de confianza que construí con ella y su familia, actuando siempre con rectitud y responsabilidad. Mantener esa relación positiva hasta el día de hoy es, para mí, el mejor indicador de que el acompañamiento fue humano y efectivo.

Sobre mi experiencia con programas de formación, aunque en ese contexto no teníamos el programa formal de Astoreca, yo ya trabajaba las fortalezas del carácter desde una metodología muy similar:

- **Enfoque Preventivo y Formativo:** Entiendo que el carácter no se enseña solo en crisis, sino que se modela día a día. En este caso, trabajé con el curso para transformar su angustia en amabilidad y respeto hacia su compañera, enseñándoles a ser una red de apoyo constructiva.
- **Hacer las cosas bien:** Mi gestión con los especialistas externos y las derivaciones oportunas siempre buscó la excelencia. En Astoreca se valora el trabajo bien hecho, y yo aplico ese estándar en cada informe, cada derivación y cada reunión con apoderados.
- **Lenguaje Común:** Creo firmemente que cuando el psicólogo, el profesor y la familia hablan el mismo lenguaje de fortalezas (como la responsabilidad y el Optimismo), el estudiante se siente en un entorno seguro y coherente para crecer".

### **4. Orientación vocacional y proyecto de vida**

Cuéntanos tu experiencia en orientación vocacional con estudiantes de segundo y/o tercer ciclo. ¿Qué estrategias utilizas para apoyar la toma de decisiones? Describe una experiencia donde hayas acompañado a estudiantes y familias en procesos de proyección académica, o postulación a educación superior.

Respuesta:

En mi experiencia en el Colegio Palmarés Central, trabajé de forma colaborativa con la orientadora del establecimiento en un programa integral de proyección académica para estudiantes de enseñanza media. Entiendo la orientación vocacional no solo como la elección de una carrera, sino como el desarrollo de la fortaleza de tener propósito, ayudando al estudiante a visualizar su futuro con responsabilidad y optimismo.

Para apoyar la toma de decisiones, implementé una estrategia basada en la autonomía informada. Realicé intervenciones grupales donde enseñé a los estudiantes de forma práctica a investigar y comparar mallas curriculares, entender los sistemas de financiamiento y analizar las proyecciones laborales. Mi objetivo fue que dejaran de ser receptores pasivos de información y se convirtieran en gestores de su propio proceso de postulación.

Una experiencia concreta que destacó fue el acompañamiento a estudiantes de cuarto medio y sus familias en el proceso de proyección a la educación superior. Organizamos jornadas de orientación donde, además de entregar información técnica sobre universidades y el proceso de acceso, generamos espacios de reflexión familiar.

En estas instancias, abordamos las expectativas y los temores de los padres, vinculándolos con la importancia de fomentar el afán de superación en sus hijos. Los resultados fueron muy satisfactorios: logramos que los estudiantes realizarán postulaciones mucho más estratégicas y alineadas con sus habilidades y sus proyectos de vida. El éxito de este proceso radicó en la articulación constante con la orientadora y el equipo docente, asegurando que el estudiante se sintiera respaldado por una comunidad que cree en sus capacidades y lo desafía a alcanzar su máximo potencial.

## **5. Trabajo con familias**

Relata una experiencia significativa de trabajo formativo con apoderados (escuela para padres, talleres, entrevistas complejas). ¿Qué buscabas lograr? ¿Cuál fue el impacto? ¿Cómo manejas situaciones de tensión o conflicto con familias desde una mirada formativa y no solo administrativa?

Respuesta:

Para mí, los apoderados son una parte fundamental de la comunidad educativa y el soporte principal del trabajo que realizamos en el colegio. Mi enfoque con ellos es proactivo y constante; no espero a que surja un conflicto para convocarlos, sino que

mantengo una planificación permanente de instancias formativas que fortalezcan su rol.

Una experiencia altamente significativa fue una serie de capacitaciones que lideré dirigidas a las familias sobre diversidad, psicología del desarrollo y etapas del ciclo vital. El objetivo principal era entregar herramientas prácticas para que los padres comprendieran los cambios emocionales y conductuales de sus hijos desde una base científica pero cercana. Para asegurar el impacto, diseñé y entregué material de apoyo como trípticos y guías con tips concretos para aplicar en el hogar. El feedback fue muy positivo, ya que los apoderados valoraron que el colegio les entregara conocimientos técnicos traducidos a un lenguaje cotidiano que les permitiera mejorar el vínculo con sus hijos.

En cuanto al manejo de situaciones de tensión o conflicto, mi mirada es siempre formativa y no meramente administrativa. Cuando un apoderado llega con una carga emocional alta o en postura de confrontación, mi primera acción es la escucha activa y la validación de sus preocupaciones. Sin embargo, inmediatamente redirijo la conversación hacia el bienestar del estudiante y la responsabilidad compartida.

Utilizo el conflicto como una oportunidad pedagógica: busco que el apoderado comprenda que, para que su hijo desarrolle fortalezas como la responsabilidad o el respeto, nosotros como adultos debemos modelar esas conductas en nuestra comunicación. Mi meta en una entrevista compleja no es solo cerrar un caso con un acta, sino reconstruir el puente de confianza y asegurar que la familia se vaya con un compromiso claro que apoye el crecimiento del alumno.

## **6. Gestión y mejora continua**

Cuéntanos cómo utilizas información o indicadores (clima escolar, asistencia, participación, etc.) para ajustar o mejorar estrategias formativas. Si asumieras este cargo, ¿cuáles serían tus tres focos prioritarios durante el primer año y por qué?

Respuesta:

Entiendo los indicadores como herramientas preventivas fundamentales para una gestión de excelencia. Mi enfoque es la revisión periódica y proactiva: no es aceptable que transcurran meses antes de detectar una problemática. En mi experiencia, he visto cómo la falta de monitoreo agrava las situaciones, por lo que mi metodología consiste en indagar profundamente en los datos para actuar a tiempo.

Esta detección temprana me permite intervenir antes de que se pierda el vínculo con el aprendizaje. En cuanto al clima escolar, utilizo herramientas como sociogramas y pautas socioemocionales aplicadas directamente a los estudiantes. Esto me permite

visualizar la estructura relacional de los cursos y diseñar intervenciones precisas que transformen el ambiente grupal.

Si asumiera este cargo, mis tres focos prioritarios durante el primer año serían:

1. Fortalecimiento de la Cultura del Carácter y el Sello Católico: Mi prioridad sería asegurar la coherencia entre las 9 fortalezas del programa Soy+ y los valores del Evangelio. El objetivo es que los estudiantes vivan la amabilidad, la rectitud y el respeto no solo como normas, sino como una forma de trascendencia y servicio a los demás.
2. Empoderamiento del profesor Jefe en el rol formativo: El profesor es quien mejor conoce la realidad de su curso. Mi foco será entregarle herramientas técnicas y soporte socioemocional para que lidere con seguridad la instrucción directa de las fortalezas, asegurando que la hora de orientación sea el momento más importante para la formación del alma del colegio.
3. Alianza Familia-Escuela para las Altas Expectativas: Trabajaré intensamente en integrar a los padres como socios estratégicos. Mi meta es que las familias comprendan que la disciplina y el carácter son el camino para que sus hijos cumplan su proyecto de vida. Si el hogar y el colegio mantienen altas expectativas y un lenguaje común, el éxito del estudiante está garantizado.

## 7. Motivación

¿Qué te motiva a postular a la orientación de pre básica a 4° básico? Declara explícitamente,

Respuesta:

Lo que me motiva a postular a la orientación de este ciclo es la convicción de que entre pre-kínder y 4° básico es donde realmente se juegan los cimientos de la persona. Es el momento clave para "cablear" el carácter; si logramos que un niño incorpore hoy el respeto, la amabilidad y el afán de superación, no solo estamos mejorando su convivencia actual, sino que le estamos entregando las herramientas para que sea dueño de su futuro.

Me motiva especialmente la posibilidad de realizar una labor preventiva y formativa. En mi experiencia, he visto que intervenir a tiempo en la infancia temprana evita situaciones de alta complejidad en la enseñanza media. Para mí, trabajar con niños pequeños y sus familias es una oportunidad única de construir puentes desde el vínculo, asegurando que el colegio sea un espacio donde se sientan vistos y desafiados a crecer.

Me motiva integrarme a un proyecto que, desde su identidad católica, pone la dignidad del estudiante al centro. Mi propósito es ser un articulador que potencie el trabajo de las educadoras y profesores, asegurando que cada niño descubra sus talentos y

desarrolle la autodisciplina necesaria para alcanzar su máximo potencial desde sus primeros pasos escolares.

## 8. Autoevaluación de Fortalezas

Menciona tres fortalezas que destacarías de tu liderazgo y gestión.

Respuesta:

**1. Capacidad para construir vínculos y hacer equipo:** No entiendo la orientación como un trabajo de oficina, sino de estar ahí, con los profesores y en el patio que es donde ocurren muchas situaciones. Mi fuerte es crear esa confianza necesaria para que todos miremos hacia el mismo lado. Me gusta ser un facilitador: que el apoderado no vea al colegio como un enemigo, sino que sienta que somos aliados en la formación de su hijo, incluso cuando nos toca tener entrevistas complejas o conversaciones difíciles. Para mí, desde el vínculo se construyen los puentes que permiten avanzar.

**2. Gestión proactiva:** No me gusta trabajar sobre la marcha o reaccionar cuando el problema ya explotó. Tengo la costumbre de revisar indicadores, ya sea asistencia, resultados DIA o climas de aula, para indagar en la cultura de cada curso. Mi fortaleza es transformar esa información en intervenciones concretas, como el uso de sociogramas para entender las dinámicas de curso y actuar de forma preventiva. No es posible que pasen meses sin que nos demos cuenta de algo; hay que actuar a tiempo.

**3. Compromiso con la excelencia:** Soy muy riguroso con la calidad de mi trabajo, desde la planificación de un taller hasta el seguimiento de un caso de alta complejidad. Creo que en un colegio con altas expectativas, el orientador tiene que ser el primero en modelar las fortalezas del carácter. Mi gestión se orienta a que cada acción tenga un propósito claro y un impacto real en el proyecto de vida de los niños. Me mueve que las cosas se hagan bien desde el primer momento porque sé que en este ciclo (pre-básica a 4°) estamos formando la base de todo lo que viene.

## 9. Autoevaluación de Áreas de Desarrollo

Describe una o dos áreas que consideras con potencial de mejora o desarrollo.

Respuesta:

Siendo honesto, hay dos áreas que siempre estoy puliendo. La primera es delegar. Como soy riguroso y me gusta que las cosas salgan bien, a veces me cuesta soltar el detalle de las tareas. He ido entendiendo que para que el equipo crezca, tengo que confiar más en los procesos de los otros sin perder el estándar de calidad.



La segunda es el equilibrio entre lo emergente y lo planificado. En educación regularmente se están "apagando incendios", y a ratos esto dificulta el avance de la parte administrativa o los informes. Esto me ha llevado a ser más altamente ordenado con mis datos y tiempo para que la urgencia del día a día no me quite espacio para la planificación estratégica, que es lo que finalmente genera cambios a largo plazo.

## REFERENCIAS LABORALES

Entrega información de tus recientes contactos profesionales que hayan trabajado contigo directamente; idealmente desde una posición de jefatura.

### REFERENCIA 1

- Nombre: Jorge Gonzalez
- Colegio en el cual trabajaron juntos: Liceo República de Siria - Sede básica, Ñuñoa.
- Cargo que ejercía cuando trabajaban juntos: Coordinador PIE
- Cargo que tenías tú cuando trabajaban juntos: Psicólogo PIE
- Puesto actual de tu referencia: Coordinador PIE
- Teléfono de contacto: 56952385716

### REFERENCIA 2

- Nombre: Alejandra Rozas
- Colegio en el cual trabajaron juntos: Colegio Palmarés Central de Quilicura
- Cargo que ejercía cuando trabajaban juntos: Jefa UTP básica.
- Cargo que tenías tú cuando trabajaban juntos: Psicólogo Convivencia Escolar
- Puesto actual de tu referencia: Jefa UTP básica
- Teléfono de contacto: 56997449874

### REFERENCIA 3

- Nombre: Jubitzia Corovic
- Colegio en el cual trabajaron juntos: Fundación Carolina Labra Riquelme
- Cargo que ejercía cuando trabajaban juntos: Coordinadora del equipo de psicología
- Cargo que tenías tú cuando trabajaban juntos: Psicólogo
- Puesto actual de tu referencia: Psicóloga independiente y fundadora de [www.lasemillajuegos.cl](http://www.lasemillajuegos.cl)
- Teléfono de contacto 56957411668

## RENTA

Por favor declara en términos \$ líquidos:

- Renta actual: \$1.550.000
- Bonos asociados (de existir):
- Renta esperada: \$1.850.000