



Plan Operativo 2024

BIENVENIDOS A PENSAR LA
EDUCACIÓN DEL FUTURO

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2024

1. Objetivos

- a. **Logro de aprendizajes** (Dimensiones de liderazgo: Mostrar dirección — Movilizar personas — Inspirar. Sello institucional: Científico-Humanista). En igualdad de oportunidades, de acuerdo a la realidad pedagógica y socioemocional de cada curso, gestionaremos el currículum prescrito para que los estudiantes interactúen con todos los objetivos de aprendizajes previstos para el año 2024, de modo profundo y significativo.
- b. **Liderazgo Institucional** (Dimensiones de liderazgo: Mostrar dirección — Inspirar. Sello Institucional: Social). Gestionaremos el bienestar emocional, laboral y social de los miembros de la comunidad educativa, mediante el fortalecimiento de procesos de comunicación y flujo de la información, coordinación de procesos, participación en diferentes actividades propuestas, y relación entre los diferentes estamentos institucionales.
- c. **Desarrollo personal y social de los estudiantes** (Dimensiones de liderazgo: Desarrollar personas — Inspirar. Sello institucional: Católico). Gestionaremos el desarrollo y fortalecimiento de las competencias emocionales del estudiantado, además de su formación integral. Para ello, educaremos en la prevención y resolución asertiva de conflictos, tanto dentro como fuera del aula, propiciando, también, instancias de sana convivencia y desarrollo personal.
- d. **Gestión de Recursos Pedagógicos** (Dimensiones de liderazgo: Gestión de recursos. Sello institucional: Católico). Proporcionaremos los recursos humanos y materiales necesarios para contar con espacios educativos (intra y extra aula) acordes al desarrollo personal y social de los estudiantes y de toda la comunidad educativa. Y, junto con ello, educaremos en el cuidado y sana gestión de los recursos.

2. Proyectos derivados

- a. Cocinando saberes con Amada Sofía (gestión del aprendizaje excelente)
- b. Cero colesterol (liderazgo de las relaciones humanas)
- c. La fogata playera (liderazgo de la gestión de emociones)
- d. Todos nos ponemos (gestión de recursos para el aprendizaje)

3. Gestión de proyectos

3.1. Proyecto I: Cocinando saberes con Amada Sofía (gestión del aprendizaje excelente)

3.1.1. Sustento teórico

- a. ¿Qué es la excelencia?, ¿es la excelencia una meta, un objetivo o una estrategia?, ¿cómo se logra?. Muchas preguntas surgen al exponer este concepto, pero ¿cómo lo entenderemos?. Según la Real Academia Española (2014), excelencia se define como: «superior calidad o bondad que hace digno de singular aprecio y estimación algo»; aunque también se deriva de «excelente», que sobresale por sus óptimas cualidades. Ahora bien, en el ámbito educativo tenemos tres áreas de excelencia principales: la académica, la educativa y la de liderazgo, todas enfocadas siempre en un fin último, que corresponde al aprendizaje de los estudiantes.

En este proyecto, el enfoque estará en la excelencia educativa, que corresponderá a la ayuda necesaria y óptima, que brinda el cuerpo educativo, para que el alumnado desarrolle y

fortalezca sus capacidades, conforme a sus necesidades, en su individualidad, definiendo un propósito claro y un destino, hacia dónde ir en el futuro. Lo anterior, por consecuencia, deriva en la excelencia académica, que se entenderá como la capacidad que tiene el estudiantado, para potenciar sus aptitudes, habilidades y conocimientos, logrando destacar en lo que a resultados académicos se refiere. Es decir, por un lado se tiene lo que el docente puede y debe hacer, y por otro, lo que el estudiante puede lograr, gracias al apoyo del docente, vinculando, de esta forma, dos de los tres ejes del núcleo pedagógico de Elmore (2010), que conciernen al profesor y los estudiantes, en presencia de los contenidos, cuya teoría ya fue trabajada en el Proyecto I del Plan Operativo Institucional CASG 2023.

Según Hawkins (1974), una buena gestión del aprendizaje, ya sea a nivel institucional, o bien, a nivel de aula, debe el núcleo pedagógico, estableciendo siempre una interrelación entre el yo (docente), el tú (estudiante) y el ello (contenidos).

Elmore plantea además, siete principios que orientan el trabajo del núcleo pedagógico como tal, los que resultan ser la base para el trabajo de este proyecto, enfocando a largo plazo, el logro de la excelencia docente y excelencia académica del estudiantado.

El primer principio habla de como al mejorar las habilidades y el nivel de conocimientos, así como la motivación de los estudiantes, se incrementan los aprendizajes de los mismos. Es decir, lo segundo, es una consecuencia de lo primero, por lo que una tarea importante a realizar.

El segundo principio tiene relación con la interrelación entre el docente, el estudiante y los contenidos, es decir, los componentes del núcleo pedagógico, y menciona que al modificar uno de ellos, sí o sí se deben cambiar los otros componentes.

El tercer principio explicita “si no se puede ver en el núcleo, no existe”, esto se refiere a que no importa la mejora que se quiera realizar en los procesos escolares, ni lo innovadora que pueda ser, si no se ve su relación con el núcleo pedagógico, en realidad es una mejora sin validez a nivel educacional.

El cuarto principio es que “la tarea predice el desempeño”, y esto tiene relación no con lo que se espera de los estudiantes, sino que con lo que los y las estudiantes realmente están haciendo. Por lo tanto, si yo, como docente, quiero que los estudiantes logren comprender lo que están aprendiendo, debo enfocar mi tarea en hacerles comprender esa habilidad y potenciarla a través del trabajo de los contenidos. Este es un punto de suma importancia en este proyecto, ya que se relaciona directamente con la planificación de una clase, unidad, trimestre o año; para que los estudiantes logren hacer lo que se les pide que hagan, debemos compartir con ellos nuestras altas expectativas, y ser explícitos en lo que se espera que hagan, cómo se espera que lo hagan y qué contenidos y habilidades deben emplear para hacerlo.

El quinto y sexto principio se relacionan directamente con cómo se logra un buen liderazgo de la escuela. La influencia de los directivos sobre la calidad y eficacia de los aprendizajes en el aula está determinada, no por sus prácticas de liderazgo, sino por la forma en que éstas afectan el conocimiento y las habilidades de los profesores, el nivel de trabajo en las aulas y el nivel de aprendizaje activo de los alumnos.

El séptimo y último principio también se relaciona con el liderazgo efectivo de la escuela, y el acompañamiento al aula, a través de un liderazgo pedagógico en el cual, para ser logrado y comprendido por el acompañante y el acompañado, se deben compartir las expectativas y lineamientos, generando un lenguaje común, a partir del cual se podrá describir, analizar, predecir y evaluar.

Las ideas que plantea Elmore parecen ser fundamentales a la hora de pensar en las acciones que respondan a la necesidad de mejorar los aprendizajes de nuestros estudiantes.

- b. Otro punto importante de trabajar es el Liderazgo Pedagógico tanto del docente líder, como de los docentes de asignatura, y la cultura de las altas expectativas.

Se sabe que para que una escuela sea eficaz, es necesario que en ella se instalen procesos de enseñanza eficaces. Y esta es la tarea del profesor en el aula. Es a él a quien corresponde en primer lugar articular y dar sentido a todo aquello que es necesario para «acceder al conocimiento, potenciar y desarrollar las destrezas y habilidades necesarias para la apropiación de los aprendizajes y lograr el pleno e integral desarrollo de los sujetos.» (Román: 2008. Investigación Latinoamericana sobre Enseñanza Eficaz (ILEE), p.210). Los profesores que son considerados más competentes, es decir, aquellos que logran mejores resultados entre sus estudiantes son quienes logran incidir en los siguientes factores de aula:

- b.1. **Expectativas:** una enseñanza eficaz está conducida por un docente con altas expectativas respecto de lo que sus estudiantes son capaces de aprender, así como que ellos van a alcanzar altos niveles educativos en el futuro, tal como lo menciona Elmore (2010) en el cuarto principio del trabajo con el núcleo pedagógico. Respecto de este punto, también, el «Plan Escuelas Arriba» (DEG, 2021) sostiene que en toda sala de clases deben existir tres tipos de altas expectativas:
 - a. Las que el profesor tiene en relación con lo que sus alumnos pueden lograr.
 - b. Las que los estudiantes tienen respecto a lo que ellos mismos pueden lograr.
 - c. Las que los estudiantes tienen respecto a lo que sus compañeros pueden lograr.

La literatura nos ha evidenciado que mantener altas expectativas permite en los estudiantes la combinación de trabajo riguroso, paciencia, esfuerzo y perseverancia que se requieren para lograr sus objetivos, además de potenciar su autoestima y mejorar la visión de sí mismos.

- b.2. Un clima de aula favorecedor del desarrollo personal y social, es aquel en que los/las estudiantes perciben apoyo y solidaridad de parte de sus pares y profesores/as, se sienten respetados en sus diferencias y falencias, así como identificados con el curso y su escuela. Además, sienten que lo que aprenden es útil y significativo

(Ascorra, Arias y Graff, 2003). Por ello el segundo factor tiene relación con mantener un buen clima de relaciones entre los estudiantes, dentro del aula, así como también, entre los estudiantes y el profesor.

- b.3. El tercer factor tiene relación con la metodología didáctica, caracterizada por el desarrollo de actividades variadas y lúdicas; atención a la diversidad en un aula heterogénea y un proceso de evaluación continua, que no necesariamente implique calificación.
- b.4. El último factor corresponde a la gestión del tiempo, esto es, maximizar el tiempo efectivo dedicado al proceso de enseñanza-aprendizaje, pero enfocado en el aprendizaje de los y las estudiantes.
- c. En conformidad con lo anterior, Lemov (2015) plantea la sinergia de cinco principios claves para el logro de un clima de aula propicio para el aprendizaje de los estudiantes:
 - c.1. **Disciplina:** que no se entienda de ninguna forma como un castigo, sino como una forma de enseñar a alguien a hacer algo de modo correcto.
 - c.2. **Manejo:** también conocido como administración, se trata de administrar las consecuencias y las recompensas, pero sin abusar de ello.
 - c.3. **Control:** se basa en lograr que alguien haga lo que se le pide, sin importar las consecuencias.
 - c.4. **Influencia:** es inspiración y motivación intrínseca que se relaciona directamente con el liderazgo pedagógico y con las altas expectativas.
 - c.5. **Participación:** también conocido como compromiso. Implica exigir trabajo constante, diario, lo que se hace todos los días, a través de rutinas claras de trabajo.

Estos principios son la base de la cultura dentro del aula, algunos tienen mayor dependencia de los demás que otros, pero es esta sinergia entre los cinco la que fortalece a cada uno en particular. Lemov (2015) plantea que un docente que emplea solo uno o dos de estos principios en el aula, tendrá problemas para la creación de una cultura dinámica dentro del aula «por ejemplo, en la sala de un profesor donde se usa control pero no disciplina, los alumnos jamás aprenderán a hacer cosas por sí solos y siempre necesitarán instrucciones para actuar. En una clase en la que el profesor no tenga el control se usarán las consecuencias en forma excesiva, y los alumnos se acostumbrarán a ellas con lo cual mermará su eficacia tanto en su clase como en la de otros. Un profesor que use la participación y la influencia sin control ni manejo, creará una cultura dinámica pero ineficiente, lo cual permitirá que algunos alumnos opten por no aprender, Y un profesor que no discipline, no preparará adecuadamente a sus alumnos para triunfar una vez que estén fuera del microcosmos de su aula, porque no contarán con la suficiente práctica o conocimientos sobre cómo mantener hábitos correctos de aprendizaje. » (Lemov, 2015. Enseña como un Maestro 2.0, p.506).

En conclusión, una aula de excelencia, como a la que estamos apuntando, debe estar liderada por un docente que logre un equilibrio entre los cinco principios, generando de esta forma una cultura productiva dentro del aula, con estudiantes que confíen en sus capacidades, se sientan cómodos y motivados, entendiendo la disciplina como principio fundamental, y reconociendo las consecuencias de sus actos, así como también las recompensas asociadas. Estudiantes conscientes y partícipes del proceso de enseñanza aprendizaje.

- d. Por otra parte, sobre la base de la evaluación académica realizada al concluir el año 2023, y del informe emitido por la Unidad Técnico Pedagógica, se concluye que:
 - d.1. En todos los ciclos de enseñanza, y en cada asignatura del plan priorizado, se ha alcanzado una cobertura curricular por sobre el 80%, siendo el primer ciclo, que compete a los cursos de pre kínder y kínder el de mayor cobertura curricular; y el cuarto ciclo, que incluye a los cursos de primero a cuarto medio, el de menor cobertura. Los OA pendientes serán retomados al comenzar el año lectivo 2024.

- d.2. Respecto de la calidad de los aprendizajes, en el ciclo de preescolar la mayoría de los estudiantes alcanzaron un nivel de desempeño alto en las áreas de Lenguaje y Pensamiento Matemático, logrando que, en promedio, solo 3 estudiantes requieran de mayor nivelación en el siguiente curso.
- d.3. En el segundo ciclo (1º a 4º básico) luego de aplicadas las Pruebas de Calidad de Aprendizaje, se puede observar que:
 - d.3.1. En el área de Lengua y Literatura, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 82,86% y el 91,43%, considerando los diversos objetivos evaluados.
 - d.3.2. En el área de Matemática, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 58,82% y el 94,12%, considerando los diversos objetivos evaluados.
 - d.3.3. En el área de Historia, Geografía y Ciencias Sociales, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 75,76% y el 100%, considerando los diversos objetivos evaluados.
 - d.3.4. En el área de Ciencias Naturales, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 64,71% y el 100%, considerando los diversos objetivos evaluados.
 - d.3.5. En el área de Inglés, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 72,3% y el 100%, considerando los diversos objetivos evaluados.
- d.4. En el tercer ciclo (5º a 8º básico) luego de aplicadas las Pruebas de Calidad de Aprendizaje, se puede observar que:
 - d.4.1. En el área de Lengua y Literatura, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 80% y el 95%, considerando los diversos objetivos evaluados.

- d.4.2. En el área de Matemática, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 42% y el 66%, considerando los diversos objetivos evaluados.
- d.4.3. En el área de Historia, Geografía y Ciencias Sociales, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 42% y el 97%, considerando los diversos objetivos evaluados.
- d.4.4. En el área de Ciencias Naturales, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 39% y el 86%, considerando los diversos objetivos evaluados.
- d.4.5. En el área de Inglés, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 75% y el 94%, considerando los diversos objetivos evaluados.
- d.5. En el cuarto ciclo (I y IV medio) luego de aplicadas las Pruebas de Calidad de Aprendizaje, se puede observar que:
 - d.5.1. En el área de Lengua y Literatura, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 72% y el 97%, considerando los diversos objetivos evaluados.
 - d.5.2. En el área de Matemática, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 15% y el 50%, considerando los diversos objetivos evaluados.
 - d.5.3. En el área de Historia, Geografía y Ciencias Sociales, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 34% y el 85%, considerando los diversos objetivos evaluados.
 - d.5.4. En el área de Ciencias Naturales, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 5% y el 28%, considerando los diversos objetivos evaluados.

- d.5.5. En el área de Inglés, los porcentajes de estudiantes que se ubican en niveles de desempeño alto y medio alto fluctúan entre el 90% y el 100%, considerando los diversos objetivos evaluados.
- e. Finalmente, fruto de la evaluación del Plan de Mejoramiento Educativo, PME 2023, se puede decir que en el área relativa a logros de aprendizaje, se visualizan los siguientes nudos críticos:
 - e.1. Generación y promoción de nuevas instancias en pro de los aprendizajes y resultados académicos de los y las estudiantes.
 - e.2. Fortalecimiento del liderazgo directivo de los profesores jefes y de asignatura.
 - e.3. Acompañamiento a profesores nuevos, tanto en lo administrativo y organizacional, como en lo pedagógico.
 - e.4. Extender la cobertura de los cursos que son atendidos por el equipo interdisciplinario.
 - e.5. Escasas herramientas de los docentes de aula para trabajo con estudiantes con NEE, en específico, estudiantes con trastorno del espectro autista.
 - e.6. Reforzamiento de contenidos para estudiantes descendidos académicas.

3.1.2. Meta

Al concluir cada trimestre académico, la cobertura curricular es igual o superior al 90% los objetivos de aprendizaje planificados para el periodo, y al finalizar el año debe haberse alcanzado el 100% de lo planificado para el 2024 (*). Por otra parte, el 70% de los estudiantes (o más) se ubica entre los niveles de desempeño medio alto y alto, y las discrepancias de logros entre mediciones internas y externas (Mineduc) no supera el 20%.

A fin de contribuir y hacer seguimiento a esta meta, cada profesor jefe, en concordancia con sus estudiantes, establecerá una meta propia del curso que tendrá en cuenta el parámetro de desempeño académico. Al mismo tiempo, agregará a esa meta un elemento actitudinal

(medible) a fin de motivar y evaluar el compromiso de sus estudiantes con los objetivos de aprendizaje. Ese compromiso será informado por escrito a la jefa de UTP, y de él dará cuenta trimestre a trimestre.

(*). Este mismo criterio vale para los estudiantes con adecuación curricular.

3.1.3. Estrategias y acciones

3.1.3.1. Estrategia I: Nivelación de contenidos 2023

- a. Diagnóstico inicial a todos los estudiantes con instrumentos de agencia externa así como propios.
- b. Creación y desarrollo del plan de nivelación marzo 2024, con la realización de una Unidad o en las asignaturas, de ser necesaria.
- c. Evaluación *cuali cuantitativa* del plan de nivelación marzo 2024.
- d. Apoyo específico del Equipo multidisciplinario a estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE).

3.1.3.2. Estrategia II: Motivación al aprendizaje profundo

- a. Cada curso define una meta de aprendizajes para el presente año. Recordemos que una meta debe ser fruto de consenso con el estudiantado, posible de alcanzar, creíble y medible. Para la evaluación de esta meta, el/la profesor/a jefe debe contar con instrumentos de medición, que a su vez contengan los respectivos indicadores de logro a evaluar.
- b. Todos los profesores (jefes y de asignatura) nos encargaremos de desarrollar en los estudiantes una cultura de altas expectativas, tanto en actividades curriculares, como extracurriculares de la institución educativa.
- c. Todos los profesores (jefes y de asignatura) nos encargaremos de desarrollar técnicas y estrategias planteadas por Lemov, para generar una cultura de

aula dinámica, gestionando la sinergia de los cinco principios.

3.1.3.3. Estrategia III: Gestión y Evaluación de los aprendizajes

- a. Medir cobertura curricular mediante tres métodos: planificaciones trimestrales, leccionario y autodeclaración trimestral.
- b. Análisis y reflexión sobre la cobertura curricular, trimestralmente.
- c. Monitorear y medir la calidad de los aprendizajes a través de evaluaciones externas (en tres instancias) y de propia autoría (durante el año). Lo importante no es cuánto enseña el docente, sino cuánto aprendieron los estudiantes.
- d. Evaluación de logros por curso al cierre de cada trimestre, en contenidos y habilidades. Asumir compromisos colectivos e individuales sobre la base que aporta la evaluación.
- e. Colaboración entre pares: compartir experiencias en clínicas pedagógicas; compartir sobre el uso de recursos tecnológicos en el aula, compartir didácticas, comunicación sistemática entre profesor jefe y de asignaturas.
- f. Apoyar a estudiantes con NEE (Equipo Interdisciplinario).
- g. Reunión de profesores jefes y de asignatura, con Equipo Interdisciplinario.
- h. Reunión por Departamentos generales y de asignatura.
- i. Acompañamiento docente en aula.
- j. Desarrollo de Proyectos ABP en el aula.
- k. Talleres Curriculares para potenciar el desarrollo de habilidades para el siglo XXI.
- l. Gestión de Salidas Pedagógicas acordes al currículum.
- m. Capacitación permanente y atingente (TEA).
- n. Plan de trabajo anual por Departamento, con propuestas de actividades institucionales.

- o. Desarrollo de habilidades y contenidos específicos PAES 2024 para III y IV medio.
- p. Mejoramiento en los instrumentos de evaluación, a través de capacitación constante (decreto 67), ejemplificación y evaluación de los mismos.

3.2. Proyecto II: Cero colesterol (liderazgo de las relaciones humanas)

3.2.1. Sustento teórico

- a. La base de este proyecto se da a través del Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (Mineduc, 2015), y sus cinco dimensiones prácticas:
 - a.1. Construyendo e Implementando una Visión Estratégica Compartida, orientada en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y la formación integral del estudiantado, así como también en valores, respeto a la diversidad, entre otros, a través de la comunicación y difusión del logro de los objetivos institucionales. (Mineduc, 2015).
 - a.2. Desarrollando las Capacidades Profesionales, identificando y priorizando las necesidades de fortalecimiento de las competencias de los integrantes del cuerpo docente y no docente en la institución. (Mineduc, 2015)
 - a.3. Liderando los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje, monitoreando la implementación del currículum, identificando fortalezas y debilidades del cuerpo docente, y asegurando la implementación de buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como gestión pedagógica. (Mineduc, 2015).

- a.4. Gestionando la Convivencia y la Participación de la Comunidad Escolar, generando oportunidades de participación y colaboración de todos los actores involucrados en la comunidad educativa, implementando y monitoreando el cumplimiento de normas y estrategias que aseguran una sana convivencia y anticipándose a la generación de nuevos conflictos. (Mineduc, 2015).
 - a.5. Desarrollando y Gestionando el Establecimiento Escolar, estructurando la institución, organizando procesos y definiendo roles, asegurando el funcionamiento correcto del establecimiento, y vinculando al establecimiento con otras redes de apoyo que contribuyan al logro de los objetivos. (Mineduc, 2015).
- b. Es importante mencionar que en cualquier establecimiento, sea educacional o no, al estar en un proceso de cambio constante, derivado del crecimiento, se generan situaciones de complejidad, pero estas se pueden sobrellevar, según lo menciona Michael Fullan en su obra *Change Forces* (1993,21-22) considerando algunas de sus ocho principales lecciones:
- b.1. Lección 1: «*Lo importante no puede ser impuesto por mandato*», considerando que cuanto más complejo es el cambio, menos puedes forzarlo.
 - b.2. Lección 2: «*El cambio es un viaje, no un modelo*», esto considerando que el cambio jamás es lineal, sino que está lleno de incertidumbres y pasiones que generan altos y bajos en el proceso.
 - b.3. Lección 3: «*Los problemas son nuestros amigos*», considerando que estos son inevitables, de hecho hay que considerarlos como un nuevo punto de partida, sin problemas no habrá aprendizaje.
 - b.4. Lección 4: «*La visión y la planificación estratégica vienen después*», es importante tener en consideración que una visión cegada desde el inicio no da pie a conflictos, generando frustraciones y no aprendizajes, como debería ser.

- b.5. Lección 5: «*Ha de existir un equilibrio entre el individualismo y el colectivismo*», toda decisión y/o solución con respecto a una problemática no puede ser unidimensional, sino que debe considerar ese equilibrio entre lo que le sirve al individuo y lo que servirá a la comunidad.
 - b.6. Lección 6: «*Ni la centralización ni la descentralización funcionan en solitario*», hay que pensar que toda estrategia es posible y necesaria para generar buenas y prácticas soluciones.
 - b.7. Lección 7: «*Es fundamental una amplia conexión con el entorno*», dado que las mejores organizaciones aprenden tanto del interior como del exterior.
 - b.8. Lección 8: «*Cada persona es un agente del cambio*», considerando que el cambio es demasiado importante para dejarlo solo a los expertos.
- c. Por último, si queremos implementar, a través del Liderazgo Institucional, un plan de trabajo que considere a toda la comunidad educativa como actores principales, debemos hablar sobre el sentido de pertenencia a esta misma comunidad.
- d. Al hablar de un plan de trabajo «de todos y para todos», se espera que todos seamos partícipes del proceso, desde el levantamiento de las problemáticas a resolver en la institución, hasta el desarrollo de soluciones para las mismas. En este dinamismo, quien guía y anima la marcha es el equipo directivo. Pues son sus miembros quienes conocen las bases y etapas fundamentales, así como los recursos de los que disponemos, la infraestructura y las posibilidades de respuesta.
- e. Al generar acciones por y para todos se promueve un sentido de pertenencia a la institución, lo que Hopenhayn y Sojo (2011) describen como la relación competitiva y complementaria entre el particular y lo universal, es decir, lo que soy individualmente, y cómo se me incluye en un todo. Mejorar el sentido de pertenencia en una comunidad educativa es una de las acciones, que según la experiencia, favorece a la comunicación,

al cumplimiento de metas y objetivos comunes. La consecución de metas y objetivos comunes se plantean para hacer del Colegio una institución valorada y respetada como lo que es y lo que significa para cada uno de sus integrantes, desde directivos, docentes, asistentes, apoderados, estudiantes y familias.

f. Ahora bien, para liderar las relaciones humanas en la comunidad, es fundamental que tengamos presente lo siguiente:

f.1. Los errores son un síntoma de un sistema mayor. Lo común y habitual es que los veamos como un equívoco personal. Sin embargo, esta es una mirada monocasual, que no ayuda al crecimiento de toda la organización. Por lo tanto, debemos ver los fallos como síntomas. En otras palabras, preguntarnos qué condiciones, prácticas comunes, cultura o hábitos hay entre nosotros que nos llevan a entender que personas, sin mala fe, comentan errores como si eso fuese lo más natural y normal de la vida. ¿Qué nos pone en riesgo de colisión? ¿Qué condiciones existen en tu curso, en el Departamento, Ciclo o colegio entero que nos ponen en riesgo? Cuando nos preguntamos esto, podemos crecer. Pues pasamos del paradigma de la «manzana podrida» (monocausal) al paradigma sistémico. Esta nueva forma de enfrentar los errores implica:

f.1.1. El sistema puede generar situaciones de inseguridad o fallas, que son fruto de factores culturales, comunicacionales, tecnológicos, emocionales, generacionales...

f.1.2. Los sistemas organizacionales jamás son una «mesa de *pool*», es decir, un universo sin la más mínima arruga, ni bache. Al contrario, están sujetos a tensiones que provocan accidentes y fallas. En otras palabras, polaridades. Citemos solo un ejemplo: la conflictividad entre trabajo colaborativo y trabajo individual.

- f.1.3. La búsqueda de calidad o mejora continua es un camino espinoso, pues requiere intervenir todo el sistema de creencias, relaciones o prácticas adquiridas que generan fallos.
- f.2. Las fallas son la oportunidad que tenemos para ver la verdadera cultura de trabajo en la que nos movemos. No la que deseamos o imaginamos, sino la verdadera. Y luego de eso, viene la pregunta ¿cómo enfrentar y superar la brecha? Una mirada sistémica de los errores permite un aprendizaje organizacional.
- f.3. *Cero colesterol* significa trabajar para ser un colectivo inteligente. ¿A qué nos refiero con esto?
- f.3.1. Un colectivo es inteligente cuando es mucho más que la suma de sus partes. Por ejemplo, un panal de abejas no es la mera suma de las abejas que lo componen, sino una realidad nueva, un organismo superior en el que cada individuo encuentra ventaja.
- f.3.2. La pertenencia a un colectivo inteligente implica ganar mucho y ceder un poco. Es una ventaja evolutiva por donde se la mire. Si no fuese así, desaparecería. Por lo tanto, cuando mi actuar pone en riesgo el colectivo, si acaso soy inteligente entenderé de inmediato que el primer afectado soy yo. A veces el grupo cansa, tensa, estresa, es verdad. Sin embargo, fuera del grupo me convierto de inmediato en presa fácil. De aquí, entonces, la necesidad de aportar para que ese colectivo sea lo mejor.
- f.3.3. Una de las varias conductas que hemos de adoptar para un colectivo inteligente, es compartir información. La información es la base sobre la cual tomamos buenas decisiones, adoptamos medidas de protección ante peligros comunes, resolvemos eventualidad con rapidez.

f.3.4.Y tan importante como lo anterior, es que cada individuo asuma las reglas, patrones y mecanismos decisorios del todo que lo nutre y sustenta. Caso contrario, seríamos solo caos y puro ensayo error.

f.3.5.La creación de un colectivo inteligente implica ganar mucho, ceder algo de autonomía y sumarse a las condiciones de emergencia. O sea, cuando se debe remar para evitar el naufragio, todos remamos con igual fuerza y en la misma dirección. Sin embargo, no todos hacen o haremos lo mismo. Cada uno en su rol y tarea, dará lo mejor para nutrir al colectivo, asumido que los demás harán otro tanto. Aquí se ponen en juego valores como honestidad, empatía, responsabilidad, identidad.

f.4. Entendamos que un contrato de equipo, o, si preferimos, la pertenencia a un colectivo de inteligencia no solo implica la visión compartida de lo que vamos a ganar, sino también exige responder a las siguientes preguntas: qué vamos a ceder, para no dañar al grupo; qué normas, rutinas o patrones deberás respetar para aportar al grupo; qué haremos concretamente para hacer trascender al colectivo y, obvio, qué ganaremos participando comprometidamente en el equipo.

3.2.2.Meta

Llevar a cabo el Plan Operativo Institucional, evaluando el cumplimiento del 100% de las metas, de manera trimestral y anual. Además gestionar actividades sociales y de camaradería, que incluyan sobre el 85% de la comunidad educativa, incluyendo a estudiantes, apoderados, docentes, directivos y asistentes de la educación, en las cuales se genere un aprendizaje académico, social y emocional, y en pro de la convivencia escolar. Y finalmente, evaluar, co-evaluar y auto-evaluar la gestión directiva institucional, con la finalidad de mejorar en un 100% las implicancias comunicacionales y de acción operativa.

3.2.3. Estrategias y acciones

3.2.3.1. Estrategia I: Definir y difundir perfiles y roles fundamentales

- a. Definir perfiles de competencias para Jefes de Ciclo, Jefes de Departamento y coordinadores de la Unidad Técnica Pedagógica.
- b. Capacitar y/o supervisar a jefes de Ciclo, Jefes de Departamento y docentes jefes.
- c. Definir estatutos institucionales para el Centro de Padres y Apoderados.

3.2.3.2. Estrategia II: Comunicación y difusión efectiva

- a. Definir canales oficiales de información institucionales y estamentales.
- b. Generar entrevistas personales trimestrales, entre el cuerpo docente y la Unidad Técnico Pedagógica, con el fin de ir escuchar, atender necesidades, acoger propuestas, motivar y acompañar a los profesionales de la educación. Esto tiene como finalidad apoyar y mejorar el servicio educativo que prestan.
- c. Generar entrevistas personales trimestrales, entre el cuerpo docente y el rector, con el fin de comunicar ideas, inquietudes y pensamientos, mejorando así la interacción personal y social del cuerpo docente.
- d. Mantener informada a la comunidad educativa de todas las actividades, decisiones y proyectos en marcha, a través de los medios y canales oficiales de los cuales dispone el colegio. El objetivo es mejorar y mantener el interés y compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa con el proyecto educativo y el PME.
- e. Difusión de material digital e impreso para toda la comunidad, anualmente.
- f. Gestionar y desarrollar actividades sociales y de camaradería para la comunidad educativa.

- g. Definir Calendario de Evaluaciones y Uso de Dependencias Institucionales de manera mensual.
- h. Reuniones mensuales entre Jefes de Ciclo y el Rector de la comunidad educativa.
- i. Reuniones mensuales entre Jefes de Departamento y Unidad Técnico Pedagógica.
- j. Reuniones mensuales entre Equipo interdisciplinario y Unidad Técnico Pedagógica.
- k. Reuniones mensuales entre la Coordinación de la Unidad Técnico Pedagógica.
- l. Reuniones semanales del Equipo de Liderazgo y Gestión Institucional.
- m. Participar en las reuniones mensuales de la Federación de Instituciones de Educación Particular (FIDE).

3.2.3.3. Estrategia III: Evaluación

- a. Evaluar trimestralmente el cumplimiento de las estrategias del POI 2024, a través de encuestas de satisfacción y *check list*.
- b. Evaluar trimestralmente el cumplimiento de las metas del POI 2024, a través de encuesta de satisfacción y *check list*.
- c. Evaluar trimestralmente la gestión directiva, a través de una autoevaluación basada en el Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Educacional.
- d. Evaluar la efectividad de la comunicación en la comunidad educativa, a través de una encuesta de satisfacción para docentes, asistentes de la educación, padres, apoderados, y estudiantes.
- e. Evaluar las actividades sociales y de camaradería gestionadas durante el año escolar 2024, a través de encuestas de satisfacción e informes de realización.

3.3. Proyecto III: La fogata playera (liderazgo de la gestión de emociones)

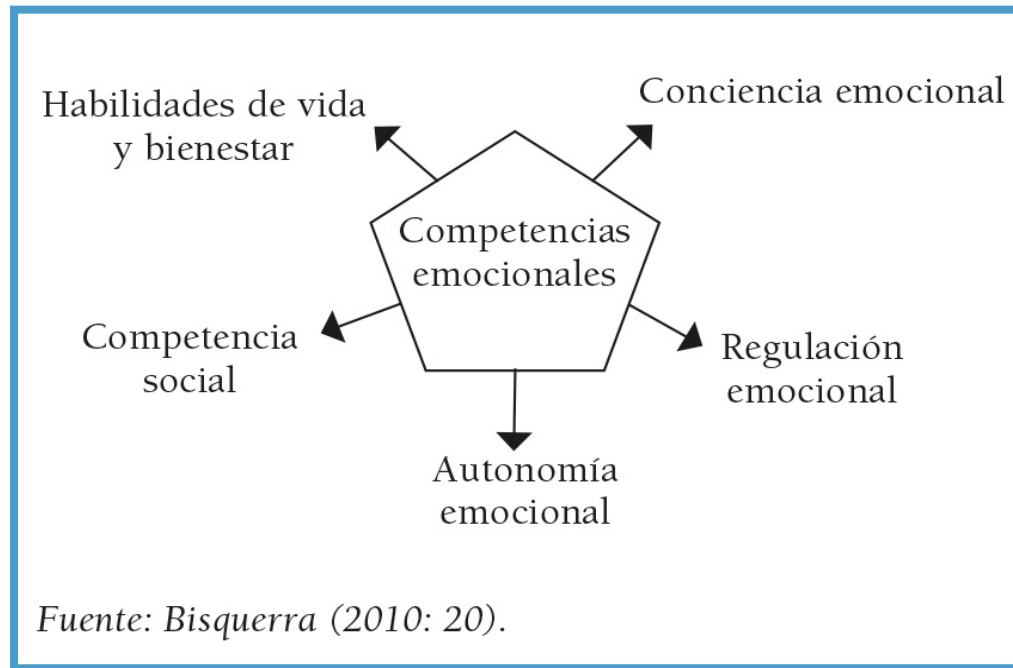
3.3.1. Sustento teórico

- a. «En Chile, de acuerdo a los Objetivos Generales planteados en la LGE, «la educación debe orientarse no sólo al ámbito del conocimiento y la cultura, sino también a que los estudiantes logren un pleno desarrollo personal y social» (p.37, Ministerio de Educación de Chile, s/f), incorporando objetivos como desarrollar una autoestima positiva y confianza en sí mismo, asumir compromisos consigo mismo y con otros, desarrollar planes de vida y proyectos personales, desarrollar la empatía, y adquirir la capacidad de trabajar individualmente y en equipo, con esfuerzo, perseverancia y responsabilidad, entre otros. En definitiva, se busca el desarrollo pleno de los alumnos como un bien en sí mismo, formando buenos ciudadanos y mejorando sus oportunidades para la vida (Ministerio de Educación de Chile, s/f).» (Unidad de Currículum y Evaluación, Mineduc, Habilidades relacionales, 2021).
- b. En el contexto actual, en donde se observa que los problemas de salud mental han aumentado con el tiempo, llegando a tasas de depresión de 46.7% (David Bravo et al, 2021), se vuelve imprescindible incluir e intencionar en las escuelas el desarrollo socioemocional de los estudiantes de manera concreta y efectiva, y de manera transversal a todas las asignaturas.» (Cf. Ib.)
- c. A partir del Informe Socioemocional Final, desarrollado por el Departamento de Orientación de nuestro colegio en el 2023, se puede destacar que:
 - c.1. Luego de aplicado el instrumento CE 360-A (Bisquerra R.) se reconoce:
 - c.1.1. Primer ciclo: el porcentaje de estudiantes que alcanzaron un nivel de logro propicio (logrado) en sus competencias emocionales está entre el 52,2% (pre kínder) y el 57,7% (kínder), siendo la regulación emocional (tolerancia a la frustración, forma apropiada de expresar sus

emociones, control de la impulsividad) el foco prioritario a trabajar en el año 2024.

- c.1.2.Segundo ciclo: el porcentaje de estudiantes que alcanzaron un nivel de logro propicio (logrado) en sus competencias emocionales fluctúa entre el 38,7% (2° básico) y el 51,6% (4° básico), siendo la regulación emocional (tolerancia a la frustración, forma apropiada de expresar sus emociones, control de la impulsividad) el foco prioritario a trabajar en el año 2024, en todo el ciclo, además de competencias sociales (empatía) en 1° básico, y autonomía emocional (motivación) en 2° básico.
- c.1.3.Tercer ciclo: el porcentaje de estudiantes que alcanzaron un nivel de logro propicio (logrado y totalmente logrado) en sus competencias emocionales fluctúa entre el 80% (6° y 8° básico) y el 92,5% (5° básico), siendo la regulación emocional (tolerancia a la frustración, forma apropiada de expresar sus emociones, control de la impulsividad) el foco prioritario a trabajar en el año 2024, en todo el ciclo, además de competencias sociales (comportamiento adecuado en clases, mejorar relaciones con sus compañeros, profesores y padres) en 5° y 6° básico, y autonomía emocional (motivación y actitud positiva frente a la vida) en 8° básico. En 7° no se realizó la evaluación final.
- c.1.4.Cuarto ciclo: el porcentaje de estudiantes que alcanzaron un nivel de logro propicio (logrado y totalmente logrado) en sus competencias emocionales fluctúa entre el 69,3% (I medio) y el 96,1% (III medio), siendo la regulación emocional (tolerancia a la frustración, forma apropiada de expresar sus emociones, control de la impulsividad) y la autonomía emocional (motivación y actitud positiva frente a la vida) el foco prioritario a trabajar en el año 2024, en todo el ciclo, además de competencias sociales (empatía, comportamiento en clases) en II y III medio, y conciencia emocional (identificación de sus propias emociones) en II medio. En IV medio no se realizó la evaluación final.

- c.2. Luego de aplicado el DIA Socioemocional, se reconoce que:
 - c.2.1. Los cursos en los que se observa una progresión de sus competencias socioemocionales a lo largo del año escolar, según DIA Socioemocional son: 1° básico, 2° básico, 3° básico, 7° básico.
 - c.2.2. Los cursos en los que no se observa una progresión de sus competencias socioemocionales a lo largo del año escolar, según DIA Socioemocional son: 4° básico, 5° básico, 6° básico, 8° básico, I medio, II medio.
 - c.3. Como conclusión general, los cursos que requieren de mayor apoyo este año, especialmente en el desarrollo de su regulación emocional y sus competencias sociales, son 7° básico (2024), II°(2024) y III° medio (2024).
 - d. Ahora bien, para gestionar un mejor desarrollo de la regulación emocional y las competencias sociales, así como también la conciencia y autonomía emocional, se debe definir y trabajar la educación emocional, que Bisquerra (2000) define como: «Un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo, constituyendo ambos los elementos esenciales del desarrollo de la personalidad integral. Para ello se propone el desarrollo de conocimientos y habilidades sobre las emociones con el objeto de capacitar al individuo para afrontar mejor los retos que se planteen en la vida cotidiana. Todo ello tiene como finalidad aumentar el bienestar personal y social».
- En el modelo de Bisquerra, conocido por haber sido trabajado el año pasado, las competencias emocionales se estructuran en cinco grandes competencias o bloques: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía personal, competencia social y habilidades de vida para el bienestar, el que gráficamente adquiere la forma de un pentágono dando el tan característico nombre a este modelo de competencias.



- **Conciencia emocional:** La conciencia emocional puede ser entendida como la 10 capacidad para tomar conciencia tanto de las emociones propias como de las ajenas a uno mismo, así como del clima emocional de un determinado contexto.
- **Regulación emocional:** La regulación emocional, también denominada gestión emocional, se entiende como la capacidad para operar las emociones de forma apropiada.
- **Autonomía emocional:** La autonomía emocional, entendida como un paso más en la regulación emocional, representa un amplio concepto que hace referencia a un conjunto de características vinculadas con la autogestión personal (autoestima,

actitud positiva ante la vida, etc.). Esta competencia se representa como un difícil equilibrio entre dos extremos opuestos: la dependencia emocional y la desvinculación emocional.

- **Competencias sociales:** Las competencias sociales se refieren a la capacidad para sustentar relaciones en buenos términos con otras personas.
 - **Competencias para la vida y el bienestar:** Las competencias para la vida y el bienestar se entienden como la capacidad para adoptar comportamientos acordes para el afrontamiento satisfactorio de los desafíos diarios de la vida, ya sean estos personales, profesionales, familiares, sociales, de tiempo de ocio, etc. facilitándonos así experimentar satisfacción o bienestar.
- e. Dada la efectividad y entrega clara de resultados asociados, continuaremos con la utilización del instrumento CE 360-A (Competencias Emocionales 360 - Alumnos), el cual fue adaptado y ajustado de acuerdo a nuestros objetivos propuestos y las necesidades del cuerpo estudiantil. Durante este año, utilizaremos el instrumento CE 360-A como herramienta para medir el impacto de la aplicación del Plan de Gestión de Emociones que realizará cada profesor/a jefe.
- f. El desarrollo de las competencias emocionales incrementa la inteligencia emocional, necesaria para el bienestar personal y el del conjunto de la comunidad escolar en el marco de la convivencia diaria en el centro educativo. Por lo tanto, la carencia de competencias emocionales, genera conflictos en las relaciones interpersonales y, como consecuencia, repercute en la convivencia escolar.
- g. La sana convivencia escolar es un derecho y un deber que tienen todos los miembros de la Comunidad educativa, cuyo fundamento principal es la dignidad de las personas y el respeto que estas se deben entre sí y para con las demás. Es un aprendizaje en sí mismo que contribuye a un proceso educativo implementado en un ambiente tolerante y libre de violencia, orientado a que cada uno de sus miembros pueda desarrollar plenamente su personalidad, ejercer sus derechos y cumplir sus deberes. (Reglamento Interno CASG, 2024)

- h. Por otro lado, el nombre del proyecto hace atribución a un crecer consciente, consiente de nuestras habilidades, aptitudes, pero por sobre todo, consciente de lo que somos y lo que aspiramos llegar a ser, relacionando el proceso de enseñanza aprendizaje, con la motivación, la orientación vocacional y el desarrollo de habilidades emocionales, todo en un individuo, que se forma con una finalidad social, como indican nuestros sellos (Proyecto Educativo Institucional CASG 2023).
- i. Según la normativa vigente sobre Orientación Educacional, estipulada en la resolución exenta N°2076 del Ministerio de Educación, la Orientación Educacional corresponde a una dimensión formativa y preventiva de factores de riesgo, inherente al proceso educativo, presente en todas las asignaturas y experiencias de aprendizaje del estudiantado. En su dimensión operacional, constituye una línea de trabajo eminentemente formativa, que coordina las distintas áreas de acción relacionadas al interior del establecimiento educacional, y que tiene como propósito favorecer el desarrollo de las potencialidades del estudiantado y su crecimiento como seres individuales y sociales, desde las siguientes dimensiones:
 - i.1. Formativa y preventiva de factores de riesgo: Esta dimensión considera los intereses, inquietudes y necesidades manifestadas por el estudiantado, tales como las condiciones, situaciones y experiencias que les plantean interrogantes o desafíos en términos de su bienestar y desarrollo personal, ético, social y/o afectivo, referido al desarrollo, adopción y promoción de estilos de vida saludable, incentivando prácticas cotidianas que fortalezcan el bienestar y el crecimiento, procurando el desarrollo de conocimientos y habilidades que contribuyan a enfrentar situaciones de riesgo a las que puedan verse expuestos, en función de una autonomía desde el juicio y la toma de decisiones de cada individuo, sustentada en la responsabilidad personal.
Para el desarrollo de esta dimensión, se abordarán los temas y resultados del reporte de la “Encuesta Juventud y Bienestar” aplicada por SENDA a los estudiantes de II Medio de nuestro Colegio.

- i.2. Curricular: La dimensión curricular entiende por Orientación una asignatura específica y obligatoria del currículum desde 1° básico a 2° medio, consignada en el Plan de Estudio para todos los establecimientos educacionales del país.
La función de la asignatura de Orientación es fortalecer el desarrollo de los propósitos formativos y preventivos en el área, pero con la particularidad de constituir un espacio privilegiado, y específicamente diseñado para alcanzar estas metas de manera sistemática y planificada. Al incorporarse como un componente del currículum escolar, contribuye al fortalecimiento del sentido formativo que la Ley General de Educación le confiere a la educación escolar, el que supone una noción de calidad amplia e integral.
- i.3. Gestión Institucional de Orientación: La Orientación Educacional es susceptible de ser contextualizada, considerando las realidades locales del Establecimiento Educacional, así como también el PEI, el PME y los planes requeridos por la política educativa vigente.
- i.4. Vocacional, profesional y laboral: El proyecto de vida es un proceso importante que se desarrolla durante el crecimiento y desarrollo de toda persona. Es dinámico en su diseño, puesto que requiere de adecuaciones permanentes acordes al desarrollo individual, vinculado a intereses, motivaciones, aspiraciones y expectativas.
- i.5. Las bases curriculares de 3° y 4° año de Educación Media, explicitan la electividad del estudiantado para planes de estudio, y hacer uso de libre disposición del Establecimiento Educacional, con el propósito de consolidar el proceso formativo vinculado a la toma de decisiones vocacionales, profesionales y laborales .

3.3.2.Meta

El 100% de los estudiantes participa en actividades específicas del área socioemocional. Para ello, recibe a diario motivación y formación con base en el

Modelo Pentagonal de Bisquerra y en las propuestas de la «Mentalidad de crecimiento». De esta manera, esperamos lograr que, al menos, el 82% de ellos reconozca y gestione sus emociones, mejorando, así, su relación consigo mismo y los demás. Junto con ello, en diálogo con docentes jefes, el Equipo Interdisciplinario determina cuáles son los casos que requieren atención prioritaria. De este grupo prioritario, el 90% aprende a gestionar sus conflictos socio-emocionales.

3.3.3. Estrategias y acciones

3.3.3.1. Estrategia I: Gestión de competencias emocionales (para mejorar la convivencia)

- a. Con base en el Modelo Pentagonal de Bisquerra, los profesores jefes diseñan un Plan de Gestión de Emociones acotado a la realidad, contexto y nivel de su curso.
- b. En clases, los profesores de asignatura aplicarán las estrategias para desarrollar la Mentalidad de crecimiento.
- c. Acompañamiento para la gestión de las emociones, en casos prioritarios de vulnerabilidad socio-emocional. (Equipo de Convivencia Escolar)
- d. Reuniones mensuales entre el Equipo Interdisciplinario y el Equipo de Convivencia Escolar.
- e. Reuniones mensuales entre los miembros del Equipo de Convivencia Escolar.

3.3.3.2. Estrategia II: Gestión del Currículum para la formación integral

- a. Los profesores que guíen los ABP pondrán especial énfasis en el desarrollo de la Mentalidad de crecimiento.
- b. Profundizar la vida y obra de San Pablo, a través de una reseña mensual (estilo «tips») acompañada de un «valor paulino».
- c. Reconocimientos a estudiantes destacados.

- d. Talleres de formación y expresión de emociones, para estudiantes de 3º básico en adelante.
- e. Desarrollo de actividades pertenecientes al currículum de Orientación. Los profesores jefes seleccionan y colaboran con material de Orientación (PPT, guías, videos, afiches, otros) en carpeta compartida en *Drive*, relacionados a los objetivos planteados por el Ministerio de Educación.

3.3.3.3. Estrategia III: Generar experiencias para el desarrollo de la convivencia y espiritualidad

- a. Celebraciones de la Fe (Semana Santa, Primeras Comuniones, Bautismos, Confirmaciones, Presentación de Niños al Templo, Celebraciones Eucarísticas de la comunidad, Celebraciones eucarísticas por cursos, Misa de Licenciaturas, Celebración Solemnidad de San Pablo).
- b. Actividades extracurriculares por Departamentos.
- c. Celebración «Día de la Convivencia Escolar».
- d. Día del Estudiante Paulino.
- e. Aniversario CASG.
- f. Talleres extracurriculares.
- g. Día del niño y la niña.
- h. Día de la familia 2024 (Liturgia, actividades lúdicas y convivencia).
- i. Día del Profesor/a.
- j. Encuentro de Jóvenes en el Espíritu, EJE IV Medio.
- k. Actividades y talleres para el desarrollo de Competencias Emocionales.
- l. Retiros Espirituales.
- m. Pastoral Juvenil e Infantil.
- n. Olimpiadas Inter escuela (Colegio Amada Sofía & Cristo Obrero).

- o. Convivencia y Reflexión Docente.
- p. Campeonato de Futbolito CASG 2023 «Hacemos comunidad».

3.3.3.4. Estrategia IV: Seguimiento de casos de Convivencia Escolar

- a. El Equipo de Convivencia Escolar realiza un seguimiento de cada caso derivado por el profesorado, siguiendo los protocolos correspondientes e informando la situación actual, las decisiones y sugerencias a quien corresponda según el caso.
- b. El profesorado conoce y aplica el protocolo de actuación frente a situaciones de maltrato, acoso escolar o violencia entre miembros de la comunidad educativa. Registrando detallada y objetivamente las observaciones de casos que afecten la convivencia escolar y la integridad de los integrantes de la comunidad en Syscolnet.
- c. Inspectoría realiza revisión semanal de observaciones en Syscolnet. Se comunica con los apoderados de los estudiantes para informar sobre las observaciones y, de ser necesario, se citarán para firmar compromisos según corresponda.
- d. Inspectoría realiza revisión semanal de atrasos en Portería. Se comunica con los apoderados de los estudiantes para informar sobre los mismos y, de ser necesario, se citarán para firmar compromisos según corresponda.
- e. Seguimiento del Plan de Acompañamiento de estudiantes en situación de repitencia 2023.
- f. Presentación de seguimiento de casos al consejo docente.

3.3.3.5. Estrategia V: Charlas para el desarrollo integral

- a. Generación de Fichas de Electivos por parte de cada docente que lo imparta el año 2025.

- b. Talleres de «Proyecto de vida» III° y IV° Medio.
- c. Charlas informativas de FUAS y PAES.
- d. Salidas a Universidades y Ferias Universitarias.
- e. Entrevistas personales con estudiantes de IV° Medio, para analizar los resultados de test PsicométriX.
- f. Charlas preventivas con redes de apoyo comunales, con la finalidad de concientizar y prevenir sobre el consumo de drogas y alcohol, enfermedades nutricionales y Educación Sexual.
- g. Escuelas para Padres, con la finalidad de proporcionar a los padres información, orientación, formación y asesoramiento para su importante tarea de actuar como tales y, lograr así, un mayor desarrollo de la personalidad de sus hijos.

3.4. Proyecto IV: Todos nos ponemos (gestión de recursos para el aprendizaje)

3.4.1. Sustento teórico

- a. El espacio en el que la comunidad educativa se desenvuelve debiese ser un elemento más de la actividad docente, por lo tanto, es siempre necesario que esté en constante reestructuración y reorganización, dependiendo de las necesidades que van surgiendo a lo largo del tiempo.
- b. El equipamiento y material didáctico son características importantes en el desarrollo integral de los y las estudiantes de cualquier institución educativa, ya que a través del buen uso de estos elementos, se pueden facilitar o dificultar la consecución de los objetivos, contenidos, actitudes, y valores que como colegio nos proponemos (Gairín Sallán, 1995).

- c. El Dec. 67 reconoce que el lugar y tiempo del aprendizaje excede los límites del aula y del horario tradicional de clases, dado que es en estos “otros espacios educativos” en donde los y las estudiantes logran desenvolverse en plenitud, creando lazos a través de relaciones interpersonales, jugando y divirtiéndose, lo que también constituye una estrategia esencial para el aprendizaje y la enseñanza (UNICEF, 2018).
- d. Según Gareca M, Villarando H., las áreas de esparcimiento en Establecimientos Educativos, promueven la creatividad, la resolución de problemas y la participación de manera cooperativa. El rendimiento académico se eleva cuando los estudiantes utilizan también aulas al aire libre o están en contacto con la naturaleza, especialmente en asignaturas como Artes, Lenguaje, Ciencias Naturales, Ciencias sociales y Matemáticas.

3.4.2. Meta

Intervenir el 100% de los espacios educativos extra-aula que requieran mantenimiento o remodelación para lograr experiencias de aprendizajes en espacios gratos y seguros. Además, implementación del 100% del material didáctico disponible. Junto con esto, el 100% de los estudiantes recibirá formación respecto del cuidado, responsabilidad y sana gestión de los recursos, para garantizar ambientes acogedores en función del aprendizaje.

3.4.3. Estrategias y acciones

3.4.3.1. Estrategia I: Diagnóstico de necesidades

- a. Determinar los espacios que requieran mantenimiento o remodelación.
- b. Diseñar el Proyecto de mejora de espacios educativos.
- c. Diseñar plan de acción para la adquisición y mejora de los recursos educativos.

d. Inventariar el material didáctico 2023.

3.4.3.2. Estrategia II: Implementación de mejoras

- a. Reunir los recursos.
- b. Contratar empresa a cargo de las obras de mejoramiento.
- c. Realizar cotizaciones para adquisición de recursos educativos.
- d. Adquirir nuevos recursos educativos.
- e. Difusión del inventario.

3.4.3.3. Estrategia III: Crear conciencia

- a. Informar a la comunidad (y en especial a los estudiantes) sobre los recursos que disponemos
- b. Informar a la comunidad (y en especial a los estudiantes) las fuentes de financiamiento.
- c. Crear conciencia en los estudiantes respecto del cuidado y responsabilidad en el uso de los recursos. Conciencia ecológica.
- d. Consensuar normas de curso, para mejorar la responsabilidad y cuidado de los recursos.
- e. Invitar a estudiantes y apoderados a gestionar sus propios proyectos, para mejoras materiales dentro de sus cursos y colegio.

El programa de trabajo que se presenta a continuación considera evaluar el impacto específico de cada acción en los aprendizajes de los estudiantes. Por lo tanto, si una acción no repercute en los aprendizajes (núcleo pedagógico), significa que debe ser repensada, formulada de modo distinto, mejorada o, lisa y llanamente, descartada.

P R O G R A M A D E T R A B A J O

Proyecto I: Cocinando saberes con Amada Sofía (gestión del aprendizaje excelente)

META: Al concluir cada trimestre académico, la cobertura curricular es igual o superior al 90% los objetivos de aprendizaje planificados para el periodo, y al finalizar el año debe haberse alcanzado el 100% de lo planificado para el 2024 (*). Por otra parte, el 70% de los estudiantes (o más) se ubica entre los niveles de desempeño medio alto y alto, y las discrepancias de logros entre mediciones internas y externas (Mineduc) no supera el 20%.

A fin de contribuir y hacer seguimiento a esta meta, cada profesor jefe, en concordancia con sus estudiantes, establecerá una meta propia del curso que tendrá en cuenta el parámetro de desempeño académico. Al mismo tiempo, agregará a esa meta un elemento actitudinal (medible) a fin de motivar y evaluar el compromiso de sus estudiantes con los objetivos de aprendizaje. Ese compromiso será informado por escrito a la jefa de UTP, y de él dará cuenta trimestre a trimestre.

(*). Este mismo criterio vale para los estudiantes con adecuación curricular.

Proyecto I. Estrategia I: Nivelación de Contenidos 2023

Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Diagnóstico inicial de Contenidos	Marzo. Diagnóstico con instrumentos externos y/o de la Agencia de la Calidad.	Directa: Jefa y Coordinación UTP Colaboradores: Profesores Jefes y de Asignatura	Evaluación cuantitativa: análisis comparativo de la situación inicial con el estado del curso al concluir cada trimestre.
Creación, desarrollo y evaluación de Plan de Nivelación Marzo 2024	Elaboración del Plan: Marzo. Desarrollo del Plan de Nivelación Marzo-Abril, a través de Unidad 0 de contenidos.	Directa: Docentes de Asignatura Colaborador: Jefa y Coordinación UTP	Evaluación cuantitativa: análisis comparativo de la situación inicial con el estado del curso al concluir el primer trimestre.

Evaluación cuantitativa de aprendizajes de la nivelación de contenidos (Unidad 0)	Mayo. Creación y aplicación de instrumento de evaluación escrito.	Directa: Docentes de Asignatura Colaborador: Jefa y Coordinación UTP	Evaluación cuantitativa: análisis de resultados de la evaluación aplicada según contenidos y habilidades.
Apoyo específico a estudiantes con NEE. Elaborar Plan de apoyo.	Anual, según Plan de apoyo específico.	Directa: Coordinadora del Equipo (Srta. Alexandra Palma). Colaboradoras: miembros del Equipo.	Evaluación cuantitativa: informes de análisis de Equipo multidisciplinario trimestralmente.
Proyecto I. Estrategia II: Motivación al aprendizaje profundo			
Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Meta de aprendizajes del curso	Marzo: Primera quincena debe estar definida la meta, y también el respectivo instrumento de evaluación. Fines de marzo: enviar meta e instrumento a UTP, para retroalimentación.	Directo: Profesor(a) Jefe. Colaboradores: Jefa UTP-Rector	Cuantitativa, trimestre a trimestre. Para ello se usará el instrumento diseñado.
Desarrollar en los estudiantes de cultura de altas expectativas	Anual, en cada clase e instancia que estemos con los estudiantes.	Directo: Jefa UTP Colaboradores: Todos los profesores, jefe y de asignatura,	Cuali-cuantitativa, mediante el informe de evaluación del curso presentado por el profesor jefe al concluir cada trimestre.
Desarrollar en el aula estrategias y técnicas de Lemov para la generación de una cultura dinámica en el aula.	Anual, en cada clase e instancia que estemos con los estudiantes.	Directo: Jefa UTP Colaboradores: Todos los profesores, jefe y de asignatura,	Cuali-cuantitativa, mediante el informe de evaluación del curso presentado por el profesor jefe al concluir cada trimestre. Cualitativa mediante las pautas de acompañamiento al aula.

Proyecto I. Estrategia III: Gestión y evaluación de los aprendizajes

Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Medir cobertura curricular	Trimestral. Mediante tres métodos: planificaciones, leccionario y autodeclaración.	Directo: Jefa UTP Colaboradores: Profesores de asignatura	Cuantitativa. Mediante informe de resultados emitidos por la Jefa de UTP, trimestralmente.
Análisis cobertura curricular	Trimestralmente en reunión por departamentos.	Directo: Jefa UTP- Jefes Departamento Colaboradores: Profesores de asignatura	Cuali-cuantitativa a través del informe de reflexión por departamentos.
Monitorear y medir calidad de aprendizajes.	Trimestral. Mediante instrumentos de la Agencia de la Calidad y externos.	Directo: Jefa UTP Colaboradores: Profesores de asignatura	Cuantitativa. Mediante informe de resultados emitidos por la entidad a cargo y UTP.
Evaluación de logros por curso.	Trimestral	Directo: Profesor Jefe Colaboradores: Consejo de Profesores	Cuantitativa. Mediante informe de resultados a cargo del profesor jefe.
Colaboración entre pares a través de Clínicas Pedagógicas.	Anual. En consejo docente de reflexión pedagógica.	Directos: Jefes de Departamentos y de Ciclos.	Cualitativa, mediante Informe de Reuniones.

Apoyo a estudiantes con NEE	Anual, en las instancias determinadas por el Equipo Multidisciplinario.	Directo: Coordinadora del Equipo Interdisciplinario (Srta. Alexandra P.)	Mediante informe semestral del Equipo Interdisciplinario
Reunión de profesores jefes y de asignatura con Equipo Interdisciplinario	Según Plan de trabajo del Equipo	Directo: Coordinadora del Equipo. Colaboradoras: Miembros del Equipo	Cualitativa, mediante informe del Equipo Interdisciplinario.
Reunión por Departamentos Generales y de Asignatura	Según calendario de Consejo de Profesores	Directo: Jefe del Departamento Colaborador: Jefa UTP	Cualitativa, mediante informe del Jefe de Departamento.
Acompañamiento docente al aula	Según calendario	Directos: Rector, Jefa UTP, Coordinadores UTP, Jefes de Departamento	Cualitativa, mediante informe de quien acompaña.
Aprendizaje basado en proyectos	Anual	Directo: Jefes de Departamento Colaborador: Jefa y Coordinación UTP	Cualitativa, mediante informe del Jefe Departamento.
Talleres curriculares. “Habilidades del idioma inglés” “Habilidades artísticas” “Taller de hábitos de estudio” “Taller deportivo” “Taller de lectura” “Taller de historia” “Taller ABP”	Anual	Directo: Docentes Gonzalo Valdivia, Catalina Contreras, Sebastián Llanos, Matías Acevedo, Carmen Andurandeguy, Felipe Roa, Docente EFI. Colaborador: Jefa UTP y coordinación UTP.	Cuantitativa, mediante informe del Docente Jefe al finalizar el trimestre.

Gestión Salidas Pedagógicas acordes al currículum nacional.	Anual.	Directo: Jefa UTP. Colaboradores: Docentes de asignatura y Jefes de Departamento. El Proyecto de salida debe ser enviado a la Jefa UTP y Rector.	Cualitativa, mediante informe del Docente Jefe al finalizar la actividad. El informe se envía a la Jefa UTP.
Capacitación permanente y atingente. (TEA)	Anual.	Directo: Rector. Colaboradores: Jefa y coordinación UTP.	Cualitativa, mediante informe de participación emitido por Rectoría. Certificación.
Plan de trabajo anual del Departamento, con propuestas de actividades institucionales.	Marzo, en reunión de Departamento.	Directo: Jefe del Departamento. Colaboradores: miembros del Departamento. El Plan debe ser enviado a la Jefa UTP.	Cualitativa, mediante informe del Jefe de Departamento al concluir cada actividad. El informe se envía a la Jefa UTP.
Desarrollo de habilidades y contenidos específicos PAES 2024	Anual.	Directo: Docentes: Juan Pablo Osorio, Massiel Leiva, Ma Elisa Zamorano, Sebastián Llanos, Docente Matemática, Docente Biología. Colaboradores: Jefa y Coordinación UTP	Cuantitativa, mediante las evaluaciones y ensayos que rinden los estudiantes.
Desarrollo de Ensayo General PAES 2024	4 y 5 Junio 1 y 2 Octubre	Directo: Docentes: Juan Pablo Osorio, Massiel Leiva, Ma Elisa Zamorano, Sebastián Llanos, Docente Matemática, Docente Biología. Colaboradores: Jefa y Coordinación UTP	Cuantitativa, mediante las evaluaciones y ensayos que rinden los estudiantes
Mejoramiento de Instrumentos de Evaluación, capacitación, ejemplificación y evaluación.	Anual.	Directo: Jefa UTP, Rector. Colaboradores: Docentes de asignatura	Cualitativa, mediante informe de evaluación de capacitación.

P R O G R A M A D E T R A B A J O

Proyecto II: Cero colesterol (liderazgo de las relaciones humanas)

META: Llevar a cabo el Plan Operativo Institucional, evaluando el cumplimiento del 100% de las metas, de manera trimestral y anual. Además gestionar actividades sociales y de camaradería, que incluyan sobre el 85% de la comunidad educativa, incluyendo a estudiantes, apoderados, docentes, directivos y asistentes de la educación, en las cuales se genere un aprendizaje académico, social y emocional, y en pro de la convivencia escolar. Y finalmente, evaluar, co-evaluar y auto-evaluar la gestión directiva institucional, con la finalidad de mejorar en un 100% las implicancias comunicacionales y de acción operativa.

Proyecto II. Estrategia I: Definir y difundir perfiles y roles fundamentales

Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Definir y difundir perfiles de competencias para jefe de ciclo, de departamento y coordinación de UTP.	Marzo	Directo: Equipo de Gestión Colaboradora: Jefa de UTP	Cualitativa a través de encuesta de satisfacción. Perfiles de competencias.
Capacitar y supervisar a jefes de ciclo, jefes de departamento y docentes jefes.	Anual	Directo: Rector y Jefa UTP Colaboradores: Equipo Directivo	Cualitativa a través de encuesta de satisfacción. Pauta de supervisión.
Difundir estatutos institucionales para Centro de Padres y Apoderados.	Marzo	Directo: Rector Colaboradores: Equipo Directivo, consejo de profesores.	Cualitativa a través de encuesta de satisfacción. Estatutos CCAA.

Proyecto II. Estrategia II: Comunicación y difusión efectiva			
Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Definir canales oficiales de información: institucionales y estamentales.	Marzo	Directo: Rector Colaboradores: Equipo Directivo	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción.
Generar entrevistas personales de docentes con UTP.	Trimestral	Directo: Jefa UTP Colaboradores: Coordinación UTP	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción. Calendario de entrevistas.
Generar entrevistas personales de docentes con Rectoría.	Trimestral	Directo: Rector Colaboradores: Vicerrector	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción.
Mantener informada a la comunidad educativa de todas las actividades, decisiones y proyectos en marcha, a través de los medios y canales oficiales de los cuales dispone el colegio.	Anual	Directo: Rector Colaboradores: Secretaria Administrativa	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción.
Crear y difundir cápsulas informativas audiovisuales.	Mensualmente.	Directo: Jefa UTP Colaboradores: docente Felipe Roa, equipo directivo.	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción. Videos y cápsulas.

Difusión de material digital e impreso	Anual	Directo: Rector Colaboradores: Jefes de Ciclo, Profesores Jefes, Equipo Directivo.	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción.
Gestionar y desarrollar actividades sociales y de camaradería para la comunidad educativa.	Anual	Directo: Responsables de cada actividad a definir.	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción. Informe Evaluación Institucional.
Definir Calendario de Evaluaciones y Uso de Dependencias Institucionales.	Mensual	Directo: Rector y docentes de asignatura.	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción.
Reuniones Jefe de Ciclo y Rectoría	Mensual	Directo: Rector Colaboradores: Jefes de ciclo	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción. Actas.
Reuniones Jefe de Departamento y UTP	Mensual	Directo: Jefa UTP Colaboradores: Jefes de Departamento	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción. Actas.
Reuniones Equipo Interdisciplinario y UTP	Mensual	Directo: Jefa UTP Colaboradores: Equipo Interdisciplinario	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción. Actas.
Reuniones Coordinación UTP	Mensual	Directo: Jefa UTP Colaboradores: Coordinadores UTP	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción. Actas.

Reuniones Equipo de Gestión	Semanal	Directo: Rector Colaboradores: Equipo de Gestión	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción. Actas.
Reuniones FIDE	Mensual	Directos: Massiel Leiva y Ariel Torres.	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción. Actas.
Proyecto II. Estrategia III: Evaluación			
Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Evaluar el cumplimiento de las estrategias del POI 2024.	Trimestralmente	Directo: Equipo Directivo Colaboradores: Estamentos educativos.	Check List. Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción.
Evaluar el cumplimiento de las metas del POI 2024.	Trimestralmente	Directo: Equipo Directivo Colaboradores: Estamentos educativos.	Check List. Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción.
Evaluar la gestión directiva.	Trimestralmente	Directo: Equipo Directivo Colaboradores: Estamentos educativos.	Cuantitativa, a través de Autoevaluación de Liderazgo. Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción a la comunidad.

Evaluar la efectividad de la comunicación.	Trimestralmente	Directo: Equipo Directivo Colaboradores: Estamentos educativos.	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción a la comunidad.
Evaluar las actividades sociales y de camaradería gestionadas en el año 2024.	Anualmente	Directo: Equipo Directivo Colaboradores: Comunidad educativa.	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción a la comunidad. Cualitativa, a través de informes de realización de la actividad.

P R O G R A M A D E T R A B A J O

Proyecto III: La fogata playera (liderazgo de la gestión de emociones)

META: El 100% de los estudiantes participa en actividades específicas del área socioemocional. Para ello, recibe a diario motivación y formación con base en el Modelo Pentagonal de Bisquerra y en las propuestas de la «Mentalidad de crecimiento». De esta manera, esperamos lograr que, al menos, el 82% de ellos reconozca y gestione sus emociones, mejorando, así, su relación consigo mismo y los demás. Junto con ello, en diálogo con docentes jefes, el Equipo Interdisciplinario determina cuáles son los casos que requieren atención prioritaria. De este grupo prioritario, el 90% aprende a gestionar sus conflictos socio-emocionales.

Proyecto III. Estrategia I: Gestión de competencias emocionales (para mejorar la convivencia)

Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Diseñar «Plan de gestión de las emociones»	Elaboración: Marzo/abril. Implementación en clases de Orientación: Abril a noviembre.	Directo: Profesor Jefe Colaboradora: Orientadora y Psicóloga	Cualitativa, mediante instrumento CE 360-A (Bisquerra R.) para estudiantes y/o apoderados e informe de resultados (Mayo y Noviembre) Plan de gestión por curso.
Desarrollar en los estudiantes «Mentalidad de crecimiento».	En todas las clases: Marzo a noviembre.	Todos los profesores	Cualitativa, en instancias de evaluación formativa y encuesta de satisfacción.
Acompañamiento para la gestión de las emociones en estudiantes con vulnerabilidad socio-emocional.	Diagnóstico: Marzo/Abril Acompañamiento: Anual, según necesidad.	Directo: Encargada de Convivencia Escolar. Colaboradoras: Equipo Multidisciplinario/ Profesores Jefes.	Cuali-cuantitativa, mediante informes emitidos por las profesionales del área.

Reuniones Equipo Interdisciplinario y Convivencia Escolar	Mensual	Directo: Encargada de convivencia escolar. Colaboradores: Equipo Interdisciplinario	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción. Actas.
Reuniones Equipo de Convivencia Escolar	Mensual	Directo: Encargada de convivencia escolar. Colaboradores: Equipo de Convivencia Escolar.	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción. Actas.
Proyecto III. Estrategia II: Gestión del Currículum para la formación integral			
Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Desarrollo de la Mentalidad de crecimiento en proyectos ABP.	En el desarrollo de proyectos ABP: Anual	Directo: Jefes de Departamento Colaborador: Jefa UTP	Cualitativa, mediante informe trimestral del Jefe de Departamento.
Profundizar vida y obra de San Pablo, y difusión de «valor paulino».	Anual: Clases de Religión y actividades institucionales.	Directos: Redacción de reseña mensual y valor paulino: Rector; Difusión en clases: Profesores de Religión; Destacar gráficamente el valor paulino mensual: Profesor Jefe; Difusión general: todos los encargados de actividades/ proyectos.	Formativa, en clases de Religión. Cuantitativa, mediante encuesta trimestral sobre la vida y obra del Apóstol.
Talleres de formación y expresión de emociones, para estudiantes de 3° básico en adelante.	Según plan de acción de Psicóloga.	Directo: Psicóloga Colaborador: Orientadora	Cualitativa, mediante informe de Psicóloga en Plan de acción

Reconocimiento a estudiantes	En Consejos de profesores, al finalizar actividades por departamento.	Directo: Consejo de profesores, reuniones por departamento.	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción.
Selección, colaboración y aplicación de material de Orientación por ciclos en carpeta compartida (<i>Drive</i>)	Marzo-Diciembre	Directo: Orientadora Colaboradores: Profesores jefe	Cuali-cuantitativa: Encuestas de satisfacción e informe de Orientadora.
Acompañamiento a docentes jefes en clases de Orientación	Según calendario	Directo: Orientadora	Cuali-cuantitativa mediante pauta de observación e informe de Orientadora Fotos de la clase.
Entrega de cobertura curricular de la asignatura de Orientación	Trimestral	Directo: Profesores jefe	Cuali-cuantitativa mediante informe de Orientadora

Proyecto III

Estrategia III: Generar experiencias para el desarrollo de la convivencia y espiritualidad

Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Día de la Familia	Por definir	Directo: Equipo de Pastoral. Colaboradores: Profesores jefes.	Cualitativa, mediante informe semestral de la Encargada de Pastoral.
Día del Profesor	16 de Octubre	Directo: Centro de Alumnos Colaboradores: Encargado CCAA	Cualitativa mediante encuesta de satisfacción.

Actividades Institucionales	En las instancias que corresponda según calendario escolar.	Directo: Equipo Directivo y profesores	Cualitativa mediante informe de encargada de Convivencia Escolar
Encuentro de Jóvenes en el Espíritu	25 y 26 de octubre	Directo: Massiel Leiva y Sebastián Llanos	Cualitativa, mediante informe de responsables.
Talleres para el desarrollo de competencias emocionales (Todos los cursos)	Anual	Directo: Psicóloga Colaboradores: Orientación	Cualitativa, mediante informe de talleres emitido por psicología.
Retiros Espirituales	Anual	Directo: Psicóloga Colaboradores: Docentes jefes	Cualitativa, mediante informe de talleres emitido por psicología.
Pastoral Juvenil e Infantil	Anual	Directo: Equipo Pastoral	Cualitativa, mediante informe semestral de la Encargada de Pastoral.
Olimpiadas Inter Escuelas: Amada Sofía & Cristo Obrero	15 al 19 de Julio	Directo: Encargado Extraescolar: David Guerrero. Colaboradores: Departamento de Artes y Salud	Cuali/cuantitativa mediante informe del Encargado de Extraescolar.
Convivencia y Reflexión Docente	Anual	Directo: Rector / Jefa UTP Colaboradores: Equipo de Gestión	Cuali/cuantitativa mediante evaluación institucional final.
Campeonato Futbolito CASG 2023 «Hacemos comunidad»	27 de Septiembre	Directo: Encargado Extraescolar: David Guerrero. Colaboradores: Departamento de Artes y Salud	Cuali/cuantitativa mediante informe del Encargado de Extraescolar.

Proyecto III. Estrategia IV: Seguimiento de casos de Convivencia Escolar

Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Seguimiento e informe de casos críticos de Convivencia Escolar	En las instancias que corresponda según protocolo	Directo: Encargada de Convivencia Escolar Colaboradores: Equipo de Convivencia Escolar	Cualitativa, mediante informe de responsables.
Conocimiento y aplicación del protocolo de actuación frente a situaciones de maltrato, acoso escolar o violencia entre miembros de la comunidad educativa.	Reuniones informativas del Equipo de Convivencia Escolar En las instancias que corresponda según protocolo	Directo: Equipo de Convivencia Escolar Colaboradores: Cuerpo docente	Cuali/cuantitativa, mediante encuestas de satisfacción e informe de encargada de Convivencia Escolar.
Registro de observaciones de casos que afecten la convivencia escolar y la integridad de los integrantes de la comunidad en Syscolnet	En las instancias que corresponda	Directo: Docentes	Observaciones en libro de clases digital, Syscolnet
Revisión de observaciones en Syscolnet y notificación a apoderados	Cada viernes	Directo: Inspector General	Observaciones en libro de clases digital, Syscolnet . E informe final Inspectoría.
Revisión de atrasos y notificación a apoderados.	Cada viernes	Directo: Inspector General	Observaciones en libro de atrasos. E informe final Inspectoría.
Seguimiento Plan de Acompañamiento 2023	Trimestralmente	Directo: Encargada de convivencia escolar Colaboradores: Jefa UTP, Coordinadora Interdisciplinario, Docentes Jefes.	Carpeta de cada estudiante.

Presentación de casos	Trimestralmente	Directo: Encargada de Convivencia Escolar. Colaboradores: Equipo de Convivencia Escolar.	Cuali/cuantitativa, mediante encuestas de satisfacción e informe de encargada de Convivencia Escolar
Proyecto III. Estrategia V: Charlas para el desarrollo integral			
Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Creación y difusión Fichas Electivos 2025	Octubre	Directo: Docentes electivos	Cuali/cuantitativa mediante encuesta de satisfacción.
Aplicación de talleres «Proyecto de vida» para estudiantes de III y IV Medio	Marzo a Octubre	Directo: Profesores jefes Colaborador: Orientadora	Encuestas de satisfacción e informe emitido por Orientadora
Charlas informativas de FUAS y PAES	Marzo- Junio	Directo: Orientadora	Encuestas de satisfacción e informe emitido por Orientadora
Salidas a Universidades y Ferias Universitarias (III y IV Medio)	Agosto – Septiembre	Directo: Orientadora	Encuestas de satisfacción e informe emitido por Orientadora
Entrevistas personales con estudiantes de IV° Medio, para analizar los resultados de test Psicométri.	Según calendario de Orientación	Directo: Orientadora Colaboradores: Profesores IV° Medio	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción.
Charlas/talleres SENDA para estudiantes 5°básico a IV Medio	Al menos una intervención anual, según disponibilidad del programa	Directo: Orientadora Colaboradores: Equipo de Convivencia Escolar, profesores.	Cuali-cuantitativa: Encuestas de satisfacción Informe de Orientadora Fotografías de las intervenciones

Charlas/talleres Programa Espacio Amigable Coltauco	Al menos una intervención anual, según disponibilidad del programa	Directo: Orientadora Colaboradores: Equipo de Convivencia Escolar, profesores.	Cuali-cuantitativa: Encuestas de satisfacción Informe de Orientadora Fotografías de las intervenciones
Escuela para padres	Masiva: Abril, Agosto y Octubre Por curso: En reuniones de apoderados, según necesidades del curso	Directo: Orientadora Colaboradores: Cuerpo docente	Cuali-cuantitativa: Encuestas de satisfacción Informe de Orientadora Fotografías de las intervenciones

P R O G R A M A D E T R A B A J O

Proyecto IV: Todos nos ponemos (gestión de recursos para el aprendizaje)

META: Intervenir el 100% de los espacios educativos extra-aula que requieran mantenimiento o remodelación para lograr experiencias de aprendizajes en espacios gratos y seguros. Además, implementación del 100% del material didáctico disponible. Junto con esto, el 100% de los estudiantes recibirá formación respecto del cuidado, responsabilidad y sana gestión de los recursos, para garantizar ambientes acogedores en función del aprendizaje.

Proyecto IV. Estrategia I: Diagnóstico de necesidades

Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Determinar los espacios que se necesita mejorar.	Marzo	Directo: Vicerrector Colaboradores: Jefes de Ciclo, Equipo directivo	Cualitativa, a través de encuesta de satisfacción.
Diseñar el proyecto de mejora de los espacios educativos.	Marzo	Directo: Vicerrector Colaboradores: Equipo directivo	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción.
Diseñar plan de acción para la adquisición y mejora de recursos educativos.	Marzo	Directo: Vicerrector Colaboradores: Jefes de Departamentos, Equipo Directivo.	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción.
Inventariar de Material Didáctico.	Marzo	Directo: Vicerrector	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción.

Proyecto IV. Estrategia II: Implementación de mejoras

Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Reunir recursos	Anual, según necesidades	Directo: Equipo directivo Colaborador: Centro de Padres y Apoderados. Centro de Alumnos.	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción
Contratar empresa a cargo de las obras	Anual, según necesidades	Directo: Vicerrector Colaborador: Contador del colegio	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción
Realizar cotizaciones para adquisición de recursos educativos.	Anual, según necesidades	Directo: Vicerrector Colaborador: Contador del colegio	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción
Adquirir nuevos recursos educativos	Anual, según necesidades	Directo: Vicerrector Colaborador: Contador del colegio	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción
Difusión del inventario y su localización.	Último día hábil de marzo.	Directo: Vicerrector	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción.

Proyecto IV. Estrategia III: Crear conciencia

Acciones	Tiempo e Instancias	Responsables	Evaluación y medios de verificación ¿Cómo medimos el impacto en los aprendizajes?
Informar a la comunidad (y en especial a los estudiantes) sobre los recursos que disponemos	Anual, en consejos de curso, en reuniones de padres y apoderados	Directo: Profesor jefe Colaboradores: Rector, Contador y Vicerrector	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción.

Informar a la comunidad (y en especial a los estudiantes) las fuentes de financiamiento.	Anual, en consejos de curso, en reuniones de padres y apoderados	Directo: Profesor jefe Colaboradores: Rector, Contador y Vicerrector	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción.
Crear conciencia en los estudiantes respecto del cuidado y responsabilidad en el uso de los recursos. Conciencia ecológica.	Anual, en consejos de curso y en Orientación	Directo: Profesor jefe Colaboradores: Rector, Vicerrector, Inspector General, Docentes de asignatura	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción.
Consensuar normas de curso, para mejorar la responsabilidad y cuidado de los recursos.	Anual, en consejos de curso y en Orientación	Directo: Profesor jefe Colaboradores: Rector, Vicerrector e Inspector General	Cualitativa, mediante pauta de apreciación
Invitar a estudiantes y apoderados a gestionar sus propios proyectos, para mejoras materiales dentro de sus cursos y colegio.	Anual, en consejos de curso y en reuniones de padres y apoderados	Directo: Profesor jefe Colaboradores: Rector, Vicerrector e Inspector General	Cualitativa, mediante encuesta de satisfacción.

CALENDARIO DE CONSEJO DE PROFESORES Y REUNIONES		
REUNIÓN DE	FECHAS	
Consejo administrativo	Primer lunes de los meses abril, mayo, junio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.	
Capacitación Docente/ Convivencia Escolar	11 de marzo	12 de agosto
	08 de abril	09 de septiembre
	13 de mayo	14 de octubre
	10 de junio	11 de noviembre
Clínicas Pedagógicas/ Reflexión Pedagógica	18 de marzo	19 de agosto
	15 de abril	21 de octubre
	17 de junio	18 de noviembre
	22 de julio	
Convivencia Docente	25 de marzo	26 de agosto
	29 de abril	28 de octubre
	27 de mayo	25 de noviembre
	29 de julio	

CALENDARIO DE CONSEJO DE PROFESORES Y REUNIONES		
REUNIÓN DE	FECHAS	
Departamentos Generales 16:30	5 de marzo	6 de agosto
	2 de abril	3 de septiembre
	7 de mayo	8 de octubre
	4 de junio	5 de noviembre
Departamentos de Asignatura 16:30	12 de marzo	13 de agosto
	9 de abril	10 de septiembre
	14 de mayo	15 de octubre
	11 de junio	12 de noviembre
Equipo Interdisciplinario 16:30	19 de marzo	20 de agosto
	16 de abril	22 de octubre
	18 de junio	19 de noviembre
Escuela para padres	Abril	Octubre
	Agosto	

CALENDARIO DE CONSEJO DE PROFESORES Y REUNIONES		
REUNIÓN DE	FECHAS	
Reuniones de Apoderados	Marzo	Septiembre
	Mayo	Noviembre
	Julio	Diciembre
Reuniones Rectoría-Ciclos Informativas y de gestión	Miércoles 3 de abril 14:00 hrs.	Miércoles 4 de septiembre 14:00 hrs.
	Miércoles 8 de mayo 14:00 hrs.	Miércoles 2 de octubre 14:00 hrs.
	Miércoles 5 de junio 14:00 hrs.	Miércoles 6 de noviembre 14.00 hrs.
	Miércoles 7 de agosto 14:00 hrs.	
Reuniones UTP- Jefes Departamentos	Martes 26 Marzo 16:30 hrs.	Martes 27 Agosto 16:30 hrs.
	Martes 30 Abril 16:30 hrs.	Martes 24 Septiembre 16:30 hrs.
	Martes 28 Mayo 16:30 hrs.	Martes 29 Octubre 16:30 hrs.
	Martes 30 Julio 16:30 hrs.	Martes 26 Noviembre 16:30 hrs.
Reuniones UTP- Equipo Interdisciplinario	Martes 26 Marzo 13:45 hrs.	Martes 27 Agosto 13:45 hrs.
	Martes 30 Abril 13:45 hrs.	Martes 24 Septiembre 13:45 hrs.
	Martes 28 Mayo 13:45 hrs.	Martes 29 Octubre 13:45 hrs.
	Martes 30 Julio 13:45 hrs.	Martes 26 Noviembre 13:45 hrs.

CALENDARIO DE CONSEJO DE PROFESORES Y REUNIONES		
REUNIÓN DE	FECHAS	
Reuniones Equipo Gestión Lunes 11:30 h	Marzo	Agosto
	Abril	Septiembre
	Mayo	Octubre
	Junio	Noviembre
	Julio	Diciembre
Reuniones Coordinación UTP	Jueves 7 de Marzo 08:00 hrs.	Jueves 8 de Agosto 08:00 hrs.
	Jueves 4 de Abril 08:00 hrs.	Jueves 5 de Septiembre 08:00 hrs.
	Jueves 2 de Mayo 08:00 hrs.	Jueves 3 de Octubre 08:00 hrs.
	Jueves 6 de Junio 08:00 hrs.	Jueves 7 de Noviembre 08:00 hrs.
Reuniones Convivencia- Equipo Interdisciplinario	Lunes 11 de marzo 08:00 hrs.	Lunes 12 de agosto 08:00 hrs.
	Lunes 08 de abril 08:00 hrs.	Lunes 09 de septiembre 08:00 hrs.
	Lunes 13 de mayo 08:00 hrs.	Lunes 14 de octubre 08:00 hrs.
	Lunes 10 de junio 08:00 hrs.	Lunes 11 de noviembre 08:00 hrs.

CALENDARIO DE CONSEJO DE PROFESORES Y REUNIONES		
REUNIÓN DE	FECHAS	
Reunión Equipo de Convivencia	Jueves 14 de marzo 16:30 hrs.	Jueves 11 de julio 16:30 hrs.
	Jueves 11 de abril 16:30 hrs.	Jueves 12 de septiembre 16:30 hrs.
	Jueves 16 de mayo 16:30 hrs.	Jueves 17 de octubre 16:30 hrs.
	Jueves 13 de junio 16:30 hrs.	Jueves 14 de noviembre 16:30 hrs.
Reunión FIDE	Miércoles 27 de marzo	Miércoles 28 agosto
	Miércoles 24 de abril	Miércoles 25 septiembre
	Miércoles 29 mayo	Miércoles 30 octubre
	Miércoles 31 julio	Miércoles 27 noviembre

ACTIVIDADES INSTITUCIONALES

TRIMESTRES	INICIO	TÉRMINO	EVALUACIÓN
PRIMERO	Viernes 01 de marzo	Viernes 31 de mayo	Viernes 31 de mayo
SEGUNDO	Lunes 03 de junio	Viernes 13 de septiembre	Viernes 13 de septiembre
TERCERO	16 (22) de septiembre	Martes 10 de diciembre	En fecha a definir con posterioridad
VACACIONES INVIERNO	Lunes 24 de junio	Viernes 05 de julio	

ACTIVIDAD	FECHA
CELEBRACIÓN SEMANA SANTA	Jueves 28 de marzo
ANIVERSARIO DEL COLEGIO	Viernes 24 de mayo
MISA SOLEMNIDAD DE SAN PABLO	18 de junio u 08 de julio
DÍA DEL ESTUDIANTE	Viernes 10 de mayo
DÍA DEL PROFESOR	Miércoles 16 de octubre
SEMANA DEL PÁRVULO	Fecha a determinar
PRIMERAS COMUNIONES	Fecha a determinar
CONFIRMACIONES	Fecha a determinar

TAREAS, COMPROMISOS ESPECÍFICOS E INFORMACIONES

1. Entrega de Planificaciones Primer Trimestre a Jefa de UTP: hasta el 15 de marzo.
2. Elección de Centro de Estudiantes: Campaña en marzo; Elecciones en abril.
3. PIE
4. **Profesores Jefes:**
 - a. **Primer día de clases:**
 - a.1. Ingreso docentes: 08:00 h.
 - a.2. Ingreso de estudiantes: 08,30 h.
 - a.3. Acto inaugural del año: 09,00 h.
 - a.4. Recepción docentes jefes con sus cursos: 10.00 h.
 - a.5. Salida de estudiantes: 11.00 h.
 - b. **Recordar a estudiantes** (en primer encuentro y en primer Consejo de curso):
 - b.1. Proyecto Educativo, en especial Visión, Misión y Sellos.
 - b.2. Identidad católica del colegio
 - b.3. RICE (Reglamento Interno de Convivencia Escolar)

- b.4. Protocolos de actuación (ver www.casg.cl)
 - b.5. Reglamento de Evaluación
 - b.6. Uso de Team-Up y Aula virtual
 - b.7. Uso de celulares en el colegio
 - b.8. Uso de uniforme
 - b.9. Jueves 07 de marzo: inician las clases en horario normal. (Lunes 04, martes 05 y miércoles 06, el horario de clases será de 08.00 h a 13:00 h).
 - b.10. Canales oficiales de información y comunicación
 - b.11. Meta de curso
 - b.12. Normas internas del curso
 - b.13. Nueva normativa sobre las salidas a almorzar al mediodía (instrucción a cargo del Inspector general).
- c. Entrega de **planilla** con nombre de Presidente/a del curso. Plazo final: último día hábil de marzo.
- d. Determinar **canal oficial** de informaciones y comunicaciones por curso.
5. **Asamblea General y Reunión de curso**: sábado 09 de marzo, a las 09:00 h. Asistencia obligatoria (Profesores y Apoderados).



Plan Operativo 2024

BIENVENIDOS A PENSAR LA
EDUCACIÓN DEL FUTURO