



## Área: **GESTIÓN Y LIDERAZGO**

**Objetivo general:** Sistematizar un proceso de gestión institucional que apunte a la mejora continua en las áreas socio-afectiva, académica, formativa- pastoral.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES/TAREAS	RESULTADOS ESPERADOS: indicadores de logro/estándar según corresponda	RESPONSABLES	RECURSOS
<p>1. Instalar un modelo de planificación coherente, alineada, participativa y eficiente en todas las áreas de la gestión institucional.</p>	<p>1.1. Homologar herramientas de planificación en todos los estamentos del colegio.</p> <p>1.2 Definir dos instancias de monitoreo y seguimiento: Julio - Octubre de 2018.</p>	<p>1.1.1 El 100% de los equipos Planificaciones hechas de acuerdo al modelo.</p> <p>1.2.1 El 100% de los equipos participa de los periodos de monitoreo y seguimiento.</p>	<p>Rectoría y directoras de ciclo.</p> <p>Encargada de comunicaciones.</p> <p>Encargado de Informática.</p>	<p>Recurso humano.</p> <p>Tiempo según calendario.</p>



<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACTIVIDADES/TAREAS</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS : indicadores de logro/estándar según corresponda</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>RECURSOS</b>
2. Recoger evidencia significativa respecto del grado de satisfacción de los usuarios con el plan estratégico 2018-2019 para la mejora continua.	2.1. Octubre 2019 Encuesta de satisfacción de los usuarios: familias, estudiantes, colaboradores.  2.2 Socializar resultados de encuesta aplicada a distintos estamentos institucionales.	2.1.1 Se obtiene información de todas las áreas de gestión, de una muestra de 30% de todos los estamentos del colegio para el siguiente periodo de planificación estratégica.  2.2.1 El 100% de los estamentos reciben resultados de encuesta aplicada.	Rectoría y directoras de ciclo.  Encargada de comunicaciones.  Encargado de Informática	Encuesta online Sala de computación



OBJETIVOS	ACTIVIDADES/TAREAS	RESULTADOS ESPERADOS : indicadores de logro/estándar según corresponda	RESPONSABLES	RECURSOS
<p>3. Implementar una estructura organizacional, cuyo propósito sea la eficacia y definición clara de roles, funciones y tareas.</p>	<p>3.1. Conocimiento y difusión de los perfiles de cargo y organigrama institucional. (2018 todos los cargos)</p> <p>3.2. Creación de instancias técnicas en la reunión de equipo de ciclo para asegurar la correcta implementación de éste. (Segundo semestre 2018: equipo directivo, formativo y académico).</p> <p>3.3. Creación de instancias técnicas en la reunión de equipo de ciclo para asegurar la correcta implementación de éste en el resto de los cargos (2019).</p> <p>3.4. Establecer un conducto regular y/o de funcionamiento respecto de la socialización de la información organizacional interna.</p> <p>3.5 Establecer procedimiento de selección e inducción con perfiles de cargo.</p>	<p>3.1.1 La totalidad de los funcionarios a fin del 2018 están en conocimiento de todos los perfiles de cargo y el organigrama institucional.</p> <p>3.2.1 A fines del 2018 todos los equipos de ciclo han participado de esta instancia.</p> <p>3.3.1 A fines del 2019 todos los equipos de ciclo han participado de esta instancia.</p> <p>3.4.1 La totalidad de los colaboradores conocen y utilizan el conducto de socialización de la información oficial. (Primer semestre de 2019)</p> <p>3.5.1 El 100% de los procesos de selección e inducción cuentan consideran perfil de cargo.</p>	<p>Rectoría</p> <p>Administración</p> <p>Jefes de áreas</p> <p>Encargada de comunicaciones.</p>	<p>Presupuesto ya asignado a consultora.</p> <p>Tiempo de reuniones de ciclo</p> <p>Recurso humano.</p>



OBJETIVOS	ACTIVIDADES/TAREAS	RESULTADOS ESPERADOS : indicadores de logro/estándar según corresponda	RESPONSABLES	RECURSOS
<p>4. Impulsar el desarrollo de habilidades de liderazgo y de formación ignaciana de los equipos directivo, formativo y académico.</p>	<p>4.1. Participación en la jornada de formación ignaciana: “Amar es servir” de todos los integrantes del equipo directivo y académico.</p> <p>4.2. Identificar en el equipo directivo las necesidades de capacitación en diversas áreas de la gestión y el liderazgo. (2018), e implementar un plan de formación para el 2019.</p> <p>4.3. Implementación de tres jornadas de formación anuales para el equipo directivo; dos para el equipo formativo y uno para el equipo académico, 2018 y con la respectiva continuidad para el 2019.</p>	<p>4.1.1 En dos años se cubre el 100% de los integrantes del equipo directivo, académico y formación.</p> <p>4.2.1 Catastro de necesidades de capacitación para el equipo directivo y académico (2018)</p> <p>4.2.2. En marzo de 2019 el Plan de formación del equipo directivo está incluido en presupuesto y en el calendario anual.</p> <p>4.3.1. Participación y cobertura del 100% de los integrantes de los equipos en las actividades de formación de liderazgo e ignaciana.</p>	<p>Rectoría</p> <p>Directoras de Ciclo</p> <p>Directora de Formación</p> <p>Administración y finanzas.</p> <p>Capellán general</p>	<p>Presupuesto ya aprobado para experiencia de” Amar es Servir”</p> <p>Presupuesto Rectoría para capacitación y formación de su equipo. (2019)</p> <p>Horas de jornada lectiva y no lectiva</p> <p>Recursos humanos</p>



<p>5. Impulsar un programa de bienestar laboral que contribuya a promover mejores condiciones de trabajo y mayor adhesión al PEI</p>	<p>5.1. Durante el 2018 desarrollar un sistema de levantamiento de necesidades e inquietudes sobre condiciones laborales del personal que trabaja en la institución.</p> <p>5.2. Creación del programa de bienestar laboral.</p> <p>5.3. En marzo del 2019 se inicia la implementación del programa de bienestar laboral</p> <p>5.4. En diciembre 2019, Evaluación del programa de bienestar.</p>	<p>5.1.1. El 100% de los estamentos participan del catastro de necesidades e inquietudes del personal del colegio (agosto 2018)</p> <p>5.2.1. Programa socializado con el 100% de los funcionarios (diciembre 2018)</p> <p>5.3.1 El 100% de las actividades del programa de bienestar está incluido en el presupuesto y calendarización anual del colegio.</p> <p>5.4.1. El 100% de los estamentos responden de encuesta de satisfacción del programa de bienestar.</p>	<p>Administración (reptante legal)</p> <p>Rectoría (reptante legal)</p> <p>Capellán General. (reptante legal)</p> <p>Encargada de bienestar.</p>	<p>Presupuesto de bienestar</p> <p>Recursos humanos</p>
--	---	---	--	---



Área: **ACADÉMICA.**

**Objetivo general:** implementar procesos de aseguramiento de los aprendizajes, en búsqueda permanente del logro de la Excelencia académica.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES/TAREAS	RESULTADOS ESPERADOS : indicadores de logro/estándar según corresponda	RESPONSABLES	RECURSOS
<p>1. Aseguramiento de los aprendizajes claves, en las asignaturas del plan de estudio.</p>	<p>1.1 Implementación de un plan interno de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>1.2 Generar procesos de acompañamiento docente de manera permanente. Año 2018 focos: diversificación de estrategias de enseñanza y evaluación formativa y monitoreo de aprendizajes.</p> <p>1.3 Mantener continuidad del proceso de acompañamiento docente para el 2019.</p>	<p>1.1.1 Contar con información que permita la categorización de los aprendizajes de los estudiantes en niveles de desempeños.</p> <p>1.1.2. La totalidad de los departamentos cuentan con planes de mejoras focalizados, coherentes con resultados obtenidos.</p> <p>1.2.1 La totalidad de los docentes son acompañados en el año 2018.</p> <p>1.2.2 A fines de 2018 se cuenta con información relevante para definir el foco de acompañamiento del año 2019.</p> <p>1.3.1 En marzo de 2019 se cuenta con plan de trabajo y focos de acompañamiento al aula.</p>	<p>Coordinador de evaluación.</p> <p>Director Académico.</p> <p>Equipo directivo.</p> <p>Jefes de departamentos</p>	<p>Presupuesto asignado al área.</p> <p>Tiempos según cronograma.</p> <p>Recurso humano.</p> <p>Plataformas. (2)</p> <p>Presupuesto asignado al área.</p> <p>Tiempos según cronograma.</p> <p>Recurso humano.</p>



OBJETIVOS	ACTIVIDADES/TAREAS	RESULTADOS ESPERADOS : indicadores de logro/estándar según corresponda	RESPONSABLES	RECURSOS
	<p>1.3 Realizar programa de reforzamiento y tutorías, según resultados de aprendizajes de los estudiantes, durante 2018 y 2019</p> <p>1.4 Asegurar instancias que contribuyan al fomento del trabajo como comunidad de aprendizaje profesional docente.</p>	<p>1.3.1 El año 2018, se cubre con reforzamiento pedagógico la totalidad de los estudiantes ubicados en el nivel de desempeño elemental.</p> <p>1.3.2. El año 2019, al menos el 20% de los alumnos de desempeño elemental obtienen una mejora en sus resultados de aprendizajes.</p> <p>1.4.1 En el calendario anual (2018 – 2019) existen tiempos definidos para la reflexión pedagógica e intercambio de experiencias didácticas que favorezcan un aprendizaje profesional continuo.</p> <p>1.4.2. Entre los años 2018 y 2019 la totalidad de los docentes son capacitados en estrategias de evaluación diversificadas.</p> <p>1.4.3. Entre los años 2018 y 2019 la totalidad de los docentes son capacitados en estrategias de Co-docencia.</p>	<p>Director académico.</p> <p>Director académico.</p> <p>Coordinación PIE</p> <p>Coordinación PIE</p>	<p>Presupuesto asignado al área.</p> <p>Tiempos según cronograma.</p> <p>Recurso humano.</p> <p>Presupuesto asignado al área.</p> <p>Tiempos según cronograma.</p> <p>Recurso humano.</p>



OBJETIVOS	ACTIVIDADES/TAREAS	RESULTADOS ESPERADOS : indicadores de logro/estándar según corresponda	RESPONSABLES	RECURSOS
<p>2. Retomar la elaboración del proyecto pedagógico Institucional.</p>	<p>2.1 Durante el segundo semestre de 2018 definir itinerario y formato de elaboración del proyecto pedagógico.</p> <p>2.2 A fines de 2018 realizar jornadas de socialización, sensibilización de la importancia y apropiación del formato del PPI.</p> <p>2.3 Durante el primer semestre de 2019 se define las fases de elaboración del PPI.</p> <p>2.4 A fines del 2019 se define y socializa el plan de trabajo del 2020 que considera la elaboración de las dos fases finales del PPI.</p>	<p>2.1.1 En octubre de 2018 se cuenta con el formato e itinerario del PPI.</p> <p>2.2.1 En diciembre de 2018 la totalidad de los departamentos de asignatura participan de las jornadas de socialización y sensibilización y conocen el formato del PPI.</p> <p>2.3.1 En marzo de 2019, se incorpora al calendario pedagógico anual las primeras dos fases de construcción del PPI.</p> <p>2.4.1. En diciembre de 2019 la totalidad de los departamentos de asignatura participan de las jornadas de socialización de las etapas finales.</p>	<p>Director Académico.</p> <p>Rectoría.</p> <p>Jefes de departamentos.</p>	<p>Presupuesto asignado al área.</p> <p>Tiempos según cronograma.</p> <p>Recurso humano.</p>





## Área: **FORMACIÓN PASTORAL**

**Objetivo General:** Sistematizar y profundizar el trabajo realizado por el Departamento de Formación Pastoral.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES/TAREAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS
1. Fortalecer la “Apertura diaria”, como espacio comunitario de oración durante los años 2018 - 2019.	<p>1.1 Durante el primer semestre del 2018 realizar la elaboración del itinerario y estructura de la “apertura diaria”, con énfasis en: capacitación de profesores, empoderamiento de los delegados de pastoral y acompañamiento en el aula.</p> <p>1.2 Durante el primer semestre del 2018 implementar la mejora de los recursos didácticos.</p> <p>1.3 A fines del 2018 realizar la evaluación de la “apertura diaria”, para contar con información relevante para la planificación del año 2019.</p>	<p>1.1.1 El 100% de las pautas se entregan al profesor y delegado pastoral tanto en soporte papel como vía correo electrónico.</p> <p>1.1.2 Al 2019 se cuenta con un cuerpo de delegados de pastoral con funciones definidas.</p> <p>1.1.3. 100% de los cursos son acompañados al menos en dos ocasiones en el aula durante la apertura.</p> <p>1.1.4. 100% de los profesores reciben material de apoyo y asisten al menos a una de dos inducciones en el año.</p> <p>1.2.1 a fines del primer semestre la totalidad de profesores jefes cuenta con el cuadernillo de “aperturas diarias”.</p> <p>1.3.1. Se obtiene información del 100% de los alumnos de cuatro niveles de enseñanza.</p>	<p>Equipo Formación Pastoral</p> <p>Delegado de Pastoral</p> <p>Profesor de asignatura</p>	<p>Recurso Humano</p> <p>Presupuesto pastoral.</p> <p>Tiempos según calendarización</p> <p>Recurso Humano</p> <p>Presupuesto pastoral.</p> <p>Tiempos según calendarización</p>



OBJETIVOS	ACTIVIDADES/TAREAS	Indicadores	RESPONSABLES	RECURSOS
<p>2. Constatar el impacto de las experiencias formativas masivas del colegio (CdIA -Ruta Ignaciana – Jericó), respecto de los objetivos planteados de cada actividad.</p> <p>3. Vincular los contenidos de fe estudiados en la clase de religión con el programa de catequesis en los niveles de 3ro y 4to básico.</p>	<p>2.1 Durante el 2018 el año implementar proceso de evaluación de las experiencias formativas: revisión objetivos, selección de ítems, construcción de instrumentos, selección de muestra.</p> <p>2.2 Sistematizar los resultados de la evaluación.</p> <p>2.3 Incorporar información relevante para la planificación del año 2019.</p> <p>3.1 2018. Adaptación del programa de estudio de Religión 3ro y 4to básico.</p> <p>3.2 2018. Crear plan de contenidos para los catequistas en coherencia con los programas de religión.</p> <p>3.3 2019. Implementación de programa de vinculación entre el programa de religión y el programa de catequesis de primera comunión.</p>	<p>2.1.1. El 100% de las actividades son evaluadas por los distintos estamentos al final de cada experiencia.</p> <p>2.2.1. Contar con informe de síntesis para cada experiencia formativa evaluada.</p> <p>2.3.1. Al final de 2019 las actividades tienen señaladas las adecuaciones para el siguiente año.</p> <p>3.1.1. Finalizado el segundo semestre del año 2018, se cuenta con la adaptación de ambos documentos.</p> <p>3.3.1. En marzo de 2019 se inicia la implantación del programa de vinculación entre catequesis y asignatura de religión.</p>	<p>Equipo Pastoral Orientadoras Equipo de ciclo</p> <p>Departamento de Familia Jefe sector Religión.</p> <p>Departamento de familia.</p>	<p>Recurso Humano</p> <p>Presupuesto pastoral.</p> <p>Tiempos según calendarización</p> <p>Recurso Humano</p> <p>Presupuesto pastoral.</p> <p>Tiempos según calendarización</p> <p>Recurso Humano</p> <p>Presupuesto pastoral.</p> <p>Tiempos según calendarización</p>



OBJETIVOS	ACTIVIDADES/TAREAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS
<p>4. <b>Ignacianizar</b> el rol del profesor jefe, a través de la creación de un programa de acompañamiento de profesores jefes.</p>	<p>4.1 Durante el año 2018 sistematizar el programa de acompañamiento del Profesor Jefe, con lineamientos prácticos y teóricos del liderazgo ignaciano y experiencias formativas para incluirlo al plan de formación de profesores jefes.</p> <p>4.2 El año 2019 se incorpora e implementa el programa de acompañamiento al plan de formación de profesores jefes.</p>	<p>4.1.1 En marzo de 2019, se da cuenta del programa de acompañamiento a profesores jefes.</p> <p>4.2.1. En marzo de 2019 el programa de acompañamiento de profesores jefes se incluye en el calendario anual institucional.</p>	<p>Director de Pastoral Equipo socio afectivo</p> <p>Director de Pastoral</p> <p>Equipo socio afectivo</p>	<p>Recurso Humano</p> <p>Presupuesto pastoral.</p> <p>Tiempos según calendarización</p> <p>Recurso Humano</p> <p>Presupuesto pastoral.</p> <p>Tiempos según calendarización</p>



## Área: SOCIO-AFECTIVA

**Objetivo general:** Consolidar el área de formación de nuestro colegio, mediante propuestas para el desarrollo de habilidades socio-afectivas de profesores jefes y estudiantes.

OBJETIVO	ACTIVIDADES/TAREAS	INDICADORES	RESPONSABLE	RECURSOS
1. Coordinar el trabajo del Área Socio-afectiva.	<p>1.1. Establecer las directrices de cada sub-área (orientadora, psicóloga, convivencia, trabajadora social) a fines del primer semestre.</p> <p>1.2 . Trabajo colaborativo e interdisciplinarios para Intercambiar y articular información de las sub-áreas.</p> <p>1.3. Trabajo coordinado con direcciones de ciclo en análisis de casos, situaciones emergentes, propuestas de intervención, levantamiento de necesidades.</p> <p>1.4. Implementación de dos jornadas anuales de formación y autocuidado.</p>	<p>1.1.1. Declaración de metas por área general y por sub-áreas.</p> <p>1.2.1. Sistematización del funcionamiento del trabajo colaborativo.</p> <p>1.2.2. Planes de acción focalizados en las necesidades específicas de las sub-áreas.</p> <p>1.3.1. Participación al 100% de las reuniones planificadas versus reuniones realizadas.</p> <p>1.4.1. El 100% del equipo asiste al menos a una de las dos jornadas de formación planificadas.</p>	Director de Formación.	Carta Gantt. Recursos humanos. Presupuesto. Tiempo según la calendarización.
2. Fortalecer el rol del profesor jefe en los distintos ámbitos de su responsabilidad.	2.1. Elaborar y sistematizar el Plan de Formación al profesor jefe (PF/PJ), durante el 2018 vinculados a la pastoral del colegio.	<p>2.1.1. A fines del primer semestre estará lista la estructura del PF/PJ.</p> <p>2.1.2. A fines del 2018 se socializa el PF/PJ a la comunidad educativa.</p>	Director de Formación.	Estructura PF/PJ. Recurso humano. Presupuesto. Tiempo según la calendarización.



<p>3. Desarrollar Programa de Afectividad y sexualidad dirigido a toda la comunidad educativa</p>	<p>2.2. Implementar el Plan de Formación de profesor Jefe el año 2019.</p> <p>3.1. Elaborar el itinerario del diseño del programa de afectividad y sexualidad.</p> <p>3.2. Recopilar y sistematizar información existente: del Ministerio de educación, de la Compañía de Jesús, recursos materiales y recursos humanos existentes en el colegio, durante el primer semestre del 2018.</p> <p>3.3. Asesoría externa al equipo socio-afectivo.</p> <p>3.4. Elaborar el programa durante el primer semestre del 2019 y socializar con el cuerpo docente.</p> <p>3.5. Inducción al cuerpo docente respecto a la implementación del programa de afectividad y sexualidad.</p> <p>3.6. Establecer acciones de implementación del programa desde el segundo semestre del 2019</p>	<p>2.2.1. En marzo 2019 el Plan de Formación de Profesores Jefes se incluye en el calendario anual institucional.</p> <p>3.1.1 Documento elaborado.</p> <p>3.2.1. Al término del primer semestre se cuenta con la información necesaria para elaborar el programa de afectividad y sexualidad.</p> <p>3.3.1. El 100% del equipo se capacita en el ámbito de afectividad y sexualidad durante el 2018</p> <p>3.4.1. Durante el primer semestre del 2019 se cuenta con el programa de Afectividad y sexualidad definido.</p> <p>3.5.1. A fines del primer semestre del 2019 el 100% del cuerpo docente recibe inducción del programa elaborado.</p> <p>3.6.1. Cronograma de acciones para implementar el programa.</p>	<p>Psicólogas de ciclo</p> <p>Director de Formación</p> <p>Orientadoras</p>	<p>Carta Gantt. Programa de afectividad y sexualidad existente (hasta sexto básico). Información o inducción del programa Caponni.</p> <p>Especialistas externos etc.</p>
---	---	--	---	---



<p>4. Impulsar el desarrollo de habilidades socio-afectivas para una Sana Convivencia.</p>	<p>4.1. Generar instancias formativas con los estudiantes para aprender a resolver conflictos.</p> <p>4.2. Formar alumnos ayudantes o mediadores en la resolución no violenta de conflictos.</p>	<p>4.1.1. 2018: Todos los cursos tienen las instancias formativas. 2019: Aumenta la cantidad de conflictos resueltos de manera pacífico</p> <p>4.2.1. 2018: Se realizan tres pilotos de formación de mediadores, uno por ciclo. 2019: Se evalúan los pilotos y se le da continuidad haciéndolos extensivos en cada CICLO.</p>	<p>Encargado de Convivencia</p>	<p>Reglamento de convivencia (medidas formativas)</p> <p>Programa de alumnos mediadores, de Juan Carlos Torrego</p> <p>Recurso humano. Presupuesto. Tiempo según la calendarización.</p>
--	--	---	---------------------------------	--



## Área: ACLE.

**Objetivo general:** Implementar un plan de desarrollo estratégico en lo deportivo, artístico-cultural y académico, que contribuya al desarrollo integral de los alumnos, promoviendo hábitos y valores, conforme al PEI.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES/TAREAS	RESULTADOS ESPERADOS : indicadores de logro/estándar según corresponda	RESPONSABLES	RECURSOS
1. Construir un plan de desarrollo estratégico deportivo, artístico-cultural y académico.	1.1. Establecer criterios, que den cuenta de la implementación y desarrollo de las ACLE.	1.1.1 Al término del año 2018, implementar plan desarrollo estratégicos deportivo, artístico-cultural y académico.	Coordinadores ACLE.	Tiempos de trabajo según cronograma.
2. Asegurar instancias de participación de los alumnos en el ACLE, en distintos ámbitos y contextos.	2.1 Definir redes que permitan la participación de los alumnos, en distintos ámbitos y contextos.	2.1.1 Al término del año 2019, asegurar un 75 % del alumnado en actividades extraprogramáticas.	Coordinadores ACLE.	Tiempos de trabajo según cronograma.
	2.1.2 Elaborar programas de eventos de las actividades, incorporados en el calendario anual.	2.1.2 Al término del año 2019, asegurar la participación de eventos internos y externos en las distintas actividades extracurriculares.	Coordinadores ACLE.	Tiempos de trabajo según cronograma.
	2.3 Buscar y definir redes que permitan el financiamiento de actividades anuales.	2.3.1 Contar con un porcentaje de financiamiento, a través de instituciones externas.	Coordinadores ACLE.	Tiempos de trabajo según cronograma.