



Magister en educación
Mención gestión de calidad

Trabajo de grado II
Diagnóstico institucional y plan de mejoramiento

Profesora: Carmen Bastidas

Alumno: Luis Enmanuelle Herrera A.

Santiago, Chile, Abril de 2020

2. Índice

Título	Pág.
3. Resumen	3
4. Introducción	4
5. Marco Teórico	5
5.1 La evaluación de las escuelas y el mejoramiento educativo	5
5.2 Mejoramiento educativo	5
5.3 En relación con el PME de una escuela	6
5.4 Modificaciones relacionadas a la nueva forma de presentar PME	7
5.5 Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización	7
5.6 Del trabajo en equipo a la competencia de trabajo en equipo	9
5.7 Modelos de la competencia de trabajo en equipo	10
5.8 Análisis de los modelos	11
6. Marco contextual	12
7. Diagnostico institucional.	13
7.1 Liderazgo	14
7.2 Gestión pedagógica	16
7.3 Formación y convivencia	19
7.4 Gestión de recursos	22
8. Análisis de resultados.	25
8.1 Liderazgo	25
8.2 Gestión pedagógica	26
8.3 Formación y convivencia	27
8.4 Gestión de recursos	28
9. Plan de mejoramiento.	29
10. Bibliografía.	38
11. Anexos.	39

3. Resumen

La tesis de grado esta diseñada para poder mostrar los conceptos fundamentales de la evaluación diagnóstica de una escuela y creación de un plan de mejoramiento, así como la propuesta de metodologías innovadoras.

Se comenzará con una justificación del por qué es esencial un plan de mejoramiento en la escuela, luego las modificaciones que este plan de mejoramiento a tenido durante los últimos años, para seguir con la justificación de las teorías propuestas como en el plan de mejoramiento y lo que se quiere lograr con eso.

En el desarrollo se podrá observar el diagnóstico y su análisis realizado a la Escuela Membrillar de Quinta Normal, dependiente de la Corporación educacional de esa comuna, de las distintas dimensiones que hay en la escuela, para luego buscar estrategias que puedan hacer que mejore sustancialmente la educación en esta misma.

Finalmente se realizo un Plan de Mejoramiento Educativo, dirigido a la mejora sustancial de la escuela. Este tiene como plazo de un año, se centra en cada dimensión de la escuela, pensando en las dificultades más urgentes de la escuela, también hay propuestas metodológicas innovadoras (trabajo colaborativo) para con ellas lograr que la escuela mejore sus prácticas educativas y administrativas.

4. Introducción.

Esta tesis se basa en el diagnóstico y plan de mejoramiento realizado a la Escuela Membrillar de Quinta Normal, a partir de su marco contextual se realiza un esquema de diagnóstico para facilitar el análisis de este y así separar por dimensiones y subdimensiones la evaluación.

También se utilizó un esquema de resumen para un plan de mejoramiento donde se puede observar de forma simple y grafica los objetivos, metas, acciones y responsables por cada subdimensión de desarrollo escolar esto reflejado en un plazo máximo de un año.

Cada instrumento utilizado está diseñado para facilitar la interpretación de las necesidades de la escuela y como hacer que este plan de mejoramiento funcione adecuadamente.

5. Marco teórico

Para el sustento de esta tesis y PME, es que se plantea el siguiente marco teórico:

5.1. La evaluación de las escuelas y el mejoramiento educativo

“De la intensidad de la discusión acerca de la educación pública en Chile es clara la necesidad de contar con un sistema educativo capaz de combinar de manera exitosa las necesidades de calidad y equidad”¹. El MINEDUC y la agencia de educación ha generado progresivamente sistemas y mecanismos con los que espera avanzar hacia ese objetivo. Uno de los desafíos que ha tenido mayor relevancia a nivel de sistema educativo es la incorporación de la evaluación, entendida como mecanismo que favorece el mejoramiento de la acción y los resultados.

La Ley 20.529, que define un Sistema nacional de Aseguramiento de la Calidad de la educación escolar, recientemente implementado.

Frente a la opción de evaluación considerada por la institucionalidad educativa chilena, y atendiendo el doble desafío de propender a la calidad y equidad de la educación, se vuelve central la discusión acerca de las estrategias que se utilizan para evaluar el cumplimiento de los objetivos educativos de las escuelas, su aporte a las metas del sistema y, sobre todo, al mejoramiento de la escuela.

5.2 Mejoramiento educativo:

“El concepto de mejoramiento educativo ha favorecido el interés en el cambio en educación, entendido como un proceso que involucra a las personas e instituciones que participan de su implementación, preguntándose acerca de qué tiene que ocurrir para modificar favorablemente un escenario educativo,

¹ Bellei, Valenzuela y De los Ríos, 2010; Martinic, 2010.

considerando variables externas e internas a la escuela, materiales y simbólicas”²

“Las transformaciones del funcionamiento de la escuela y la dinámica del núcleo pedagógico favorecen el mejoramiento cuando cuentan, además, con una condición de sustentabilidad o mejoramiento continuo “³.

A partir de esto podemos identificar la necesidad de la escuela por realizar un mejoramiento continuo que logra hacer que la educación sea efectiva y afectiva con cada uno de los estudiantes. El mejoramiento continuo trata de una evaluación continua y una propuesta que realmente realice cambios significativos en la escuela.

Por lo tanto se puede decir que existe un consenso sobre la importancia del mejoramiento continuo de una escuela. Junto con ello, sus autores referenciales también tienden a concordar respecto de las debilidades o desafíos para su desarrollo y su logro.

5.3 En relación con el PME de una escuela:

En función de la Ley 20.248 (Ley SEP), los establecimientos deben presentar planes de mejoramiento educativo en forma anual, instrumento que posee una importancia clave al momento de planificar y organizar procesos de mejoras educativas, las cuales deben estar centradas en el logro de más y mejores aprendizajes para los y las estudiantes.

En extracto dice la ley lo siguiente: “d) Presentar al Ministerio de Educación y cumplir un Plan de Mejoramiento Educativo elaborado con el director del establecimiento y el resto de la comunidad, que contemple acciones en las áreas de gestión del currículum, liderazgo escolar, convivencia escolar o gestión de recursos en la escuela, de conformidad a lo dispuesto en el artículo siguiente. Para efectos de esta ley se entenderá que el Plan de Mejoramiento Educativo es

² Fullan, 1982, 2002; Murillo, 2003; Hopkins, 2009.

³ Hargreaves y Fink, 2006.

el mismo al que se hace referencia en la ley que crea el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, sin perjuicio de los requisitos de formulación del plan y los efectos en caso de incumplimiento, los que quedarán sujetos a las normas que contempla esta ley. El mencionado Plan deberá ser presentado conjuntamente a la Agencia de Calidad de la Educación.”⁴

5.4 Modificaciones relacionadas a la nueva forma de presentar PME:

Existen cuatro principales modificaciones concretas que se perciben en relación con el PME, y que ya se han desarrollado, es posible identificar en el discurso de los entrevistados tres grandes dimensiones que representan ventajas derivadas de estos cambios, y que fundamentan una evaluación positiva de los mismos. Estas se describen a continuación.

a) Mejora la gestión del establecimiento: Desde la perspectiva de los directivos, el conjunto de los cambios percibidos en el PME facilita la gestión del establecimiento para la mejora. Esta percepción es transversal a los distintos tipos de actores, pero se fundamenta principalmente desde los jefes/as de UTP.

Las principales razones para esta evaluación se relacionan con el hecho de que el nuevo enfoque de PME permite, según los directivos, una orientación más clara hacia la mejora continua del establecimiento, y no sólo hacia el cumplimiento administrativo, asociado a la supervisión y la rendición de cuentas externa por parte de la Superintendencia de Educación. El PME se configura, así, como una herramienta más significativa, capaz de realizar una contribución efectiva a la organización del establecimiento en pos de sus objetivos.

Por lo tanto podemos decir que a partir de las modificaciones al PME, éste se ha consolidado en los establecimientos como un instrumento que contribuye a instalar una lógica de planificación estratégica, en el sentido de diseñar acciones a partir de objetivos, que los directivos comprenden y valoran cada vez más.

5.5 Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización:

Hollenbeck et. al., (2004) afirman que esta nueva manera de trabajar ha ido aumentando notoriamente desde los años 80 hasta ahora, pero se ha impuesto

⁴ https://ate.mineduc.cl/usuarios/admin3/doc/2015031712255205823.Ley_SEP_20248.pdf

con mucha fuerza sobre todo desde los años noventa (Manzany, Francis, et Sumich, 1995; McDermott, 1999; Park et. al. 2005). Diferentes autores ilustran con datos objetivos la presencia del trabajo en equipo en las empresas:

Cohen et Bailey (1997) Cohen (1993)

Cohen afirma que en el '93, aumentarían en un 60% la incorporación de equipos en las organizaciones y que en el '97, Cohen et Bailey, postulan que el 82% de las empresas con más de 100 trabajadores trabajarán en equipos.

Beckham (1998) Adelanta que en el año 2000 el 40% de los trabajadores estadounidenses trabajarían en equipo.

Kayes et al. (2005) Afirman que en empresas de más de 100 trabajadores, más del 80% utiliza alguna forma de trabajo en equipo. En 1993 constatan como el 91% de las empresas ya utilizaba algún tipo de equipo para resolver problemas.

Los equipos se han considerado como entidades complejas, dinámicas y adaptables, integradas en un sistema de multinivel. Este sistema tiene en cuenta al individuo, al equipo y a la organización. Hackman (1987), en su modelo nos define este sistema como el proceso de trabajo en equipo (INPUT-PROCES-OUTPUT). El modelo define los elementos necesarios para llevar a cabo un buen trabajo conjuntamente por un grupo de personas en equipo y el proceso que se lleva a cabo dando lugar a aspectos cognitivos, afectivos y de comportamiento que se dan en un equipo teniendo en cuenta el factor tiempo (Cohen et al., 1997; González Romá, 2008; Ilgen, Hollenbeck, Johnson, et Jundt, 2005; Kozlowski et Ilgen, 2006; Rousseau et. al. 2008, Gil, Rico te Sánchez-Manzanares, 2008). Los equipos no surgen de manera natural, sino que es una manera de trabajar, un sistema. Existen en contextos determinados, se desarrollan a partir de la actuación recíproca de cada uno de sus miembros dentro de un entorno y un tiempo, y se adaptan a las demandas circunstanciales más relevantes (Kozlowski et Ilgen, 2006).

Trabajar en equipo, requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado un cometido.

La no disposición de aquellos elementos por algunos individuos puede obstaculizar en un equipo la consecución de sus objetivos, definidos para alcanzar los resultados previstos, y consecuentemente, dificultar su integración en las dinámicas organizacionales donde se haya adoptado. El funcionamiento del sistema, requiere la competencia de todos y cada uno de sus componentes para el desarrollo de los procesos e interacción dirigidos a la producción conjunta de un resultado. Es posible, entonces, afirmar que cuando tratamos el trabajo en equipo se activa una competencia, al requerir la acción pertinente en un contexto particular, eligiendo y movilizándolo un doble equipamiento de recursos: personales externos (Le Boterf, 2002:46).

Algunos autores (Sarasola, 2000; Perrenoud, 2003; Allen, 2006) ponen en evidencia el carácter multidimensional de la competencia, como una combinación de saberes, técnicas, actitudes, dispositivos y comportamientos orientados hacia la actividad profesional. Bunk (1994) ilustra esta multidimensionalidad proponiendo 4 clases de competencias: técnicas (el saber), metodológicas (el saber hacer), personales (saber ser), y sociales (saber participar).

Bunk, como Echevarría (1996, 2002), Wittorski (1998) y Sarasola (2000) definen la competencia en una lógica de acción integradora en el contexto real o escenario profesional. Por otra parte parece necesario enmarcar la competencia de trabajo en equipo por su carácter transversal, por entrar en juego en una gran diversidad de situaciones de muchas y muy distintas profesiones (Wittorski, 1998; Echevarría, Isus i Sarasola, 2002).

5.6 Del trabajo en equipo a la competencia de trabajo en equipo:

Para tener la competencia de trabajo en equipo, no basta con tener los conocimientos de equipo, sino que tiene muchas más implicaciones. Como toda competencia, habilidades y disposición. Requiere de una transferencia, y es de vital importancia poder movilizar el conjunto de conocimientos que se han ido logrando a lo largo del tiempo para poderlos poner en práctica (competencia de acción, Echeverría et al., 2002). No es sólo saber que para trabajar en equipo tienes que hablar con los compañeros, cooperar, sino que se tiene que saber hacer, saber estar y saber ser (Echeverría et al 2008). Es un grado más en esta

estructura compleja que culmina con la puesta en práctica de todo aquello que se sabe, o del conjunto de recursos adquiridos.

El concepto de competencia de trabajo en equipo es relativamente nuevo. Hay una minoría de autores que han definido el término (Cannon-Bowers et. al., 1995; Dyer, 1984; Guzzo et Shea, 1992; Salas, Burke, Cannon-Bowers, 2000; Baker et. al., 2005) La definición creada por Cannon-Bowers et al., (1995:336-337) es una de las más representativas, pues ha sido empleada y adaptada por diferentes investigadores (Ellis et. al., 2005; Lerner et. al., 2009; Motsching-Pitrik et Figl, 2008; Weaver et. al., 2010).

“La competencia de trabajo en equipo incluye el conocimiento, principios y conceptos de las tareas y del funcionamiento de un equipo eficaz, el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para realizar las tareas eficazmente, sin olvidar las actitudes apropiadas o pertinentes por parte de cada miembro del equipo que promueven el funcionamiento del equipo eficaz.”⁵

5.7. Modelos de la competencia de trabajo en equipo

La mayoría de las investigaciones realizadas sobre el concepto de trabajo en equipo, lo definen como un constructo multidimensional (Beaudin, 1996; Cohen, 1993). Se han dado múltiples clasificaciones, dando lugar a similitudes y diferencias entre ellas tanto en cuanto al número de dimensiones, como también al nombre de cada una de ellas.

La revisión de la literatura relacionada con el trabajo en equipo permite constatar desde diferentes perspectivas y ángulos de estudio la consideración de componentes pertinentes en la determinación de un marco definitorio abierto de la competencia. Los diferentes modelos representativos de la competencia de trabajo en equipo desde un punto de vista individual, que a continuación se presentan, deben permitir una mayor comprensión del constructo. Entendiendo como modelo aquel arquetipo digno de ser imitado que se toma como pauta a seguir. Es por este motivo que se escogen los modelos más representativos y citados de las últimas dos décadas.

⁵ Cannon-Bowers et al., 1995: 336-337

5.8 Análisis de los modelos:

Por ser la ausencia de consenso entre autores una de las principales características en la caracterización de la competencia que estudiamos, observamos la necesidad de analizar sus fundamentos, así como las coincidencias y discrepancias entre las distintas formulaciones.

A modo de síntesis presentamos en distintas tablas la extracción de los aspectos que se consideraron fundamentales para el estudio tanto de las bases epistemológicas que fundamentarían las concepciones como las estructuras que las articularían. Presentamos en formato tabla los modelos más representativos utilizando en cada una de ellas aspectos distintos de estudio. En la tabla 1, se tuvieron en cuenta tres apartados. En un primero se hace referencia a las fuentes bibliográficas utilizadas por los autores para la definición de los modelos. Un segundo apartado donde se especifican los criterios que utilizaron para su creación y en un tercero donde se tiene en cuenta la categorización utilizada para la estructuración del modelo.

6. Marco contextual.

La Escuela Membrillar fue fundada en abril del año 1945. Ubicada inicialmente en la calle Mapocho a la altura del 6000; funcionó en este lugar un breve tiempo y luego se trasladó a una casona colonial construida de adobe arrendada por el Ministerio de Educación en la calle Membrillar N° 6160. Debido a las carencias de infraestructura para atender la demanda escolar de esa comunidad, con la ayuda de apoderados se construyeron salas de clases para suplirla, tomando la designación de Escuela N° 247 y nombrándola “MEMBRILLAR” en honor a la Batalla Membrillar.

El año 2000 se incorpora a la Jornada Escolar Completa de Tercero a Octavo año Básico construyendo un nuevo pabellón para asumir esa tarea, estando a cargo de esa dirección el señor Herbert Rivera. En el año 2006 asume la dirección de la Escuela don Marcial Muñoz Gómez, a la sazón con una matrícula de 478 alumnos.

Actualmente el director de la Escuela Membrillar N°298 es don Nelson Munizaga Jerez, quien gestiona una matrícula de 410 estudiantes, periodo en el cual el establecimiento ha conseguido logros significativos como la adjudicación de excelencia académica por dos periodos consecutivos, correspondientes a los años 2016-2017 y 2018-2019, además de conseguir subir de categoría, según el ordenamiento realizado por la Agencia de la Calidad de la educación, pasando de ser insuficiente a medio bajo. Aunque los logros académicos aún son bajos. Si vemos la progresión de los puntajes SIMCE de la escuela podemos ver que estos no han tenido una variación significativa en los último 4 años.

Esta escuela cuenta con un alto índice de alumnos prioritarios, también la cantidad de alumnos con necesidades PIE está sobre la cantidad que puede haber según ministerio. Los resultados en el SIMCE no sobrepasan los 220 en promedio.

Los apoderados son de una situación media-baja, donde en promedio de escolaridad no supera II° Medio. También encontramos un índice alto de extranjeros por curso. Por ejemplo, en 5to Básico de 39 alumnos matriculados, existen 8 estudiantes extranjeros es decir el 20,5% de los estudiantes son extranjeros aproximadamente.

7. Diagnóstico institucional.

Para la realización de este diagnóstico se tomo en cuenta a la Escuela Membrillar de la comuna Quinta Normal. Se realizó un cuadro esquemático de resumen para hacer un diagnóstico más gráfico y simplificado.

La evaluación conto con 4 valores los cuales representan un tipo de desarrollo en el cual se encuentra la escuela. La definición de cada una se puede observar en la siguiente tabla.

Valor	Concepto	Nivel de calidad
1	Desarrollo débil	El proceso de gestión no se ha implementado o presenta problemas que dificultan el funcionamiento del establecimiento. Este nivel da cuenta de la inexistencia del proceso de gestión, o bien grafica prácticas que revelan deficiencias o faltas graves. Refleja la necesidad de trabajar urgentemente con miras a su implementación
2	Desarrollo incipiente	El proceso de gestión se implementa de manera asistemática o incompleta, por lo que su funcionalidad es solo parcial. Este nivel identifica algún grado de desarrollo del proceso de gestión, pero este resulta insuficiente. Reconoce una implementación en la dirección correcta, pero que requiere ser mejorada
3	Desarrollo satisfactorio	El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, ya que cumple con los procedimientos, prácticas, cualidades o logros necesarios para que sea funcional. Este nivel describe un desarrollo adecuado del proceso de gestión, acorde con la realidad del sistema educacional chileno. Se espera que los establecimientos alcancen este nivel.

4	Desarrollo avanzado	El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, e incluye prácticas institucionalizadas, destacadas o innovadoras que impactan positivamente en el funcionamiento del establecimiento. Este nivel describe un desarrollo del proceso de gestión que excede los parámetros esperados. Reconoce una implementación ejemplar, y muestra una perspectiva de mejora y un horizonte de desafío a los establecimientos que han alcanzado el nivel de desarrollo satisfactorio
---	---------------------	---

A continuación se realiza el diagnóstico de cada uno de los puntos y estándares propuestos por la agencia de calidad.

7.1 Liderazgo:

1. Liderazgo del sostenedor.

Estándar	Concepto	1	2	3	4
1.1	El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.			X	
1.2	El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.		X		
1.3	El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.			X	

1.4	El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño			X	
1.5	El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.		X		
1.6	El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.				X

2. Liderazgo del Director.

Estándar	Concepto	1	2	3	4
2.1	El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.			X	
2.2	El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento		X		
2.3	El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.		X		
2.4	El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento			X	
2.5	El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua			X	
2.6	El director instaure un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa			X	
2.7	El director instaure un ambiente cultural y académicamente estimulante			X	

3. Planificación y Gestión de resultados.

Estándar	Concepto	1	2	3	4
3.1	El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.		X		
3.2	El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.		X		
3.3	El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.		X		
3.4	El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento		X		
3.5	El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.		X		
3.6	El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.		X		

7.2 Gestión Pedagógica.

4. Gestión curricular.

Estándar	Concepto	1	2	3	4
4.1	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las			X	

	Bases Curriculares y de los programas de estudio				
4.2	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.		X		
4.3	Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza - aprendizaje.		X		
4.4	El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.		X		
4.5	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.			X	
4.6	El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje			X	
4.7	El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.			X	

5. Enseñanza y aprendizaje en el aula.

Estándar	Concepto	1	2	3	4
5.1	Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.			X	

5.2	Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.		X		
5.3	Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula		X		
5.4	Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.			X	
5.5	Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.			X	
5.6	Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.		X		

6. Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Estándar	Concepto	1	2	3	4
6.1	El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.			X	
6.2	El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas		X		
6.3	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos		X		

6.4	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar			X	
6.5	El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar.		X		
6.6	Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.		X		

7.3 Formación y convivencia

7. Formación

Estándar	Concepto	1	2	3	4
7.1	El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares		X		
7.2	El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto		X		
7.3	El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos			X	
7.4	El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.			X	

7.5	El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.		X		
7.6	El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.		X		
7.7	El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.		X		

8. Convivencia

Estándar	Concepto	1	2	3	4
8.1	El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa			X	
8.2	El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.			X	
8.3	El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.			X	
8.4	El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.			X	
8.5	El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.			X	

8.6	El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.			X	
8.7	El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.		X		

9. Participación y vida democrática

Estándar	Concepto	1	2	3	4
9.1	El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común			X	
9.2	El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.			X	
9.3	El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas		X		
9.4	El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.		X		
9.5	El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.		X		

9.6	El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.		X		
-----	--	--	---	--	--

7.4 Gestión de Recursos

10. Gestión de personal

Estándar	Concepto	1	2	3	4
10.1	El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.			X	
10.2	El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.			X	
10.3	El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.			X	
10.4	El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.			X	
10.5	El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.			X	
10.6	El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.			X	
10.7	El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.			X	
10.8	El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.			X	

10.9	El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.			X	
------	--	--	--	---	--

11. Gestión de recursos financieros.

Estándar	Concepto	1	2	3	4
11.1	El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.			X	
11.2	El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.			X	
11.3	El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.			X	
11.4	El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.			X	
11.5	El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.			X	
11.6	El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.		X		

12. Gestión de recursos educativos

Estándar	Concepto	1	2	3	4
12.1	El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.		X		

12.2	El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.		X		
12.3	El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.			X	
12.4	El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo		X		
12.5	El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.			X	

8. Análisis de resultados.

8.1 Liderazgo.

Liderazgo del sostenedor: En este punto podemos apreciar que hay dos puntos débiles en la aplicación de este liderazgo, primero la responsabilidad de la elaboración de PEI, dado que este recae directamente al equipo directivo de cada escuela. No existe un horizonte claro para todas las escuelas que dependen de esta Corporación, cada escuela cuenta con su propia visión de la escuela que quiere, lo que lleva a que no existan metas claras como Corporación. Incluso también conlleva a no tener una claridad de gestión de recursos dentro de esta corporación por lo tanto la decisión de gestión de recursos no siempre son las que realmente necesita el establecimiento para la mejora continua de los aprendizajes. Segundo podemos apreciar que el establecimiento carece de arreglos estructurales que puedan asegurar el buen funcionamiento de esta. Se aprecian puertas rotas, mobiliario antiguo, sillas en mal estado, ventanas sin vidrio y redes eléctricas algunas sin funcionar o en mal estado, eso incluye las luces de las salas las que no dan la luminosidad mínima para que los estudiantes puedan estudiar en la mejor de las condiciones. Podemos decir que aún su desarrollo es incipiente.

Liderazgo del director: Podemos observar un director comprometido y que busca la mejora continua de la escuela, solo podemos detallar que podrían existir acciones que solo hagan que este manejo y coordinación mejore, como delegar más responsabilidades a otros estamentos del equipo directivo y de esa manera poder centrar más sus esfuerzos en otras cosas propias de su cargo. Lo que hace que su desarrollo sea satisfactorio.

Planificación y gestión de recursos: El establecimiento al tener un proyecto educativo institucional no actualizado, esto hace que el proyecto no tenga una apropiación de cada uno de los actores de la comunidad educativa, y no se sientan realmente identificados con la misión y visión propias de la escuela. También se debe recalcar que el diagnóstico de este proyecto o PME propias de la escuela se realizaron con una mirada lejana de la realidad del colegio y conlleva a que los objetivos del proyecto no se cumplan en su cabalidad. En el caso de los resultados, son bajo la media, y ciertamente recopilan la información,

pero como no existen objetivos o metas claras de lo que se quiere en la escuela, dado que el proyecto educativo tampoco lo hace, no se logra cumplir con los objetivos de manera efectiva. Lo que nos conduce a la conclusión que aún está en un desarrollo incipiente.

8.2 Gestión pedagógica.

Gestión curricular: Según el diagnóstico realizados en el caso de la gestión curricular, se puede ver que el trabajo de gestión y planificación se realizan efectivamente, solo podríamos sugerir nuevas estrategias para que los momentos de planificación no superen a los momentos de creación de material o construcción de clases significativas en el aula. Este punto se encuentra en un desarrollo incipiente.

Enseñanza y aprendizaje en el aula: En el caso de la enseñanza y aprendizaje en el aula podemos ver que tenemos puntos muy débiles que se deben tomar en cuenta. Primero la efectividad de las clases impartidas, dado que las evaluaciones externas dan cuenta de que los alumnos no aprenden en su totalidad, esto puede deberse a varios puntos, como por ejemplo que aún se impartan clases con filas de alumnos incentivando la individualización del aprendizaje en vez de aprovechar la colaboración entre estudiantes para que logren sus aprendizajes. También la falta de estrategias que sean atractivas para las generaciones actuales donde la verdad una guía con muchos dibujos ya no son realmente atractivas para poder aprender de ellas. Y Por último hacer la mención de que lograr que los estudiantes adquieran un método de estudio, o rigurosidad en sus quehaceres ha sido bastante complejo dado que es notoria la falta de estudios independientes en ellos. Este punto se encuentra en un desarrollo incipiente.

Apoyo al desarrollo del estudiante: En el apoyo del estudiante podemos ver que es débil la cercanía de los alumnos a los talleres extraprogramáticos que hay para ellos, el desarrollo deportivo se ve importante en los estudiantes, pero no debe ser lo único. Actualmente el foco del desarrollo y apoyo está en reforzar las debilidades académicas y deportivas de los estudiantes, pero faltan talleres que logren desarrollar otro tipo de habilidades e intereses que hagan que los estudiantes sientan que logran más. Creo que, aunque este punto este en

desarrollo suficiente, debemos centrarnos en el desarrollo de habilidades de los estudiantes y luego ver la efectividad de los aprendizajes. Está en un desarrollo incipiente.

8.3 Formación y convivencia.

Formación: En el caso de la formación podemos decir lo siguiente. Al tener un proyecto institucional que no concuerda con la comunidad que tiene el colegio, se refleja claramente que la formación de los estudiantes no está en concordancia con el PEI de la escuela, incluso carece de centro de alumnos fuerte y empoderado, incluso pareciera que no tienen centro de estudiantes. También falta el acompañamiento de estudiantes para que ellos resuelvan sus propios conflictos, y no sea un profesor o coordinador de convivencia que deba hacerlo. Que se empoderen de su rol como estudiantes, logrando habilidades propias y necesarias para vivir en esta sociedad, como el trabajo en equipo o la colaboración constante entre personas para el logro de metas. Tampoco se ve un centro de padres empoderados y activos en la escuela, lo que hace que un actor fundamental en la formación de un estudiante no esté presente como lo son sus propios apoderados. Está en desarrollo incipiente.

Convivencia: En este punto podemos observar que el colegio tiene profundas convicciones sobre el pluralismo y la integración como debe ser, los estudiantes son acogidos y acompañados en cada una de sus etapas. Lo único que puede uno ver como debilidad es que no se vea de manera clara un estamento que se encargue de prevenir el bullying o acoso escolar. Está en desarrollo satisfactorio.

Participación democrática: Según el diagnóstico se puede observar que esta muy débil en la participación de los estudiantes, no existe un centro de alumnos claro que pueda reflejar los intereses de ellos mismos, o algún estamento o situación en el establecimiento para que los estudiantes puedan dar sus opiniones y velar por sus propios intereses. Dentro de cada curso existe un intento de participación democrática con las directivas de curso. Pero no existe un mecanismo mayor que incentive a los estudiantes tomar las riendas de su propio aprendizaje. Está en desarrollo incipiente.

8.4 Gestión de recursos.

Gestión del personal: En el caso de la gestión del personal se puede ver una correcta definición de los cargos y funciones, solo quedaría destacar que falta más empoderamiento de cada uno de los cargos para tener un desarrollo avanzado de este. Por eso el desarrollo de este nivel es suficiente.

Gestión de recursos financieros: El establecimiento cuenta con todas las formas posibles de gestión de recursos financieros, solo falta que utilicen de forma eficaz las redes existentes para poder generar una cantidad mayor de recursos y así adquirir algunos instrumentos faltantes. Este punto está en desarrollo suficiente.

Gestión de recursos educativos: Es uno de los puntos débiles de la gestión de recursos, dado que las infraestructuras del establecimiento no están en concordancia total a las necesidades de este, como ascensor para niños con silla de ruedas, o bien plataformas. No todas las salas tienen el mismo tamaño para la cantidad de alumnos matriculados, y muchas tienen pizarras que están en pésimas condiciones. Aunque cuenta con espacio para una sala de ciencias esta no se encuentra habilitada aún por no tener todas las herramientas necesarias para su uso. Hay una cantidad enorme de recursos TICs que se encuentran guardados y en desuso, y los insumos que tienen no se encuentran en un lugar habilitado del todo para su uso. La sala de CRA se ve muy bien equipada y tiene una encargada que sabe bien sobre el uso de los recursos, pero hay una cantidad indeterminada de recursos que llegaron para el desarrollo del taller de matemática que no se sabe si están completos o simplemente si existen aún. Este punto se encuentra en desarrollo incipiente.

9. Plan de mejoramiento.

En este punto se planteará un Plan de Mejoramiento que sirva para superar de la forma mas eficiente la mayor cantidad de debilidades reflejadas en el diagnostico realizado en los puntos anteriores.

Para eso usaremos un esquema simple para el Plan de mejoramiento que se propondrá.

Dimensión	Objetivo general	Meta
Liderazgo	Reasignar y definir roles y responsabilidades, del sostenedor, director y directivos del establecimiento, fortaleciendo el proyecto educativo de la escuela, y que éste refleje en los estudiantes y profesores la misión, visión y pilares educativos que éste contiene.	El 100% de los actores involucrados en el desarrollo del proyecto educativo logren efectivamente que los estudiantes y profesores del establecimiento reflejen la visión, misión y pilares educativos de éste.
Gestión pedagógica	Comprender y ejecutar políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, para el logro de los aprendizajes y el desarrollo integral de las y los estudiantes a través del trabajo	El 100% de los profesores apliquen en el aula estrategias de aprendizaje colaborativo con los estudiantes y desarrollen habilidades propias de éste.

	colaborativo y coordinado del equipo técnico pedagógico en conjunto con los docentes y el director (a) para asegurar una gestión pedagógica efectiva.	
Formación y convivencia	Implementar las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social de los estudiantes, incluyendo su bienestar físico, psicológico y emocional, de acuerdo al proyecto educativo institucional y al curriculum vigente, para el desarrollo de habilidades sociales, interpersonales que permitan la resolución de conflictos y sana convivencia, a través de acciones formativas transversales y específicas.	El 100% aporte y cree los estamentos para un nuevo centro de alumnos que sea representativo de los estudiantes y un centro de apoderados que trabaje constantemente con la escuela en pro de los educandos. Que el 100% de los estudiantes asista a talleres formativos-preventivos y de autocuidado que imparta el equipo de Convivencia Escolar, y /o, especialistas de instituciones externas. Que el 100% de los docentes sea fortalecido en la utilización de estrategias de resolución pacífica de

		los conflictos y mediación.
Gestión de recursos	Reasignar los recursos para la mejora del ambiente educativo (reparar luces, puertas, cambiar mesas y sillas), y generar procedimientos y prácticas dirigidas al contar con las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos educativos, por medio de la adquisición de recursos que requieran docentes, profesionales y técnicos del establecimiento para atender los procesos formativos de los estudiantes y los procesos de mejoramiento ocurran.	Que el 80% de las reparaciones se realicen y que exista un 100% de efectividad en los usos de materiales educativos, evitando perdidas por desuso o mal uso de estas.

Dimensión	Subdimensión	Objetivo específico	Meta	Acción	Responsable
Liderazgo	Liderazgo del sostenedor	Definir y escribir roles y responsabilidades de la	Creación de las directrices para el cumplimiento de roles en la	Sostenedor definirá por escrito las responsabilidades de director y los objetivos	Corporación educacional Quinta Normal

		dirección de la escuela.	escuela Membrillar.	que deberá cumplir durante su cargo.	
		Definir método de evaluación y seguimiento de la aplicación del PEI pertinente	Creación de un plan de evaluación y seguimiento de la aplicación del PEI en la escuela	Se define y presenta la forma de evaluación y seguimiento del PEI.	Corporación educativa de Quinta Normal
	Liderazgo del director	Designar a los distintos actores sus responsabilidades y darle seguimiento	El 100% de los roles estén designados y derivadas las responsabilidades de manera eficiente.	Director(a) tendrá que evaluar el proyecto educativo actual, designando los roles y como se evaluará la aplicación de esta.	Director(a) de la escuela

	Planificación y gestión de resultados.	Establecer las metas de logros e incentivar el perfeccionamiento en el trabajo colaborativo en el aula y entre pares.	El 100% de los profesores conocen y planifican utilizando el método de trabajo colaborativo en sus clases reflejando el PEI.	Realizar un perfeccionamiento para los docentes sobre el trabajo colaborativo y la aplicación en el aula reflejando el PEI,	Jefe técnico pedagógico.
		Planificar el uso progresivo del método de trabajo colaborativo en el aula.	100% del cuerpo docente planifique usando el método colaborativo en sus clases reflejando el PEI.	Planificar al menos 2 horas semanales durante el primer semestre y luego a todas las clases usando el método colaborativo reflejando el PEI.	Docentes y Jefe técnico educativo.
Gestión pedagógica	Gestión curricular	Realizar talleres y perfeccionamiento sobre el aprendizaje colaborativo.	100% de los profesores asisten al perfeccionamiento sobre el trabajo colaborativo.	Realizar talleres y perfeccionamientos sobre el aprendizaje colaborativo y su aplicación en el aula.	Jefe Unidad Técnica Pedagógica Docentes

		Realizar reuniones de trabajo colaborativo entre docentes al menos 2 veces al mes.	100% de los profesores hagan trabajo colaborativo con algún colega.	Planificar 2 veces al mes una reunión por áreas de trabajo para la realización de trabajo colaborativo entre docentes.	Jefe de Unidad técnica educativa.
Enseñanza y aprendizaje en el aula	Aplicar actividades de aprendizaje colaborativo reflejando el PEI.	100% de los profesores apliquen actividades de aprendizaje colaborativo en el aula.	Realizan actividades de trabajo colaborativo con los estudiantes al menos 1 vez a la semana.	Docentes	
	Ordenar en equipos a los estudiantes dentro del aula.	El 100% forman equipos de trabajo para las clases diarias.	Ordenar a los estudiantes en equipos de 4 o 5 integrantes dando las responsabilidades por equipo.	Docentes	
Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Ejecutar talleres de trabajo colaborativo y formación de equipos.	El 100% de los estudiantes trabajan de manera colaborativa.	En orientación se realizarán trabajos relacionados con el trabajo en equipos.	Docente	

		Realizar talleres de debate y laboratorio para el trabajo en equipo	El 20% de los estudiantes participen activamente de estos talleres.	Realizar un taller de debate y otro de laboratorio en ciencias.	Docentes de Lenguaje y comunicación, y Docentes de Ciencias.
Formación y convivencia	Convivencia	Crear un grupo de estudiantes encargados de la resolución de conflictos	El 100% de los estudiantes reconocen a sus pares monitores como encargados de apoyar la resolución pacífica de conflictos	Seleccionar, formar y perfeccionar a un grupo de estudiantes para la resolución de conflictos	Encargado de Covivencia
	Formación	Fomentar los pilares valóricos institucionales en los estudiantes.	El 100% conoce y practica los pilares valóricos expuesto en el PEI.	En clases de orientación se realizarán actividades de curso que fomenten los pilares propios del PEI institucional.	Encargado de convivencia. Orientación Profesor Jefe.
	Participación y vida democrática	Crear un centro de estudiantes	El 100% de los estudiantes reconocen al centro de estudiantes como	Formar y realizar una votación democrática del centro de alumnos.	Inspectoría General Encargado de convivencia. Docentes

			estamento del colegio		
Gestión de recursos	Gestión de personal	Crear el organigrama de funciones y roles de la escuela.	El 100% de la comunidad educativa conoce el organigrama del establecimiento o con las responsabilidades correspondientes.	Se presenta el organigrama en reunión de consejo escolar, reunión de apoderados, etc.	Director e Inspectora General.
	Gestión de recursos financieros	Buscar redes asistenciales de apoyo para la comunidad escolar.	60% de la comunidad escolar estén en algún programa de ayuda.	Buscar y establecer redes de apoyo a la comunidad escolar.	Encargado de convivencia e Inspectoría general.
	Gestión de recursos educativos.	Comprar y reparar inmobiliario del colegio.	100% del inmobiliario y red eléctrica funciones a su máxima capacidad	Comprar y reparar el inmobiliario y red eléctrica del colegio.	Sostenedor Maestros. Centro de padres.
		Comprar materiales solicitados por los docentes para las	100% de los recursos solicitados por los docentes se encuentren	Comprar y distribuir materiales solicitados.	Sostenedor Director. Jefe de Unidad Técnica. Docentes

		clases colaborativas.	a su disposición		
		Realizar, mantener y crear un inventario actualizado de uso de recursos didácticos.	El 100% de los docentes conozcan y usen el inventario de manera correcta.	Realizar un sistema donde se cuente con la cantidad de recursos y los docentes que los utilizan.	Encargado de enlaces.

10. Bibliografía

Bellei, Valenzuela y De los Ríos, 2010; Martinic, 2010.

Fullan, 1982, 2002; Murillo, 2003; Hopkins, 2009.

Hargreaves y Fink, 2006.

https://ate.mineduc.cl/usuarios/admin3/doc/2015031712255205823.Ley_SEP_20248.pdf

Cannon-Bowers et al., 1995: 336-337

<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/99>.

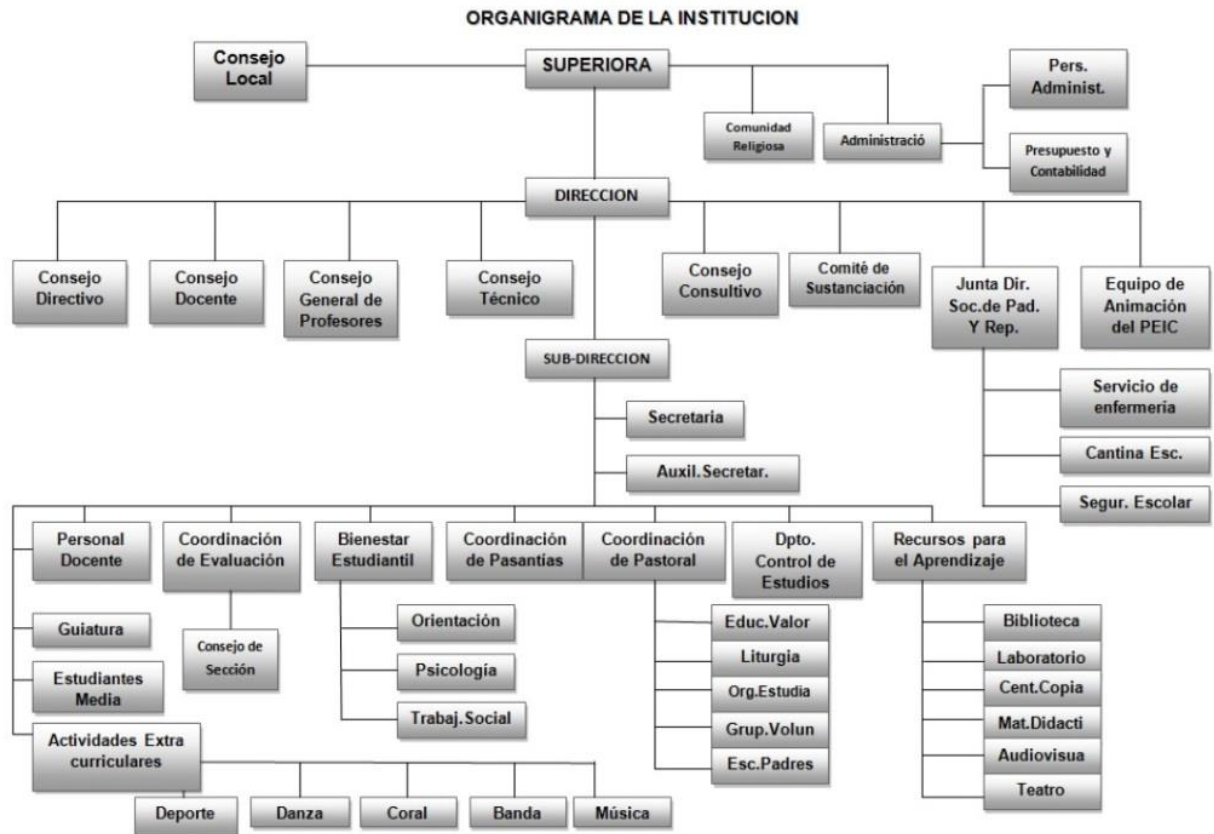
http://archivos.agenciaeducacion.cl/documentos-web/Estandares_Indicativos_de_Desempeno.pdf

<https://repositori.udl.cat/handle/10459.1/46434>

11. Anexos

En los anexos se presentarán propuestas de organigrama, estatutos para centro de estudiantes y ejemplos de actividades para trabajo colaborativo (planificación).

11.1 Organigrama tipo.



11.2 Estatuto de centro estudiantil tipo.

ESTATUTOS CENTRO DE ALUMNOS

TITULO I: DEFINICIÓN

El Centro de Alumnos es un organismo cooperador del Colegio, electo democráticamente, cuya función es representar al alumnado. Su actuación se enmarcará dentro de los objetivos y valores (humildad, optimismo, respeto, responsabilidad, perseverancia) que promueve el Proyecto Educativo Institucional, sus Reglamentos Internos y el presente estatuto.

TÍTULO II: MISIÓN Y OBJETIVOS DEL CENTRO DE ALUMNOS

2.1. MISIÓN

El Centro de Alumnos tiene como misión representar al alumnado, preocupándose de sus inquietudes académicas y de convivencia escolar, como asimismo de sus intereses artísticos y deportivos, procurando vivenciar con los alumnos los valores institucionales del Respeto, la Responsabilidad y la Humildad, Optimismo, Perseverancia. Además, tiene la responsabilidad de encargarse de las actividades y eventos pertinentes a éste, realizados en o por el Colegio, para así incentivar y enriquecer el Espíritu del Establecimiento.

2

2.2 OBJETIVOS:

- Representar las diversas necesidades, aspiraciones y problemáticas de sus miembros ante las autoridades que corresponda.
- Promover en el alumnado dedicación a su trabajo con optimismo y un es fuerza personal para que así éste desarrolle y fortalezca.

Promover una estrecha relación humana entre sus integrantes basadas en el respeto mutuo, para así desarrollar mejor las diversas actividades que emprendan.

Promover la elaboración y el desarrollo de programas, trabajos y relaciones interpersonales.

Desarrollar las actividades pertinentes al alumnado.

Crear vínculos estratégicos con los distintos estamentos del colegio.

TITULO III: ESTRUCTURA: 3.2 La mesa Directiva está constituida por cuatro miembros:

Presidente /a

Vicepresidente /a

Secretario/a

Tesorero/a

Delegados/a

3.3 El Consejo de Presidentes está formado por todos los Presidentes de curso del 5º Básico a 8º básico. Su función es apoyar y supervisar la acción de la Mesa Directiva para dar transparencia frente al alumnado, y cooperar con ésta en todo lo que sea necesario.

3.4 El período de mandato rige partir del mes de Mayo de un año hasta Mayo del año siguiente, con posibilidad de reelección de cualquiera de sus integrantes.

3.5 El Centro de Alumnos trabaja bajo la supervisión directa del Profesor Asesor, designado por la Dirección. Toda propuesta o proyecto del Centro de

Alumnos es previamente analizada y trabajada con su Profesor Asesor y debe llevar su firma, junto a la de dirección.

TITULO IV: DESCRIPCIÓN DE CARGOS 4.1 PRESIDENTE

Representante oficial del Centro de Alumnos. Su función principal es idear, coordinar, dirigir y evaluar actividades del Centro de Alumnos, junto a la Mesa Directiva. Es responsable de los diferentes proyectos, acuerdo y/o contratos sostenidos por el Centro de Alumnos. Tiene derecho a voz y voto.

4.2 VICEPRESIDENTE Su función principal es reemplazar al Presidente cuando sea necesario o cuando éste lo designe; en estos casos tendrá todas las atribuciones y deberes del Presidente, con quien debe compartir información e iniciativas.

4.3 SECRETARIO/ A Su función principal es llevar el acta de todas las decisiones y reuniones llevadas a cabo por el Centro de Alumnos, como también asistir a los diferentes miembros de la Mesa Directiva para cualquier tipo de gestión. Dentro de sus responsabilidades está la de manejar la correspondencia interna y externa, de la cual debe rendir cuentas al presidente. Tiene voz y voto.

4.4 TESORERO /A Su función principal es administrar y controlar todos los ingresos y egresos de dinero del Centro de Alumnos, dando cuenta de cada ejercicio tanto al Presidente como a la Mesa Directiva y Profesor Asesor. Tiene derecho a voz y voto.

TITULO V: MESA DIRECTIVA: FUNCIONES

5.1 Dirigir y administrar el Centro de Alumnos.

5.2 Manejar una cuenta de ahorro que tenga fondos para autofinanciarse.

5.3 Elaborar y ejecutar el plan anual de trabajo del Centro de Alumnos. Esto incluye los eventos dentro del Colegio y representación del mismo en los diferentes aspectos (cultural, artístico, deportivo, etc.) fuera del Colegio.

5.4 Representar al alumnado ante la Dirección del Colegio y ante otros colegios.

5.5 Representar al alumnado y al Colegio en todo tipo de eventos interescolares, participar activamente, y mantener contacto estrecho con otros Centros de Alumnos de la Comuna.

TITULO VI: ANEXO

6.1 Las elecciones se realizan durante el mes de Abril de cada año y participan como electores los alumnos de Quinto año básico a Octavo año básico.

6.2 Cada lista que se presente a la elección debe ser entregada a Dirección del La Escuela Membrillar, Quinta Normal; la nómina de sus integrantes y respectivas funciones, sus promedios de notas del año anterior (5.0 como mínimo) y una lista de proyectos propuestas para el siguiente Centro de Alumnos, a más tardar la última semana de Abril.

6.3 Quien opte al cargo de Presidente, debe cursar Octavo básico y tener un promedio de notas de 5.5 como mínimo. Para asumir cualquier otro cargo, debe acreditar un promedio general de 5.3 como mínimo. Todo candidato debe además cumplir con requisitos tales como ser un ejemplo en lo valórico y personal. No está permitido postular a cargos en el Centro de Alumnos estado condicional o Compromiso Académico ni Conductual en le periodo de elecciones.

6.4 Los candidatos están autorizados a realizar propaganda electoral a contar de la aprobación de sus listas y programas. Antes de las elecciones se realizará una asamblea con la presencia de todos los electores para la presentación de las listas y programas respectivos.

6.5 El día de la votación se dispondrá de dos mesas, una para varones y otra para damas, siendo un profesor el presidente de mesa, un representante del Centro de Alumnos saliente será delegado, y un representante de cada lista, vocal.

6.6 En caso de presentarse una sola lista, o que sean rechazadas todas las que compiten menos una, esa lista será conformada por los presidentes y/o directiva de cada curso.

6.7 En el caso de que no se presente lista alguna, el Centro de Alumnos junto con los profesores asesores y el Consejo de Dirección del Colegio, analizará si el Centro de Alumnos en función continuará su mandato, o se procederá de acuerdo a la decisión de la Dirección.

6.8 Se llevará a revisión y/o modificación los estatutos cada año. Esta revisión será realizada por una comisión elegida por el consejo de presidentes, el centro de alumnos, un representante de la Dirección del Colegio y el profesor asesor. La modificación de algún artículo deberá ser sostenida por alguna necesidad bien fundamentada.

11.3 Planificación.

Fecha: 15/08/2019	Duración de la clase: 90 min
Objetivo(s) trabajado(s) en la clase: Resolver por medio del uso de la balanza como instrumento para el cálculo de ecuaciones de primer grado con una incógnita.	
<p>Inicio: Los alumnos escuchan las reglas que deben seguir en la clase para poder lograr el objetivo. Luego a los estudiantes se les hacen preguntas tales como: ¿Conocen las balanzas? ¿En qué partes han visto balanzas? ¿Cuál es el uso que se le da a la balanza? ¿Hay un solo tipo de balanza?. Se les presenta una balanza de equilibrio y se comenta su nombre: Se realizan preguntas referente a la balanza que vieron: ¿Conocían este tipo de balanza? ¿Para qué sirve? ¿Cuál es el objetivo de esta balanza?, esperando que los estudiantes digan equilibrar objetos a partir de eso, se realiza la presentación del objetivo de hoy.</p> <p>Objetivo: Resolver por medio del uso de la balanza como instrumento para el cálculo de ecuaciones de primer grado con una incógnita.</p>	
<p>Desarrollo: Los estudiantes se reúnen en equipos de 4 con un máximo de 5. y reciben una balanza de equilibrio cada uno, con tres tipos de pesos diferentes, uno que represente la unidad, otro que represente la decena y un último que representara la centena. Primero se les pedirá a los alumnos comprobar si es correcto que 10 unidades en peso son iguales a 1 decena y 10 decenas a una centena. Los estudiantes tomaran notas de los datos obtenidos comprobando los pesos. Luego definiremos las partes de la balanza para entender a que se refiere con igualdad. Por lo tanto los estudiantes conceptualizan lado izquierdo como primer miembro luego el equilibrio como la igualdad y finalmente el lado derecho como el segundo miembro, para luego ver que la cantidad de pesos que falten para encontrar el equilibrio se dará como incógnita. ya teniendo los conceptos claros y anotados se les pregunta a los estudiantes: ¿Cómo usaremos la balanza para lograr el equilibrio? ¿Qué datos debemos anotar</p>	

para solucionar el problema con el equilibrio? Después de hacer la reflexión, los estudiantes realizan una ecuación pero utilizando de manera concreta la balanza para llegar al resultado. Este ejercicio lo hacen de 7 a 10 veces hasta que todos hayan logrado a algún resultado de manera correcta. Los estudiantes junto a una guía de práctica, resuelven la guía completa utilizando la balanza como ayuda. Mientras el docente monitorea por si aún quedan dudas de como se debe escribir los datos obtenidos en cada ejercicio. Para finalizar el desarrollo los estudiantes ven sus resultados y los comparan con los dados, realizan la corrección junto al docente y corrigen en sus cuadernos.

Cierre: Los estudiantes responden preguntas como ¿Qué instrumento utilizaron hoy? ¿Cómo lo usaron? ¿Para qué les sirvió? ¿Qué tipo de ecuaciones son las que resolvimos con la balanza? ¿Pudimos resolver ecuaciones usando la balanza? ¿Cuáles son los conceptos utilizados en la ecuación y como las reflejamos en la balanza? Para concluir se llega a consenso junto a todos y se cierra la clase verificando si se cumplió con el objetivo. Evaluación formativa de observación.