

Colegio Patricio Mekis Mateo de Toro y Zambrano N° 0330.
Fono: 722261343 Email: patricio.mekis@cormun.cl
"Un Colegio que Cambia"



CUENTA PÚBLICA 2019

COLEGIO PATRICIO MEKIS



Estimada Comunidad

La Ley 20.500, sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, obliga a las instituciones del Estado, a entregar a la Ciudadanía, una cuenta pública anual de su gestión, en el marco de sus lineamientos institucionales, planes, programas, acciones y de su ejecución, como también, de los dineros asignados para estos propósitos. En efecto, dar cuenta de lo que se ha hecho, es un acto democrático, transparente y de responsabilidad institucional frente a los compromisos adquiridos, sobretodo, cuando hay dineros públicos de por medio.

Para estos efectos nos hemos reunido. Este director, presenta, a la comunidad, su gestión realizada durante el año 2019, en las áreas más sensibles del proceso educativo institucional.

Sin dudas, fue un año muy complicado, que dificultó el trabajo planificado. El paro docente del primer semestre y el estallido social, en el segundo semestre, hizo que no fuera un año lectivo "normal". Hubo que reorganizar todo, hubo que cambiar las prioridades, se tomaron nuevas decisiones, para dar continuidad y término al año. Sin duda fue desgastador.

La información que teníamos a la vista, devenida del informe de la Agencia de Calidad de la Educación, del año 2018, nos mostraba un Colegio con enormes dificultades para lograr las metas prescritas. En efecto, la ausencia de lineamientos o protocolos institucionales, la ausencia de un orden pedagógico/curricular institucional, factor que incide en los de bajos rendimientos académicos (SIMCE) y las dificultades en la convivencia, eran poderosas barreras para el aprendizaje del currículum, por parte de los y las estudiantes. En este contexto, era imposible que el Colegio se hiciera responsable de los aprendizajes.

Los datos estaban a la vista, ergo, había que tomar decisiones, para cambiar el rumbo del Colegio. Estos se presentaron al primer Consejo Escolar y de profesores y profesoras.

De esta manera, nos propusimos iniciar un proceso de transformación integral del Colegio. En primer lugar, iniciamos un proceso de instalación de lineamientos institucionales, que obligaran o todos y todas, sin excepción.



Alinearlos y alinearlas detrás de una sola escuela, para terminar con las parcelas o grupos, que llevaron nuestro querido Colegio, prácticamente a un estado terminal. A partir de esta decisión, el Colegio demandaba de cada uno de nosotros y nosotras, ponernos al servicio de ella, de los y las estudiantes, sobre todo, al servicio de los aprendizajes. Aquí surge la primera cuestión fundamental e irredargüible e irrenunciable: el Colegio es el responsable de los aprendizajes.

En segundo lugar, y no menos importante que la primera, fue el tema de la convivencia institucional entre los adultos del Colegio. Sin duda, una de las más potentes barreras para el logro o no de los aprendizajes. Una convivencia enferma, es un factor que influye en el clima laboral, en el trabajo colaborativo y en la profundización de los conflictos internos explícitos como implícitos. Simplemente, no se puede avanzar si el Colegio no cuenta con una cultura escolar que esté fundada en el buen trato, el respeto, la valoración y la lealtad mutua. Una mala convivencia es el rostro de un Colegio enfermo.

En tercer lugar, el desafío mayor de un colegio, a saber, la responsabilidad institucional frente a los aprendizajes, suponía un giro copernicano, que debíamos asumir plena y conscientemente. Definidos los lineamientos e instalado el valor e importancia de la convivencia institucional, iniciamos un proceso ordenamiento del trabajo de los y las docentes, poniendo el acento en las prácticas pedagógicas de calidad. Sabíamos que el cambio era necesario, complejo y una demanda ética que no podíamos omitir y que nos llevaría, inevitablemente, a un nuevo estadio de desarrollo profesional docente. Así se sentaron las bases para mejorar los resultados académicos, los aprendizajes, en definitiva.

Nos propusimos cambiar la imagen y los espacios de la escuela, para recuperar la confianza de las familias, debido a que muchas de ellas se fueron por la mala impresión que proyectábamos.

El bien superior del Colegio, nos obliga a ser responsables, comprometidos y leales con el PEI. En otros términos, los intereses superiores y sagrados del Colegio, siempre serán superiores a cualquier interés particular y será mi desafío, como director, velar por su presencia activa y respeto



irrestricto. En este contexto, se fueron docentes y asistentes de la educación, porque no se sumaron a los nuevos lineamientos institucionales definidos o no cumplieron con las exigencias profesionales demandadas. Todos los que se fueron, todas las que se fueron, tuvieron la oportunidad de cambiar. Se conversó con ellos y ellas en reiteradas ocasiones, como lo confirma la evidencia, y se les pidió trabajar institucionalmente, en el marco del PEI. Sin embargo, decidieron su destino.

No es mi interés tomar este tipo de decisiones. No obstante, la historia puede repetirse, si no vemos la actitud y la disposición profesional y técnica en todos los trabajadores. Trabajar aquí, demanda respeto por la institucionalidad, lealtad al equipo de gestión y hacer bien el trabajo.

Todos los cambios cuestan. Te obligan a salir de tu zona de confort. Los cambios suponen una postura teórica/intelectual institucional distinta de concebir el trabajo que realizamos, para que sean cambios efectivos, de fondo. En otras palabras, tenemos que hacer las cosas de otra manera para que los cambios tengan el impacto esperado. No se puede seguir haciendo lo mismo. Los cambios reales, suponen tomar conciencia de los errores y/o falencias y transformarlos en oportunidades de mejoramiento. Sólo así es posible iniciar un proceso de transformaciones institucionales definitivas, para no volver atrás. Se trata de avanzar.

Para formar ciudadanos y ciudadanas, como lo prescribe nuestro PEI, debemos ser ejemplo de buenas prácticas, de buena convivencia entre todos los que habitamos este lugar. La responsabilidad siempre es para los adultos primero. No estamos en condiciones éticas de exigir a los estudiantes, a las familias, si nuestro comportamiento está reñido con la ética, con las buenas prácticas, si no somos capaces de convivir, estar juntos fraternalmente. La mejor enseñanza es aquella que se predica con el ejemplo. Somos lo que hacemos no lo que decimos. Que todos los que trabajamos aquí seamos buen ejemplo para los estudiantes y sus familias. Que nadie nos diga que no hacemos la pega o que sacamos la vuelta.



Dicho esto, veamos que hemos hecho para responder a los desafíos institucionales declarados.

Principios rectores institucionales

El trabajo de la escuela requiere necesariamente de una visión y misión institucional, para evitar las nefastas parcelas, los grupos, las camarillas, etc. En consecuencia, todo el trabajo, independiente de su tarea particular y de quien la ejecute, Dirección, Inspectoría General, Departamento de Currículum y Evaluación, Departamento de Orientación y Convivencia, Docentes, Departamento Psicosocial, Programa de Integración Escolar, Asistentes de la Educación, CRA, apunta a una tarea en concreto, a saber, que los y las estudiantes aprendan el currículum, en el marco del desarrollo de habilidades de nivel superior.

La importancia de la Dirección y su Equipo.

Necesario es señalar algunas ideas sobre la importancia que tiene la dirección del Colegio y su equipo, como factores de liderazgo transformacional institucional. Sin duda juegan un rol fundamental, la hora de los cambios que se promueven activamente. Simplemente recordar que este director fue electo en un proceso de selección de alto nivel de competencias profesionales y éticas, como lo prescribe la alta dirección pública. En otros términos, fui elegido para liderar la institución, con toda la confianza depositada en mí, para cambiar los destinos de nuestro querido Colegio. Asume plena y conscientemente, la responsabilidad de la tarea que se me ha encomendado. Pero solo, no se puede. Los partidos se ganan con un equipo de alto nivel intelectual, comprometido, disciplinado, leal, y con una enorme cuota de paciencia y sentido del humor.



La importancia del Departamento de Currículum y Evaluación

El Departamento de Currículum y Evaluación ha instalado las bases para una nueva institucionalidad pedagógica/curricular y de evaluación, necesaria. En efecto, la tarea fundamental del equipo liderado por Jorge Abarca, fue iniciar un proceso de profesionalización del trabajo del Departamento de Currículum y Evaluación, ergo, de los y las docentes. Debíamos hacernos cargo de los aprendizajes de los y las estudiantes y eso implicaba hacer las cosas de manera profesional.

Nueva institucionalidad/un nuevo lenguaje.

Uno de nuestros mayores desafíos, fue instalar formas de trabajo institucional, reconocidas y practicadas por los y las docentes. Esto fue importante porque permitió ordenarnos y sentar las bases de una nueva institucionalidad. En este propósito, el Departamento de Evaluación y Currículum, ha jugado un rol fundamental. Con un trabajo planificado, el equipo fue perfilando el trabajo de los y las docentes, implementando procesos pedagógicos/curriculares y evaluativos institucionales, que le han dado dirección, sentido de cuerpo y solidez al Colegio. La autorreferencia docente no tiene cabida en esta nueva institucionalidad, salvo para proponer nuevas ideas que promuevan el mejoramiento permanente de nuestro Colegio.

Clases de calidad

Ordenar la clase, cualitativa e institucionalmente, ha sido un trabajo enorme para el Departamento de Currículum y Evaluación y no exento de dificultades. Este desafío obedece a una convicción profesional y a una postura institucional, relacionado con la calidad y excelencia docente, devenida de lo anteriormente señalado. Para que se produzca el bendito aprendizaje, se tienen que dar las condiciones profesionales y ambientales idóneas, prescritas en el Marco para la Buena Enseñanza. Ni más ni menos.



El aprendizaje no se produce por generación espontánea. Previamente, y durante el proceso, los y las estudiantes tienen que estar sometidos a un entorno pedagógico rico y ordenado, que promueva activamente la disciplina, la participación de los y las estudiantes. Los profesores tienen que captar el interés de los estudiantes en los aprendizajes. No es posible el aprendizaje si no hay interés en el aprendizaje. Aquí reviste importancia la clase propiamente tal, pero no cualquier clase. Por esta razón, se ha instalado un formato institucional de clases, porque tiene la intención de ordenar los procedimientos al interior de las mismas. Es nuestro interés institucional, que las clases que se desarrollan aquí, sean clases de calidad, de excelencia, efectivas, para que los estudiantes aprendan el currículum y desarrollen habilidades de orden superior.

Para la instalación de clases institucionales, se definió un plan de acompañamiento al aula que estableció lo siguiente:

- 1).- Elaboración, calibración y recalibración de rúbrica de observación de clases.
- 2).- Calendario de acompañamiento al aula.
- 3).- Retroalimentación del acompañamiento.
- 4).- Sistematización de la visita al aula y retroalimentación
- 5).- Cronograma con talleres pedagógicos

Todo este trabajo, impulsado por este departamento, está relacionado vitalmente con el desarrollo profesional docente, con el saber hacer docente.

Directamente vinculado con la calidad de la clase, está la evaluación de los aprendizajes. Recordar que la evaluación es fuente de información de calidad.

Calificación o evaluación

Pasar de la calificación a la evaluación, centrada en el desarrollo de habilidades, sin duda ha sido un desafío mayor. Y digo mayor, porque la costumbre, o la mala costumbre, ha sido (es) la calificación, la nota, mediante



pruebas que solo miden cuanta información explícita, muchas veces básica, han memorizado los y las estudiantes. Esta forma de trabajo, muy limitada, no permite, entre otras cosas, certificar o dar cuenta de los aprendizajes efectivos, en consecuencia, del desarrollo de habilidades de nivel superior lograda por los y las estudiantes. Cambiar este modelo positivista/vertical, centrado en la enseñanza, sigue siendo un desafío de todos los días. Deconstruirse pedagógicamente, supone un esfuerzo intelectual/reflexivo radicalmente honesto, como requisito sine quanon, para modificar la vieja y anquilosada práctica autoritaria de aula. Primero pensamos críticamente nuestro objeto de estudio, ergo, practicamos críticamente nuestro objeto de estudio y viceversa. Siempre será nuestro norte, profesionalizar la práctica pedagógica, si declaramos que el Colegio es el responsable de los aprendizajes de los y las estudiantes.

Hemos declarado que es relevante la nota, si está no da cuenta del nivel de logro de los aprendizajes, por parte de los y las estudiantes. (Las calificaciones y los aprendizajes efectivos, están unidos, inevitablemente, al trabajo profesional e institucional de calidad). En efecto, las notas, deben ser el reflejo o proyección del nivel de desarrollo de las habilidades curriculares. ¿Es posible certificar que una nota 7, está en condiciones de resolver situaciones complejas, tales como: tomar decisiones relevantes, producir conocimiento, emitir opiniones críticas, defender una postura ciudadana, manejar información implícita, pensar lógicamente, comprometerse con su país, ¿etc.? En definitiva, ¿la nota nos debe señalar el nivel de desarrollo de las habilidades, logradas por los y las estudiantes, y no la cantidad de información memorizada? Ahí está el desafío que debemos resolver.

Instrumentos de evaluación de calidad

Asociado a los aprendizajes y al desarrollo de habilidades, están los instrumentos de evaluación institucionales. Efectivamente, dar cuenta del nivel de desarrollo de las habilidades, del aprendizaje del currículum, supone contar con instrumentos de evaluación de calidad. La elaboración de un instrumento de evaluación de calidad e inclusivos, por parte del Colegio, nos permite levantar información de calidad e inclusiva, luego, nos permite tomar



decisiones de calidad e inclusivas. Lo que nos interesa, como Colegio, es levantar información de calidad, que nos permita tomar decisiones oportunas, idóneas e institucionales, en el marco de instrumentos de calidad, para mejorar sostenidamente, los aprendizajes de los y las estudiantes. Se trata de certificar la calidad de lo aprendido, certificando la calidad del trabajo profesional docente.

El Departamento de Currículum y Evaluación, ha sido riguroso en este desafío, hasta el cansancio, porque debemos construir instrumentos de evaluación de calidad. Para estos efectos, los profesores, en su mayoría, han destacado por su calidad y compromiso profesional frente a este reto, logrando construir buenas pruebas u otros instrumentos. A aquellos profesores y profesoras que están en una etapa menor de desarrollo profesional, les pido que pongan toda su capacidad y concentración para alcanzar esta meta, de esta manera, poder pasar a una nueva etapa de desafíos profesionales. Tenemos que avanzar para no perder tiempo valioso y escaso. Este departamento, retrasa su trabajo cuando hace las mismas correcciones a las pruebas, con el agravante que no cumplen con los plazos prescritos. Las pruebas tienen un formato institucional que debe ser respetado y un tiempo definido para su entrega.

En resumen, el Departamento de Currículum y Evaluación:

1. Planificó y ordenó el trabajo del Departamento, definiendo las tareas correspondientes al área del currículum y evaluación, desde un punto de vista pedagógico institucional, para mejorar los aprendizajes.
2. Calendarizó el trabajo con los profesores, en reuniones profesionales, para el conocimiento de los estudiantes, desde un punto de vista pedagógico, social, intelectual, con el propósito de levantar información relevante que sirviera para el trabajo de y con los y las docentes al interior de las aulas. El principio fue y es, que es obligación de la escuela, conocer a los niños y niñas, desde un punto de vista integral.



3. Instaló un lenguaje profesional, en el acervo docente, como responsabilidades profesionales, autocrítica docente, instrumentos de evaluaciones de calidad, visión curricular institucional, buenas prácticas docentes, desarrollo profesional docente permanente, competencias profesionales, responsabilidades institucionales, calidad docente, etc.
4. Orientó el trabajo pedagógicamente, enfatizando que la tarea del Departamento de Currículum y Evaluación estaba vinculada con los aprendizajes de calidad de los estudiantes, descartando de plano, toda laxitud y complicidad con trabajos mal hechos por parte de los y las docentes.
5. Levantó información relevante y tomó decisiones de calidad, que apuntalaron a la institucionalidad pedagógica, promoviendo el rigor profesional, el trabajo en equipo y los compromisos con los resultados.
6. Ordenó el trabajo de aula, dándole un sentido pedagógico y de responsabilidad profesional docente, frente a los aprendizajes de los y las estudiantes, en el marco del acompañamiento al aula: clase centrada en el desarrollo de habilidades de nivel superior.
7. Institucionalizó el concepto de evaluación, como fuente de información, por sobre la calificación, mejorando, notablemente, los instrumentos de evaluación, para tales efectos.
8. Lideró el trabajo del PIE.,
9. Desarrolló talleres profesionales, sobre Marco para la Buena Enseñanza y PME.
10. Lideró el PME, alcanzando éste, un 90% de sus propósitos fundamentales.
11. Coordinación, sistematización y revisión mensual de libros de clases.
12. La implementación de sistema de verificación y revisión de información entre registros del libro de clases y
13. Control y optimización de los recursos del centro de multicopiado.



El Departamento de Currículum y Evaluación, lideró la instalación de una nueva Institucionalidad Pedagógica, que, sin duda, dará los frutos prescritos. Desde esta tribuna, agradezco infinitamente, a Jorge Abarca, todo su trabajo y lealtad.

Cuerpo de Profesores y Profesoras

Como no citarlos en esta cuenta pública. Ustedes permiten que la escuela funcione. Ustedes son lo más importante, en el proceso de aprendizaje del currículum, por parte de los y las estudiantes. Ustedes queridos profesores y profesoras, son el alma de la escuela. Es tan importante su trabajo, para el éxito del Colegio, que muchas veces no se dan cuenta del valor y trascendencia que tienen.

Tomar conciencia del valor e importancia que tiene vuestro trabajo, marca la diferencia entre unos y otros. Cada cosa que hagan o no hagan, tiene un impacto notable. Los y las estudiantes observan todo lo que hacen y como lo hacen. No pierdan de vista eso. Saben perfectamente, incluso los de menor edad, que profesor o profesora los valoran, los respetan, saben quién tiene altas expectativas de ellos y ellas, saben los que hacen bien su trabajo. Los niños y niñas saben eso, aunque no lo digan.

Queridos profesores, trabajemos por un país justo, democrático. Luchemos por un país para todos y todas, formando ciudadanos y ciudadanas comprometido con su país. Que nuestra generosidad sea más grande que nuestro egoísmo, cuando estamos frente a los y las estudiantes. Ellos aprenden de nuestro ejemplo, no de lo que decimos. Sean buenos y leales compañeros, apóyense, trabajen en equipo, sean los mejores profesionales, preparados, competentes, con postura crítica frente al trabajo mal hecho. No permitan que nadie dañe la escuela con malas prácticas. Este director y su equipo está a disposición de ustedes, para todo aquello que haga más grande nuestro querido Colegio.

Gracias por el trabajo que desarrollan.



Plan de Mejoramiento Educacional Institucional

El PME, elaborado, implementado por la comunidad y monitoreado concienzudamente por el equipo de gestión, ha alcanzado, en sus cuatro dimensiones, niveles destacados, según la evaluación realizada por la Dirección Provincial de Educación. Agradezco particularmente a la Sra., a Alicia Cañete, por todo el apoyo y aporte brindado al equipo.

Estamos tranquilos, porque los resultados del PME, son signos de una tarea realizada profesionalmente, a pesar del convulso 2019. El PME, sus acciones, está pensado para mejorar el Colegio integralmente, por extensión, los aprendizajes, no para cumplir con la ley.

Estos fueron los resultados por dimensiones:

Dimensión: Gestión Pedagógica

Objetivo estratégico: Articular prácticas Curriculares/Pedagógicas Institucionales, para facilitar el aprendizaje significativo del currículum por parte de los y las estudiantes del Colegio.

Estrategia: Procesos de Mejoramiento Institucionales orientados a Planificación, Evaluación y Didáctica

Nombre de la acción: Lectura para una ciudadanía reflexiva, de 75 a 99% implementación.

Nombre de la acción: Articulación, de un 75 a 99% de implementación.

Nombre de la acción: Acompañamiento al Aula, de un 75 a 99% de implementación.

Nombre de la acción: Talleres profesionales, con un 100% de implementación.

Nombre de la acción: Monitoreo cobertura curricular, de un 75 a 99% de implementación.

Nombre de la acción: Inglés para todo y todas, con un 100% de implementación.



Dimensión: Liderazgo

Objetivo estratégico: Articular el PEI con las áreas de gestión, en el marco del sello institucional, para promover los aprendizajes de los y las estudiantes

Estrategia: Lineamientos Institucionales para promover el aprendizaje en el marco del PEI

Nombre de la acción: Mejoramiento de la asistencia, con 100% implementación.

Nombre de la acción: Jornada de Reflexión PEI, con 100% de implementación.

Nombre de la acción: Difusión lineamientos institucionales, con 100% implementación.

Dimensión: Convivencia Escolar

Objetivo estratégico: Articular prácticas de sana convivencia entre los integrantes de la comunidad educativa, para lograr un clima institucional armónico que promueva los aprendizajes de los y las estudiantes.

Estrategia: Lineamientos Institucionales para promover un clima de sana convivencia, orientada al logro de los aprendizajes

Nombre de la acción: Convivencia institucional sana, de 75 a 99% implementación.

Nombre de la acción: Vida saludable y aprendizajes, con 100% de implementación.

Nombre de la acción: Reformulación Reglamento Interno, con 100% de implementación.

Nombre de la acción: Migración e inclusión, de 75 a 99% de implementación.

Nombre de la acción: Continuación de estudios, con 100% de implementación.



Dimensión: Gestión de Recursos

Objetivo Estratégico: Articular los recursos institucionales mediante su uso efectivo con el propósito de cubrir las demandas y necesidades del proceso educativo, para mejorar la calidad de los aprendizajes de los y las estudiantes.

Estrategia: Lineamientos Institucionales orientados a gestionar y optimizar el uso de los recursos en el marco de los aprendizajes.

Nombre de la acción: Desarrollo profesional y técnico, de un 75 a 99% de implementación.

Nombre de la acción: Taller uso material didáctico, de un 75 a 99% de implementación.

Nombre de la acción: Apoyo a las y los estudiantes, con un 100% de implementación.

Los resultados arrojados por la evaluación del PME 2019, son positivos y nos llenan de expectativas para los próximos años. Estamos convencidos que marcarán el desarrollo de la institución, en sus zonas más sensibles. No obstante, la importancia de las cuatro dimensiones, la convivencia escolar es una de las de mayor influencia. La convicción es que, sin una convivencia institucional sana, resulta imposible alcanzar los propósitos más nobles del Colegio, razón por la cual, hemos puesto todas nuestras energías, capacidades y voluntades, para sentar las bases de una institución sana. El Colegio demanda, de cada uno de nosotros y nosotras, deponer toda acción o actitud que dañe la convivencia entre los adultos. Tenemos que ser capaces de abrazar el valor que tiene la convivencia sana, como un valor trascendente y fundamental para el bienestar de todos y todas. Si logramos instalar esta demanda ética, les aseguro que todo será posible.



SIMCE: algunas ideas.

Respecto del Simce, quisiera señalar que los resultados favorables se van a dar de manera natural, si seguimos por esta senda. Es imposible, que no tengamos movilidad positiva, en el SIMCE, si decidimos hacer las cosas de otra manera. Esto implica comprender que lo importante no es el SIMCE., si éste no es el resultado de una institución que se moviliza de manera holística. El Colegio está en un proceso de transformaciones de fondo, no para mejorar el SIMCE, ergo, para postular a la excelencia académica u otros trofeos. Decidimos cambiar el rumbo de nuestro Colegio, porque es lo que corresponde, porque es lo que demanda nuestro profesionalismo y compromiso con los más pobres. Yo no quise ser director de colegio, para recibir premios o loas públicas, lo hice porque deseo cambiar el mundo. Y si como producto de las convicciones y prácticas de calidad, subimos el SIMCE., sin duda, será bienvenido. Cambiar el Colegio, para cambiar los malos resultados del SIMCE., es el desafío.

No olvidemos que no se trata sólo de cuestiones de naturaleza académica, sobre todo, de cuestiones cualitativas que hablan de una institución y sus prácticas. ¿Cómo influye el colegio en los niños y niñas, en las familias más pobres? Es una pregunta fundamental, que tiene que iluminar el quehacer del Colegio. Cuando hablamos de los indicadores de desarrollo personal y social, a saber, autoestima académica y motivación escolar, clima de convivencia escolar, participación y formación ciudadana, hábitos de vida saludable, ¿logramos dimensionar la responsabilidad que recae en nuestros hombros?

Esperamos que los resultados sean en una línea ascendente, producto del trabajo institucional de calidad. El SIMCE es responsabilidad del Colegio, no de los o las docentes de cuarto, por ejemplo. Si cada uno de los que aquí estamos, seguimos mejorando nuestro trabajo, el Colegio será un mejor lugar para aprender, para estar, para compartir, ergo, los resultados mejoraran, independientemente de la evaluación que se aplique al Colegio.



Sin perjuicio de lo anterior, como Colegio seguiremos ejecutando las siguientes acciones, en relación al SIMCE:

- 1) Reuniones pedagógicas.
- 2) Calendarios de aplicación de instrumentos.
- 3) Informativo a los hogares, de los resultados.
- 4) Protocolos de aplicación, de los instrumentos.
- 5) Reuniones con las familias, para explicar el funcionamiento y propósitos: compromiso de la familia.

El Colegio y la CORMUN

Respecto de esta relación, que entendemos como facilitadora del trabajo del director, por parte de la Corporación, debo señalar que mi experiencia ha sido positiva. Como todo en la vida, al principio hubo algunas dificultades, producto del desconocimiento que tenía del funcionamiento de la Corporación. Logré darme cuenta de algún nivel de desorden que había, en la administración y en la falta de diligencia que había en la bajada de los recursos hacia el Colegio. Sin embargo, nobleza obliga, debo decir aquí, que hemos tenido todo el apoyo que corresponde, de la Dirección de Educación, en particular de la Sra. Patricia del Río, su directora.

Los dineros de la SEP., han llegado al Colegio según lo prescrito en el PME y otros apoyos, recursos que han facilitado el trabajo del Colegio. De esta manera, contamos con el material necesario pedagógico y tecnológico para los y las docentes, de la misma forma, para los estudiantes, y los materiales de aseo y limpieza.

Sabemos de los recursos que tiene el Colegio, porque la Dirección de Educación se ha preocupado de entregar toda la información al respecto, cuestión que agradezco en toda su extensión. Quiero resaltar este punto, porque en mis largos años de dirección de colegios municipales, nunca me había encontrado con una situación de este tipo.



Una mención muy especial a los respaldos, que la Dirección de Educación, la Sra. Patricia del Ría, que dio a este director, cuando tomé la decisión de desafectar a algunos profesionales de la educación y asistentes, del Colegio, por mala evaluación de sus desempeños. Entiendo, perfectamente, las dificultades que acarrearán este tipo de medidas, a las autoridades, como presiones y acusaciones a todo nivel. Sin embargo, las autoridades tomaron cartas en el asunto, apoyando las medidas tomadas por el infrascrito, por su pertinencia e idoneidad. Agradezco infinitamente el gesto de las autoridades, en particular de Patricia del Río.

También agradecer el apoyo de los otros departamentos o áreas de la Corporación, que han facilitado el trabajo de este director, como Convivencia, Integración, Obras, RRHH., Jurídica, a la Sra. Laura Labbe, a Elena Catañeda, a Víctor Jara, a Rosita y Glorita, y a tantos otros y otras. Espero no ser injusto con ninguno o ninguna.

Agradecer en todo lo que corresponde, a la Sra. Alicia cañete, por su enorme apoyo, sus notables aportes, su lealtad y simpatía.

Por último, un tema no resuelto, que tiene que ver con las palomas. Tenemos un nicho de infección con las fecas de las palomas. Este es un problema de larga data e informado latamente a la Corporación, que no ha sido resuelto. Reitero entonces, la necesidad de atacar este foco de contaminación, por el bien del colegio y de todos y todas sus habitantes.

Convenio de Desempeño Directivo (CDD)

Quisiera, brevemente, expresar algunas palabras frente al Convenio de Desempeño Directivo, del infrascrito. Ustedes deben saber que los directores y las directoras, elegidos por Alta Dirección Pública, suscriben un “contrato” que prescribe metas que se deben alcanzar, anual e institucionalmente, por los directores y directoras. Las metas, en cuestión, están relacionadas con la Gestión Pedagógica, Convivencia Escolar, Gestión de Recursos, Liderazgo y



Gestión de Resultados. Cada una de estas dimensiones tiene metas, que se miden por porcentajes de logros. También, comentarles que la suma de los porcentajes de logro de cada meta, por cada dimensión, define una categoría, a saber, Destacado, Competente, Básico e Insatisfactorio. Para mi caso, expresarles mi satisfacción por que cumplimos en un 87% de logros de las metas, ubicándose, mi gestión, en la categoría Competente.

Este resultado, es el fruto de capacidades y voluntades compartidas. Muchas gracias a los y las que trabajaron por un mejor Colegio.

Programa de Integración Escolar

Respecto del PIE., expresarles que los resultados no fueron los esperados, sin duda. Cuando iniciamos el año lectivo 2019, me reuní con el equipo del programa, todos los y las profesionales, y se fijaron los lineamientos para el año, entre los que destacó, nítidamente, la gestión por resultados o la gestión con enfoque en resultados. En otros términos, la gestión del PIE., se mediría por el logro de resultados o movilidad positiva, de los estudiantes del programa. Para estos efectos había que definir una planificación estratégica orientada a resultados, recursos para resultados, la gestión de programas y proyectos y sistemas de monitoreo y de evaluación, todas herramientas de gestión que debían prescribir acciones que impactaran positivamente en los resultados. Bueno, la evidencia confirma que no se cumplió con los compromisos, faltando a los acuerdos y lineamientos definidos por este director. Estaban dadas todas las condiciones materiales, físicas, ambientales, pedagógicas, todo el apoyo de la dirección, para lograr las metas definidas, pero no las convicciones y las voluntades necesarias, para cumplir con los compromisos. Lamentablemente, no hubo capacidad para entender la urgencia de cambiar el enfoque y praxis, por parte de la encargada del programa, situación que arrastró a los y las profesionales a la complicidad. Fue tal la desidia, de la coordinadora, que, frente a un curso pagado por el Programa de Integración, se tomó la libertad de reprobalo. Así de simple y sin



explicaciones. Hablé con ella en reiteradas ocasiones para pedirle cumplimiento a sus obligaciones y compromisos, sin resultados favorables.

Esperamos que la experiencia del año 2019 nos sirva para enmendar los rumbos. El PIE., es fundamental para el apoyo al proyecto educativo, máxime si nos declaramos un Colegio inclusivo.

Centro de Recursos para el aprendizaje (CRA)

Centro de Recursos para el aprendizaje, es una zona muy sensible del Colegio, por la influencia que tiene para el logro de los aprendizajes, qué duda cabe. Es nuestro deseo, convertirlo en la dependencia más relevante del Colegio. Su comportamiento, durante el año 2019, no logró los ritmos prescritos, por diversas razones, entre las que destaca el largo paro docente y el estallido social, que interrumpieron el trabajo del Colegio. Sin embargo, se instaló la idea de transformarlo en un efectivo centro para el logro de los aprendizajes, en su más amplio sentido y extensión de éstos. Por ejemplo, asociar la lectura con la formación ciudadana reflexiva y activa o lectura para una ciudadanía reflexiva y activa, es uno de nuestros mayores desafíos.

Uno de nuestros desafíos pendientes, es darle una nueva dependencia. Para esto estamos remodelando un espacio más amplio y luminoso, que permita ubicar nuestro proyecto de CRA. Esperamos acometer este desafío este año.

Centro General de Apoderados

Querido apoderados y apoderadas presentes. Agradezco vuestra presencia. Les hago un llamado a multiplicarse por el bien del Colegio y de los vuestros hijos e hijas. Necesitamos una organización consolidada y presente. Son fundamentales para el desarrollo institucional por medio de vuestra activa y crítica participación. Muevan al resto de los apoderados, sobre todo, a



aquellos y aquellas que aún no comprenden el valor de participar en el proceso de formación de sus hijos e hijas y en todo lo que el Centro General de Apoderados y Apoderadas defina. Apoyen lealmente a la dirección del Colegio. Estamos juntos, no somos enemigos. Hay muchas cosas que hacer, donde ustedes deben tener una mayor participación. Defiendan sus derechos, pero háganlo con buenas armas. Que los intereses del Colegio estén por sobre los intereses particulares. No den cabida a los rumores, al que me dijeron. Eso es basura, y muchas veces corresponde a un acto doloso. Cualquier duda que tengan, pregúntenme, vengan a dialogar conmigo, no a pelear o descalificar

Me preocupa el tema de la elección de la directiva del centro general de apoderados. Tienen que resolver esta situación, porque deben llamar a elecciones este año.

Centro General de Estudiantes

Estimados jóvenes. Gracias por estar presentes en este acto público y formativo. Ustedes tienen que saber, que todas las autoridades públicas deben dar cuenta de su trabajo a la comunidad, al pueblo, cada año de su gestión. Aprovecho esta ocasión, para reiterar el llamado a cada uno de ustedes a ser hombres y mujeres de bien. Nuestro país necesita ciudadanos y ciudadanas comprometidos con el cambio social. Vivimos en muchos casos en situaciones indignas, de pobreza que nos consume la esperanza.

Queridos jóvenes, si es posible ganarle a la vida miserable, mediante la educación. El Colegio tiene la pretensión de formarlos para que trabajen por un país que entregue a cada uno, lo que le corresponde según sus necesidades. No hace falta ser millonario para ser feliz. Que el sentido de nuestra existencia esté dado por la conciencia de vivir sobriamente, lejos de inmoralidad del consumismo desenfrenado y créanme, que es un enorme alivio no caer en las trampas que nos ofrece el mercado a través de la propaganda.



Fórmense para que nadie los embauque o los compre con promesas demagógicas o lugares comunes. Vuestro voto debe ser siempre informado, crítico, militante, para luchar contra la corrupción, para destapar a los corruptos y denunciarlos.

Organícense en n Centro General de Estudiantes activo y crítico, exijan un mejor Colegio, exijan mejores clases, siendo los mejores estudiantes. Aprendan que los derechos que tienen suponen siempre un deber o una obligación. Derechos y deberes van siempre de la mano, nunca separados.

Conclusiones finales

Querida Comunidad. He presentado, en términos generales, lo que hicimos durante 2019. Sin duda se sentaron las bases institucionales para levantar un mejor Colegio. El camino ha sido pedregoso, muchas veces sin luz, al borde del acantilado. Resistencias hubo, pero también comprensión y apoyo leal a la causa. Los cambios siempre generan conflicto por razones diversas, sin embargo, cuando se logra comprender la ética de la urgencia de los cambios impulsados por la dirección, llegamos inevitablemente a trabajar juntos y juntas. No pido incondicionalidad, porque anula la libertad de los hombres y mujeres. Pido lealtad al equipo de gestión y compromiso con el proyecto educativo. Cada uno de ustedes, desde sus lugares de trabajo, ha aportado con su simpatía, su inteligencia, su conciencia y buena voluntad, para mejorar las condiciones laborales. Tenemos un mejor Colegio.

Desde aquí les pido que sigan entregando lo mejor que tienen. Los niños y niñas que asisten a la escuela, esperan lo mejor de nosotros y nosotras. Que la escuela forme para una vida mejor depende de cada uno de los que aquí están. Vuestro trabajo, es fundamental para que los sueños sean posible. Que cada rostro de niño y niña nos conmueva y nos anime a luchar por un Colegio que se la juega por su futuro. Como dice el refrán, los adultos somos el futuro de los niños y niñas. No perdamos tiempo en hablar mal de los compañeros de trabajo, no demos cabida a la mala fe, a las malas prácticas de cualquier

Colegio Patricio Mekis Mateo de Toro y Zambrano N° 0330.

Fono: 722261343 Email: patricio.mekis@cormun.cl

“Un Colegio que Cambia”



naturaleza. La escuela es sagrada, no la ensuciamos, no tenemos derecho a eso.

Si logramos juntos nuestro propósito, formaremos mejores personas, ergo, las posibilidades de un mejor país, son mayores. Que nadie nos quite ese sueño.

Muchas gracias.