

23 de diciembre de 2016

CARTA CIRCULAR NUM. 28-2016-2017

Subsecretaria asociada, subsecretario para Asuntos Academicos, subsecretaria de Administraci6n, secretario asociado de Educaci6n Especial, secretarios auxiliares, directores de divisiones, institutos y oficinas, gerentes y subgerentes, directores ejecutivos, directores de areas y programas, directores de las regiones educativas, ayudantes especiales a cargo de los distritos escolares, superintendentes de escuelas, superintendentes auxiliares, facilitadores docentes de materias, Trabajo Social y Consejeria, directores de escuela, trabajadores sociales, consejeros escolares, maestros, estudiantes, padres, encargados y tutores legales

## POLITICA PUBLICA DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACION SOBRE EL MODELO SISTEMICO DE PARTICIPACION CIUDADANA AUTENTICA EN LOS PROCESOS EDUCATIVOS

La politica publica sobre los principios rectores del Plan Estrategico Longitudinal del Departamento de Educaci6n de Puerto Rico (DEPR) esta fundamentada en que el estudiante es la raz6n de ser del sistema educative. Una de sus premisas basicas es que las escuelas pertenecen a las comunidades que sirven y que estas ultimas deben participar en la gesti6n de la gobernanza escolar. C6nsona con el Plan, la Meta Estatal 4 establece la participaci6n activa de la comunidad en el Objetivo 4.1: *Participaci6n de estudiantes, madres, padres o encargados, maestros, directores de escuelas, la comunidad, agencias gubernamentales, entidades sin fines de lucro y el sector privado.*

1 NOTA ACLARATORIA - Para prop6sitos de caracter legal en relac16n con el Titulo VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, Ley Pilbhca 88-352, 42 USC 2000e et seq, la Const1tuci6n del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y nuestra politica pilbhca establecida el pasado 25 de febrero de 2015, en la CC NUM. 19-2014-2015. Polit1ca pilbhca sobre la equidad de genera y su 1ntegraci6n al curricula del Departamento de Educaci6n de Puerto Rico como 1nstrumento para promover la dignidad del ser humane y la 1gualdad de todos y todas ante la ley; el uso de las termmos maestro, supervisor, adm1nistrador, estuda1nte y cualquier uso que pueda hacer referenc1a a ambos generos, incluye tanto al mascuhno coma al femenno

P.O. Box 190759  
San Juan, Puerto Rico 00919-0759  
Tel: 787 773 5800

El Departamento de Educacion no discrimina de ninguna manera por raz6n de edad, raza, color, sexo, nacimiento, cond1c16n de veterano, ideolog1a politica o religiosa, origen o condicion social, orientacion sexual, o identidad de genero, discapacidad o 1mpedimento fisico o mental; ni por ser v1ct1ma de violencia domestica, agres16n sexual o acecho.

La participación ciudadana en la escuela establece un vínculo activo y permanente con la sociedad organizada. El liderazgo educativo efectivo amplía los espacios para que la ciudadanía participe activamente en el diseño y la toma de decisiones para la resolución de los retos que enfrenta el sistema educativo. Con el propósito de garantizar esta participación, el DEPR constituye el **Modelo Sistemico de Participación Ciudadana Autentica** a ser implementado en todos los niveles del sistema.

### **Definición**

El **Modelo Sistemico de Participación Ciudadana Autentica** es la estructura que establece una cultura de colaboración que fomenta la participación activa de todos los grupos de interés relacionados con el sistema educativo. Este modelo permite compartir el conocimiento, discutir ideas y tomar decisiones en un ambiente de respeto y camaradería sobre asuntos relevantes, de interés común, donde no existan barreras que afecten o cohiban la expresión de los ciudadanos. Para promover esta integración auténtica, cada nivel gerencial del DEPR, al constituir sus grupos de interés, deben identificar que estos tengan entusiasmo, compromiso, pensamiento crítico y deseos de formar parte de la solución a las posibles situaciones que afecten el quehacer diario de las comunidades escolares.

### **Base legal**

La educación está garantizada en la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cual establece en su Artículo 2, Sección 5 que: "Toda persona tiene derecho a una educación que propenda al pleno desarrollo de su personalidad y al fortalecimiento del respeto de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales. Habrá un sistema de instrucción pública el cual será libre y enteramente no sectario". De igual forma, en la Constitución de Puerto Rico se reconoce como sistema democrático aquel "donde la voluntad del pueblo es la fuente del poder público, donde el orden político está subordinado a los derechos del hombre y donde se asegura la libre participación del ciudadano en las decisiones colectivas".

A estos efectos, se creó la Ley 149-1999, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento de Educación. En virtud de esta, el DEPR tiene la responsabilidad de garantizar que todos los puertorriqueños tengan acceso a una educación liberadora, integral y pertinente que les sirva para desarrollarse plenamente

en la sociedad moderna. Una de las premisas basicas que fundamentan la ley establece que las escuelas pertenecen a las comunidades que sirven y estas deben participar en su gobierno. Esta participaci6n comprende:

1. Colaboraci6n en el analisis y la busqueda de alternativas en la soluci6n de los problemas de la comunidad escolar.
2. Participaci6n de los padres en la gesti6n educativa de la escuela.
3. Proporcionar auxilios en situaciones de emergencia .
4. Promover actividades que enriquezcan la vida de la comunidad; ayudar a entender sus problemas y ofrecer soluciones.
5. Identificar situaciones y/o necesidades de la comunidad que afecten la escuela.

La Ley Federal *Elementary and Secondary Education Act*, enmendada en diciembre de 2015 como *Every Student Succeeds Act (ESSA)*, requiere que el sistema educative desarrolle politicas publicas para aumentar y fortalecer la participaci6n ciudadana, la integraci6n de los padres y de la comunidad escolar.

#### Marco conceptual

La estructura para el disefio del modelo se fundamenta en los principios establecidos en *Leading by Convening: A Blueprint for Authentic Engagement (IDEA Partnership, 2014)*. Esta estrategia redefine la cultura de colaboraci6n como una de participaci6n autentica de todos los grupos de interes que permite compartir el conocimiento, discutir ideas y tomar decisiones en un ambiente de respeto, igualdad y camaraderia. En el modelo *Leading by Convening* se reconoce que hay mementos o asuntos relevantes que requieren de un liderazgo compartido donde se toma en cuenta el conocimiento de los expertos, los que tienen el poder decisional, los que lo ejecutan, asi como los que se benefician en torno a un asunto de interes relevante. Se conceptua en el marco de un modelo ecol6gico donde el ecosistema de nuestro sistema educative y sus escuelas esta representado por todos sus componentes .

#### Misi6n del Modelo

Propiciar espacios de dialogos multisectoriales, entre la comunidad escolar y la sociedad civil, para intercambiar alternativas y acciones que redunden en beneficio del sistema publico de ensefianza , aumentando asi la retenci6n escolar y el aprovechamiento academico.

### Vision del Modelo

Integrar y apoderar a las comunidades de aprendizaje y a la sociedad civil para que aporten a la toma de decisiones en el establecimiento de politicas publicas en el DEPR que propicien la transformaci6n del sistema educative.

### Meta

Propiciar un sistema de comunicaci6n dinamico y responsive mediante el establecimiento de una estrategia sistem ica que garantice la comunicaci6n bilateral entre los grupos de interes en la educaci6n y el DEPR, en el proceso de toma de decisiones.

### Caracteristicas del Modelo

1. Facilita dialogos, acuerdos, colaboraciones y alianzas entre diversos sectores con necesidad, prop6sito y acci6n comun.
2. Identifica espacios que requieren atenci6n y/o mejoras.
3. Promueve alianzas estrategicas con grupos y entidades, para mejorar la calidad de las escuelas, el curricula y promover la investigaci6n.

### Componentes del Disefio del Liderazgo

Usualmente, se identifican dos modelos primaries con respecto al liderazgo. El liderato formal, que comunmente observamos, es de arriba hacia abajo, basado en la autoridad formal. No obstante, en la actualidad hay asuntos que requieren un tipo de liderato de base. El liderato de base surge de las personas impactadas por las decisiones que se toman; en otras palabras, de abajo hacia arriba.

En el modelo *Leading By Convening* se reconoce que hay ocasiones y contextos en los que un modelo de liderazgo es mas apropiado que otro. Sin embargo, hay otros mementos y asuntos que requieren de un modelo de liderazgo hibrido, que enlace la politica publica con la practica; un modelo compartido que valore de igual manera los que conocen sobre un asunto y estan dispuestos a realizar, los que toman decisiones, los profesionales y los consumidores.

El Modelo se fundamenta en los siguientes principios de *Leading by Convening*:

1. Garantizar participación relevante.
2. Reunirse para tratar temas y asuntos trascendentales.
3. Realizar el trabajo en conjunto.

#### Participación auténtica

El éxito de la participación auténtica dependerá de la composición de los grupos o los comités de trabajo que colaborarán con el DEPR. La inclusión de múltiples colaboradores con perfiles y experiencias variadas, representando roles y visiones diversas, genera nuevas perspectivas y enriquece la discusión del asunto de interés relevante. A estos efectos, los grupos consistirán de:

1. Personal con poder decisional (DEPR)
2. Personas expertas y/o con experiencia o conocimiento sobre el tema o asunto
3. Representantes de los diversos grupos de interés, internos y externos al DEPR

#### Procedimiento para el desarrollo de la participación auténtica:

El personal con poder decisional convocará a las reuniones y garantizará la participación representativa de los diferentes grupos de interés.

#### Dinámica para la colaboración auténtica:

Se identifican a continuación los cuatro niveles de profundidad en la interacción para la colaboración auténtica:

1. Informar: compartir o divulgar información sobre los asuntos trascendentales.
2. Comunicar: pedir a los demás que se expresen sobre el asunto de interés y escuchar lo que dicen. Se establecen puentes entre los participantes del grupo.
3. Colaborar: estimular la participación para trabajar juntas algo de valor en torno al asunto bajo discusión.
4. Transformar: integrar la cultura de colaboración basada en la participación auténtica en un ambiente de respeto, igualdad y camaradería. Se trata de buscar consenso en un ambiente de liderazgo compartido.

### Reunirse para tratar temas y asuntos trascendentales

Este principio se enfoca en la inclusion de diversos grupos o personas provenientes de diferentes escenarios y roles particulares con diversas perspectivas. Comparten y piensan juntas , lo que les permite expandir su vision acerca del tema relevante que les ocupa.

Para garantizar la efectividad de la discusion, los miembros del grupo deben comprometerse con:

1. Valorar a todos y sus respectivas perspectivas
2. Acordar utilizar vocabulario y terminologia comun
3. Ponerse de acuerdo sobre las fuentes de datos que contribuyen a entender el asunto
4. Comprometerse con lograr un consenso
5. Reconocer que el impacto colectivo es mayor que el impacto individual
6. Acordar establecer metas especificas y alcanzables

### Realizar el trabajo en conjunto

Trabajar juntas efectivamente es crucial para lograr un impacto significativo entre los diversos grupos de interes. El tercer principio del modelo se enfoca en el trabajo que se esta realizando y las interacciones entre los participantes del grupo.

Los elementos importantes para realizar el trabajo en conjunto requieren de un lider que:

1. valore y aprecie la diversidad de los participantes y de sus interacciones;
2. modele y demuestre respeto hacia y entre los participantes;
3. practique el liderazgo compartido;
4. estimule y apoye la inversion personal de cada participante sobre el valor del trabajo que se realiza; y
5. conceda importancia a la necesidad humana individual y grupal de reconocimiento.

Otros elementos que deben considerarse:

1. Desarrollar y mantener principios de interaccion que logren mantener al grupo enfocado en las tareas necesarias para completar el trabajo.
2. Desarrollar una estructura de trabajo que establezca los procedimientos para llevar a cabo las reuniones.
3. Crear y mantener un sistema para apoyar la interaccion del grupo.

4. Identificar otras personas o grupos que puedan enriquecer el trabajo del grupo, beneficiarse del trabajo o con las cuales deba compartirse este.
5. Desarrollar e implementar un plan de acción.
6. Separar tiempo durante el proceso para reflexionar sobre la dinamica del trabajo y sus resultados.

### Cultura de colaboración

La cultura de colaboración en los grupos de interés requiere de destrezas que pueden ser tanto aprendidas como enseñadas. Pueden desarrollarse trabajando los principios del cambio a través de actividades contenidas en los tres principios del modelo: reunirse para tratar temas y asuntos trascendentales, garantizar la participación relevante y trabajar en conjunto.

El aprendizaje profundo ocurre a lo ancho de las comunidades, las redes, los equipos, las conversaciones y las conexiones. Es importante reconocer que todos los individuos llegan al proceso como aprendices con experiencias previas y lecciones aprendidas. No debe permitirse que los parámetros internos o externos propios delimiten la creatividad en el grupo. Los grupos de interés deben procurar convertirse en aprendices activos, tener apertura y considerar otras perspectivas en un asunto.

Los miembros de un grupo de interés deben experimentar la certeza de que involucrarse ellos mismos y a otros en la cultura de colaboración es la mejor forma para trabajar. Un buen líder en los diferentes temas debe saber cuando hablar y cuando escuchar, cuando pensar y cuando actuar y cuando es el momento de ceder el liderazgo a otro. El liderazgo emerge entre los miembros de la comunidad a medida que se desarrollan las relaciones y necesitan cambios. El conocimiento, las experiencias y las creencias de los grupos de interés en la mesa, así como la combinación de su trabajo, redundará en un impacto positivo y cambio en otros líderes, políticas y prácticas.

La cultura de colaboración conlleva:

- Reunir los grupos de interés en un asunto relevante
- Unir las personas que pueden construir una red de apoyo para abordar el asunto de interés
- Llevar a los grupos de interés a descubrir la importancia de un asunto para mejorar sus prácticas
- Convertir los retos en oportunidades para que los individuos puedan contribuir
- Estimular a los miembros del grupo a participar de acuerdo con su rol, posición o título
- Construir nuevo conocimiento en conjunto
- Resolver asuntos complejos que necesitan varias perspectivas para la solución de problemas

- Desarrollar un compromiso personal para trabajar en forma inclusiva
- Cultivar el habito de la colaboraci6n
- Integrar la colaboraci6n en la identidad del grupo y de los individuos

La reflexion en torno a la influencia de la cultura de colaboraci6n es un proceso esencial tanto para medir el progreso en los trabajos, como para enfocarse en los pr6ximos pasos. Ello ocurre cuando el grupo identifica:

- a. Que se piensa que debi6 ocurrir
- b. Que ocurri6
- c. Cuan bien lo hicimos
- d. Cuales fueron las lecciones aprendidas
- e. Cuales deben ser las pr6ximas acciones

Normas Generales:

Los procesos en el desarrollo de los tres niveles de profundidad en la interacci6n del Modelo se detallan de la siguiente forma:

1. Los representantes del DEPR con poder decisional sobre el tema, en cualquiera de los niveles: escuela, distrito, region o nivel central, se reunen con los representantes de grupos multisectoriales que tienen conocimiento, influencia e interes en el tema y asunto. Esto incluye expertos, profesores, personal de apoyo especializado, administradores, estudiantes, padres, comunidad escolar y sociedad civil.
2. Los expertos o profesionales en el tema y/o con experiencia en este, comparten conocimientos y habilidades con los miembros del grupo.
3. Se genera un dialogo participativo e interactivo entre las partes.
4. Los miembros del grupo reconocen que la influencia colectiva tiene el potencial para cambiar los resultados.
5. Se va desarrollando una relaci6n entre los miembros que permite mayor entendimiento de los roles de cada uno. Esto permite ampliar la perspectiva y fomenta la sustentabilidad.



## Responsabilidades de los niveles

### A Escuela

1. Composición del Equipo de Trabajo
    - a. Director
    - b. Consejo Escolar
    - c. Comité de Planificación
  2. Responsabilidades del Equipo
    - a. Divulgar el Modelo Sistemico de Participación Ciudadana mediante:
      - 1) comunicado interno
      - 2) tablón de expresión
      - 3) asamblea de padres y encargados
      - 4) asamblea general con la comunidad
      - 5) distribución de literatura, medios de redes sociales y de tecnología de las comunicaciones (TICs)
      - 6) otros
    - b. Administrar el Cuestionario de Integración y Participación Ciudadana (Apendice 1) a:
      - 1) padres y encargados
      - 2) residentes de la comunidad inmediata de la escuela, que no tienen estudiantes en la escuela
      - 3) organizaciones no gubernamentales
      - 4) negocios (comercio) aledaños a la escuela
-

- c. El director de escuela determinara la estrategia de distribucion y el Consejo Escolar, distribuira.
- d. El Consejo Escolar sera responsable de tabular y analizar el cuestionario. Ademas, el director creara el plan de accion en el Plan Intensivo Escolar Autentico (PCEA), para atender las situaciones identificadas, en orden de prioridad.
- e. El director escolar, con su equipo de trabajo, creara un banco de recursos que incluire: agencias publicas o privadas, municipios y organizaciones no gubernamentales; ello, para la busqueda de las alternativas que permitan atender las situaciones identificadas.
- f. En las reuniones del Consejo Escolar, se designara un espacio para la implementacion y el seguimiento de las actividades de participacion ciudadana incluidas en el PCEA. Se podra convocar a una reunion extraordinaria, de surgir alguna necesidad apremiante.
- g. El trabajador social escolar, en su rol como facilitador con la familia y la comunidad, formara parte del equipo para el desarrollo y el logro de las actividades del plan de acci6n. De la escuela no contar con este recurso, se asignara al funcionario de apoyo que asumira un rol activo en el proceso.
- h. El director escolar podra convocar a una reunion a los recursos de la comunidad identificados, para establecer la forma de colaboracion con el fin de atender la necesidad. Ademas, se le dara seguimiento a los acuerdos establecidos.
- i. El director de escuela informara a la comunidad escolar los logros del comite de participaci6n ciudadana. Sera el director quien establezca las estrategias a utilizar para la divulgacion, al final de cada semestre escolar.
- j. El trabajador social escolar y otros recursos de la comunidad escolar promoveran actividades educativas que enriquezcan la

vida de la comunidad para ayudar a entender sus problemas y ofrecer soluciones .

- k. El director completara y sometera los informes requeridos, a traves de la plataforma , a los ayudantes especiales o superintendentes de escuelas, sobre todas las acciones establecidas y llevadas a cabo dentro de las actividades de participaci6n ciudadana.

## B. Distrito

### 1. Composici6n de Equipo

- a. Ayudante especial a cargo del distrito
- b. Superintendentes de escuela
- c. Facilitadores docentes
- d. Maestros

### 2. Responsabilidades del Equipo

- a. El ayudante especial a cargo del distrito escolar y/o el superintendente de escuela:
  - 1) Analizara los resultados de los estudios de necesidades de las escuelas del distrito para utilizarlo como base durante la instauraci6n de su banco de recursos.
  - 2) Identificara las areas a trabajar en el distrito.
  - 3) En las reuniones con los directores de escuelas , se designara un espacio para el seguimiento de las actividades de participaci6n ciudadana incluidas en el PCEA. Adem as, supervisara el cumplimiento de los informes en el PCEA.
  - 4) Desarrollara reuniones con el equipo de trabajo para la distribuci6n de tareas, en orden de prioridad, con el fin de

realizar las gestiones necesarias de las diversas situaciones que ameriten apoyo.

- 5) Programara reuniones con las agencias publicas regionales, agencias privadas, organizaciones no gubernamentales, individuos o personas que brinden servicios en la comunidad , para establecer la forma de colaboraci6n, segun las necesidades, con el fin de atenderlas. Adem as , se le dara seguimiento a los acuerdos establecidos.

b. El facilitador docente de trabajador social escolar :

- 1) Brindara asistencia tecnica y seguimiento a los trabajadores sociales escolares, para el logro y la celebraci6n de las actividades de participaci6n ciudadana .
- 2) Desarrollara actividades educativas basadas en los resultados del estudio de necesidades , por municipio, con el fin de que enriquezcan la vida de la comunidad , y para ayudar a entender sus problemas y ofrecer soluciones .
- 3) Colaborara con el equipo de trabajo del distrito escolar y servira de enlace para la coordinaci6n con las agencias y las entidades de interes social, a solicitud del ayudante especial a cargo del distrito o superintendente de escuela.
- 4) Completara los informes requeridos sobre todas las acciones establecidas y llevadas a cabo con relaci6n a las actividades de participaci6n ciudadana .

c. El ayudante especial a cargo del distrito escolar realizara un informe de las situaciones trabajadas que requieran intervenci6n de las agencias publicas a nivel estatal; alianzas; acuerdos colaborativos con el sector privado o con organizaciones no gubernamentales , entre otros. Este informe se realizara cada dos

---

meses y sera enviado al Area de Servicios Integrados al  
Estudiante, la Familia y la Comunidad.

C. Nivel Central

a. Composición del Equipo de Trabajo

- 1) Secretario de Educación o su representante
- 2) Subsecretario para Asuntos Academicos o su representante
- 3) Secretario asociado de Educación Especial o su representante
- 4) Area de Servicios Integrados al Estudiante, Familia y Comunidad
- 5) Oficina de Prensa y Comunicaciones

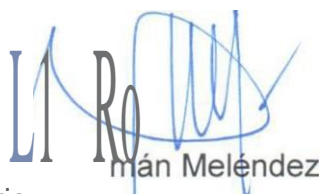
b. Responsabilidades del Equipo

- 1) El secretario constituirá el comité interno para que estudie y atienda situaciones presentadas por los distritos , que ameriten atención de otras agencias o entidades .
- 2) El comité interno analizará alternativas de posibles soluciones y recomendará opciones. Estas reuniones se llevarán a cabo cada tres meses, o según la necesidad.
- 3) Se coordinarán mesas redondas para diálogo con las agencias y las entidades públicas, privadas y otras organizaciones no gubernamentales, para lograr atender las necesidades identificadas y expuestas.
- 4) El Area de Servicios Integrados al Estudiante, la Familia y la Comunidad evaluará el funcionamiento de la implementación de la Política Pública de Participación Ciudadana y entregará un informe al secretario , cada semestre escolar.

- 5) La Oficina de Comunicaciones y Prensa divulgará la existencia del Comité de Participación Ciudadana, sus actividades y sus logros alcanzados, a través de las diversas redes sociales y medios tecnológicos utilizados por la agencia .

Las disposiciones de esta Carta Circular tendrán vigencia inmediata en todo el sistema educativo público de Puerto Rico durante cada año escolar .

Cordialmente,



Lina Roldán Meléndez

Secretario

*Apendices*

---

**CUESTIONARIO DE INTEGRACION Y PARTICIPACION CIUDADANA**

Reconociendo que usted es parte de nuestra comunidad escolar, agradecemos nos deje saber su inquietud sobre asuntos que afecten la comunidad en general. De igual forma, deseamos conocer sus sugerencias para remediar dichos asuntos.

Nombre de la escuela: \_\_\_\_\_ C6digo de la escuela: \_\_  
 \_\_ Nombre del director: Municipio: \_\_\_\_\_  
 Distrito: Region Educativa: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_

<b>1. Nombre de la persona encuestada o de la empresa u organizaci6n:</b>	
<b>12. Telefono contacto:</b>	<b>3. Correo electr6nico:</b>
<b>14. Esta matriculado en la escuela algun familiar o conocido: ( ) Si. ( ) NO.</b>	
<b>5. Grupo que representa (Favor marcar con una X la categoria correspondiente):</b>	
<input type="checkbox"/> 1. Hagar (Residencia) <input type="checkbox"/> 2. Comercio <input type="checkbox"/> 3. Farmacia <input type="checkbox"/> 4. Organizaci6n sin fines de lucre <input type="checkbox"/> 5. Oficina privada	<input type="checkbox"/> 9. Supermercado/ colmado <input type="checkbox"/> 10. Instituci6n educativa (colegio, univ., etc.) <input type="checkbox"/> 11. Agencia publica <input type="checkbox"/> 11. Gasolinera <input type="checkbox"/> 12. Otro: _____
<b>3. Cuales cree que son las necesidades mas apremiantes de la escuela de su comunidad?</b>	
<input type="checkbox"/> 1. Problemas de seguridad <input type="checkbox"/> 2. Problemas de salud <input type="checkbox"/> 3. Situaci6n de violencia	<input type="checkbox"/> 4. Problemas de drogas <input type="checkbox"/> 5. Problemas de alcohol <input type="checkbox"/> 6. Otro: _____
<b>14. ¿han invitado a participar de alguna actividad de la escuela?</b>	
<input type="checkbox"/> Si. <input type="checkbox"/> NO. <b>Cual:</b>	
<input type="checkbox"/> Asamblea de padres <input type="checkbox"/> Actividades educativas <input type="checkbox"/> Reuniones o talleres para padres y encargados <input type="checkbox"/> Otras: _____	
<b>5. (Le interesaria participar en algunos de los comites de la escuela? ( ) Si. ( ) NO. Cual:</b>	
<input type="checkbox"/> Seguridad <input type="checkbox"/> Ornate <input type="checkbox"/> Actividades educativas, recreativas <input type="checkbox"/> Voluntariado en : _____ <input type="checkbox"/> Otros: _____	
<b>6. ¿De que otra forma pueda integrarse en la escuela de su comunidad?</b>	
<input type="checkbox"/> Trabajo de Oficina <input type="checkbox"/> Ofrecimiento de talleres <input type="checkbox"/> Asistente de Maestro <input type="checkbox"/> Colaboraci6n en la Biblioteca <input type="checkbox"/> Colaboraci6n en el Comedor (pasando la fila) <input type="checkbox"/> Otro: _____	
<b>Sus opiniones son valiosas; dejenos saber ...</b>	



# Mapa generico de stakeholder s

