

Distrito Escolar Independiente de Hutto

Plan de Mejora del Distrito

2025-2026



Declaración de Misión

Hippo Nation inspira excelencia en lo académico, el carácter y la comunidad.

Visión

Hutto DEI aspira a ser la principal opción en educación a través de la innovación, el liderazgo y la diversidad

Evaluación integral de necesidades

Demográficos

Resumen demográfico

Descripción general del distrito

- Ubicado en el área metropolitana de Austin-Round Rock, el condado de Williamson
- Matrícula actual: 11.117 estudiantes
- Instalaciones: 8 escuelas primarias, 3 escuelas medias, 1 escuela secundaria superior (6A), 1 Centro de Noveno Grado, 1 escuela secundaria alternativa, 1 campus DAEP, 1 Campus Virtual
- En construcción: Renovación de la escuela secundaria # 2 y la escuela secundaria #1

Factores de crecimiento

- Impulsado por viviendas asequibles y fácil acceso a las principales autopistas
- 17 subdivisiones en construcción activa, 38 subdivisiones futuras planificadas
- Se están realizando trabajos preliminares en más de 1300 lotes dentro de 8 subdivisiones

Demográficos (al 9/19/2025)

- Matrícula total: 11.117 estudiantes
- Desglose de origen étnico:
 - Hispanos: 47,7%
 - Blancos: 62,5%
 - Afroamericano: 17,5%
 - Asiáticos: 4.8%
 - Dos o más razas: 10.1%
 - Indios americanos, Nativos de Alaska, Nativos Hawaianos u otros isleños del Pacífico: 0,4%
- En todo el distrito se hablan más de 40 idiomas en casa.
- Sin ventaja económica: 44.2%
- Educación especial: 17.4%
- Bilingüe emergente: 16.9%
- En riesgo: 47,5%

Fortalezas demográficas

Fortalezas demográficas

1. Equidad y diversidad en los campus: todos presentan una diferencia de menos del 10 % en cuanto a diversidad racial y económica. No existe una disparidad significativa en la distribución económica de los campus.
2. Mejorar la representación de las poblaciones subrepresentadas en los programas GT
3. Servicios de educación especial estables para todas las razas y etnias
4. Aumento de la matrícula en todos los campus y grupos de edad.

Declaración del problema identificando las necesidades demográficas

Declaración del problema 1: La instrucción y los programas de nivel 1 no son adecuados para acelerar la instrucción para una población estudiantil diversa y en rápido crecimiento.

Raíz de Causa: Las expectativas del Plan de estudios y enseñanza docente no han coincidido con la creciente demanda de la diversa población estudiantil.

Declaración del problema 2: La instrucción y los programas de nivel 1 no son adecuados para acelerar la instrucción para una población estudiantil diversa y en rápido crecimiento.

Raíz de Causa: Las escuelas cuentan con un número cada vez mayor de docentes novatos y no certificados, especialmente en áreas de alta necesidad, incluida la educación especial y la educación bilingüe.

Declaración del problema 3: Los recursos y el apoyo en Hutto DEI no satisfacen adecuadamente las necesidades culturales y lingüísticas de los estudiantes y las familias.

Raíz de Causa: La dotación de personal y la capacitación no se han adaptado a la población diversificada del condado de Williamson.

Logro Estudiantil

Resumen del logro estudiantil

- La calificación de responsabilidad estatal de 2025 para Hutto DEI es una C en general con un puntaje de 76, esto es 1 punto menos que en 2024, que fue una C (77).
- **El 58,8%** de los estudiantes de Hutto DEI que obtuvieron DNM en 2024 experimentaron **más de un año de crecimiento** y obtuvieron un Enfoque superior en 2025.
- **El 68,3%** de los estudiantes de Hutto DEI lograron **un crecimiento a nivel de grado o superior** en lectura y artes del lenguaje.
- **Veterans' Hill** y **Howard Norman** aumentaron un **18%** y un **20%** respectivamente (las calificaciones escaladas aumentaron en este porcentaje)
- **Las calificaciones de primaria** mejoraron en un promedio de **8,6 %**
- **El 58% de las escuelas** en Hutto DEI **aumentaron** sus calificaciones de 2024 a 2025
- **El 85% de las escuelas primarias** de Hutto **aumentaron** sus calificaciones de 2024 a 2025

Lectura y Artes del Lenguaje (RLA)

- Logro RLA de Grados 3-8 (2025):
 - Enfoque o superior: 79% (+2% de 2024)
 - Cumplimiento o superior: 54% (+1% de 2024)
 - Domina el nivel de grado: 24% (+10% de 2024)
- Cambios notables:
 - Aumento importante en el porcentaje de Domina
- EOC ELA 1:
 - Enfoque: 18% (+3% puntos cambiados del 2024)
 - Cumple: 41% (-5% puntos cambiados del 2024)
 - Domina: 12% (-4% puntos cambiados del 2024)
- EOC ELA 2:
 - Enfoque: 17% (+2% puntos cambiados del 2024)
 - Cumple: 50% (+3% puntos cambiados del 2024)
 - Domina: 7% (+2% puntos cambiados del 2024)

Matemáticas

- Logro en matemáticas de Grados 3-8 (2025):
 - Enfoque o superior: 67% (-2% Reducción del 2024)
 - Cumple o superior: 38% (-1% aumento del 2024)
 - Domina el nivel de grado: 15% (+1% Reducción del 2024)
- Cambios notables:
 - Aumento muy leve en el rendimiento en el nivel Domina en matemáticas.
 - La disminución más significativa se observa en el nivel Enfoque.
- Álgebra I (8to grado):
 - Enfoque o superior: 96%
 - Cumple o superior: 80%
 - Domina el nivel de grado: 55%
- Álgebra I (NGC):
 - Enfoque: 33% (-5% puntos cambiados del 2024)
 - Cumple: 26% (+5% puntos cambiados del 2024)
 - Domina: 18% (+0% puntos cambiados del 2024)

Ciencias

- Logro en ciencias de Grados 3-8 (2025)
 - Enfoque o superior: 71% (-7% Reducción del 2024)
 - Cumple o superior: 39% (-8% Reducción del 2024)
 - Domina el nivel de grado: 15% (-3% Reducción del 2024)
- Cambios notables:
 - Disminución en todos los niveles de rendimiento en ciencias.
 - La disminución más significativa se observa en el nivel de rendimiento Cumple.

Estudios sociales

- Logro Grado 8 (2025)
 - Enfoque o superior: 54% (-21% Reducción del 2024)
 - Cumple o superior: 28% (-19% Reducción del 2024)
 - Domina el nivel de grado: 14% (-9% Reducción del 2024)
- Historia de Estados Unidos (2025)
 - Enfoque o superior: 93% (-2% Reducción del 2024)
 - Cumple o superior: 63% (-4% Reducción del 2024)
 - Domina el nivel de grado: 31% (-3% Reducción del 2024)

TELPAS (2025)

- Alto avance: 13% (-5% de 2024)
- Avanzado: 36 % (-1% de 2024)
- Intermedio: 34% (+1% de 2024)
- Principiante: 15% (+3% de 2024)

Fortalezas del logro estudiantil

Fortalezas:

1. Crecimiento general en RLA, con estudiantes que obtienen Cumple y Domina manteniendo y mejorando su desempeño
2. Movimiento de Álgebra I de 9no grado de Enfoque a Cumple

Declaración del problema identificando las necesidades del logro estudiantil

Declaración del problema 1: Los estudiantes económicamente desfavorecidos tienen un rendimiento inferior en todas las áreas temáticas.

Raíz de Causa: Las estrategias de instrucción de nivel 2 para garantizar la instrucción acelerada no están diferenciadas significativamente de una manera que acelere el aprendizaje de los estudiantes en áreas de necesidad crítica.

Declaración del problema 2: Los estudiantes bilingües emergentes tienen un rendimiento inferior en todas las áreas temáticas.

Raíz de Causa: No se imparten de forma sistemática estrategias de intervención adecuadas que incluyan instrucción de vocabulario académico y estrategias de comprensión lectora.

Declaración del problema 3: El descenso de estudiantes es mayor en ciencias.

Raíz de Causa: La continuidad en la comprensión de los conceptos científicos entre los grados evaluados y los no evaluados no es tan rigurosa y no incluye suficiente investigación práctica de conceptos científicos.

Declaración del problema 4: El desempeño de los estudiantes en la mayoría de los niveles de rendimiento mostró una ligera disminución con respecto a 2023.

Raíz de Causa: La instrucción de Nivel 1 no se ha adaptado al nivel de rigor requerido para que los estudiantes aceleren o mantengan su desempeño en un estándar de logro más alto.

Cultura y Entorno Escolar del Distrito

Resumen de la cultura y entorno escolar del distrito

El compromiso de Hutto DEI con toda la escuela, toda la comunidad y todo el niño se expresa a través de nuestra declaración de misión: Hippo Nation inspira a todos los estudiantes a sobresalir es inspirar a los estudiantes a sobresalir en lo académico, el carácter y la comunidad.

La equidad del servicio se monitorea mediante análisis de datos desagregados y presentaciones anuales al Consejo Directivo sobre el progreso hacia los objetivos de mejora de la equidad y el alcance. Los datos recientes reflejan tanto las áreas de progreso como los desafíos persistentes.

Tendencias de disciplina y comportamiento

- El distrito experimentó un aumento del 12% en la matrícula, de 10,202 estudiantes (23-24) a 11,403 (24-25). Con este crecimiento, el número total de remisiones disciplinarias aumentó de 3,418 a 3,962.
- La tasa de derivaciones se mantuvo estable (0,335 en 2023-24 frente a 0,347 en 2024-25), y el porcentaje de estudiantes únicos que recibieron derivaciones se mantuvo casi constante en el 14 % y el 15 %, lo que indica que los incidentes disciplinarios no están aumentando en proporción al crecimiento de la matrícula.
- Los patrones de derivación muestran aumentos desproporcionados en la agresión y las conductas conflictivas. La agresión física aumentó de 526 a 642 (un aumento del 22 %, casi el doble del crecimiento del 12 % en la matrícula), mientras que las peleas/combates mutuos aumentaron de 150 a 219 (un aumento del 46 %, casi cuatro veces la tasa de crecimiento de la matrícula). Estas tendencias subrayan la necesidad de apoyo específico para la resolución de conflictos entre pares y el desarrollo de habilidades socioemocionales.
- En cambio, las derivaciones por sustancias controladas (107 → 95) y cigarrillos electrónicos (71 → 58) disminuyeron, lo que refleja el impacto de las iniciativas de prevención y las políticas de internamiento obligatorio.

Tendencias en materia de acoso y seguridad

- Las investigaciones formales de acoso aumentaron de 59 (23-24) a 68 (24-25), en consonancia con el crecimiento de la matrícula.
- Los casos de acoso comprobados aumentaron levemente (24 → 28), manteniendo una proporción similar de casos confirmados respecto del total de investigaciones.
- El aumento de las investigaciones refleja sistemas de denuncia y seguimiento más sólidos, pero es necesario seguir prestando atención a la prevención y al apoyo socioemocional.

Fortalezas

- Tasa de derivaciones estable durante un rápido crecimiento de la matrícula: a pesar de un aumento del 12% en la matrícula de estudiantes, la tasa de derivaciones por estudiante se mantuvo estable, lo que demuestra que los incidentes disciplinarios no están aumentando en general.
- Disminución de las colocaciones discrecionales en DAEP: Si bien las colocaciones obligatorias aumentaron bajo HB 114, las colocaciones discrecionales disminuyeron, lo que refleja intervenciones tempranas efectivas.
- Monitoreo mejorado del acoso escolar: las investigaciones aumentaron en consonancia con el crecimiento de la matrícula, lo que sugiere sistemas más sólidos de presentación de informes y respuesta.
- Disminución de las derivaciones a sustancias controladas y cigarrillos electrónicos: indica que las medidas de prevención y legislativas están impactando positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Apoyo e intervenciones

El Distrito Escolar Independiente de Hutto ofrece un sistema integral de apoyo que integra el ámbito académico, el comportamiento, el aprendizaje socioemocional, la salud mental y la salud física. Los consejeros escolares profesionales implementan el Modelo de Texas para la Consejería Escolar Integral en cada campus, ofreciendo orientación en el aula, respuesta ante crisis y planificación individualizada, a la vez que apoyan las transiciones y la preparación para la educación superior. En los niveles de primaria y secundaria, el distrito ha implementado el programa "Líder en Mí", diseñado para enseñar a los estudiantes liderazgo, responsabilidad y habilidades de resolución de problemas, lo que a su vez fortalece la cultura escolar, fortalece la voz de los estudiantes y fomenta el comportamiento positivo.

Un cambio importante en el ciclo escolar 2024-2025 fue la implementación del Sistema de Apoyos Multinivel (MTSS) para el Bienestar Estudiantil. Este sistema unifica los apoyos estudiantiles bajo un único marco en cuatro áreas: académico, aprendizaje conductual/socioemocional, salud mental y salud física. Este modelo garantiza que todos los estudiantes reciban servicios universales de prevención, mientras que aquellos con mayores necesidades acceden a intervenciones específicas como mentoría, grupos pequeños de aprendizaje socioemocional (SEL) o consultas de salud mental, y los estudiantes con mayores necesidades se benefician de apoyos intensivos como terapia de crisis, servicios de reinserción social tras la hospitalización, planes de salud individualizados y aulas BaSE. En colaboración con profesionales de la salud mental certificados, equipos del MTSS, equipos de escuelas seguras y solidarias y socios comunitarios, Hutto DEI ha fortalecido su capacidad para brindar servicios integrales y responder de forma integral a las necesidades de los estudiantes. Este enfoque multinivel del MTSS representa un compromiso de todo el distrito con el niño en su totalidad, garantizando que los estudiantes reciban apoyo académico, social y emocional a medida que aumenta la matrícula.

Datos de Disciplina

Grupos Estudiantiles	2023-2024 Inscripción del Distrito %	2023-2024 % de referencias totales	2024-2025 Inscripción del Distrito %	2024-2025 % de referencias totales
Sin ventaja económica	44%	59%	41%	52%
Afroamericanos	14%	22%	14%	23%
Hispanos	47%	48%	47%	42%
Dos o más	7%	9%	6%	8%
Blancos	28%	25%	27%	26%

Años	Número de referencias	Número de estudiantes inscriptos	Índice de referencia (# de referencias/ # de estudiantes)	Número de estudiantes únicos con referencias (% de la matrícula total del distrito)
18-19 SY	2469	7592	.325	1222 (16%)
19-20 SY*	1298	8167	.159	1040 (13%)
20-21 SY1*	1246	8534	.146	720 (8%)
21-22 SY	3436	9185	.374	1324 (14%)
22-23 SY	3351	9783	.342	1465 (15%)
23-24 SY	3418	10,202	.335	1407 (14%)

Años	Número de referencias	Número de estudiantes inscriptos	Índice de referencia (# de referencias/ # de estudiantes)	Número de estudiantes únicos con referencias (% de la matrícula total del distrito)
24-25 SY	3962	11,403	.347	1699 (15%)

Tipo de Incidente	# de Referencias Agos.- Abril 21-22	# de Referencias Agos.- Abril 22-23	23-24	24-25
Agresión física hacia otro estudiante	341	422	526	642
Interrupción del entorno de aprendizaje	269	343	354	474
Insubordinación	168	267	361	357
Referencias de autobús	111	248		112

Tipo de Incidente	# de Referencias Agos.- Abril 21-22	# de Referencias Agos.- Abril 22-23	23-24	24-25
Clase de corte	175	230	224	268

Tipo de Incidente	# de Referencias Agos.- Abril 21-22	# de Referencias Agos.- Abril 22-23	23-24	24-25
Grosero con el estudiante	158	90	118	132
Posesión, venta y uso de sustancias controladas	106	94	107	95
Posesión, compra, uso de tabaco (cigarrillo electrónico)	104	42	71	58
Lucha/combate mutuo	65	70	150	219

Investigaciones formales de acoso escolar en Hutto DEI

	2019-2020 (Cerrado en Marzo por COVID)	2020- 2021 (COVID)	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025
# total del distrito de investigaciones/quejas formales	63	29	40	45	59	68
# que se encontró que era BULLYING según la investigación	10	4	16	24	24	28
# se encontró que NO SE TRATA DE ACOSO según la investigación	53	25	24	21	32 (3 no concluyentes)	40

Fortalezas de la cultura y entorno escolar del distrito

Fortalezas

- Tasa de derivaciones estable durante un rápido crecimiento de la matrícula: a pesar de un aumento del 12% en la matrícula de estudiantes, la tasa de derivaciones por estudiante se mantuvo estable, lo que demuestra que los incidentes disciplinarios no están aumentando en general.
- Disminución de las colocaciones discrecionales en DAEP: Si bien las colocaciones obligatorias aumentaron bajo la HB 114, las colocaciones discrecionales disminuyeron, lo que refleja intervenciones tempranas efectivas.
- Monitoreo mejorado del acoso escolar: las investigaciones aumentaron en consonancia con el crecimiento de la matrícula, lo que sugiere sistemas más sólidos de presentación de informes y respuesta.
- Disminución de las derivaciones a sustancias controladas y cigarrillos electrónicos: indica que las medidas de prevención y legislativas están impactando positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Declaración del problema identificando las necesidades de la cultura y entorno escolar del distrito

Declaración del problema 1: Aumentaron las colocaciones obligatorias en programas educativos alternativos disciplinarios.

Raíz de Causa: HB 114 requirió la colocación obligatoria en DAEP para las violaciones relacionadas con los cigarrillos electrónicos (nicotina/THC), junto con el acceso de la comunidad a los productos de vapeo.

Declaración del problema 2: Los estudiantes económicamente desfavorecidos y los afroamericanos siguen estando desproporcionadamente representados en las derivaciones.

Raíz de Causa: El acceso limitado de la comunidad a servicios integrales y las desigualdades sistémicas contribuyen a una mayor vulnerabilidad y a incidentes disciplinarios.

Declaración del problema 3: Las conductas de agresión y pelea están aumentando desproporcionadamente en comparación con el crecimiento de la matriculación, incluso cuando las tasas generales de derivación permanecen estables.

Raíz de Causa: Las deficiencias en las habilidades sociales tras la pandemia, la escasez de apoyos para la resolución de conflictos y la creciente densidad de estudiantes en el campus contribuyen a mayores niveles de conflicto entre pares y su escalada. Implicación: Las intervenciones deben evolucionar desde una gestión disciplinaria general hacia apoyos específicos para la resolución de conflictos, el aprendizaje socioemocional y el desarrollo de habilidades conductuales positivas.

Declaración del problema 4: Las necesidades de salud mental del personal siguen siendo altas, lo que afecta la eficacia y la retención.

Raíz de Causa: Las necesidades de salud mental pospandémicas, los recursos limitados y las conexiones comunitarias para los servicios de salud mental del personal reducen el acceso al apoyo oportuno.

Calidad, Reclutamiento y Retención del Personal

Resumen de calidad, reclutamiento y retención del personal

La misión de Recursos Humanos apoya la misión del distrito y abarca todo lo que creemos acerca de servir en Hippo Nation.

Misión de Recursos Humanos: Con un corazón para las personas, elevamos al personal para inspirar la excelencia académica, el carácter y la comunidad.

A continuación se describen las creencias detrás de la misión:

- Nosotros creemos en preservar la gracia y la dignidad de todos los individuos en todas las situaciones.
- Nosotros creemos en un enfoque holístico para desarrollar e inspirar al personal para que puedan ofrecer lo mejor a los estudiantes.
- Nosotros creemos en centrarnos y valorar las fortalezas de cada individuo y nos comprometemos a proporcionar recursos y oportunidades para el crecimiento.
- Nosotros creemos en acoger los diversos orígenes y experiencias de nuestro personal y estudiantes para permanecer unidos como una familia colectiva.

El departamento de TMPS ha desarrollado e implementado con éxito un sistema de contratación y gestión de personal para optimizar la eficiencia y aumentar la satisfacción del usuario final. Los procesos y procedimientos se actualizan continuamente para brindar la mejor experiencia tanto a los solicitantes como a los responsables de contratación.

En cuanto a la experiencia docente de nuestro personal, el Distrito Escolar Independiente de Hutto mantiene su compromiso de reclutar y retener a los mejores talentos. Si bien nosotros contratamos a docentes en sus inicios cada año, la mayoría de nuestro personal docente está compuesto por docentes con amplia experiencia. En los últimos años, el 5% de los docentes no tenía experiencia, el 30% tenía entre 1 y 5 años de experiencia y el 65% tenía más de 5 años. Además, el 47% de los docentes tiene más de diez años de experiencia docente y el 16% más de veinte.

Nuestra tasa general de retención de personal es del 78,2%, lo que supone un aumento del 2,27%.

Nuestra tasa general de retención docente es del 82,1 %, lo que representa una disminución de 1,87 puntos porcentuales. Si bien la rotación de personal aumentó el año pasado, la rotación docente tiende a la baja.

De los nuevos maestros contratados para el año escolar pasado, el 4,5% estaban certificados como internos; el 32,6% eran reingresantes; el 4,5% tenía certificación estándar con rezago; el 9% tenía certificación estándar con ingreso directo; el 24,7% tenía

permiso de emergencia; el 7,9% estaba certificado fuera del estado por un año; el 9% no tenía certificación/permiso de Texas, el 4,5% anteriormente trabajaba a tiempo parcial y el 3,4% tenía certificación estándar fuera del estado.

Hutto DEI mantiene su compromiso con diversas vías de acceso al aula y apoya a los candidatos en ese camino. Invertimos en diversas trayectorias profesionales y ofrecemos apoyo durante todo el proceso.

Nuestros programas de residencia y de formación docente clínica resultaron en quince contrataciones anticipadas. Hutto DEI contó con ocho residentes durante el año escolar 2024-2025 y contrató a seis (el 75 %) de ellos. Los estudiantes de formación docente clínica también continuaron durante el año escolar 2024-2025. Hutto DEI apoyó a diez estudiantes de formación docente clínica, contratando y reteniendo a cuatro (el 40 %). Hutto DEI contó con ocho estudiantes de formación docente tradicionales y contrató a cinco (el 60 %) para el año escolar 2025-2026.

Hutto DEI ha definido ocho caminos para convertirse en docente y continuará ampliando las oportunidades de reclutamiento.

Nuestro Departamento de Recursos Humanos busca candidatos de forma activa y constante mediante actividades formales e informales, como ferias de empleo y networking dentro de las redes de contactos de Hutto DEI. El Departamento de Recursos Humanos está comprometido y continúa forjando relaciones con las Universidades Históricamente Afroamericanas (HBCU) y los programas de educación superior que son predominantemente instituciones que atienden a hispanos (HSI). El Departamento de Recursos Humanos utiliza las ofertas de empleo, los sitios web del distrito y las escuelas, las redes sociales, la comunidad de Hutto DEI y los amigos y familiares del personal, ferias de reclutamiento, eventos de carrera, reuniones sobre trayectorias profesionales y eventos y actividades de servicios profesionales para reclutar personal calificado. El Distrito Escolar Independiente de Hutto publica vacantes en TASA, TASP, TASBO, Handshake (plataforma de publicación de universidades), plataformas especializadas como empleos de CTE y portales de empleo relacionados, así como en BetterTeam, que publica nuestras ofertas de empleo en Indeed, Adzuna, Facebook, LinkedIn, ZipRecruiter, Monster, Glassdoor y Google. Para ser proactivos en la contratación de docentes bilingües, el departamento de Recursos Humanos contacta a universidades y Programas de Certificación Alternativa (ACP) a principios de año para solicitar información sobre candidatos que estén obteniendo un suplemento de ESL y que dominen otro idioma. Los representantes en todas las ferias de empleo estarán atentos a candidatos prometedores para puestos docentes bilingües y otros puestos difíciles de cubrir.

En el ciclo escolar 2024-2025, Hutto DEI incorporó ocho maestros de educación especial de Kenia y Filipinas para complementar el programa actual. En total, Hutto DEI ha contratado a 14 maestros internacionales desde 2023. Nuestros maestros internacionales aportan diversidad y contribuyen a la formación de docentes altamente cualificados en el programa bilingüe y de educación especial de Hutto DEI.

Hutto DEI también se asoció con Teach for America para el año escolar 2025-26, llenando 7 vacantes en áreas de contenido básico en los niveles de escuela primaria y secundaria.

El Distrito Escolar Independiente de Hutto lanzó el primer Programa de Aprendizaje registrado por el Departamento de Trabajo en el Centro de Texas en el otoño de 2024. Sesenta y tres aprendices están empleados mientras aprenden habilidades específicas para convertirse en maestros certificados. El Distrito Escolar Independiente de Hutto apoya con la matrícula para que estos aprendices obtengan su licenciatura o para que obtengan la certificación si ya cuentan con un título. El programa de aprendizaje consta de Rampas de Acceso basadas en las horas de crédito universitario de los aprendices. Tenemos 22 en Rampa de Acceso 1 (menos de 30 horas universitarias), 18 en Rampa de Acceso 2 (menos de 60 horas), 6 en Rampa de Acceso 3 (menos de 90 horas) y 17 en

Rampa de Acceso 4 (ya sea que hayan completado la universidad o estén cerca de completarla). Nuestros aprendices siguen diversas trayectorias docentes: 8 se preparan para educación bilingüe, 16 para educación especial, 25 para aulas de educación preescolar a 6 años y 19 para educación secundaria. El lanzamiento de este programa es una forma de desarrollar nuestra fuerza laboral futura mientras planeamos mantenernos a la vanguardia de nuestro rápido crecimiento.

Nuestro programa de Mentores/Aprendices continúa apoyando a nuestros nuevos docentes durante sus dos primeros años de docencia. Los docentes de primer y segundo año cuentan con el apoyo de un docente mentor de su campus, quien es evaluado por el director de su campus. Durante el año escolar 2024-2025, tuvimos 72 aprendices de primer año, 75 de segundo año y 118 mentores en total. Según las encuestas de mentores/aprendices de mitad y final de año, la gran mayoría de los aprendices afirman que nuestros mentores son útiles. Muchos afirmaron que no estarían donde están hoy sin sus mentores.

El pasado año escolar, la Academia de Liderazgo Aspirante (ALA) contó con trece miembros. Los participantes participaron en ocho sesiones. La mañana consistió en sesiones de observación con subdirectores o especialistas del campus, y las sesiones de la tarde se centraron en el aprendizaje de diversos temas de liderazgo. Líderes distritales invitados, entre ellos nuestro Superintendente, el Superintendente Asociado de Instrucción e Innovación, el Jefe de Escuelas, el Director Financiero, el Superintendente Adjunto de Operaciones y el Director Ejecutivo de Comunicaciones y Relaciones Comunitarias, se dirigieron al grupo y presentaron sus respectivas áreas de responsabilidad. Las tardes también incluyeron temas de debate y problemas prácticos, así como un estudio de un libro. Todos los participantes participaron en una actividad de Oportunidad de Toma de Riesgos (RTO), que se presentó al grupo como actividad final.

Para priorizar la adquisición, aceleración, ascensos, retención y apoyo de talento, el Departamento de Gestión de Talento y Apoyo al Personal desarrolló un nuevo sistema de evaluación basado en estándares y orientado a objetivos para el 5% de los empleados en el periodo 2024-2025. Este sistema, alineado con el plan estratégico del distrito y el establecimiento de objetivos individuales, se diseñó con la sugerencia de un Comité de Desarrollo de Evaluaciones. Aproximadamente 70 empleados recibieron capacitación y apoyo durante el proceso de evaluación de Establecimiento de Metas y Rúbrica de Desempeño de ese año. En el periodo 2025-2026, el Departamento de Recursos Humanos ampliará el desarrollo de evaluaciones a al menos el 20% de los empleados del distrito.

El Departamento de Gestión de Talentos y Apoyo al Personal y el Departamento de Recursos Humanos introdujeron un **programa integral de gestión de riesgos** diseñado para apoyar al personal y a los estudiantes a través de la prevención de lesiones, soluciones de seguridad, un sólido programa de regreso al trabajo y apoyo de alojamiento.

Se realizó un análisis histórico de las reclamaciones de compensación laboral de 2020 a 2025 para identificar el número total de reclamaciones, el tipo y la causa de las mismas, y el total de gastos incurridos cada año. Se registraron y revisaron los tipos de reclamaciones, las ubicaciones, los horarios y las tendencias de importancia. En una reunión presencial de colaboración con el consultor de gestión de riesgos del distrito, un representante de cada departamento recibió una visión general de los datos históricos de las reclamaciones. Estamos preparados para revisar los datos específicos de cada campus con el Equipo de Liderazgo del Distrito, ya que muchas reclamaciones se produjeron en los campus por una sola persona. Nuestro objetivo al revisar estos datos es garantizar que cada supervisor/miembro del personal reciba la capacitación y los recursos necesarios para seguir previniendo lesiones a los empleados. Un análisis posterior de los datos identificó oportunidades educativas para los paraprofesionales de educación especial, los servicios de conserjería y el Departamento de Transporte. Además, cada campus y departamento se sometió a una evaluación de seguridad ambiental.

INICIATIVAS DE FORMACIÓN

Paraprofesionales de Educación Especial (SPED PARAS): Se identificaron áreas de mejora, como la desescalada y redirección tempranas, las técnicas adecuadas de contención y el uso adecuado del equipo. En colaboración con C&I, se realizó una evaluación del sistema de gestión de aprendizaje en línea de Vector Solutions para determinar la capacitación en seguridad adecuada para los paraprofesionales. Esta capacitación se integró en la estructura general del rediseño de SPED y las iniciativas del programa.

Servicios de Conserjería: Las oportunidades de mejora incluyeron resbalones, tropiezos y caídas, así como mala mecánica corporal. Para reforzar la información sobre la incorporación y las reuniones mensuales, todo el personal de conserjería participó en una capacitación continua de medio día impartida por nuestro Consultor de Gestión de Riesgos de TASB. Los temas abordados incluyen prevención de caídas, técnicas adecuadas de levantamiento, mecánica corporal, manejo de sustancias químicas e interpretación de las hojas de datos de seguridad. En primavera, se completó la capacitación en gestión de materiales en coordinación con nuestro proveedor de suministros de limpieza. Los Servicios de Conserjería registró una disminución significativa en el número de reclamaciones y recibió el reconocimiento de nuestro consultor por sus buenas prácticas, incluyendo la reducción de la capacidad de los contenedores de basura para prevenir lesiones por levantar peso excesivo. Se identificaron oportunidades de mejora en las áreas de resbalones, tropiezos, caídas y mecánica corporal. Las sesiones de capacitación abordaron la prevención de caídas, técnicas seguras de levantamiento, mecánica corporal, manejo de sustancias químicas y cómo interpretar las hojas de datos de seguridad. Con capacitación continua y mayor concientización, se espera que este departamento experimente una disminución continua en las reclamaciones.

Servicios de Transporte: Las áreas de mejora identificadas incluyeron resbalones, tropiezos, caídas, lesiones de hombro y accidentes de autobús. Se realizó una capacitación a nivel de departamento para revisar los datos de lesiones e identificar soluciones. Se instaló iluminación adicional temporal hasta que se instalen las actualizaciones permanentes. Se desarrolló un nuevo sistema de monitoreo meteorológico y un plan de mantenimiento de autobuses para reducir las lesiones durante las inspecciones bajo el capó. Los conductores ahora evitan las inspecciones opcionales bajo el capó durante vientos fuertes o mal tiempo, lo que ha reducido las lesiones a cero. El departamento de transporte también acordó implementar un programa piloto de auditoría TASB, participando en auditorías de rutas de autobús sin previo aviso para identificar nuevas oportunidades de mejora.

Liderazgo del Distrito: Las encuestas posteriores al campus con nuestro equipo de Gestión de Riesgos dieron como resultado órdenes de trabajo adicionales, de ser necesario, para prevenir futuras pérdidas. Los líderes del campus y de los departamentos recibieron retroalimentación de sus evaluaciones ambientales, y todas las órdenes de trabajo se procesaron y completaron en su nombre. Se brindó capacitación "Justo a Tiempo" sobre la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas a todos los líderes, con capacitación adicional en sesiones cortas durante la Reunión de Subdirectores.

Todos los empleados: Los nuevos empleados reciben una descripción general de los requisitos de reporte de lesiones laborales todos los lunes durante la Orientación para Nuevos Empleados. Esta capacitación la imparte el Coordinador de Gestión de Riesgos del Distrito Escolar Independiente de Hutto. Se difundieron actualizaciones mensuales sobre seguridad, salud física y bienestar mental de los empleados a través del Boletín de Recursos Humanos. HR Cottage implementó un programa piloto de bienestar de seis semanas antes de que el distrito participara en el Desafío del Millón de Millas de Abril.

DATOS

Junio 2023 - 1210 empleados

Feb 2024 - 1469 (21.5% aumento)

Septiembre 2025 - 1612 (9.72% aumento desde Febrero 2024)

COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR

	Informe total	Estudiante envuelto	Otros	Accidente de vehículo	Costo promedio de reclamo incluido	Costo promedio de reclamo incluido	Costo promedio de reclamo pd
2022-2023	264	143	91	18	72	\$6,450	\$3,353
2023-2024	265	125	119	22	95	\$5,077	\$1,760
2024-2025	199	101	88	10	112	\$1,371.13	\$1,288.75
	-66	-24	-31	-12	+17	-\$3,705.87	-\$471.25

A pesar de un aumento del 9,72 % en el personal, el número de lesiones causadas por estudiantes disminuyó, aunque el número total de reclamaciones aumentó entre 2023 y 2024. Además, tanto la gravedad como el costo de estas lesiones fueron menores en comparación con el año escolar 2023-2024.

Desglose del departamento

El Servicio de Alimentación representó aproximadamente el 9% del total de reclamaciones, mientras que el Departamento de Conserjería solo representó el 5% en 2024-2025. El departamento de Transporte registró un mayor número de reclamaciones, con un 10,71%. El sector Profesional/Administrativo/De Oficina, que incluye a docentes, directores, etc., representó la mayor parte de las reclamaciones con un 53%. Los servicios de conserjería experimentaron una disminución del 60% en el número de reclamaciones, lo que se tradujo en una reducción de \$16,000 en costos. El departamento de Transporte experimentó una disminución del 25% en el número de reclamaciones y una reducción de \$38,000, o casi el 40%, en costos.

Fortalezas de la calidad, reclutamiento y retención del personal

FORTALEZAS:

Los Recursos Humanos de Hutto DEI continúa expandiendo su enfoque en el reclutamiento y la retención. Nuestros especialistas garantizan la incorporación de todos los nuevos empleados y apoyan nuestros programas de mentoría y residencia. Nuestro programa de residencia permite a los estudiantes universitarios de último año completar su último año de estudios en la institución, a la vez que imparten clases durante todo un año escolar bajo la supervisión de un profesor anfitrión. El lanzamiento de nuestro programa de aprendices registrados es otra forma en que Recursos Humanos de Hutto DEI nos posiciona en el mapa y participa en conversaciones importantes.

Como parte del fortalecimiento del apoyo a la supervisión, el departamento ha implementado y mantiene una Guía para Supervisores, diseñada para brindar orientación en tiempo real. Esta guía incluye recursos, instrucciones paso a paso y mejores prácticas actualizadas para gestionar tareas comunes de supervisión, garantizando así la coherencia y la eficiencia en todo el distrito.

Además, el departamento presentará un Manual de Disciplina Progresiva que incluye directrices claras y plantillas de formularios fáciles de usar para agilizar la documentación y garantizar el cumplimiento. Si bien varios departamentos ya han comenzado a implementar estas prácticas de disciplina progresiva, el manual ampliará su alcance para garantizar que todos los empleados a voluntad estén incluidos. Esta implementación a nivel de distrito se llevará a cabo durante el año escolar 2025-2026, promoviendo la equidad, la coherencia y la rendición de cuentas en la aplicación de las prácticas de disciplina progresiva.

Además, el Departamento de Recursos Humanos del Distrito Escolar Independiente de Hutto se ha enfocado intensamente en apoyar al personal mediante un enfoque holístico y en brindar apoyo para que puedan satisfacer las necesidades de los estudiantes en las

aulas y en los servicios externos. Parte de esta labor se ve reforzada por nuestro nuevo programa integral de gestión de riesgos, cuyo objetivo es apoyar al personal y al alumnado mediante la prevención de lesiones, soluciones de seguridad, un sólido programa de reincorporación al trabajo y apoyo para adaptaciones.

Declaración del problema identificando las necesidades de la calidad, reclutamiento, y retención del personal

Declaración del problema 1: Hutto DEI se esfuerza por apoyar a todos los docentes para que tengan éxito, particularmente a aquellos que completan la certificación a través de rutas no tradicionales.

Raíz de Causa: Si bien se han implementado controles y equilibrios a través de nuestro Especialista en Certificación, todavía hay muchos docentes que tienen dificultades para cumplir con las expectativas y seguir los plazos y puntos de control de la certificación.

Declaración del problema 2: El Distrito Escolar Independiente de Hutto lucha por cubrir la totalidad del personal en sus áreas difíciles de cubrir.

Raíz de Causa: Son menos los docentes que ingresan a la profesión docente, y aún menos los que ingresan a áreas de enseñanza especializadas.

Plan de Estudios, Enseñanza y Evaluación

Resumen del plan de estudios, enseñanza y evaluación

Hutto DEI ha trabajado para crear un sistema que apoya el diseño, desarrollo, implementación y revisión de un programa curricular sistemático y continuo para asegurar que cada estudiante logre la preparación universitaria, profesional y/o militar. El currículo de Hutto DEI se basa en los TEKS. Hutto DEI utiliza el sistema de recursos TEKS y documentos curriculares creados localmente para asegurar la alineación entre los estándares estatales (currículo escrito), la planificación e impartición de la instrucción (currículo impartido) y las evaluaciones creadas localmente y estatales (currículo probado). El plan de gestión curricular del distrito proporciona orientación para el desarrollo, perfeccionamiento y evaluación del currículo escrito en un ciclo planificado. Un ciclo continuo de diseño, impartición, supervisión y evaluación curricular garantiza la mejora continua del programa y un mayor rendimiento estudiantil.

Hutto DEI cuenta con estructuras para supervisar el currículo y garantizar la alineación entre el currículo escrito, el impartido y el evaluado. Los principios de alineación curricular se reflejan en las guías curriculares, los recursos didácticos, el aprendizaje profesional, las prácticas docentes y las evaluaciones estudiantiles. Hutto DEI implementa un ciclo de gestión curricular como método de mejora continua. Los datos de rendimiento estudiantil, la colaboración en equipos y los estudios de alineación vertical de los TEKS se utilizan para desarrollar recursos curriculares, mejorar la instrucción y perfeccionar las evaluaciones para aumentar el rendimiento estudiantil. El Departamento de Currículo de Hutto DEI actualmente proporciona documentos de Resumen del Año y guías de ritmo para la mayoría de las asignaturas básicas de K-11. En colaboración con el profesorado, el departamento está desarrollando y perfeccionando activamente los documentos de recursos curriculares, con prioridades establecidas mediante la evaluación de necesidades del distrito. Los comités docentes aportan información a los procesos y recursos relacionados con el Plan de Estudios y Enseñanza. El Departamento de Apoyo Escolar mantiene los documentos curriculares (incluidos el Alcance y la Secuencia, las Guías de Evaluación y los Planos de Evaluación) para garantizar que las evaluaciones distritales se ajusten al contenido y rigor del currículo. El ciclo anual de revisión y revisión curricular se lleva a cabo cada verano, cuando docentes y líderes docentes colaboran para garantizar que todo el currículo se guíe por métodos basados en la investigación, aborde las tendencias y necesidades educativas actuales, se alinee con los estándares estatales e incluya formación profesional de calidad que aborde los cambios necesarios en las prácticas educativas. Durante este proceso, las evaluaciones y los documentos curriculares se revisan y actualizan mediante un proceso de diseño inverso. Los documentos curriculares y las evaluaciones se utilizan durante PLC y cuando los equipos se reúnen para la planificación educativa.

El sistema de evaluación del distrito utiliza filtros diseñados para identificar a los estudiantes que necesitan apoyo adicional. Las evaluaciones basadas en el currículo ayudan a los maestros a evaluar la eficacia de Estrategias de instrucción y para evaluar la alineación con el Plan de Estudios y Enseñanza. El diseño de las evaluaciones y su alineación con los TEKS se revisan anualmente con los docentes para recopilar información y realizar modificaciones si es necesario. Se espera que todos los campus implementen procedimientos de evaluación y protocolos de Instrucción Basada en Datos (DDI).

Los ciclos de observación y retroalimentación en el campus, así como las visitas guiadas de T-TESS, ayudan a los administradores y líderes de la oficina central a comprender cómo se implementa el Plan de Estudios y Enseñanza y a brindar retroalimentación para garantizar que la enseñanza se imparta con fidelidad y rigor. En las comunidades de aprendizaje profesional (PLC), docentes y administradores colaboran para asimilar las lecciones, participar en una instrucción basada en datos mediante la revisión de todo tipo de datos, examinar muestras de trabajo de los estudiantes y crear planes de acción. El aprendizaje profesional dentro del distrito enfatiza la coherencia entre el currículo escrito, el impartido y el evaluado. Expectativas claras, coherencia y marcos curriculares bien articulados fomentan la participación y la claridad.

Los estudiantes, especialmente aquellos en riesgo, reciben apoyo para cumplir con los estándares académicos estatales mediante el fortalecimiento de la instrucción de Nivel 1, basada en datos, garantizando la implementación de intervenciones específicas y una instrucción diferenciada según las necesidades que indican los datos. Además, coordinamos el contenido académico con la educación técnica y profesional (CTE), la orientación universitaria y el aprendizaje combinado, fomentando la colaboración interdisciplinaria y la planificación integrada. La planificación de las clases se basa en datos e incorpora evaluaciones e intervenciones formativas, mientras que el tiempo de instrucción se maximiza mediante protocolos de internalización de lecciones y la colaboración iniciada en el aprendizaje profesional.

Fortalezas del currículo, la instrucción y la evaluación

El currículo está estrechamente alineado con los estándares estatales y nacionales, lo que garantiza que los estudiantes estén preparados para las evaluaciones estandarizadas y el éxito postsecundario. Las decisiones e intervenciones educativas se basan en un sólido análisis de datos. El uso regular de evaluaciones formativas, junto con las evaluaciones a mitad de unidad y de unidad, orienta la instrucción y ayuda a adaptar las lecciones a las necesidades de los estudiantes. Se ofrece desarrollo profesional a docentes y administradores, centrándose en las mejores prácticas educativas actuales, la integración de la tecnología y el conocimiento del contenido. El distrito ofrece diversas opciones de aprendizaje combinado, combinando la instrucción presencial con recursos en línea.

Declaración del problema identificando las necesidades del plan de estudios, enseñanza y evaluación

Declaración del problema 1: Implementación inconsistente del currículo del distrito en todas las aulas.

Raíz de Causa: Falta de implementación de materiales de instrucción de alta calidad y uso de materiales complementarios que se desvían del currículo previsto y, por lo tanto, no cumplen con los estándares del nivel de grado.

Declaración del problema 2: Los estudiantes no están alcanzando el crecimiento académico esperado porque la instrucción de Nivel 1 no es lo suficientemente rigurosa, atractiva o alineada con las mejores prácticas.

Raíz de Causa: Falta de estructuras de PLC consistentes para internalizar lecciones e identificar instrucción diferenciada o abordar las necesidades de estudiantes diversos (por ejemplo, bilingües emergentes, estudiantes con discapacidades o estudiantes superdotados).

Declaración del problema 3: Disparidades en los resultados estudiantiles entre diferentes grupos demográficos (por ejemplo, raza, estatus socioeconómico).

Raíz de Causa: Implementación inconsistente del uso de estrategias de instrucción basadas en investigaciones debido a la falta de capacitación y desarrollo profesional suficientes.

Participación de la Familia y Comunidad

Resumen de la participación de la familia y comunidad

Manual de participación de los padres en el campus

El Distrito Escolar Independiente de Hutto reconoce a los padres y tutores como colaboradores esenciales para el éxito académico de nuestros estudiantes. Para apoyar esta misión, cada campus ha desarrollado un completo Manual de Participación de Padres en el Campus, que sirve como guía anual para la participación de los padres. Este manual identifica las áreas de mayor necesidad y enfoque para cada campus, detallando actividades y programas específicos diseñados para fomentar la participación, el involucramiento y el compromiso de las familias y la comunidad.

Clases y programas para padres

A lo largo del año, el Distrito Escolar Independiente de Hutto ofrece una variedad de clases y programas para padres, impartidos por Especialistas en Participación de Padres y personal del campus. Los temas incluyen seguridad, alfabetización, conexión con las fuerzas armadas y más. Se anima a los padres a participar en eventos como la Noche de Conocer al Maestro, las reuniones de padres y maestros, y a participar en los comités del campus y del distrito. Para adaptarnos a nuestra diversa comunidad, la comunicación se realiza en varios idiomas mediante el software Language Line, que permite la traducción en tiempo real entre quienes no hablan español y el personal escolar.

Retroalimentación y mejora continua

El distrito valora la opinión de los padres y revisa continuamente los datos de satisfacción de cada campus. Se distribuyen múltiples encuestas a lo largo del año y se publican códigos QR en el exterior de cada campus, tanto en inglés como en español, para animar a los padres y familias a compartir su opinión. El equipo de Participación de Padres y Familias (PFE) conecta a los padres con la comunidad escolar, participando en iniciativas como Hutto Hippo Hospitality Herd (H4), Camino al Éxito, el Recorrido en Autobús de Lectura y Compañeros de Lectura. El equipo también apoya diversos programas y eventos para padres, como la Asociación de Padres y Maestros (PTA), la Marcha de Regreso a Clases y las reuniones del Título I en el campus. Además, el equipo de PFE colabora con los equipos del campus para realizar visitas domiciliarias cuando es necesario, atendiendo las necesidades académicas, sociales y emocionales de nuestros estudiantes. También lidera el programa de voluntariado, fomentando sólidas colaboraciones y participación.

Horas voluntarias 2024-2025:

- Primaria Benjamin 'Doc' Kerley: 373 voluntarios, 3928:33 horas
- Primaria Cottonwood Creek: 383 voluntarios, 4110:55 horas
- Media Farley: 193 voluntarios, 772:53 horas
- Primaria Howard Norman: 132 voluntarios, 774:18 horas
- Centro Hutto de 9no grado: 198 voluntarios, 246:06 horas
- Primaria Hutto: 311 voluntarios, 2132:25 horas
- Escuela Secundaria Hutto: 378 voluntarios, 299:10 horas
- Media Hutto: 289 voluntarios, 710:46 horas
- Primaria Nadine Johnson: 212 voluntarios, 2700:37 horas
- Primaria Ray: 300 voluntarios, 2981:01 horas
- Academia River Horse: 6 voluntarios
- Primaria Veterans' Hill: 200 voluntarios, 3066:43 horas
- TOTAL: 2975 voluntarios, 21723:27:00 horas

Comunicaciones y participación comunitaria

Hutto DEI ha utilizado ParentSquare, un sistema de comunicación integral, para comunicarse de forma consistente en todos los campus durante tres años. Nuestra comunidad de padres participa activamente en ParentSquare y las redes sociales. El sistema proporciona análisis sobre las preferencias de la comunidad en cuanto a la recepción de información y la participación. Los maestros y administradores también pueden comunicarse con padres y estudiantes a través de esta plataforma.

Datos de participación ParentSquare:

- Participación general: 65% de padres (frente al 53% del año anterior)
- Métodos de interacción 2024-25:
 - Comentarios: 2,416
 - Artículos registrados: 2,016
 - Publicaciones apreciadas: 4,288
 - Formularios/Permisos completados: 1,418
 - RSVPs: 105
 - Voluntarios: 2,138
 - Encuestas: 56 votaron

Los comentarios indican que ParentSquare ha mejorado significativamente la comunicación entre padres y maestros, y al personal le resulta más fácil comunicarse con los padres.

Uso de las funciones de ParentSquare para 2024-25:

- Avisos de automóviles: 25,928
- Mensajes directos: 429,301
- Formularios/Permisos: 92
- Encuestas: 13
- Publicaciones compartidas en redes sociales: 46
- Alertas inteligentes: 7
- Calendarios de eventos: 231
- Archivos compartidos: 1,894
- Artículos solicitados: 60,841
- Fotos/Videos compartidos: 19,403
- Publicaciones: 23,936
- Voluntarios solicitados: 2,138

Servicios de traducción:

- El 14% de los usuarios de ParentSquare han seleccionado español, frente al 8% del año pasado.
- El 85% recibe comunicación en inglés.
- El equipo de comunicaciones utiliza un traductor de distrito para traducir manualmente todos los correos electrónicos del distrito para garantizar traducciones precisas al español.

Fortalezas de la participación de familias y comunidad

El Equipo de Educación Física (PFE) de nuestro distrito trabaja diligentemente para conectar a padres y cuidadores con recursos, información y servicios que apoyan a sus familias y promueven el éxito estudiantil. La colaboración del equipo con cada campus se evidencia en el sólido liderazgo y el ambiente de apoyo que se vive en todo el distrito. Cada campus conoce la disponibilidad y el compromiso del equipo de PFE para fomentar un ambiente de aprendizaje positivo, garantizando así el éxito de todos los estudiantes de Hutto DEI.

Además, el equipo de Comunicaciones fomenta la participación de los padres mediante la producción de un boletín informativo mensual digital, tanto en inglés como en español, que se envía por correo electrónico, ParentSquare y redes sociales de septiembre a mayo. El equipo de Comunicaciones también publica una revista anual del Distrito en ambos idiomas. Al mejorar continuamente nuestras estrategias de participación de padres y familias y nuestros sistemas de comunicación, Hutto DEI fortalece la colaboración entre las familias y la comunidad escolar, lo que, en última instancia, mejora el éxito estudiantil.

Declaración del problema identificando las necesidades de la participación de familias y comunidad

Declaración del problema 1: La comunicación del distrito con los padres que hablan otros idiomas a veces es una barrera.

Raíz de Causa: Hay un número limitado de personal disponible para brindar servicios de traducción. Solo se dispone de un dispositivo de traducción. La capacitación de los padres sobre cómo acceder y usar las herramientas de traducción de idiomas en diversos dispositivos o programas de software del distrito es insuficiente. Los padres desconocen la funcionalidad completa de ParentSquare y sus funciones de traducción.

Declaración del problema 2: Las oportunidades de voluntariado para que los padres participen en las escuelas no están fácilmente disponibles.

Raíz de Causa: El campus no ha priorizado las expectativas y el apoyo de los voluntarios.

Declaración del problema 3: Comunicación personal limitada del profesor con los padres sobre el progreso de los estudiantes.

Raíz de Causa: Expectativas inconsistentes del distrito y del campus con respecto a la comunicación con los padres. Falta de priorización de métodos de comunicación personalizados, como llamadas telefónicas, correos electrónicos personalizados y reuniones presenciales. Excesiva dependencia de ParentSquare, que, si bien es útil, no reemplaza la necesidad de comunicación directa.

Declaración del problema 4: La participación de los padres, tanto en persona como por correo electrónico, disminuye a medida que los estudiantes crecen.

Raíz de Causa: Es posible que el personal de secundaria no esté al tanto de la frecuencia y la naturaleza de la comunicación y los eventos organizados por el personal de primaria. Las expectativas y prácticas de participación varían entre las escuelas primarias y secundarias.

Declaración del problema 5: A pesar del importante esfuerzo invertido en los servicios de traducción para la comunicación externa, no todos los campus cuentan con recepcionistas bilingües en la oficina principal.

Raíz de Causa: Dificultad para contratar recepcionistas bilingües en todos los campus. Dificultades para organizar eventos en las escuelas secundarias debido a limitaciones de espacio, como comedores abarrotados.

Declaración del problema 6: Es posible que los profesores y los padres no sepan cómo utilizar ParentSquare tan eficazmente como otros.

Raíz de Causa: Sesiones de capacitación inconsistentes sobre ParentSquare en todo el distrito. Falta de apoyo continuo y recursos para un uso eficaz de ParentSquare.

Organización del Distrito

Resumen de la organización del distrito

Hutto DEI es un distrito de rápido crecimiento que superó los 11,000 estudiantes matriculados para el año escolar 2025-2026. Hutto DEI superará los 16,000 estudiantes en los próximos 10 años. Además de nuestro rápido crecimiento, la ciudad de Hutto y el condado de East Williamson están experimentando un rápido crecimiento en el desarrollo de viviendas, negocios e industria. Para proporcionar instalaciones educativas adecuadas, la comunidad de Hutto DEI ha apoyado ampliamente mediante exitosas elecciones y programas de emisión de bonos.

Resumen del contexto y la organización del distrito

CONSTRUCCIÓN ESCOLAR

Hutto DEI está abordando los desafíos y las posibles barreras asociadas con un Distrito de Crecimiento Rápido. El Programa de Bonos de \$522 mil millones de 2023 se está utilizando actualmente para abordar el crecimiento durante los próximos cinco años. Las siguientes áreas son áreas de énfasis para el año escolar 2025-2026: continuación de la modernización de la Escuela Secundaria Hutto y construcción de la Escuela Secundaria Hutto # 2 (inauguración en otoño de 2027).

Los estudios demográficos continúan recopilando datos precisos de los informes de desarrollo de vivienda para que podamos estar al tanto de las preocupaciones sobre el crecimiento, la rezonificación y la nivelación. La proyección del crecimiento de futuras subdivisiones garantizará la entrega exitosa de nuevos espacios escolares. Se espera un alto crecimiento en las secciones noreste y sureste del Distrito Escolar Independiente de Hutto.

El distrito reiniciará el proceso de Planificación Maestra de Instalaciones a Largo Plazo con la participación de las partes interesadas, a la vez que continúa la función del Comité de Supervisión de Bonos y Mejoras de Capital. El diseño de la Escuela Primaria # 9 comenzará en el año escolar 2025-2026, con una apertura prevista para 2028. La administración seguirá colaborando con la Ciudad de Hutto, el Condado de Williamson y el Departamento de Transporte de Texas (TxDOT) en el desarrollo escolar y la planificación regional.

MANTENIMIENTO DIFERIDO

El distrito continúa actualizando su Plan Maestro de Instalaciones y su Plan de Reemplazo de Equipo (autobuses, flota blanca). Se ha puesto énfasis en la compra de autobuses adicionales para reemplazar la flota obsoleta. En Septiembre de 2025, el Distrito recibió 20 autobuses escolares nuevos.

El plan de mantenimiento diferido 2025-2026 se basa en el Plan Maestro de Instalaciones, que aborda la restauración del EIFS en las escuelas primarias Cottonwood Creek y Ray, el equipamiento de cocina en la escuela primaria Nadine Johnson y la escuela media Hutto, la modernización del sistema de iluminación en todo el distrito y la sustitución de los sistemas de climatización (HVAC) por unidades con refrigerante R22, específicamente en la escuela primaria Hutto. Para garantizar la equidad dentro del distrito, se está construyendo césped artificial en las escuelas medias Hutto y Farley. Además, se están instalando estructuras de sombra en los patios interiores de estos campus para ofrecer oportunidades de aprendizaje al aire libre.

Todas las instalaciones de nueva construcción garantizarán el cumplimiento de todas las Normas de Seguridad de TEA. El distrito ha completado proyectos relacionados con cercas de seguridad, control de acceso seguro y un sistema de videoportero para la entrada de visitantes. La tecnología de alerta de pánico silenciosa se ha implementado en todo el distrito a través de la plataforma Centegix. El Distrito Escolar Independiente de Hutto utiliza los protocolos de respuesta estándar "I Love You Guys" para incluir reunificación, evacuación,

evacuación inversa, simulacros de confinamiento, simulacros de mal tiempo y simulacros de incendio. Hutto DEI cuenta con sistemas de puertas seguras; restringe el acceso de visitantes; utiliza el Sistema Raptor para verificar los antecedentes penales; emite tarjetas de acceso al personal autorizado; emite tarjetas de acceso a estudiantes de secundaria; cuenta con cámaras de seguridad; y cuenta con un plan integral de comunicaciones que incluye radios y otros sistemas mecánicos para apoyar las comunicaciones de seguridad. Se coordina periódicamente con la Oficina de Administración de Edificios (OEM) de WILCO, la Oficina de Administración de Edificios (OEM) de la Ciudad de Hutto y los servicios de emergencia regionales como parte de la respuesta y preparación ante emergencias. El departamento de transporte utilizará el sistema de etiquetas SMART, que permite determinar la cantidad diaria de estudiantes que usan el autobús y comunicarse con los padres a través de la aplicación SMART tag.

Fortalezas de la organización del distrito

Hutto DEI desarrolló un Plan Estratégico sólido en 2018, conocido como SP 2025, y ha ejecutado con éxito proyectos de bonos y mejoras de capital derivados de las autorizaciones de bonos aprobadas por los votantes en 2008 y 2019.

- En apoyo de los bonos y mejoras de capital, el distrito ha desarrollado un sistema integral de entrega de bonos respaldado por una variedad de procesos que incluye funcionarios de operaciones del distrito, funcionarios de la oficina comercial que trabajan en asociación con el equipo ejecutivo del distrito, el comité de supervisión de bonos y la junta directiva.
- El proceso de adquisiciones del distrito incluye un proceso integral de solicitud de presupuestos y propuestas (RFQ) para asegurar la contratación de empresas y contratistas de diseño e ingeniería de calidad. El distrito cuenta con estandarizaciones de diseño y especificaciones educativas.
- El distrito tiene buenas relaciones con las autoridades que tienen jurisdicciones y se relaciona regularmente con la administración de la ciudad de Hutto, Obras Públicas, Ingenieros de la ciudad, funcionarios de seguridad pública, funcionarios del condado, así como funcionarios reguladores estatales.
- El distrito interactúa regularmente con una variedad de canales de retroalimentación que incluyen la Cámara de Comercio, empresas del área y líderes comunitarios y tiene un proceso de diseño establecido para garantizar la participación de las partes interesadas que involucra a estudiantes, padres, miembros de la comunidad, profesores y administración.
-

El distrito cuenta con un Plan Integral de Operaciones de Emergencia. En colaboración con el Departamento de Policía del Distrito Escolar Independiente de Hutto, los funcionarios de operaciones, incluyendo al Supervisor de Operaciones de Emergencia del Distrito, los funcionarios del Servicio de Salud y Seguridad del Campus, y el Departamento de Consejería de Crisis, Hutto DEI utiliza el Sistema Nacional de Gestión de Incidentes/Sistemas de Comando de Incidentes como la base de nuestros procesos de preparación, mitigación, respuesta y recuperación. Además, el distrito cuenta con un amplio conocimiento en simulacros y preparación para la seguridad. Hutto DEI cuenta con protocolos de respuesta ante traumas que incluyen medidas preventivas para identificar y abordar la evaluación de amenazas.

Declaración del problema identificando las necesidades de la organización del distrito

Declaración del problema 1: Con la aprobación del bono de 2023, el distrito continuará con proyectos de mejoras de capital que requerirán la continuación de las mejores prácticas para garantizar una ejecución exitosa.

Raíz de Causa: Crecimiento rápido de la población en la comunidad de Hutto DEI.

Declaración del problema 2: Fondos insuficientes para todos los programas de mejora necesarios.

Raíz de Causa: La Legislatura de Texas no ha proporcionado fondos en varios años. El aumento de la inflación, sumado al incremento en los costos de mantenimiento y operación, limita el presupuesto del distrito.

Declaración del problema 3: La apertura de nuevas escuelas para dar cabida al crecimiento de la población conlleva desafíos inherentes.

Raíz de Causa: Con la apertura de la escuela primaria Lee Martinez en Agosto de 2025, y en apoyo a las futuras escuelas que entren en funcionamiento, el distrito deberá revisar su plan de nivelación de zona de asistencia y comenzar el proceso de rezonificación en el otoño de 2024.

Tecnología

Resumen de tecnología

Hutto DEI continúa fomentando un entorno tecnológico dinámico que apoya a los usuarios finales y a la columna vertebral operativa del distrito. Desde los sistemas empresariales hasta la tecnología en el aula, el enfoque se mantiene en el uso de la tecnología para mejorar el aprendizaje estudiantil y optimizar los procesos educativos, en lugar de incorporarla por sí misma. En las aulas, enfatizamos la aplicación significativa de la tecnología, garantizando que los docentes cuenten con las herramientas necesarias para impulsar la participación y el éxito estudiantil.

A medida que el distrito crece, el panorama tecnológico se vuelve más complejo. El Departamento de Tecnología ha seguido el ritmo perfeccionando los procesos y garantizando que los sistemas se mantengan eficientes y fiables. Si bien la cantidad de dispositivos y la demanda de infraestructura aumentan, el compromiso del departamento con la atención al cliente y la fluidez operativa sigue siendo una prioridad absoluta. Este enfoque ha reforzado la confianza del distrito en su entorno tecnológico.

Fortalezas de tecnología

- **Fuerte apoyo del liderazgo:** el respaldo constante del liderazgo del distrito permite que el equipo de tecnología pueda satisfacer las necesidades y los desafíos cambiantes.
- **Enfoque en el servicio al cliente:** El Departamento de Tecnología brinda soporte receptivo y de alta calidad en todos los campus y departamentos.
- **Preparación para la recuperación ante desastres:** El distrito cuenta con un sólido plan de recuperación ante desastres, que garantiza que los datos críticos estén protegidos y se puedan recuperar durante interrupciones imprevistas.
- **Red de área amplia resiliente (WAN):** Hutto DEI ha invertido en una infraestructura WAN robusta, que minimiza el impacto de las interrupciones y garantiza que los servicios críticos del distrito permanezcan operativos incluso en condiciones difíciles.
- **Procesos eficientes para mantener los niveles de servicio:** al implementar flujos de trabajo y procesos eficientes, el Departamento de Tecnología continúa brindando apoyo constante y de alto nivel al distrito incluso a medida que aumentan las demandas.

Declaración del problema identificando las necesidades de tecnología

Declaración del problema 1: El crecimiento del distrito está aumentando la necesidad de recursos tecnológicos, incluidos equipos, acceso y soporte técnico.

Raíz de Causa: Crecimiento continuo de la población estudiantil y personal.

Declaración del problema 2: Los campus necesitan una mayor alineación sobre cómo utilizar la infraestructura tecnológica para apoyar eficazmente la enseñanza, el aprendizaje y los resultados de los estudiantes.

Raíz de Causa: A medida que evolucionan los recursos tecnológicos, es necesario el aprendizaje profesional para garantizar el uso consistente y la integración en todos los campus.

Declaración del problema 3: Muchas Chromebooks de estudiantes se dañan debido a un manejo descuidado, lo que genera una cantidad abrumadora de reparaciones internas. Esto consume un valioso tiempo de los técnicos que podría dedicarse mejor a brindar soporte a los campus.

Raíz de Causa: El manejo ineficaz de las Chromebooks ha contribuido a que se produzcan daños frecuentes y sean necesarias reparaciones.

Declaración del problema 4: Infraestructura tecnológica obsoleta y envejecida.

Raíz de Causa: La infraestructura obsoleta en varios campus limita la capacidad del distrito para satisfacer las necesidades tecnológicas modernas. Las redes inalámbricas requieren actualizaciones en todo el distrito, varios campus operan con conmutadores que han superado su vida útil, la mayoría de los sistemas de energía ininterrumpida (UPSs) necesitan ser reemplazados y algunos campus cuentan con cableado de fibra óptica obsoleto que no soporta las demandas actuales de ancho de banda.

Metas

Meta 1: (1.1) Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen con las expectativas del nivel de grado.

Objetivo de Rendimiento 1: (1.1.1) Los estudiantes de 1ro-9no grado aumentarán 4 puntos porcentuales para alcanzar una meta del 55 % en logros en las dos bandas superiores (Cumple/Domina) en la prueba de lectura NWEA MAP, y aumentarán 7 % puntos porcentuales para alcanzar una meta del 45 % en logros en las dos bandas superiores (Cumple/Domina) en matemáticas.

Fuentes de datos de evaluación: NWEA MAP

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 1.1.1 Garantizar un currículo viable y garantizado mediante el seguimiento sistemático del progreso Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los maestros seguirán un currículo riguroso y alineado con el nivel de grado con fidelidad para garantizar la adhesión a los conocimientos y habilidades esenciales del nivel de grado. Personal responsable del seguimiento: Plan de estudios y enseñanza, directores, Supervisores del director

Meta 1: (1.1) Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen con las expectativas del nivel de grado.

Objetivo de Rendimiento 2: (1.1.2) Los resultados de la prueba STAAR del Dominio 1 en todas las áreas de contenido aumentarán el porcentaje de estudiantes que alcanzan un nivel "Cumple" o superior. Hutto DEI busca aumentar un 4% en lectura para alcanzar un 55% en Cumple o dominio en lectura; un 7% en matemáticas para alcanzar un 45% en Cumple y dominio; un 5% en ciencias para alcanzar un 55% en Cumple y dominio; y un 4% en estudios sociales para alcanzar un 50% en Cumple y dominio.

Fuentes de datos de evaluación: Datos trimestrales de CBA, datos provisionales de STAAR, datos de STAAR

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 1.1.2 Mejorar las estrategias y el seguimiento de MTSS en todo el distrito para garantizar un apoyo escalonado para Resultado/Impacto esperado de la estrategia: Los estudiantes de todas las áreas demográficas mostrarán mejoras en sus logros académicos en los niveles de Cumple y Dominio. Los docentes contarán con los datos y las herramientas necesarias para acelerar la instrucción de los estudiantes con dificultades. Personal responsable del seguimiento: Directores, Plan de estudios y enseñanza, Supervisores del director Plan de Equidad
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: Ofrecer desarrollo profesional, materiales y recursos para los docentes para equiparlos con las habilidades y el conocimiento necesarios para apoyar eficazmente a los estudiantes de EB en la adquisición del lenguaje en los cuatro dominios del lenguaje. Resultado/impacto esperado de la estrategia: STAAR, CBA, MAP NWEA, TELPAS Personal responsable del seguimiento: Director ejecutivo, director del plan de estudios de primaria Plan de Equidad
Detalles de Estrategia 3
Estrategia 3: Mejorar la identificación y el apoyo a los estudiantes identificados como superdotados y talentosos para garantizar que tengan acceso a mejores oportunidades curriculares. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los estudiantes dotados y talentosos aumentarán en el logro del nivel de dominio y en los indicadores de preparación para la universidad. Personal responsable del seguimiento: Plan de estudios y enseñanza

Detalles de Estrategia 4
Estrategia 4: Para reducir eficazmente las tasas de deserción escolar, implementaremos un enfoque proactivo y multifacético que se centra en la identificación temprana, la intervención personalizada y el apoyo continuo para los estudiantes en riesgo. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Disminuir la tasa de deserción escolar y aumentar el cumplimiento de las expectativas del nivel de grado por parte de los estudiantes. Personal responsable del seguimiento: Plan de estudios y enseñanza, Director del estado y federal, Coordinadores del campus de riesgos

Meta 1: (1.1) Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen con las expectativas del nivel de grado.

Objetivo de Rendimiento 3: (1.1.3) Aumentar el puntaje de crecimiento del Dominio 2A del STAAR de 72 a 76 en lectura y matemáticas, asegurando un aumento en el número de estudiantes que alcanzan los objetivos de crecimiento.

Alta Prioridad

Fuentes de datos de evaluación: STAAR, CBA, STAAR provisional

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 1.1.3 Brindar capacitación, entrenamiento y retroalimentación constantes sobre las mejores prácticas de instrucción de Nivel 1 en todo el distrito. Resultado/impacto esperado de la estrategia: La consistencia aumentará en todo Hutto DEI en relación con las prácticas de instrucción de alta calidad y la alineación con el currículo del nivel de grado. Personal responsable del seguimiento: Directores, equipo del Plan de estudios y enseñanza, Supervisores del director
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: Hutto DEI mejorará el proceso de Sistemas de Apoyo de Múltiples Niveles (MTSS) para garantizar el acceso de los estudiantes a las intervenciones de Nivel 2 y 3 proporcionadas por los maestros de las aulas. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los estudiantes acelerarán el aprendizaje y aumentarán los porcentajes de estudiantes que alcanzan sus objetivos de crecimiento esperados. Personal responsable del seguimiento: Directores del campus, Plan de estudios y enseñanza

Meta 2: (1.2) Aumentar el porcentaje de estudiantes que están preparados para la universidad, carreras y el servicio militar.

Objetivo de Rendimiento 1: (1.2.1) Los logros del CCMR en los grados 9 a 12 aumentarán.

Meta HB3

Fuentes de datos de evaluación: TSI, exámenes AP, finalización de crédito dual, obtención de título de asociado, números de certificación basados en la industria, finalización del programa de estudio de CTE, alistamiento militar, finalización de IEP de preparación para la fuerza laboral.

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 1.2.1 Implementar el seguimiento de cohortes estratégico para respaldar el desarrollo de planes de graduación individuales, solicitudes de becas, FAFSA y otros programas de preparación universitaria. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los estudiantes recibirán apoyo más temprano en su plan de escuela secundaria por parte de maestros y consejeros para completar con éxito su plan de graduación con el logro de un indicador CCMR. Personal responsable del seguimiento: Consejeros, Administradores del campus
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: Aumentar las oportunidades para los estudiantes de secundaria a través de programas de estudio optimizados, junto con un mayor acceso a AP y oportunidades de crédito dual. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los estudiantes tendrán mayor acceso a la fuerza laboral o a la experiencia universitaria, lo que les ayudará a definir metas profesionales futuras y alcanzar altos índices de preparación para la universidad. Personal responsable del seguimiento: Plan de estudios y enseñanza, directores, Consejeros, CTE
Detalles de Estrategia 3

Detalles de Estrategia 2
Estrategia 3: Implementación del Programa Puente ECHS para apoyar a los estudiantes de ECHS que aprueben el TSI, lo que les permite tomar cursos universitarios. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Aumento de estudiantes de ECHS que aprueban el TSI. Personal responsable del seguimiento: Plan de estudios y enseñanza, ECHS Champions (maestros del campus)
Detalles de Estrategia 4
Estrategia 4: Implementar un curso integral de preparación para la universidad y la carrera profesional (CCR) para todos los estudiantes de octavo grado para brindarles exposición temprana a los caminos postsecundarios, facilitar la exploración de intereses profesionales y respaldar una planificación informada de la graduación. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Garantiza que cada estudiante ingrese a la escuela secundaria con una comprensión clara de las opciones de cursos, las recomendaciones y los objetivos a largo plazo, promoviendo tasas más altas de preparación para la universidad, la carrera y el ejército; menos estudiantes cambian de camino/programas de estudio después del noveno grado Personal responsable del seguimiento: Maestros CCR del campus, Directores, Consejeros, CTE, Preparación Futura
Detalles de Estrategia 5
Estrategia 5: Ampliar e integrar oportunidades para que los estudiantes reciban intervención específica y múltiples ventanas de evaluación para el TSIA2 durante el año escolar. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Mayor éxito estudiantil en ambas partes del examen TSIA2; brinda apoyo académico oportuno, aumenta el acceso a las evaluaciones de preparación para la universidad y garantiza que todos los estudiantes tengan oportunidades repetidas de demostrar competencia a nivel universitario antes de graduarse. Personal responsable del seguimiento: Maestros, Consejeros, directores, Preparación Futura

Meta 2: (1.2) Aumentar el porcentaje de estudiantes que están preparados para la universidad, carreras y el servicio militar.

Objetivo de Rendimiento 2: (1.2.2) Los resultados del Dominio 3 de STAAR mostrarán un aumento en el logro de la población especial en los niveles Cumple o superiores para aumentar la puntuación del Dominio 3 de 73 a 78.

Fuentes de datos de evaluación: CBA, STAAR Interino, STAAR

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 1.2.2 Revisiones trimestrales de datos del campus para garantizar que los estudiantes estén logrando o superando las expectativas en todos los grupos de estudiantes. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los equipos del campus utilizarán protocolos basados en datos para intervenir a nivel de campus y de estudiantes. Este análisis de datos también ayudará a los directores a identificar las necesidades de aprendizaje de grupos de estudiantes, grados o grupos demográficos específicos, para garantizar la coordinación de los esfuerzos con la intervención y una instrucción rigurosa. Personal responsable del seguimiento: Supervisores del director, directores del campus, Entrenadores educativos
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: Mayor desarrollo profesional y perfeccionamiento de los modelos de programas de educación especial. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Aumentará el número de estudiantes que participan con apoyo en el entorno menos restrictivo y aumentará su acceso al currículo y al éxito del nivel de grado. Personal responsable del seguimiento: Educación especial, Directores del campus

Meta 2: (1.2) Aumentar el porcentaje de estudiantes que están preparados para la universidad, carreras y el servicio militar.

Objetivo de Rendimiento 3: (1.2.3) Los resultados del Dominio 1 STAAR en todas las áreas de contenido aumentarán el porcentaje de estudiantes que alcanzan un nivel 'Cumple' o superior, del 47% (TAPR 2024) al 53%.

Fuentes de datos de evaluación: CBA, STAAR Interino, STAAR

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 1.2.3 Implementar modelos de aprendizaje que amplíen los conceptos y fomenten el aprendizaje a un nivel de dominio. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los estudiantes de nivel Cumple o Superior mantendrán o aumentarán su desempeño, incluidos los estudiantes dotados y talentosos, a través de una rigurosa extensión y actividad en el aula. Personal responsable del seguimiento: Directores, Entrenadores educativos, Plan de estudios y enseñanza
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: Mejorar la instrucción de Nivel 1 a través de las expectativas instructivas delineadas por el distrito y el apoyo de capacitación y retroalimentación. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Más estudiantes tendrán acceso al currículo de nivel de grado a través de una mayor adhesión al currículo del distrito, que incluye materiales de instrucción de alta calidad y prácticas de instrucción basadas en investigaciones. Personal responsable del seguimiento: Plan de estudios y enseñanza, Supervisores del director, directores

Meta 3: (1.3) Aumentar el porcentaje de preparación del nivel de grado para alfabetización y aritmética básicas.

Objetivo de Rendimiento 1: (1.3.1) Los estudiantes de 1er-3ro grado aumentarán el porcentaje de estudiantes que alcanzan la preparación académica adecuada para su grado en matemáticas en la NWEA MAP del 48 % en los niveles superiores al 53 % en los dos niveles superiores. La meta en lectura es aumentar del 47 % al 53 % de estudiantes que alcanzan los dos niveles superiores.

Meta HB3

Fuentes de datos de evaluación: NWEA MAP, MCLASS

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 1.3.1 Aumentar el monitoreo de datos y las prácticas de intervención para estudiantes de K-3. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los equipos escolares estarán al tanto de los estudiantes en los grados K-3 que necesitan intervención y aplicarán rápidamente estrategias de intervención de nivel 2 y 3, así como el plan MTSS. Personal responsable del seguimiento: Intervencionista, Consejero, director

Meta 3: (1.3) Aumentar el porcentaje de preparación del nivel de grado para alfabetización y aritmética básicas.

Objetivo de Rendimiento 2: (1.3.2) Los estudiantes de tercer grado aumentarán del 47% al 53% de estudiantes que logran un nivel 'Cumple' o superior en las evaluaciones STAAR de matemáticas y del 54% al 58% en las evaluaciones STAAR de lectura.

Meta HB3

Fuentes de datos de evaluación: CBA, STAAR provisional, STAAR

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 1.3.2 Garantizar un currículo de alta calidad y alineado con la ciencia de la enseñanza de la lectura en K-2. Resultado/impacto esperado de la estrategia: La tendencia mejorará en los grados 1 y 2, de modo que habrá menos estudiantes por debajo del nivel de grado en lectura en el MAP y otros datos de evaluación. Personal responsable del seguimiento: Entrenadores educativos, directores, equipo académico de primaria

Meta 3: (1.3) Aumentar el porcentaje de preparación del nivel de grado para alfabetización y aritmética básicas.

Objetivo de Rendimiento 3: (1.3.3) Los estudiantes de jardín de infantes aumentarán el porcentaje de estudiantes que alcanzan la preparación del nivel de grado en MClass.

Meta HB3

Fuentes de datos de evaluación: MClass

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 1.3.3 Mejorar las estrategias y el seguimiento del MTSS en todo el distrito para garantizar un apoyo escalonado para los estudiantes Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los estudiantes tendrán la intervención necesaria de manera oportuna para apoyar el aprendizaje acelerado. Personal responsable del seguimiento: Equipo académico de primaria, directores, Intervencionistas

Meta 3: (1.3) Aumentar el porcentaje de preparación del nivel de grado para alfabetización y aritmética básicas.

Objetivo de Rendimiento 4: Apoyar la competencia del nivel de grado en alfabetización y aritmética a través de instrucción específica y participación familiar con recursos educativos.

Fuentes de datos de evaluación: Resultados de STAAR, encuesta de percepción de los padres

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: Asegurar de que los estudiantes reciban el apoyo académico necesario para alcanzar el nivel de alfabetización y aritmética correspondiente a su grado. Involucre activamente a las familias en la trayectoria educativa de sus hijos, brindándoles acceso a plataformas en línea, materiales de lectura, juegos educativos y actividades que fomenten las habilidades fundamentales. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Habilidades fundamentales mejoradas, mayor participación estudiantil y mejores logros académicos para todos los estudiantes. Personal responsable del seguimiento: Plan de estudios y enseñanza, Participación de padres y familias, Director del estado y federal
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: Mejorar la comunicación con los padres mediante capacitación, recursos y comunicación que empoderen a las familias para apoyar el desarrollo del idioma inglés en el hogar utilizando kits de aprendizaje para desarrollar el lenguaje académico y las habilidades de lectura. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Mayor retención y comprensión más profunda del conocimiento del contenido Fomentar una asociación más sólida entre el hogar y la escuela Personal responsable del seguimiento: Director del Plan de estudios y enseñanza de primaria, Especialista Bilingüe

Meta 4: (1.4) Identificar e implementar servicios integrales que apoyen al niño en su totalidad.

Objetivo de Rendimiento 1: (1.4.1) Los puntajes generales de participación de los estudiantes aumentarán en las encuestas estudiantiles.

Fuentes de datos de evaluación: Encuesta de percepción estudiantil de Panorama

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 1.4.1 Garantizar un enfoque integral de salud mental y física en el distrito con un plan de estudios de asesoramiento coherente, apoyo de servicios de salud y directrices programáticas. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los estudiantes tienen acceso a recursos para mejorar su salud mental, sus relaciones interpersonales y su compromiso académico. Los estudiantes de todo el distrito utilizarán un lenguaje común para el liderazgo a través del currículo "Líder en Mí". Personal responsable del seguimiento: Consejeros, Equipo de servicios estudiantiles
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: Para Junio de 2025, ayudar a los campus a identificar a los estudiantes con conexiones militares, coordinar servicios, promover la concienciación y guiarlos hacia la obtención o el mantenimiento de la designación Estrella Púrpura, para mejorar la participación estudiantil. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Designación de Campus Estrella Púrpura Resultados de desempeño estatal mejorados para estudiantes con conexiones militares Personal responsable del seguimiento: Director del programa estatal y federal

Meta 4: (1.4) Identificar e implementar servicios integrales que apoyen al niño en su totalidad.

Objetivo de Rendimiento 2: (1.4.2) Los estudiantes de educación especial que alcancen el nivel Cumple o Superior aumentarán del 18% al 22% tanto en lectura como en matemáticas en la evaluación STAAR (Dominio 3).

Fuentes de datos de evaluación: CBA, STAAR Interino, STAAR

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 1.4.2 Utilizar un enfoque basado en resultados para los programas de educación especial y los Planes Educativos Individualizados con un seguimiento regular de los resultados de la educación especial. Resultado/Impacto esperado de la estrategia: Los estudiantes en educación especial tendrán una mayor exposición a un currículo riguroso de nivel de grado con un enfoque en apoyos individualizados. Personal responsable del seguimiento: Departamento de Educación Especial, Directores, Líderes de Departamento

Meta 4: (1.4) Identificar e implementar servicios integrales que apoyen al niño en su totalidad.

Objetivo de Rendimiento 3: (1.4.3) Las derivaciones disciplinarias discrecionales del Distrito disminuirán en todas las poblaciones estudiantiles.

Fuentes de datos de evaluación: Datos de informes de disciplina

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 1.4.3 Implementar estrategias para promover un clima escolar positivo y aumentar la pertenencia. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los estudiantes participarán de manera positiva en la escuela con mayores estrategias de reacción en situaciones adversas, lo que resultará en menos incidentes de comportamiento discrecional. Personal responsable del seguimiento: Servicios Estudiantiles, Directores, Consejeros

Meta 5: (2.1) Aumentar el porcentaje de personal altamente calificado.

Objetivo de Rendimiento 1: (2.1) Diseñar sistemas integrales de gestión del capital humano

Fuentes de datos de evaluación: Retención de personal, datos de certificación, datos de TIA

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: (2.1.1) Implementar el programa de aprendizaje Enriched Pathways para cubrir vacantes en áreas de alta necesidad. Resultado/impacto esperado de la estrategia: La mayoría de los estudiantes tendrán acceso a maestros altamente calificados y bien capacitados con un compromiso a largo plazo con Hutto DEI. Personal responsable del seguimiento: Recursos Humanos
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: (2.1.2) Preseleccionar todas las solicitudes de docentes para garantizar candidatos de alta calidad. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los nuevos empleados de Hutto DEI se alinearán cada vez más con la misión, la visión y los estándares de desempeño de Hutto DEI. Personal responsable del seguimiento: Recursos Humanos
Detalles de Estrategia 3
Estrategia 3: 2.1.3 Crear e implementar proporciones de personal para todas las familias de trabajos para aumentar la eficiencia de los recursos del distrito. Resultado/impacto esperado de la estrategia: El personal se distribuirá adecuadamente para satisfacer mejor las necesidades del campus y las metas y necesidades de los estudiantes. Personal responsable del seguimiento: Recursos Humanos
Detalles de Estrategia 4
Estrategia 4: Brindar oportunidades de aprendizaje profesional enfocadas y basadas en evidencia diseñadas para fortalecer las prácticas instructivas, abordar las prioridades del campus y del distrito y apoyar al personal para cumplir con altos estándares de enseñanza y liderazgo. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Mejora de las prácticas educativas y del rendimiento estudiantil (Resultados del rendimiento distrital). Mayor satisfacción y retención del personal (encuesta de retención del personal.)

Meta 6: (2.2) Ampliar las estrategias que atraigan y retengan talentos de alto desempeño.

Objetivo de Rendimiento 1: (2.2.1) Reducir la tasa de rotación de personal docente y administrativo.

Fuentes de datos de evaluación: Datos de retención de personal, datos de TIA

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: (2.2.1) Mantener un esquema salarial competitivo basado en los valores del mercado/región. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Reducir la tasa de rotación de personal docente y administrativo. Personal responsable del seguimiento: Recursos Humanos, Finanza
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: (2.2.2) Ampliar las oportunidades de TIA/NBCT. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Mejorar la eficacia de los docentes y al mismo tiempo mejorar su retención mediante una mayor remuneración. Personal responsable del seguimiento: Recursos Humanos
Detalles de Estrategia 3
Estrategia 3: (2.2.3) Implementar procesos de Valoración de la Satisfacción para evaluar la cultura en los departamentos/campus. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Proporcionar a los líderes del campus y del departamento las herramientas y los datos necesarios para mejorar la cultura y los procesos hacia la satisfacción y retención del personal. Personal responsable del seguimiento: Recursos Humanos, líderes departamentales y del campus

Detalles de Estrategia 4
Estrategia 4: Apoyar a los docentes que inician su carrera brindándoles un enfoque holístico y una asociación de mentoría para mejorar la longevidad de los educadores en la profesión. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Retención de docentes jóvenes en el Distrito Escolar Independiente de Hutto. Desarrollo de la capacidad de liderazgo con docentes veteranos. Personal responsable del seguimiento: Director de Capital Humano

Meta 7: (2.3) Implementar sistemas de evaluación basados en investigaciones que brinden oportunidades de alta calidad para que los empleados reciban comentarios y capacitación.

Objetivo de Rendimiento 1: (2.3.1) Los empleados de Hutto DEI muestran una mejora continua a través de ciclos de capacitación y retroalimentación.

Fuentes de datos de evaluación: Datos de evaluación, TIA, datos TTess

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 2.3.1 Implementar un sistema de evaluación basado en estándares y orientado a objetivos en múltiples departamentos, vinculado al plan estratégico y al establecimiento y logro de metas individuales. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los departamentos implementarán un sistema de evaluación basado en estándares y orientado a objetivos, lo que resultará en una mejor alineación con el plan estratégico del distrito y fomentará el establecimiento y logro de objetivos individuales para mejorar el desempeño general del departamento. Personal responsable del seguimiento: Recursos Humanos
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: (2.3.2) Implementar la Disciplina Progresiva con los empleados describiendo expectativas, capacitación y procesos de documentación. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los líderes y gerentes de distrito recibirán el apoyo de un sistema de disciplina progresivo que describe claramente las expectativas, brinda capacitación específica y establece procesos de documentación exhaustivos, lo que conduce a una mejor responsabilidad y desempeño de los empleados. Personal responsable del seguimiento: Recursos Humanos
Detalles de Estrategia 3
Estrategia 3: (2.3.3) Crear un conjunto de herramientas para supervisores que sirva de orientación e incluya la implementación de sistemas de gestión de riesgos, protocolos de supervisión, plazos y respuestas. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los supervisores de Hutto DEI recibirán apoyo con herramientas para aumentar su eficiencia y respaldar su capacidad de liderazgo con roles operativos y de entrenamiento. Personal responsable del seguimiento: Recursos Humanos

Meta 8: (3.1) Involucrar significativamente a los padres y a la comunidad como socios inclusivos.

Objetivo de Rendimiento 1: 3.1.1 Aumentar el número de actividades de participación de alto nivel en todo el distrito.

Fuentes de datos de evaluación: Manual de participación de los padres, hojas de registro para eventos del campus

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 3.3.2 Fortalecer la participación familiar y comunitaria brindando al personal capacitación, apoyo, estrategias y recursos que fomenten la participación activa y la comunicación abierta con las familias. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Mayor participación familiar en actividades y eventos escolares (como se describe en el Manual de PFE), mejor comunicación entre las familias y el personal y mayor satisfacción de los padres con los esfuerzos de participación escolar como se indica en PPS. Personal responsable del seguimiento: Participación de padres y familias, directores
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: 3.1.1 Ofrecer (al menos) oportunidades trimestrales de aprendizaje y participación sobre una variedad de temas relacionados (es decir, apoyo académico, salud, seguridad y bienestar estudiantil) para los padres y la comunidad. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los padres aumentan su confianza en las asociaciones entre la escuela y el distrito y se convierten en socios más informados. Personal responsable del seguimiento: Participación de padres y familias, directores
Detalles de Estrategia 3
Estrategia 3: Implementar un sistema de retroalimentación para recopilar información de las familias y los miembros de la comunidad sobre los tipos de actividades de participación que consideran más valiosas y agradables. Resultado/Impacto esperado de la estrategia: Al menos un 20% de participación en la Encuesta de percepción de padres de otoño y primavera. Personal responsable del seguimiento: Equipo de PFE, directores del campus

Meta 8: (3.1) Involucrar significativamente a los padres y a la comunidad como socios inclusivos.

Objetivo de Rendimiento 2: 3.1.2 Asegurarse de que al menos el 80% de los padres y miembros de la comunidad se sientan bienvenidos y bien informados durante todo el año escolar.

Fuentes de datos de evaluación: Encuesta de percepción de los padres de otoño y primavera

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 3.1.2 Agilizar la comunicación para garantizar el acceso oportuno y relevante a la información (es decir, sitio web, boletines, plaza para padres, etc.) Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los padres están conectados a información crítica del distrito sobre seguridad, bienestar e información académica. Personal responsable del seguimiento: Equipo de comunicación
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: Apoyar a los campus en la creación y personalización de un manual integral de participación de padres y familias que describa las mejores prácticas, planes de comunicación, calendarios de eventos y protocolos de participación adaptados a las necesidades de la comunidad. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Un manual de PFE totalmente desarrollado y personalizado para el campus, diseñado para aumentar la confianza y la capacidad del personal para una participación familiar significativa, lo que da como resultado esfuerzos de participación más estructurados y con propósito. Personal responsable del seguimiento: Equipo de PFE

Meta 9: (3.2) Establecer alianzas estratégicas para movilizar el impacto colectivo.

Objetivo de Rendimiento 1: (3.2.2) Ampliar el acceso estratégico a los recursos como resultado de las asociaciones y la participación de la comunidad.

Fuentes de datos de evaluación: horas de voluntariado, donaciones monetarias o donaciones de suministros

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 3.2.2 Construir una red de asociación de distritos con agencias comunitarias, empresas y universidades para conectar a las escuelas con recursos y apoyos para estudiantes y familias. Resultado/Impacto esperado de la estrategia: El fortalecimiento de las alianzas con la comunidad para aumentar el apoyo a los estudiantes del Distrito Escolar Independiente de Hutto beneficiará tanto a los estudiantes como a la comunidad mediante una mejor relación. Los estudiantes y sus familias tendrán mayor acceso a recursos. Personal responsable del seguimiento: Departamento de comunicaciones y relaciones comunitarias
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: 3.2.3 Involucrar a las partes interesadas a través de reuniones y eventos continuos para compartir el progreso, recopilar aportes y explorar oportunidades de colaboración. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Aumentar las oportunidades de participación y retroalimentación de las partes interesadas, conéctese con los hipopótamos, etc. Personal responsable del seguimiento: Departamento de comunicaciones y relaciones comunitarias
Detalles de Estrategia 3
Estrategia 3: Aumentar las oportunidades para los voluntarios reclutando activamente a los padres y miembros de la comunidad, brindando apoyo y reconocimiento continuos y fomentando la participación sostenida para garantizar experiencias significativas y gratificantes dentro de la comunidad escolar. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Aumentar el número de voluntarios activos y horas de voluntariado para ayudar a generar un impacto en todo el distrito. Personal responsable del seguimiento: Coordinadores de voluntarios, equipo de la Participación de padres y familias

Meta 9: (3.2) Establecer alianzas estratégicas para movilizar el impacto colectivo.

Objetivo de Rendimiento 2: (3.2.1) Aumentar las experiencias de los estudiantes en la fuerza laboral a través de pasantías, patrocinios y otras oportunidades comerciales comunitarias.

Fuentes de datos de evaluación: Datos de CCMR, Participación en prácticas

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: 3.2.1 Crear asociaciones de CTE para aumentar las oportunidades de experiencias de aprendizaje para los estudiantes. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Se espera que la estrategia resulte en una mayor participación estudiantil en pasantías y experiencias laborales, asociaciones más sólidas con empresas locales y una mejor preparación profesional a través del desarrollo de habilidades en el mundo real. Personal responsable del seguimiento: Director de CTE, Participación de padres y familias, directores supervisores
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: Los estudiantes inscritos en RHA participarán en la exploración de carreras y universidades interactuando con empleadores y opciones educativas postsecundarias. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Conecta a los estudiantes de RHA con opciones postsecundarias, oportunidades de capacitación impulsadas por la industria y experiencias laborales del mundo real. Personal responsable del seguimiento: CTE, preparación del futuro, director de RHA, consejero de RHA
Detalles de Estrategia 3
Estrategia 3: Facilitar simulacros de entrevistas de otoño y primavera para estudiantes de RHA, en colaboración con socios industriales locales que se ajusten a sus intereses profesionales. Workforce Solutions brindará instrucción y preparación específicas para desarrollar habilidades de entrevista, fortalecer la comunicación profesional y aumentar la confianza y la preparación de los estudiantes para futuras oportunidades laborales. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Los estudiantes adquieren experiencia práctica en entrevistas y reciben retroalimentación constructiva, lo que mejora la comunicación, el profesionalismo y la confianza en entornos laborales reales. También fomenta la creación de redes de contactos significativas, oportunidades de mentoría y una comprensión más clara de las trayectorias profesionales locales. Personal responsable del seguimiento: preparación del futuro, director de RHA, consejero de RHA, maestros de RHA

Meta 10: (4.1) Optimizar los recursos financieros para lograr los resultados estudiantiles.

Objetivo de Rendimiento 1: (4.1.1) Desarrollo y utilización de herramientas para cuantificar la alineación entre las asignaciones presupuestarias y los resultados de los estudiantes

Fuentes de datos de evaluación: Análisis presupuestario, calificación FIRST

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: (4.1.1) Desarrollar e implementar un marco sólido de asignación de recursos que considere la eficiencia financiera y el impacto en el éxito estudiantil. Resultado/impacto esperado de la estrategia: El personal de Hutto DEI tendrá las herramientas y el conocimiento para tomar mejores decisiones que influyan en el presupuesto hacia compras que tendrán un mayor impacto en los resultados de los estudiantes. Personal responsable del seguimiento: Finanzas
Detalles de Estrategia 2
Estrategia 2: (4.1.2) Realizar un seguimiento de la alineación entre las asignaciones presupuestarias y los resultados de los estudiantes, garantizando que los datos se revisen y se informen trimestralmente. Resultado/impacto esperado de la estrategia: El personal de Hutto DEI tendrá las herramientas y el conocimiento para tomar mejores decisiones que influyan en el presupuesto hacia compras que tendrán un mayor impacto en los resultados de los estudiantes. Personal responsable del seguimiento: Finanzas
Detalles de Estrategia 3
Estrategia 3: (4.1.3) Desarrollar e implementar un plan integral para garantizar que la institución cumpla con las mejores prácticas y todas las regulaciones. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Hutto DEI continuará desempeñándose con alta confiabilidad en los servicios financieros y garantizará el cumplimiento de todas las regulaciones. Personal responsable del seguimiento: Finanzas

Meta 11: (4.2) Dirigir las necesidades de mejoras de capital para dar cabida al crecimiento y maximizar la eficiencia en apoyo del éxito estudiantil.

Objetivo de Rendimiento 1: (4.2.1) Actualizar el Plan Maestro de Evaluación de Instalaciones / desarrollar/mantener y realizar revisiones periódicas del MFAP del distrito

Fuentes de datos de evaluación: Plan Maestro de Evaluación de Instalaciones Actualizado (incluye datos y evaluaciones de 2017, 2019, 2022 que informaron los Bonos de Mayo de 2019 y Mayo de 2023) COMPONENTES - Se basa en las evaluaciones de 2017, 2019, 2022 que informaron los Bonos de Mayo de 2019 y Mayo de 2023; el Plan debe incluir documentación de Mejoras de Capital a medida que se desarrolla y se entrega cada Programa de Bonos; el Plan, un documento vivo, es un análisis de ingeniería de todos los sistemas de construcción: Mecánico, Eléctrico, HVAC, Plomería, Techado y Fachada, así como Acabados Civiles y Arquitectónicos; el Plan es vital para ayudar a informar el trabajo futuro del comité de Planificación Maestra de Instalaciones a Largo Plazo.

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: (4.2.1) MFAP ACTUALIZADO (Plan Maestro de Evaluación de Instalaciones) Resultado/impacto esperado de la estrategia: Reducción de los plazos de planificación; garantiza la equidad de las instalaciones y el equipo; agiliza la estimación de costos. Se implementan planes de calidad para respaldar la venta de bonos y el análisis de su calificación. * Proyectos finalizados a tiempo * Proyectos finalizados dentro del presupuesto Personal responsable del seguimiento: Director de Instalaciones y Mejoras de Capital, Director de Mantenimiento, Superintendente Adjunto de Operaciones

Meta 11: (4.2) Abordar las necesidades de mejoras de capital para dar cabida al crecimiento y maximizar la eficiencia en apoyo del éxito estudiantil.

Objetivo de Rendimiento 2: (4.2.2) Desarrollar un Plan de Reemplazo de Equipos (PRE) formal. El objetivo es fundamentar el proceso presupuestario anual o el uso estratégico de los fondos de M&O e I&S.

Fuentes de datos de evaluación: ERP (Plan de Reemplazo de Equipos) que documenta: * Creación y Mantenimiento de un documento "vivo", con colaboración multifuncional * Inventario de equipos capitalizados para: instalaciones, flota, atletismo, bellas artes, así como áreas generales de aprendizaje, bibliotecas y patios de juegos * El ERP deberá capturar el reemplazo del ciclo de vida y se actualizará anualmente con los costos de reemplazo estimados

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: (4.2.2) Establecer el comité de ERP que se base en el Plan de Reemplazo de Flota y el Plan de Reemplazo de Equipo Tecnológico existentes. Establecer reuniones periódicas del comité y proporcionar actualizaciones para la revisión del ELT y la Junta Directiva. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Reducción de los plazos de planificación; garantiza la equidad de las instalaciones y el equipo; agiliza la estimación de costos. Se implementan planes de calidad para respaldar la venta de bonos y el análisis de su calificación. * Proyectos finalizados a tiempo * Proyectos finalizados dentro del presupuesto Responsable personal del seguimiento: Director de Instalaciones y Mejoras de Capital, Director de Mantenimiento, Director de Transporte, Director de Tecnología, Director de Bellas Artes, Director de Atletismo, Director de Educación Especial, Director de Educación Primaria y Secundaria, Director de CTE, Superintendente Adjunto de Operaciones

Meta 12: (4.3) Implementar eficiencias operativas para crear entornos de aprendizaje seguros y de calidad.

Objetivo de Rendimiento 1: (4.3.1) Maximizar las subvenciones de seguridad de TEA y el financiamiento local en apoyo de los requisitos de seguridad de TEA.

Fuentes de datos de evaluación: Documentación de la subvención de TEA Actualizaciones de planificación del EOP e informes a la Junta de Síndicos Prioridades de construcción y mejoras de capital que identifican mejoras de seguridad

Detalles de Estrategia 1
Estrategia 1: (4.3.1) Utilizar las asignaciones de subvenciones de seguridad otorgadas para suplantar el financiamiento local en apoyo de los requisitos de seguridad de TEA. Además, garantizar que todo el presupuesto de I&S para proyectos nuevos/proyectos renovados elegibles cumpla con todos los requisitos de seguridad de TEA. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Cumplimiento de las normas de seguridad de la TEA; campus mejorado y estudiantes/personal; mejora anual observada en los datos de la encuesta sobre el clima Responsable personal del seguimiento: Coordinador de Operaciones de Emergencia; Superintendente Adjunto de Operaciones

Compensación estatal

Presupuesto para el Plan de Mejora del Distrito

Fondos totales de SCE: \$305,500.00

Total de ETP financiados por SCE: 0

Breve descripción de los servicios y/o programas de SCE

Financiación de derechos adicionales