GWINNETT COUNTY PUBLIC SCHOOLS

INFORME DE LOS PRIMEROS 60 DÍAS

ESCUCHAR Y APRENDER PARA ENTENDER LAS ESCUELAS PÚBLICAS DEL CONDADO DE GWINNETT



DRA. ALEXANDRA ESTRELLA

ÍNDICE

01 Un mensaje para la comunidad de las Escuelas Públicas del Condado de Gwinnett

02 Resumen y el contexto de los primeros 100 días

03 Las partes interesadas que participaron

05 Actualización del equipo de transición

07 Escuchar y Aprender

09 Antes de incorporarse: Entender la estructura de la organización, el ritmo operativo y cómo se desarrolla el trabajo en GCPS

16 Días 1 al 60: Etapas del plan de incorporación

UN MENSAJE PARA LA COMUNIDAD DE LAS ESCUELAS PÚBLICAS DEL CONDADO DE GWINNETT

Estimados estudiantes, familias y miembros de la comunidad:

Durante los últimos 60 días, he dado a los estudiantes la bienvenida de regreso a clases y he seguido escuchando a las personas más cercanas a esta labor. A medida que el año lectivo comienza, mi enfoque pasó de entender la organización a obtener una visión más clara de las experiencias cotidianas de nuestros estudiantes, el personal escolar y las familias.

Las visitas a las escuelas, el lanzamiento del equipo de transición de la Superintendente y la primera fase de la gira para Escuchar y Aprender (llamada en inglés *Listening and Learning Tour*) me han permitido entablar conversaciones con las partes interesadas de toda nuestra comunidad. Éstas han compartido sus perspectivas con honestidad, orgullo y un profundo compromiso con el futuro de las Escuelas Públicas del Condado de Gwinnett.

Hay un mensaje que surge una y otra vez: Las relaciones son importantes. Los estudiantes hablaron sobre los adultos de confianza que los ayudan, les plantean retos y los conectan con oportunidades. Tales relaciones ayudan a que los estudiantes se sientan comprendidos y valorados; también determinan cómo los estudiantes aprenden, crecen y se desarrollan.

Las Escuelas Públicas del Condado de Gwinnett (GCPS por sus siglas en inglés) ofrecen una amplia variedad de programas, experiencias y trayectorias. Las partes interesadas han preguntado si cada estudiante tiene el mismo acceso a estas oportunidades y la ayuda necesaria para conseguirlas. Las escuelas deben abrir puertas, no limitarlas. La excelencia para todos debe guiar nuestras decisiones y nuestro trabajo.

El equipo de transición de la Superintendente ha reforzado otra lección. La excelencia requiere de un fuerte liderazgo, de sistemas coherentes y de prácticas constantes. Los aportes recibidos a través del plan de incorporación nos están ayudando a identificar los ámbitos en que el distrito funciona bien y en los que un mejor posicionamiento mejorará la experiencia de los estudiantes, el personal escolar y las familias.

Cada una de las visitas escolares me ha mostrado la dedicación que hay detrás de GCPS. He visto a los educadores crear experiencias de aprendizaje significativas, al personal escolar resolver problemas y a los estudiantes sentirse orgullosos de sus escuelas. También las familias y los aliados de la comunidad han hablado con cariño y sinceridad sobre lo que GCPS está haciendo bien y los aspectos que debemos mejorar.

En las próximas semanas, seguiré la gira para Escuchar y Aprender. Los puntos de vista que han sido compartidos durante este proceso ayudarán a darle forma al futuro del distrito y a desarrollar nuestro siguiente plan estratégico.

Gracias por su colaboración, confianza y respaldo. Juntos seguiremos trabajando sobre las sólidas bases de GCPS, ampliaremos las oportunidades para cada estudiante y mantendremos a los estudiantes en el centro de cada decisión.



Atentamente,

Dra. Alexandra Estrella

RESUMEN

La Dra. Alexandra Estrella continúa implementando su plan de incorporación, profundizando en el conocimiento de los estudiantes, las escuelas y los sistemas que los respaldan. El lanzamiento del equipo de transición de la Superintendente y la primera fase de la gira para Escuchar y Aprender amplió las oportunidades para que las partes interesadas compartieran sus puntos de vista en cuanto a las fortalezas, los retos y las aspiraciones que definen a GCPS. Desde que las escuelas abrieron sus puertas, la Dra. Estrella y los ejecutivos de GCPS visitaron 83 escuelas y por medio de las conversaciones con las partes interesadas, han escuchado constantemente la manera en que se expresan con orgullo del distrito y la firme creencia en su potencial. Los estudiantes, el personal escolar y las familias también han planteado preguntas importantes sobre cómo se viven las oportunidades de aprendizaje en todo el sistema. Aunque los participantes continuamente resaltaron la amplia gama de oportunidades que los estudiantes tienen a su disposición, muchos se preguntaron si todos los estudiantes tienen el mismo conocimiento, acceso y respaldo para aprovechar tales oportunidades.

Las opiniones estudiantiles aportaron una perspectiva particularmente valiosa. Las conversaciones con los estudiantes destacaron la importancia del sentido de pertenencia y el papel fundamental que tienen los vínculos en su experiencia educativa. En todas las escuelas y los grados escolares, los estudiantes hablaron acerca del impacto duradero que tienen los adultos de confianza y las maneras en que esas relaciones influyen para estar involucrados, motivados y tener éxito. También, muchos describieron cómo los maestros, los consejeros escolares, los entrenadores y otros adultos que se preocupan por ellos, ayudan a que los estudiantes descubran y tengan acceso a oportunidades, destacando la conexión que hay entre los vínculos y el acceso equitativo.

Los aportes recolectados mediante los eventos y las encuestas del plan de ingreso reiteraron la importancia de nivelar los puntos fuertes del distrito mientras se continúan creando los sistemas coherentes que lleven a la excelencia en cada nivel de la organización. La gira para Escuchar y Aprender continuará a lo largo del siguiente periodo de informes. Los puntos de vista que se reúnan comunicarán al equipo de transición las recomendaciones a corto y largo plazo y servirán para darle forma al desarrollo del siguiente plan estratégico.

EL CONTEXTO DE LOS PRIMEROS 100 DÍAS

Días 1–30

Escuchar, aprender y crear vínculos

- Involucrar a los educadores, el personal escolar y los aliados comunitarios.
- Identificar los puntos fuertes que hay que conservar y las oportunidades para mejorar.
- Empezar a entender lo que es GCPS hoy en día.

Días 31–60

Involucrar a las escuelas, las familias y las comunidades

- Visitar las escuelas e involucrar a los estudiantes y las familias por medio de la gira para Escuchar y Aprender.
- Evaluar las operaciones, los servicios de apoyo y las necesidades de las partes interesadas.

Días 61–100

Establecer las prioridades y desarrollar el ordenamiento

- Sintetizar los temas principales y los aportes.
- Identificar las principales prioridades y comenzar a desarrollar las medidas del éxito.
- Fortalecer el ordenamiento en torno a una dirección común para GCPS

PARTES INTERESADAS QUE PARTICIPARON

Durante y previo al trabajo de los primeros 60 días, la Dra. Estrella se reunió con una amplia variedad de interesados, para adquirir una visión global del distrito, su funcionamiento y la comunidad a la que le presta servicio.

Departamentos, líderes y miembros del personal distrital

- Asistentes administrativos
- Subdirectores
- Conductores de autobús
- Superintendentes de los grupos escolares
- Directores
- Educadores
- Directores ejecutivos
- Educadores de Bellas Artes
- Recursos humanos
- Auxiliares de maestros
- Directores de escuelas
- Investigación, evaluación y valoración
- Nutrición escolar
- Enseñanza y aprendizaje

Miembros comunitarios y aliados educativos

- Accelerate
- Grupo de consultoría ALMA
- Aliados de las escuelas comunitarias
- Organizaciones de carácter religioso
- Padres y familias de GCPS
- Future School Fund
- Junta de Salud de Gwinnett
- Cámara de Comercio de Gwinnett
- Asociación de Maestros del Condado de Gwinnett
- Gwinnett Technical College
- Socios de educación superior
- Asociación Latinoamericana
- Consejo de liderazgo 'Learn4Life'
- Metro RESA
- NAACP
- Ohana Solutions
- Partnership Gwinnett
- Estudiantes
- The Children's Cabinet
- Universidad de Georgia- Facultad de Educación
- White Board Advisors

Gobierno y líderes cívicos

- Miembros del consejo de la ciudad
- Administrador municipal
- Líderes comunitarios
- Junta de Comisionados del Condado de Gwinnett
- Oficina de Convenciones y Turismo de Gwinnett
- Explore Gwinnett
- Alcaldes
- Socios regionales
- Representantes estatales
- Almuerzo con el gobernador Brian Kemp
- United Way of Greater Atlanta

PARTES INTERESADAS QUE PARTICIPARON (continuación)

Además de las reuniones internas de GCPS, la Dra. Estrella se reunió con organizaciones y una amplia variedad de miembros interesados en la comunidad en eventos y sesiones individuales.

Actividades y eventos comunitarios

- Visitas de la biblioteca ambulante 'Book Mobile'
- Coalition Luncheon
- Reunión de la escuela comunitaria: Rockbridge ES
- Reunión de la escuela comunitaria: South Gwinnett HS
- Banquete 'Fluency in Math and Literacy'
- Reunión de planeación del área de Harbins-Alcovy
- Premios Moxie
- Graduación durante el verano para las escuelas de bachillerato
- Conferencia del verano sobre liderazgo
- Programa de emprendimiento juvenil

Medios de comunicación

- 11Alive (NBC)
- Atlanta's Morning News
- CBS Atlanta
- Good Day Atlanta (FOX)
- Hispatlanta
- Telemundo
- Univision
- WANF 46
- WSB TV (ABC)
- WSB AM (Radio)

Otras publicaciones

- Gwinnett Daily Post
- Gwinnett Magazine
- Korea Daily Atlanta
- The Atlanta Journal-Constitution

ACTUALIZACIÓN DEL EQUIPO DE TRANSICIÓN

Reunión del 11 de Agosto de 2026

Resumen

El equipo de transición de la Superintendente llevó a cabo su reunión inaugural el 11 de agosto de 2026 a la cual asistieron más de 195 personas entre padres de familia, estudiantes, educadores, personal escolar, expertos nacionales y miembros de la comunidad que estuvieron distribuidos en cinco subcomités para comenzar a elaborar las recomendaciones del plan de transición de la Superintendente, la Dra. Alexandra Estrella. El equipo tiene como copresidentes a Stan Hall, Presidente y Director Ejecutivo de *Explore Gwinnett* y *Gas South District* y a Belisa Urbina, Directora Ejecutiva y cofundadora de Ser Familia.

Los cinco subcomités: Cultura y Clima; Operaciones, Instalaciones y Finanzas; Área Académica; Recursos Humanos y Talento; Participación Comunitaria, revisaron los datos del distrito, compartieron las observaciones y las reflexiones de asuntos claves, exploraron las preguntas que surgían e identificaron las áreas iniciales de interés para hacer un mayor análisis. Al mismo tiempo, tres grupos de participación estudiantil reunieron los aportes de 25 estudiantes provenientes de 24 escuelas. Este reporte presenta un resumen de lo hallado por los subcomités, los temas transversales y los datos pendientes que se necesitan. También describe las estrategias y las herramientas para la participación comunitaria que amplíen la colaboración de las partes interesadas antes de las reuniones del equipo de transición del 22 de septiembre y el 12 de noviembre de 2026. El informe concluye con las medidas que se recomiendan y los siguientes pasos para orientar el trabajo que queda por hacer más adelante.

ÁREA ACADÉMICA

Revisa el currículo, la enseñanza, la evaluación y los resultados de los estudiantes para identificar tanto los puntos fuertes como las oportunidades y recomendar mejoras para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a experiencias de aprendizaje relevantes y rigurosas.

OPERACIONES / INSTALACIONES / FINANZAS

Revisa las instalaciones, el transporte, el presupuesto y la asignación de recursos para mejorar la eficacia y la sostenibilidad a largo plazo, a la vez que se organizan los recursos para respaldar el aprendizaje de los estudiantes y las prioridades del distrito.

RECURSOS HUMANOS Y TALENTO

Evalúa las estrategias para reclutar, desarrollar y retener personal de alta calidad para todos los cargos y recomienda las mejoras para fortalecer el suministro continuo de educadores y garantizar que todas las escuelas cuenten con un buen apoyo y el personal adecuado.

PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y COMUNICACIONES

Evalúa la comunicación y la participación con las familias, los estudiantes y la comunidad y recomienda las estrategias para fortalecer la confianza, la transparencia y la participación inclusiva de las partes interesadas para la toma de decisiones del distrito.

CULTURA Y CLIMA ESCOLAR

Examina el clima escolar, la seguridad, el sentido de pertenencia, la disciplina, la participación y las tendencias en el ausentismo escolar para recomendar estrategias que apoyen los entornos positivos e inclusivos y mejoren el bienestar, la asistencia escolar y el éxito estudiantil.

Copresidentes



Stan Hall

Presidente y Director Ejecutivo, *Gas South District, Explore Gwinnett,* Oficina de Convenciones y Turismo de Gwinnett



Belisa Urbina

Cofundadora y Directora Ejecutiva Ser Familia, Inc.

Conclusiones, preguntas prioritarias y datos o evidencias necesarias

ÁREA ACADÉMICA

Conclusiones

- Sería de gran utilidad analizar los datos desglosados con el fin de entender mejor la experiencia estudiantil.
- GCPS tiene realmente puntos fuertes, resultados impresionantes y recursos abundantes sobre los que se puede seguir creando.
- La discrepancia de los resultados según las características demográficas de los estudiantes es continuamente inadmisible.

Preguntas prioritarias

- ¿En dónde están las prácticas de alta calidad del Nivel 1 y los otros aspectos sobresalientes que podemos usar como modelo para compartir en todo el distrito?
- ¿En qué forma podemos aprovechar la capacitación profesional para garantizar que todo el personal escolar cumpla con las diversas necesidades de todos los estudiantes?

Datos o evidencias necesarias

- Aportes estudiantiles.
- Conjuntos de datos a nivel de escuela y de grupos escolares.

OPERACIONES / INSTALACIONES / FINANZAS

Conclusiones

- Se necesitan más recursos. El presupuesto distrital no se está manteniendo al día con los costos.
- Seguir usando los resultados de las evaluaciones de los programas para tomar decisiones y elaborar el presupuesto.
- Continuar con el apoyo concreto para escuelas y programas específicos.

Preguntas prioritarias

- ¿Hay más oportunidades para generar ingresos (por ej. aumentar las inscripciones de prekínder, cobrar por el uso de las instalaciones)?
- ¿Cómo se comparan los datos del personal distrital a los de los distritos cercanos (por ej. las tasas de retención)?

Datos o evidencias necesarias

Dar mayor contexto a los datos (es decir ¿qué es promedio / qué es lo ideal?).

RECURSOS HUMANOS Y TALENTO

Conclusiones

- Menos discrepancias para la retención entre título y no título.
- Reducción del número de puestos vacantes y aumento de las tasas de retención.
- Las recomendaciones del equipo de acción interfuncional (XFAT por sus siglas en inglés) fueron aprobadas.

RECURSOS HUMANOS / TALENTO (continuación)

Preguntas prioritarias

- ¿Cuáles son las oportunidades de avanzar y de mejorar el sueldo para los asistentes de maestros?
- ¿Qué información desglosada es necesaria para las tasas de retención en educación general, educación especial y el personal de apoyo?

Datos o evidencias necesarias

Cerrar el ciclo de retroalimentación usando datos desglosados sobre las tasas de retención por escuela.

PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y COMUNICACIONES

Conclusiones

- Altas tasas de participación del personal escolar y los estudiantes; bajas tasas de participación de los padres y las familias.
- Comunicación y acceso lingüístico.
- Cansancio de las encuestas y entender cómo se ha deteriorado la confianza.

Preguntas prioritarias

- ¿Cuán acogedor es el entorno (es decir el distrito, las escuelas, etc.)?
- ¿Cómo observan la autenticidad las partes interesadas?

Datos o evidencias necesarias

Datos de los grupos escolares de acuerdo a la demografía y los niveles de escuelas.

CULTURA Y CLIMA ESCOLAR

Conclusiones

- La experiencia estudiantil (cómo los estudiantes comprenden y viven la cultura y el clima escolar, grado 12.°).
- La frecuencia, el contenido y la fatiga de las encuestas (el acceso lingüístico, los esfuerzos para aumentar la participación, los incentivos y el modelo de ejecución).
- Hay necesidad de más grupos de datos detallados (desglosados por ciclo educativo, grupos escolares y subpoblaciones).

Preguntas prioritarias

- ¿Cómo podemos implementar los programas de asesoría y de aprendizaje socioemocional de forma eficaz?
- ¿Cómo vamos a desarrollar de manera intencional, las capacidades de aquellas personas responsables directamente de fomentar la participación y el sentido de pertenencia?

Datos o evidencias necesarias

Reunir más aportes de los estudiantes / ¿cuáles son algunos de los obstáculos?

ESCUCHAR Y APRENDER

Como parte de su plan de incorporación, la Superintendente Dra. Alexandra Estrella lanzó a nivel distrital la gira para Escuchar y Aprender con el fin de reunir puntos de vista de los estudiantes, el personal escolar, las familias y los miembros de la comunidad de todas las Escuelas Públicas del Condado de Gwinnett. La gira para Escuchar y Aprender incluye reuniones en persona, reuniones virtuales y encuestas. Los aportes que se recojan en estas sesiones se compartirán con el equipo de transición de la Superintendente y serán utilizados no solo para elaborar las recomendaciones a corto y a largo plazo, sino también para desarrollar el próximo plan estratégico del distrito. Además, las conclusiones y los temas se compartirán con la comunidad de GCPS. Visite la página *Listening & Learning* para ver en vivo las actualizaciones de la encuesta.



RESEÑA DE LA SESIÓN

Cada sesión para Escuchar y Aprender está diseñada como una conversación colaborativa de una hora.

Las sesiones comienzan con unas palabras de apertura por parte de la Dra. Estrella antes de que los participantes se involucren en las discusiones de mesa. Los participantes trabajan juntos en grupos pequeños para identificar y dar prioridad a los principales puntos y oportunidades en que se destaca GCPS. Luego comparten con la totalidad del grupo los principales tres puntos fuertes de GCPS y las oportunidades de crecimiento, lo cual permite que surjan temas comunes y perspectivas particulares de todos los grupos.

LAS OPINIONES ESTUDIANTILES EN EL EJE CENTRAL

La voz del estudiante es un componente central del plan de incorporación de la Superintendente. Por primera vez, los estudiantes de todo el distrito se reúnen para involucrarse en conversaciones estructuradas sobre el futuro de GCPS. Los estudiantes que representan cada una de las escuelas de bachillerato de GCPS, junto con la escuela en línea de Gwinnett, el Centro de Transición para estudiantes internacionales (ITC por sus siglas en inglés), GIVE Center East, GIVE Center West, Buice Center y la escuela Oakland Meadow, están participando en conversaciones colaborativas con enfoque en los puntos fuertes en que se destaca el distrito y las oportunidades de crecimiento.

Además, todos los estudiantes de los grados 4.° a 12.° tendrán la oportunidad de compartir sus puntos de vista por medio de la encuesta sobre la eficacia educativa conocida con las iniciales EES.



ESCUCHAR Y APRENDER

LA CONVERSACIÓN CONTINÚA

La gira para Escuchar y Aprender es una de las muchas oportunidades para que las partes interesadas contribuyan con sus puntos de vista. A lo largo del proceso del plan de incorporación de la Superintendente, estamos comprometidos en generar muchas oportunidades significativas para que se involucren las partes interesadas. Las oportunidades adicionales para dar aportes incluyen:

- La opinión de los estudiantes en los grados 4.° a 12.° durante el período habilitado para la encuesta de EES.
- Oportunidades continuas de participación y aportes con los directores, subdirectores y líderes distritales por medio de las reuniones para el desarrollo de liderazgo I y II.
- Actualizaciones y conversaciones frecuentes con los superintendentes de los grupos escolares.
- Oportunidades continuas de participación y encuestas para las partes interesadas.

Si aún no ha participado, le exhortamos a que asista a una de las sesiones para Escuchar y Aprender y que comparta su punto de vista.

Las sesiones virtuales para Escuchar y Aprender están programadas del 8 al 31 de septiembre. Haga aquí su reservación para participar en la sesión virtual.
Más información sobre la gira para Escuchar y Aprender.

Síntesis de la participación:
A la fecha del 28 de agosto de 2026

- **Más de 1260** personas se han inscrito para asistir a una sesión de Escuchar y Aprender.
- Se espera que **más de 500** estudiantes participen en sesiones estudiantiles y grupos de opinión.
- **Mas de 600** partes interesadas han contestado la encuesta de Escuchar y Aprender.

  Para ver las actualizaciones de la encuesta en vivo, haga clic AQUÍ.

LO QUE ESTAMOS ESCUCHANDO



"Creo que para ella es muy importante escuchar las opiniones de los estudiantes que han estado aquí y conocer sus preocupaciones sobre cómo han ido las cosas antes de que ella llegara... Muchísimas gracias por tener en cuenta el hecho de que tenemos opiniones, que tenemos inquietudes sobre las que nos preocupamos realmente de lo que sucede en nuestras escuelas. Muchísimas gracias por estar dispuesta a escuchar"

Jazlyn, estudiante de la escuela Archer High School

"Queríamos aprender sobre el rumbo del distrito escolar. Colaboramos en muchas áreas distintas con las escuelas y, ah, solo queremos cerciorarnos de que mantengamos esa buena relación. Estamos interesados en los nuevos programas e iniciativas que la Dra. Estrella está poniendo en marcha y, ah, queremos estar aquí para trabajar con las escuelas y apoyarlas de cualquier manera que sea posible."

Charles Pace, Director Ejecutivo, Bibliotecas Públicas del Condado de Gwinnett



ANTES DE INCORPORARSE: Entender la estructura de la organización, el ritmo operativo y cómo se desarrolla el trabajo en GCPS

Indicador del estatus: ✓ Se completó ● Está en progreso ■ Está en planeación

Orientación al modelo operativo del distrito	
Actividad	**Estatus**
Revisar la estructura de las divisiones y los equipos de GCPS y las designaciones de liderazgo actuales.	✓
Participar en asambleas en todos los distritos de la Junta Directiva para establecer conexiones con las principales partes interesadas, reunir información y comprender las prioridades de la comunidad.	✓
Solicitar los organigramas actuales por división y principales departamentos.	✓
Identificar las dependencias interfuncionales fundamentales (escuelas, aprendizaje, operaciones).	✓
Crear un mapa interno de 'quién hace qué': El propósito de la división, los servicios esenciales, los derechos de toma de decisiones, las trayectorias de progresión.	●





ANTES DE INCORPORARSE: Entender la estructura de la organización, el ritmo operativo y cómo se desarrolla el trabajo en GCPS

Indicador del estatus: ✓ Se completó ● Está en progreso ■ Está en planeación

Familiarizarse con los ejecutivos y los altos directivos	
Actividad	**Estatus**
Antes de incorporarse, programar entrevistas estructuradas entre 60 a 90 minutos con cada uno de los altos directivos y miembros ejecutivos.	✓
Utilizar un protocolo uniforme de entrevista: • La misión y los servicios esenciales para las escuelas. • Las iniciativas y las prioridades actualmente en curso. • Los derechos para tomar decisiones y las trayectorias de aprobación. • Las medidas del desempeño y las rutinas para informar. • Los riesgos, los asuntos urgentes y las necesidades de estabilización. • Los puntos fuertes para proteger y los obstáculos para remover.	✓





ANTES DE INCORPORARSE: Entender la estructura de la organización, el ritmo operativo y cómo se desarrolla el trabajo en GCPS

Indicador del estatus: ✔ Se completó ● Está en progreso ■ Está en planeación

Revisar la función de los departamentos

Actividad	Estatus
Para cada una de las divisiones esenciales y los principales departamentos: • Confirmar el alcance, las responsabilidades y el modelo del personal. • Aclarar cómo llega el trabajo al departamento. • Identificar el método para dar prioridad y los estándares de servicio. • Revisar cómo se presta la ayuda a las escuelas. • Revisar las métricas actuales: Qué se monitorea, con qué frecuencia y cómo se utiliza. • Identificar los 3 obstáculos más recurrentes que viven las escuelas con este departamento.	✔





ANTES DE INCORPORARSE: Entender la estructura de la organización, el ritmo operativo y cómo se desarrolla el trabajo en GCPS

Indicador del estatus: ✔ Se completó ● Está en progreso ■ Está en planeación

Estructura de las reuniones y el ritmo operativo	
Actividad	**Estatus**
Inventario de las reuniones existentes: • Reuniones de los ejecutivos. • Reuniones de liderazgo entre divisiones. • Reuniones de los directores de escuela, por grupos o redes escolares - Equipos de liderazgo en enseñanza. - Reuniones sobre coordinación de operaciones. - Reuniones sobre el presupuesto y el personal. - Reuniones sobre la seguridad y la gestión en caso de crisis.	✔
Documentar en cada reunión: • El propósito y el alcance de la decisión. • Los participantes y sus cargos. • La estructura de la agenda y los resultados que se esperan. • El método para documentar las decisiones. • Seguimiento a las expectativas y a las acciones.	✔





ANTES DE INCORPORARSE: Entender la estructura de la organización, el ritmo operativo y cómo se desarrolla el trabajo en GCPS

Indicador del estatus: ✔ Se completó ● Está en progreso ■ Está en planeación

Circulación de la comunicación y difusión de la información

Actividad	Estatus
Para cada una de las divisiones esenciales y los principales departamentos: • Identificar los principales canales que se usan para la comunicación interna y externa. • Elaborar el esquema de la comunicación de mensajes: Quién inicia, quién revisa, quién aprueba y quién distribuye. • Revisar como se comunican las actualizaciones urgentes, la normatividad y las expectativas de las iniciativas. • Identificar los ciclos de aportes: Cómo se reciben, se distribuyen, se contestan y se les hace seguimiento a las preguntas. • Confirmar las prácticas para la traducción y accesibilidad de las comunicaciones para las familias.	✔



ANTES DE INCORPORARSE: Entender la estructura de la organización, el ritmo operativo y cómo se desarrolla el trabajo en GCPS

Indicador del estatus: ✓ Se completó ● Está en progreso ■ Está en planeación

Ingreso, gobernabilidad e implementación de iniciativas

Actividad	Estatus
Reducir la sobrecarga de iniciativas y fortalecer el área para realizar seguimientos. • Elaborar el esquema de cómo las iniciativas ingresan al sistema (las prioridades de la Junta Directiva, el cumplimiento, los subsidios, el trabajo departamental, los aliados). • Revisar cómo las iniciativas son valoradas de acuerdo a su ordenamiento y capacidad. • Identificar las actuales ayudas en implementación y las expectativas de seguimiento. • Revisar la implementación qué se les pide actualmente a las escuelas y por parte de quién. • Identificar los duplicados, tiempos de finalización y la titularidad sin aclarar.	✓
Se organizaron dos reuniones de trabajo de la Junta Directiva con el fin de reforzar la eficacia de gobernabilidad, aclarar las funciones y las expectativas de comunicación y coincidir en las prácticas de gobernabilidad y la normatividad operativa.	✓





ANTES DE INCORPORARSE: Entender la estructura de la organización, el ritmo operativo y cómo se desarrolla el trabajo en GCPS

Indicador del estatus: ✔ Se completó ● Está en progreso ■ Está en planeación

Detección temprana de los riesgos y las prioridades para estabilizar

Actividad	Estatus
Identificar lo que debe permanecer desde el primer día. • Preparación y coherencia en materia de seguridad (los procedimientos, el personal, la capacitación y las comunicaciones). • Proceso para elegir el personal y las vacantes fundamentales (momento de contratación, incorporación y riesgos de retención). • Transporte y fiabilidad operativa (los estándares de servicio, escalamiento y tiempos de respuesta). • Temas que suscitan alto interés y que probablemente surgirán pronto (matrícula, ubicación, redistribución distrital, cuestiones normativas). • Restricciones presupuestales y puntos para decidir a corto plazo.	●

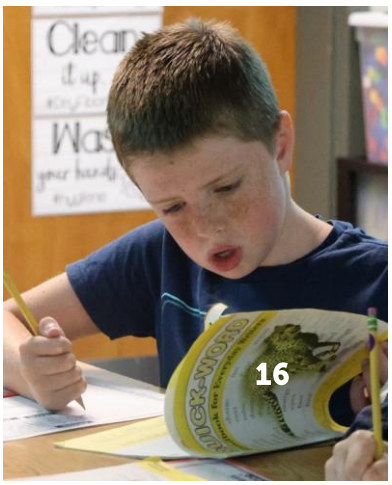


DÍAS 1–15: Estabilizar, ordenar y establecer el ritmo operativo

Indicador del estatus: ✔ Se completó ● Está en progreso ■ Está en planeación

Actividad	Estatus
Establecer la normatividad operativa para la Junta Directiva y los ejecutivos.	●
Confirmar los aspectos que no se negocian a nivel distrital: Las rutinas de seguridad, el tiempo de enseñanza, la cultura del respeto y la comunicación constante.	●
El lanzamiento de un espacio de participación pública: El calendario para escuchar, la vía para hacer comentarios y las actualizaciones semanales con las que las partes interesadas pueden contar.	✔
Memorando operativo de una página: Cómo trabajaremos juntos (la frecuencia, las vías para avanzar y los plazos para las decisiones).	●
El calendario público de 100 días y las vías para hacer comentarios.	●





DÍAS 16–30: Escuchar estructuradamente, tener visibilidad en las escuelas e identificar las acciones inmediatas

Indicador del estatus: ✔ Se completó ● Está en progreso ■ Está en planeación

Actividad	Estatus
Llevar a cabo la gira para Escuchar y Aprender por todos los grupos escolares y las comunidades de conformidad con los temas ya planteados a través de la participación distrital.	●
Llevar a cabo visitas a las escuelas siguiendo un conjunto coherente de lo que se busca.	●
Realizar encuentros sobre la realidad actual con el personal de apoyo escolar, los maestros y los directores de escuela para identificar los obstáculos que desaceleran las escuelas.	●
Convocar una reunión de trabajo de la Junta Directiva para desarrollar, llegar a un consenso y aprobar un plan de comunicación del grupo de gobernabilidad que aclare las funciones, las normas para tomar decisiones y las expectativas de comunicación.	✔
Resumen de 30 días: Lo que estoy escuchando y lo que estoy viendo, incluidos los puntos fuertes para conservar y los obstáculos por abordar.	✔
Enumerar las acciones de estabilidad (cinco o siete elementos) con los plazos y personas responsables.	●





DÍAS 31–45: SEGURIDAD, OPERACIONES, Y VERIFICACIONES SEGURAS QUE PUEDEN SENTIR LAS FAMILIAS

Indicador del estatus: ✔ Se completó ● Está en progreso ■ Está en planeación

Actividad	Estatus
Realizar una revisión de la implementación de seguridad: La congruencia del sistema *Evolv* en las escuelas de bachillerato, la preparación para implementarse en las escuelas secundarias intermedias, la capacitación y los procedimientos diarios.	✔
Realizar una revisión de la fiabilidad operativa: Los plazos para responder a las órdenes de trabajo, la preparación de las instalaciones, la confiabilidad del transporte y las rutinas de servicio al cliente que enfrentan las escuelas.	✔
Publicar una actualización clara dirigida a las familias: Qué es constante, qué está mejorando y cómo se abordan las inquietudes.	✔
Resumen sobre la implementación de la seguridad (interno): Las brechas, los arreglos y el plan de acción de 30 días.	✔
Actualización de las operaciones y la seguridad dirigida a las familias (en un lenguaje sencillo, con acceso a traducciones y cronologías claras).	✔



DÍAS 46–60: CONFORMIDAD CON EL PLAN, SIMPLICAR Y MOSTRAR LOS PRIMEROS LOGROS

Indicador del estatus: ✔ Se completó ● Está en progreso ■ Está en planeación

Actividad	Estatus
Elaborar un mapa del ordenamiento entre el Plan y la ejecución: Qué sigue, qué se pule, qué se detiene, qué se debe mejorar y qué hace falta.	●
Consolidar la asistencia escolar como una práctica operativa compartida: Reforzar los equipos de asistencia escolar, aclarar las ayudas de progresión y diferenciar las ayudas para las escuelas con mayores necesidades.	✔
Comenzar el trabajo sobre la transparencia del presupuesto vinculada a la estabilidad del personal: Explicar cómo las inversiones en el aula impactan y respaldan la retención laboral.	●
Resumen del ordenamiento del Plan dirigido al público.	●
Dos o tres logros iniciales con simples medidas (controles de implementación del equipo de asistencia escolar, respuesta más rápida al servicio, rutinas de ingreso coherentes y seguras).	✔







Es la política de las Escuelas Públicas del Condado de Gwinnett no discriminar con base en el sexo, la edad, la raza, el color, la discapacidad, la religión o el país de origen en cualquier programa o actividad, en el empleo, en la admisión, en el servicio, en el tratamiento, en el ingreso a las instalaciones o en el acceso a cualquier programa o actividad que esté bajo la gestión de la Junta Directiva o en las prácticas laborales de la Junta Directiva.