

## **Resumen de la evaluación del superintendente**

Requisitos para la evaluación según las normas del Consejo [B/SR-5](#) y [B/SR-5E](#):

1. Un resumen de los datos recabados durante el año como resultado de la supervisión de las normas del Consejo de Educación sobre los Fines y las limitaciones ejecutivas.
2. Conclusiones respecto al logro de cada norma (meta) de Fines o la realización de un progreso razonable hacia tal logro.
3. Conclusiones relativas a si el superintendente ha operado de manera adecuada dentro de los límites establecidos por el Consejo en las normas de limitaciones ejecutivas.
4. Un resumen de los puntos fuertes y débiles del superintendente con relación al logro de las normas (metas) de Fines y a su función dentro de los límites establecidos por el Consejo en las normas sobre las limitaciones ejecutivas.

---

“La equidad racial y educativa es una responsabilidad conjunta. Alcanzaremos la equidad cuando desmantelamos los sistemas de opresión profundamente arraigados que, históricamente, han tenido como resultado un acceso y una distribución desigual de oportunidades y recursos para aquellas personas que representan identidades marginadas, ya sea por su raza, origen étnico, identidad de género, orientación sexual, idioma o habilidades. Crearemos condiciones que nos incluyan a todos, en las tengamos un propósito claro (un porqué) y la autonomía para liderar en nuestras respectivas áreas. Al crear tales condiciones, eliminaremos la previsibilidad del éxito o fracaso de nuestros estudiantes e integrantes del equipo”.

En el pasado, no se habían formalizado criterios objetivos para evaluar al superintendente, por tanto, las evaluaciones tenían una naturaleza más subjetiva. Ahora, los integrantes del Consejo y el superintendente disponen de un proceso de evaluación justo, proactivo y objetivo. En noviembre de 2021, el Consejo de Educación aprobó un nuevo marco de gestión y responsabilidad e identificó [cinco normas de Fines](#) a fin de apoyar la visión del superintendente de que todos los estudiantes prosperen. Estas metas a largo plazo son de naturaleza inspiradora y permiten que el superintendente tenga la libertad de elegir los medios mediante los cuales podrá alcanzar dichas metas.

De acuerdo con el marco de responsabilidad, como superintendente, el Dr. Alex Marrero recopiló datos sobre el Distrito, presentó dichos datos a la comunidad y trabajó para crear la nueva Hoja de ruta estratégica. Durante el año escolar 2021-22, el Consejo recibió los informes de supervisión iniciales y los datos de referencia durante las reuniones públicas y, al votar para aceptar estos informes, los integrantes del Consejo aceptaron dichas interpretaciones.

A partir del año escolar 2022-23, el Consejo de Educación continuará recibiendo los informes de supervisión cada mes de acuerdo con los resultados en vez del progreso hacia metas específicas. Los integrantes del Consejo utilizarán estos informes como parte de la evaluación del superintendente y también proveerán orientación continua al superintendente de acuerdo con estos comentarios significativos. Estas medidas sirven como base para el desempeño y el Consejo de Educación aprobará anualmente un nuevo conjunto de medidas.

**Resumen de los puntos fuertes con relación al funcionamiento dentro de los límites establecidos por las normas de Fines del Consejo**

- Las palabras importan. En vez de que las escuelas se clasifiquen por “divisiones”, el Dr. Marrero agrupó las escuelas similares en escuelas “colaborativas”. Este cambio en la terminología apunta a un cambio de filosofía centrado más en compartir las responsabilidades e intereses para lograr resultados positivos para los estudiantes, educadores y familias. Por ejemplo, el Dr. Marrero asumió el trabajo de la División de Equidad, hizo que la equidad fuera un área de responsabilidad para todo el Distrito y se centró en los aprendices multilingües al ser estratégico en la reorganización.
- El Dr. Marrero trabajó de manera activa e intencionada para transformar las relaciones entre el personal que trabaja en la oficina central y el personal que trabaja en las escuelas al delinear la forma en que todos los empleados son educadores y que todo el trabajo en el distrito escolar se realiza en beneficio de nuestros estudiantes.
- La contratación y retención de educadores latinos sigue siendo una prioridad para el Dr. Marrero y se incluye en la nueva Hoja de ruta estratégica del distrito escolar. Este esfuerzo para contratar a más educadores latinos, además de ampliar los estudios étnicos y proveer servicios de salud mental adicionales, tendrá un impacto positivo en los estudiantes.
- A través de la educación, la participación a nivel de todo el distrito y el apoyo de los estudiantes, el Dr. Marrero continúa sirviendo las iniciativas de la comunidad LGBTQIA+, sigue forjando una alianza entre los educadores y los estudiantes, y continúa creando un entorno más sano para todos los integrantes de la comunidad de las Escuelas Públicas de Denver.

***Resumen de las áreas de crecimiento con relación al funcionamiento dentro de los límites establecidos por las normas de Fines del Consejo***

- La contratación y retención de educadores negros sigue siendo una prioridad para el Dr. Marrero y se incluye en la nueva Hoja de ruta estratégica del distrito escolar. El esfuerzo para contratar a más educadores negros, además de ampliar los estudios étnicos y proveer servicios de salud mental adicionales, tendrá un impacto positivo en los estudiantes.

***Otros comentarios***

Aunque el Consejo no basa la actual evaluación en las limitaciones ejecutivas ni en factores distintos a los relacionados con las Normas de Fines del Consejo, el Consejo desea reconocer las áreas adicionales de fortalezas y las áreas adicionales de crecimiento a fin de proporcionar una transparencia adicional.

***Áreas de fortaleza***

Como parte del Recorrido para escuchar y aprender, el Dr. Marrero visitó casi setenta escuelas y mantuvo más de cien reuniones en cada región de la ciudad durante sus primeros cien días como superintendente. Interactuó con la mayor cantidad posible de familias, miembros de la comunidad, estudiantes y personal, de forma virtual y presencial.

- El Dr. Marrero se esforzó en obtener la mayor participación posible de los miembros de la comunidad al mantener conversaciones sumamente relevantes, entre las que se incluía la participación relacionada con la disminución de las inscripciones y poder contar con la participación de los socios comunitarios.
- El Dr. Marrero condujo con éxito las negociaciones con las unidades del convenio colectivo del Distrito con una interrupción mínima del desempeño diario del Distrito, incluyendo la garantía de que todas las unidades del convenio colectivo estén entre los empleados mejor compensados en comparación con otros distritos del área metropolitana.
- El Dr. Marrero exhibió una ética de trabajo y creatividad sobresalientes, y demostró una dedicación al cambio en la cultura del Distrito.

### *Oportunidades de crecimiento*

- El Consejo solicitó que el Dr. Marrero dé seguimiento de manera oportuna con todos los integrantes del Consejo cuando los miembros individuales del Consejo soliciten datos o información o cuando los integrantes del Consejo ofrezcan críticas constructivas. Por ejemplo, pudo haber existido una mayor transparencia en torno a las solicitudes de los datos sobre la reorganización en lo que se refiere a la desproporción de las personas contratadas y despedidas (raza, género, origen étnico, edad, etc.). En adelante, las inquietudes sobre la comunicación con el Consejo se evaluarán de acuerdo con la limitación ejecutiva n.º 4.
- El Consejo solicita que el Dr. Marrero se esfuerce en mejorar la imagen pública y las relaciones públicas para realzar la imagen del Distrito en la comunidad. El superintendente debe implementar una estrategia de mensaje al público más asertiva (cuando haya temas controvertidos, etc.) a fin de actuar de manera proactiva en vez de en forma reactiva. En adelante, las inquietudes sobre la imagen del Distrito se evaluarán de acuerdo con la limitación ejecutiva n.º 17.
- El Consejo indica que el Dr. Marrero debe garantizar que las Escuelas Públicas de Denver sigan trabajando de forma auténtica con la comunidad y mantener el enfoque de ser un Distrito dirigido y apoyado por la comunidad.
- El Consejo solicita que el Dr. Marrero incluya a TODOS los integrantes del Consejo como socios en todas las oportunidades públicas para representar a las Escuelas Públicas de Denver.

### **Conclusión**

El Consejo de Educación se basó en el documento de autoevaluación del superintendente y en los informes de supervisión y llegó a la conclusión de que todas las medidas de base se han logrado y se ha progresado hacia el logro de las Normas de Fines del Consejo. El Consejo de Educación espera ver unas tendencias al alza considerables en los resultados estudiantiles de parte del Dr. Marrero y del Distrito.

El enlace a la autoevaluación del superintendente está disponible en:

<https://drive.google.com/file/d/1fdfWQgXOrCh7354QbVsq5KKDWOV7Bfvx/view?usp=sharing>