



**Parent
Organization
Network**

Breaking Through Barriers

Agosto 2021

INFORME SOBRE EL PROGRESO DE
LA EMISIÓN DE CARTAS A PERSONAS
DISRUPTIVAS DE LAUSD:

**“CUANDO SABEMOS
MÁS, ACTUAMOS
MEJOR.”**



Tabla de contenidos

• Introducción y recapitulación	03
• Informe de progreso 2021: LOS 5 HALLAZGOS PRINCIPALES	04
• Descripción y resultados de la capacitación de LAUSD	7
• Conclusiones y recomendaciones de PON y respuestas de LAUSD	9

Este informe fue escrito por Araceli Simeón, Paul Robak, Jesus Jasso Verduzco. Araceli es Directora de Parent Organization Network, Paul es un padre líder de LAUSD y miembro de PON y Jesús fue pasante en el verano del 2020.

La financiación de esta publicación fue proveída por el generoso apoyo de The California Endowment y The Education Trust – West.

La información sobre la capacitación de LAUSD y las respuestas a las recomendaciones de PON fueron proporcionadas por Alicia L. Garoupa, Antonio Plascencia Jr. y Paul Gonzales. Alicia es administradora de Servicios Humanos y de Salud Estudiantil de LAUSD, Antonio es el Director de la Oficina de Servicios para Padres y Comunidad, y Paul es Especialista en Intervenciones y Apoyos para el Comportamiento Positivo/ Prácticas Restaurativas.

INTRODUCCIÓN Y RECAPITULACIÓN

La investigación sobre la inclusión de padres y familias ha demostrado una clara conexión con la mejora de los resultados de los estudiantes en cuanto a asistencia, aprendizaje, habilidades socioemocionales, tasas de graduación, preparación para la universidad y la carrera, satisfacción de los maestros y mejora de la escuela.

Sin embargo, rara vez los educadores están expuestos a una capacitación significativa sobre la inclusión de padres y familias durante la formación inicial, la iniciación o el servicio. En consecuencia, muchos maestros y administradores llegan a creer que esta colaboración no es una práctica esencial y pueden incluso adoptar creencias negativas sobre las familias. Como resultado, muchísimas familias de bajos ingresos y familias de color luchan por sentirse realmente incluidas en las escuelas de sus hijos.

En algunos casos, la inclusión toma un giro negativo cuando surgen desacuerdos entre los padres y el personal de la escuela y luego se convierten en conflicto. En 2016, PON publicó un informe sobre la emisión de “Cartas a Personas Disruptivas” (DPL) a los padres en el Distrito Escolar Unificado de Los Ángeles (LAUSD). Los directores envían estas cartas a padres, tutores, otros adultos e incluso a menores de edad, por comportamiento considerado como “disruptivo”, a discreción del director. Una DPL restringe el acceso a una escuela de LAUSD hasta por un año escolar a partir de la fecha en que se emite la carta y requiere que el destinatario obtenga el permiso del director para ingresar al campus en cualquier momento y por cualquier motivo. Esta práctica no es exclusiva de LAUSD; distritos escolares de California y otros estados las usan, pero pueden referirse a ellas con diferentes nombres, como Cartas Manténgase Alejado, Cartas de Acceso Limitado o incluso Cartas de Prohibición.

Sin embargo, en nuestro informe del 2016 descubrimos que algunos directores de LAUSD recurrían a las Cartas a Personas Disruptivas para prohibir a los padres que acudían a las escuelas tratando de resolver problemas relacionados con sus hijos, el 71% de todas las cartas fueron emitidas a padres de estudiantes

de primaria. No hubo ningún proceso para apelar las DPL o restaurar los derechos de los padres a estar presentes y participar en la educación de sus hijos.

NUESTRO INFORME LLEVÓ A TRES RESULTADOS EN EL 2017:

- 1) **LAUSD emitió un nuevo boletín de política, *Cartas a Personas Disruptivas (BUL-6826.0)*, que ofrece directrices sobre la emisión de cartas, describe un proceso de apelación y proporciona modelos de cartas.**
2. **La Junta de Educación de LAUSD aprobó una Resolución de la Junta (RES-054-16/17), *Aumentando la Comunicación y Fortaleciendo las Relaciones entre las Escuelas y los Padres*, ordenando al superintendente a trabajar con los padres y los grupos de la comunidad en el desarrollo de un programa piloto para apoyar las relaciones entre escuela y padres en los casos en que surjan conflictos.**
3. **Comisión de California sobre Credenciales de Maestros actualizó los requisitos de los administradores para que se incluya el uso de intervenciones de comportamiento positivo, resolución de conflictos y justicia restaurativa como una expectativa de desempeño.**

Este informe comparte el progreso que LAUSD ha logrado en relación con la emisión de DPL, las apelaciones y la capacitación del personal. La información que se comparte aquí es importante, dado que la pandemia del COVID-19 ha reforzado y enfatizado el rol crítico de las colaboraciones familia-escuela en el logro académico de los estudiantes. La actual reapertura de las escuelas en un clima políticamente cargado, y en el que muchas familias han sufrido experiencias traumáticas, puede predisponer a que algunas situaciones se conviertan en conflictos, pero hay recursos disponibles para mitigar este riesgo, y los resultados que hemos visto hasta la fecha son prometedores.

Informe de progreso 2021:

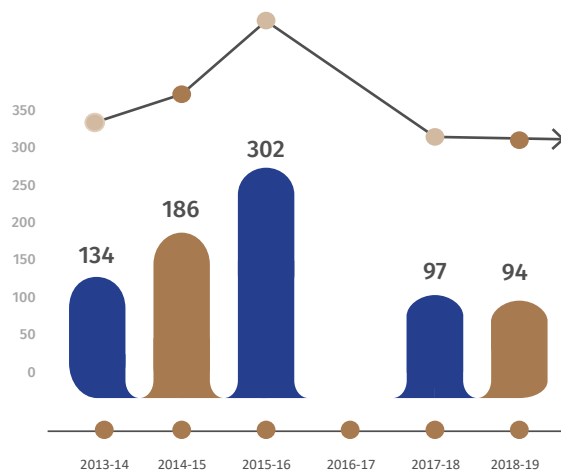
LOS 5 HALLAZGOS PRINCIPALES

En marzo del 2019, PON presentó una segunda petición a la Ley de Registros Públicos (PRA) de LAUSD sobre las DPL. En abril del 2020 recibimos 216 cartas y después en junio 2021 otras 20 cartas adicionales, sumando a un total de 236 cartas. Las cartas fueron emitidas de los años escolares 2016-2017 a 2019-2020.

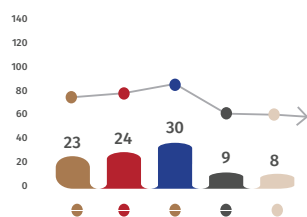
1 El número de DPL emitidos disminuyó un 67.8% entre 2015-2016 y 2017-2018.

Este análisis incluye datos de cinco años escolares. Los primeros tres años escolares fueron reportados por PON en el 2016. Estos nuevos datos provienen de 2017-2018 y 2018-2019. Desafortunadamente, los datos recibidos para los otros dos años escolares, 2016-2017 y 2019-2020, estaban incompletos, por lo que esos años se excluyeron de este análisis. Los datos incluyen tanto advertencias como restricciones actuales. Aunque la emisión de DPL disminuyó en todos los distritos locales, los directores de los Distritos Locales Sur y Oeste continúan emitiendo la cantidad mayor.

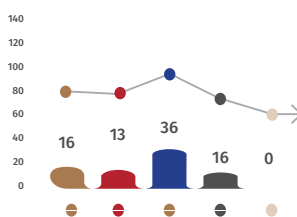
DPLs emitidas por LAUSD



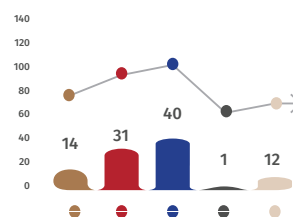
DPL emitidas por Distrito Local



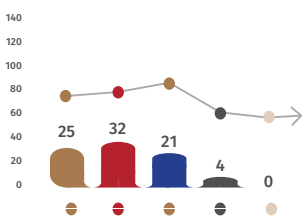
Central



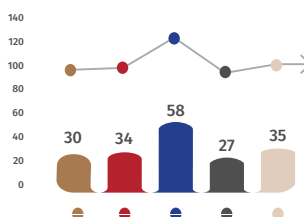
Este



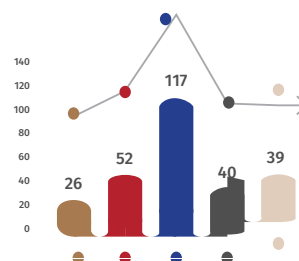
Noreste



Noroeste



Sur

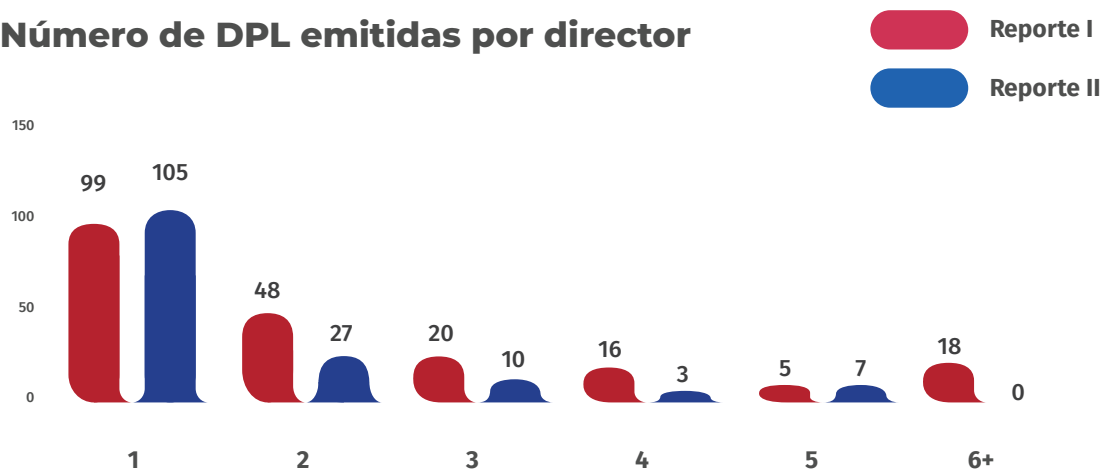


Oeste

2

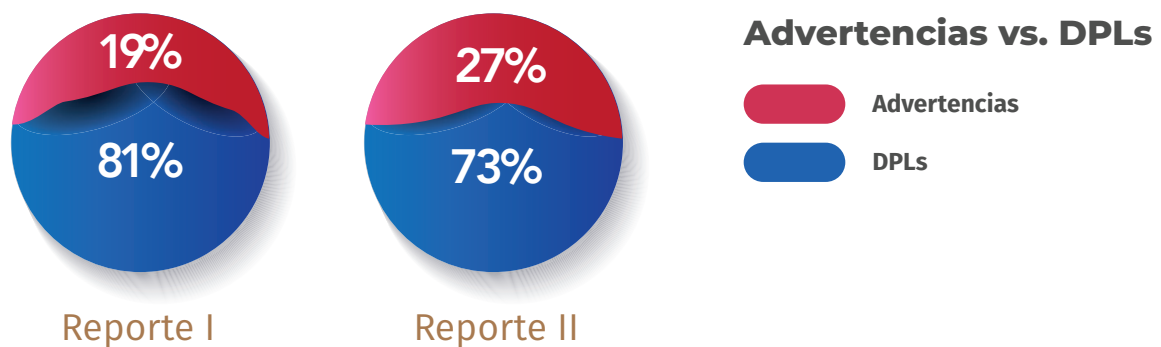
El número de directores que emiten un alto número de DPL disminuyó del 11% al 4.6%. En el informe del 2016, el 32% de todas las DPL procedían del 11% o 23 directores. Cada uno de estos directores emitió entre 5 y 10 DPL durante el período. En este informe encontramos que 152 directores emitieron 236, pero la mayoría emitió una o dos cartas, y solo el 4.6%, u 8 directores, emitieron 5. Estas cartas representan el 18.5% de todas las emitidas. Ningún director emitió más de 5 cartas..

Número de DPL emitidas por director



3

Las advertencias aumentaron en un 8%, del 19% en 2016 al 27%. Si bien es ciertamente una señal positiva que los directores ahora den advertencias, es importante notar que en 2016 encontramos que el 91.5% de los destinatarios sólo recibieron una carta. Esto significa que todo lo que se necesita es una carta, ya sea una advertencia o una DPL, para que un padre abandone cualquier intento de participar en la escuela de su hijo.





4

En este conjunto de datos no hubo apelaciones. Aunque se instituyó el proceso de apelación BUL-6826.0 en el 2017, no pudimos determinar si algún destinatario lo usó. Solo 44% de las DPL producidas incluían información sobre la opción de ser apeladas, como exige el boletín. Además, es importante notar que las advertencias no se pueden apelar.

5

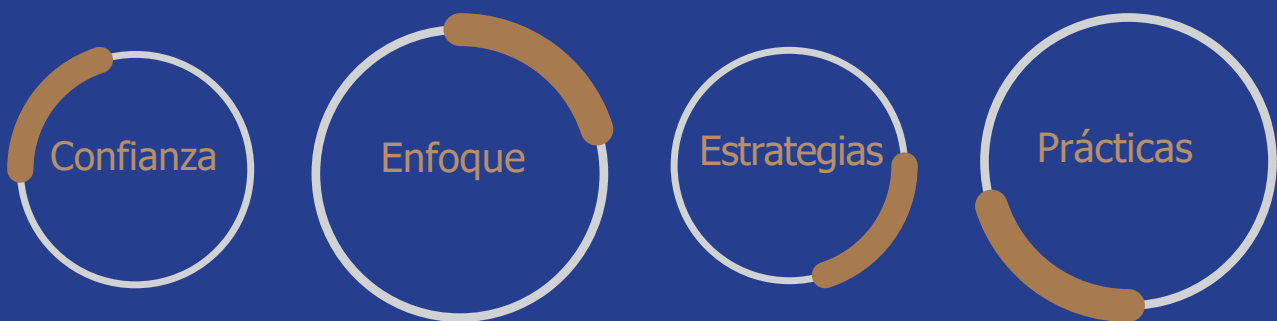
Los resultados de la capacitación de LAUSD son prometedores al proveer a los directores estrategias alternas para trabajar con los padres en lugar de usar las DPL¹. Más de 130 líderes distritales de todos los distritos locales participaron en la capacitación de 8 horas de junio del 2018 a enero del 2020. Para aprender más sobre la capacitación y resultados, favor de ver la próxima sección.

DESCRIPCIÓN Y RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN DE LAUSD

La intención de este resumen es proveer una breve sinopsis de la capacitación desarrollada por el Distrito en apoyo a la Resolución para Aumentar la Comunicación y Fortalecer las Relaciones entre Escuelas y Padres, aprobada por la Junta de Educación el 14 de marzo del 2017.

Como resultado de la resolución, todos los distritos locales (LD) recibieron capacitación durante el año escolar 2018-19 y 2019-20 para aumentar la comunicación y fortalecer las relaciones entre escuelas y padres. El desarrollo profesional fue organizado por cada Oficina del Distrito Local e incluyó personal del Centro de Padres y Familias, Superintendentes de los Distritos Locales, Directores de Instrucción, Administradores de Operaciones, Coordinadores de Operaciones, Administradores de Inclusión de Padres y Comunidad (PACE), Instructores PACE, Oficiales del Departamento de Policía Escolar de Los Ángeles, personal de Salud Mental Escolar, Enfermería y Servicios para Alumnos y otro personal del Distrito. Los objetivos de la capacitación de un día incluyeron:

- **Concientización de la resolución de aumentar la comunicación y fortalecer las relaciones entre escuelas y padres.**
- **Aprender de la literatura sobre la confianza en las relaciones como un medio para responder a los conflictos y el desarrollo de la empatía a través de estudiar casos de las DPL de LAUSD.**
- **Comprender el impacto del trauma y cómo el uso de una perspectiva informada sobre el trauma puede fortalecer las relaciones con los padres/cuidadores y con el personal del Distrito.**
- **Actividades para prevenir y resolver conflictos de manera proactiva y mediar en los problemas que surjan.**
- **Estrategias y herramientas que el personal del Distrito Local pueda usar cuando se percatan que hay un conflicto, una falta de comunicación o un posible malentendido entre un padre/cuidador y el director y/o otro personal escolar.**
- **Conocer las prácticas de Justicia Restaurativa como marco para facilitar un cambio de mentalidad para resolver los conflictos cuando estos surjan.**



Confianza en las Relaciones:

- **Desarrollo de la conciencia y la importancia de cultivar la confianza en las relaciones mediante la presentación de artículos breves como: La confianza en las escuelas y Seis cambios para mejorar la inclusión de las familias.**
- **Reflexiones facilitadas sobre la confianza en las relaciones haciendo conexiones con una persona o un incidente entre personas que puedan ser beneficiadas con los principios incluidos en los artículos.**
- **Énfasis en el camino que se recorre cuando se fractura una relación a través de una DPL y el conflicto que surge a largo plazo, frente a los beneficios de reducir la intensidad y reparar las relaciones.**

Perspectiva Informada sobre el Trauma:

- Toma de conciencia de las experiencias adversas que pueden afectar la reacción de una persona en una situación estresante o desencadenante.
- Efectos de las Experiencias Adversas en la Infancia (ACEs) para concientizar sobre su impacto en la salud mental.
- Recursos y estrategias prácticas para adoptar en las escuelas una perspectiva informada sobre el trauma y cómo ésta apoya para desarrollar y fortalecer las relaciones.

Estrategias para una Comunicación Efectiva:

- Exploración de la identidad de otros y cómo otros pueden percibir las identidades.
- Utilización de la comunicación efectiva que involucra la escucha y las respuestas constructivas.

- Escuchar para guiar la conversación del conflicto a la resolución.
- Concientización de los conflictos interpersonales y estrategias para abordarlos para garantizar una cultura escolar positiva para todos los grupos de interés.

Prácticas de Justicia Restaurativa:

- Desarrollo comunitario para valorar a los miembros de la comunidad escolar.
- Estrategias para promover el fortalecimiento de la comunicación y las relaciones cuando se responde a una persona que pierde el control.
- Visión general sobre cómo planificar, desarrollar y facilitar conferencias restaurativas y círculos de daño.

Resultados del desarrollo profesional:

Los equipos multidisciplinares del personal del Distrito que participaron en estas capacitaciones en cada uno de los seis (6) Distritos Locales expresaron que valoraron el contenido de la capacitación, consistentemente evaluaron las presentaciones de forma favorable e informaron su intención de usar las estrategias aprendidas, así como buscar/recomendar capacitaciones similares en apoyo de nuestro fortalecimiento de las relaciones entre familias y escuelas.

% de quienes
estuvieron De Acuerdo o
Totalmente de Acuerdo

96%

El contenido del Manejo Dificil de la Conversación fue relevante. (Relaciones humanas, diversidad y equidad)

96%

Recibí información importante sobre cómo mejorar las habilidades para manejar conflictos.

97%

El contenido de Trauma Informado fue relevante. (Salud mental escolar)

97%

Recibí información importante sobre el conocimiento del impacto del trauma.

97%

El contenido de Justicia Restaurativa fue relevante. (Justicia Restaurativa)

96%

Recibí información importante sobre la implementación de estrategias restaurativas.

98%

En general, quedé satisfecho con la información que recibí en la capacitación de tres partes, sobre el Aumento de las Comunicaciones y el Fortalecimiento de las Relaciones.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE PON Y RESPUESTAS DE LAUSD

“CUANDO SABEMOS MÁS, ACTUAMOS MEJOR.”

MAYA ANGELOU

Aunque no podemos atribuir directamente la disminución de la emisión de DPL en LAUSD a un factor específico, una mayor conciencia sobre el tema, junto con la capacitación impartida a algún personal del distrito y a los directores, son factores que probablemente contribuyan a este resultado positivo

Felicitemos al Distrito por los progresos realizados hasta ahora. Al mismo tiempo, con un espíritu de colaboración y mejora continua, proporcionamos las siguientes recomendaciones para refinar el currículo de capacitación, la orientación dada a los directores y una aplicación más estricta de BUL-6826.0.

1 **Al volver a la escuela, ofrecer un reinicio restaurativo.** PON es miembro de una amplia coalición de 39 organizaciones con base en California que abogan por aprovechar este momento para rehacer y reconstruir las escuelas. Un reinicio restaurativo se refiere a asegurar que todos los distritos escolares de California se tomen “6 semanas durante el verano o al comienzo del año escolar para ofrecer tiempo a estudiantes, familias y educadores” , para participar en prácticas restaurativas, “centradas en las relaciones, que aborden al niño en su totalidad, fortalezcan al personal y las colaboraciones, hagan que la enseñanza y el aprendizaje sean relevantes y rigurosos, y empoderen a los equipos para rehacer y reconstruir los sistemas”. Para más detalles, consulte la publicación completa aquí..



RESPUESTA 1 DE LAUSD:

El Distrito ha creado recursos de bienestar socioemocional para que las escuelas los utilicen para implementar Intervenciones y Apoyos para el Comportamiento Positivo /Prácticas Restaurativas. El Distrito también está invirtiendo en Asesores de Sistemas de Apoyo adicionales para apoyar a los equipos escolares en la creación de relaciones, enfocándose en el niño en su totalidad, fortaleciendo la comunicación y las asociaciones de colaboración con las familias, los estudiantes y el personal de la escuela. Se han desarrollado dos documentos guía para orientar y apoyar el Bienestar Socioemocional - de nuestras familias y el personal de la escuela y del distrito, para promover la resiliencia y el bienestar de todos los miembros de la comunidad escolar. Servicios Humanos y de Salud Estudiantil ha creado una comunidad de aprendizaje profesional en el sistema de gestión del aprendizaje del Distrito, Schoology, para proporcionar acceso a los educadores a actividades diarias enfocadas en el desarrollo y bienestar de la comunidad, para su uso en el aula, el hogar y la comunidad escolar.

Aquí hay un enlace a algunos de los recursos que han sido desarrollados por Servicios Humanos y Salud Estudiantil: Intervención y Apoyo al Comportamiento Positivo Positive Behavior Intervention and Support_RP / PBIS RP - Home (lausd.net)

A través del plan de Recuperación de la Salud Mental, el distrito también está invirtiendo en apoyos escolares de salud mental a través de trabajadores sociales psiquiátricos en cada escuela del distrito, ayudando a las familias y a todos los grupos de interés de la comunidad escolar a continuar enfocándose en el bienestar, la resiliencia y en ambientes seguros, saludables, hospitalarios y edificantes.

¹ PACE (2021) REIMAGINE AND REBUILD: RESTARTING SCHOOL WITH EQUITY AT THE CENTER. RETRIEVED FROM [HTTPS://REIMAGINECASCHOOLS.ORG/](https://reimaginecaschools.org/)

2

Ampliar la capacitación a todos los directores, incluyendo a directores de centros de cuidado infantil temprano y los candidatos a obtener su credencial de administrador. Como medida preventiva, ampliar la capacitación a los directores en materia de comunicación, establecimiento de relaciones y resolución de conflictos a todos los directores de escuela y a los candidatos a director de los programas de iniciación del Distrito. Dar prioridad a la capacitación de los que ya emiten DPL, especialmente en los Distritos Locales Sur y Oeste, así como a los directores asignados a las preesuelas y primarias, donde el nivel de inclusión familiar suele ser superior, y la probabilidad de conflicto es mayor.



RESPUESTA 2 DE LAUSD:

El Distrito continuará trabajando junto a cada equipo de la Comunidad de Escuelas (CoS) para proporcionar desarrollo profesional para aumentar la comunicación y fortalecer las relaciones entre escuelas y padres.

Las inversiones adicionales en Asesores de Sistemas de Apoyo y Trabajadores Sociales Psiquiátricos apoyarán este fundamental trabajo, proporcionando capacitación adicional y apoyos a nivel de escuela en todo el distrito en el próximo año escolar.

3

Mejorar la capacitación conectando el impacto del racismo sistémico al trauma y la investigación fundamental sobre las prácticas eficaces de inclusión familiar. Dado a que probablemente las DPL se emiten en escuelas con mayores concentraciones de familias que pueden haber experimentado los efectos agravados del racismo sistémico durante varias generaciones y de la pandemia, el trauma se conduzca a niveles más altos, urgimos al Distrito que agregue componentes de “competencia cultural” y de “prejuicio implícito” al currículo de capacitación de las DPL. Además, urgimos al Distrito que amplíe la capacitación para incorporar la investigación fundamental sobre prácticas efectivas de inclusión familiar de la Prioridad 3 de LCFF del CDE: herramienta de autorreflexión de la Inclusión Familiar . La herramienta incluye la medición del nivel de implementación de un “ambiente de bienvenida”, para que todos los padres y las familias sientan que no sólo se les permite estar en el campus, sino que se les anima activamente a participar en las actividades y eventos escolares.



RESPUESTA 3 DE LAUSD:

EL DISTRITO ESTÁ EN EL PROCESO DE IMPLEMENTAR EL DESARROLLO PROFESIONAL PARA TODO SU PERSONAL SOBRE EL PREJUICIO IMPLÍCITO Y CÓMO SER UN EDUCADOR NO RACISTA/ANTIRRACISTA. EL DR. TYRONE HOWARD SE HA ASOCIADO CON EL DISTRITO EN EL DESARROLLO DE UNA CAPACITACIÓN DE 3 PARTES, Y SE HA DESARROLLADO UNA GUÍA DE FACILITACIÓN PARA APOYAR A TODAS LAS ESCUELAS Y OFICINAS EN ESTE ESFUERZO.

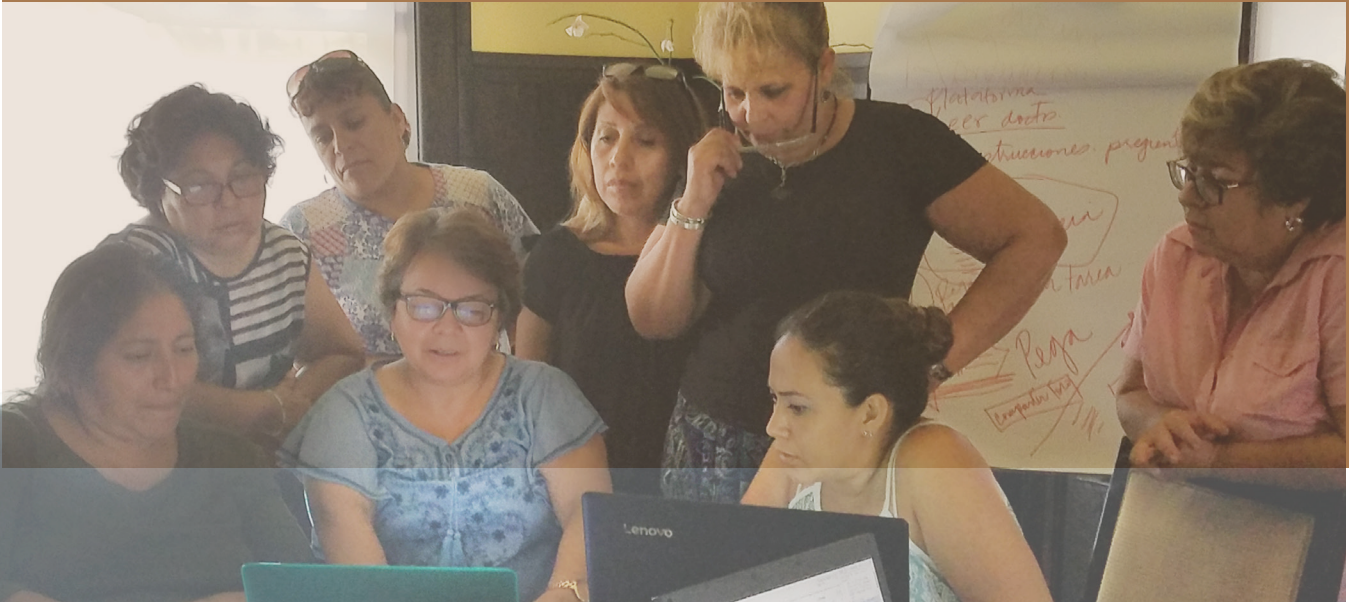
LAS OFICINAS DE LAUSD DE SERVICIOS PARA PADRES Y COMUNIDAD Y SERVICIOS HUMANOS Y DE SALUD ESTUDIANTIL HAN ORGANIZADO UN CURSO DE FAMILIAS RESILIENTES CON CUATRO MÓDULOS PARA LAS FAMILIAS. ESTAMOS AMPLIANDO ESTO PARA INCLUIR LA GUÍA DE RESILIENCIA. LA CAPACITACIÓN INCLUYE CONCEPTOS DE REDUCIR LA INTENSIDAD EN TIEMPOS DE ESTRÉS, UN ENFOQUE EN CÓMO EL BIENESTAR NOS IMPACTA A TODOS Y TAMBIÉN, LA IDENTIFICACIÓN DE “ISMOS” COMO UNA BARRERA PARA DESARROLLAR COMUNIDADES ESCOLARES SEGURAS Y EDIFICANTES.



4

Mejorar la orientación y la aplicación de las DPL del Distrito. Revisar la BUL-6826.0, Carta a Personas Disruptivas, para que la nueva versión::

- a. **Describa las acciones preventivas y los apoyos disponibles para que los directores resuelvan los conflictos.** Esto podría incluir una capacitación adicional de seguimiento para los directores, el apoyo entre compañeros, directores mentores o personal del distrito local, ofrecer capacitación a los padres, solicitar un diálogo facilitado y/o mediación..
- b. **Acorte el periodo de restricción.** En la actualidad, la plantilla de la “Carta Modelo” tiene por defecto una vigencia de un año. La DPL debería ofrecer opciones de tiempo más cortas, como 10 días, dos semanas, tres semanas o cuatro semanas. Si un director quiere imponer un periodo más largo, se le debe exigir que obtenga la aprobación de su director o COSA..
- c. **Diferencie el modelo de “advertencia” de la DPL actual.** Mejorar el “Anexo A: Carta Modelo” incluyendo indicaciones para documentar las circunstancias y las razones por las que un padre recibe esta carta. Sin el contexto, es difícil apelar la carta y monitorear las áreas en las que padres, familias y/o directores pueden necesitar apoyo adicional.
- d. **Asegure que los directores descarguen todas las cartas a iSTAR.** Si bien cada DPL emitida debe ser descargada y adjuntada al informe iSTAR asociado, la Unidad de la Ley de Registros Públicos de OGC se vio obligada a recopilar manualmente las cartas de los directores individuales. Después de 15 meses de espera para que OGC produjera los documentos que le respondan, sólo se proporcionaron dos años de datos nuevos. Este tiempo de respuesta excesivamente largo es claramente inaceptable.
- e. **Proporcione apoyo a los padres.** Requerir que todas las cartas de advertencia y DPL provean información sobre cómo los padres pueden recibir apoyo para resolver el conflicto y, en el caso de una DPL, información específica sobre el proceso de apelación, incluyendo el plazo, según BUL-6826.0.



LAUSD RESPONSE:

In the face of conflict, we are presented with an opportunity to support a return to calm, and to focus on empathy, healing, and a shared child/student focus. Restorative practices support all parties with mending fractured relationships, fostering mutual respect and understanding, while also addressing any harm that has been done to the critical relationship between our families and our schools.

5

Proporcionar capacitación a los padres sobre la creación de relaciones y la resolución de conflictos como parte del desarrollo del liderazgo.

Las colaboraciones eficaces entre la familia y la escuela requieren el desarrollo de una doble capacidad tanto para los padres como para el personal. Establecer la confianza es fundamental para lograr una colaboración eficaz. Cuanto antes se establezca y fomente esta confianza, más resultados positivos producirán estas colaboraciones para todos los involucrados: Padres, familias, personal y estudiantes.



RESPUESTA 5 DE LAUSD:

Las oficinas de LAUSD de Servicios para Padres y Comunidad y Servicios Humanos y de Salud Estudiantil han organizado un Curso de Familias Resilientes con cuatro módulos para las familias. Estamos ampliando esto para incluir el documento guía de Resiliencia. La capacitación incluye conceptos de reducir la intensidad en tiempos de estrés, un enfoque en cómo el bienestar nos impacta a todos, así como la identificación de "ismos" como una barrera para desarrollar comunidades escolares seguras y edificantes. También se está desarrollando una biblioteca de recursos.

CONCLUSION

POR ÚLTIMO, LA PANDEMIA NOS MOSTRÓ QUE NUESTROS SISTEMAS NO FUNCIONAN BIEN. “DEBEMOS REFORZAR LOS CIMIENTOS DE NUESTRO SISTEMA EDUCATIVO Y DE TODOS LOS SISTEMAS ORIENTADOS A LOS NIÑOS Y A LAS FAMILIAS PARA ERRADICAR LAS INEQUIDADES RACIALES SISTÉMICAS Y DE OTRO TIPO; PARA CREAR CONFIANZA ENTRE ESTUDIANTES, FAMILIAS, PERSONAL, EDUCADORES, LÍDERES DE LOS DISTRITOS Y FUNCIONARIOS ELEGIDOS; Y FORTALECER LOS SISTEMAS DE MEJORA CONTINUA. AL REDISEÑAR LAS ESCUELAS PARA QUE SEAN LUGARES RESTAURATIVOS — DONDE LOS ESTUDIANTES SE SIENTAN SEGUROS, CONOCIDOS, APOYADOS Y PLENAMENTE INCLUIDOS EN EL APRENDIZAJE — PODEMOS SENTAR LAS BASES PARA UNA TRANSFORMACIÓN SISTÉMICA A LARGO PLAZO³”.

² PACE (2021) *REIMAGINE AND REBUILD: RESTARTING SCHOOL WITH EQUITY AT THE CENTER*. RETRIEVED FROM [HTTPS://REIMAGINECASCHOOLS.ORG/](https://reimaginecaschools.org/)