

ENCUESTA DE PARTICIPACIÓN DE LOS LSC 2025-26 RESUMEN GENERAL

febrero de 2026

Introducción

Los Concilios Escolares Locales (LSC, por sus siglas en inglés) son grupos de liderazgo en las Escuelas Públicas de Chicago. Normalmente, el concilio se compone de seis padres, dos miembros de la comunidad, dos maestros, un empleado administrativo o de apoyo, hasta tres estudiantes y el director. Juntos, los LSC seleccionan y evalúan al director, aprueban el presupuesto escolar y supervisan el Plan de Trabajo de Mejora Continua (CIWP) de su escuela. A través de estas responsabilidades, los LSC desempeñan un papel central en promover la toma de decisiones a nivel local y en apoyar un liderazgo escolar fuerte.

En colaboración con la Oficina de Relaciones con los Concilios Escolares Locales (OLSCR) y el Departamento de Calidad de Directores (DPQ), *The Fund* lanzó su segunda Encuesta de Participación de LSC a finales de agosto de 2025, y cerró la recolección de datos en noviembre. La encuesta reunió respuestas de 608 miembros de LSC. Recibimos respuestas de al menos un miembro en 325 de las 511 escuelas con concilios activos. Esto supera los resultados de 2023, con 50 participantes y 30 escuelas adicionales. La encuesta se envió por correo electrónico a través de la oficina de OLSER.

Los participantes fueron principalmente padres (46%) y maestros/personal (29%). La encuesta contó con un 33% de representación afroamericana y un 29% latina. El 58% de los miembros tiene dos o más años de servicio en el LSC. Estos datos se complementaron con cinco grupos de enfoque realizados en febrero de 2026 con 36 integrantes de 35 escuelas.

Tanto en la encuesta como en los grupos de enfoque, surgieron varios temas sobre cómo los miembros se unen a los LSC, el apoyo que reciben, sus relaciones con los directores y cómo entienden sus responsabilidades.

Reclutamiento y Accesibilidad

Las respuestas de la encuesta muestran que la mayoría de los miembros se enteran de los LSC a través de conexiones personales y escolares, no por difusión del distrito. Cerca del 26% supo de los LSC por medio del personal escolar, y el 22% se unió porque quería involucrarse más en su comunidad escolar. Solo una pequeña parte se enteró a través de comunicaciones de CPS (7%) u OLSER (1%). Las respuestas abiertas reforzaron este patrón, señalando puntos de entrada relacionales como la familia, colegas, compañeros que ya sirven en el concilio y grupos comunitarios. Estos datos sugieren que el reclutamiento es más fuerte cuando depende de mensajeros de confianza y contactos directos en la escuela.

Aunque la mayoría no dudó en postularse (66%), hubo quienes lo pensaron dos veces. ¿Las razones principales fueron la falta de tiempo (64%) y no estar seguros de qué hace exactamente un miembro del LSC (38%). En nuestros grupos de enfoque, los miembros mencionaron problemas muy reales: las reuniones chocan con sus horarios de trabajo, no tienen quién les cuide a los niños o falta traducción a su

idioma. Además, señalaron que mucha gente no sabe para qué sirven los LSC, lo que hace que menos personas se animen a participar.

En los grupos de enfoque, miembros describieron experiencias que ayudan a explicar por qué algunas personas dudan en participar. Esto incluye la preocupación por manejar temas delicados y la incertidumbre sobre cómo participar cuando la relación con el liderazgo escolar es tensa. En las escuelas que luchan con vacantes, los participantes señalaron que no poder contar con padres que ya están muy involucrados (como los padres mentores) hace que el reclutamiento sea más difícil. Aunque estas perspectivas reflejan a un grupo menor de escuelas, resaltan la importancia de una comunicación clara, prácticas de bienvenida y apoyo constante para asegurar que la participación en el LSC sea accesible y significativa.

Capacitación y Apoyo

La mayoría de los participantes reportó tener claro sus funciones y responsabilidades (86%) y saber a dónde acudir para pedir apoyo (79%). Casi tres cuartas partes (73%) coincidieron en que la capacitación de CPS los preparó para el puesto, y el 80% recomendaría servir en un LSC.

Al mismo tiempo, el 32% de los miembros expresó el deseo de recibir más capacitación. En las respuestas abiertas, los miembros solicitaron con mayor frecuencia capacitación práctica en áreas como supervisión presupuestaria, funciones y responsabilidades, evaluación del director y gestión de reuniones. Muchos también pidieron un proceso de orientación más claro para los nuevos miembros, orientación específica para presidentes y representantes estudiantiles, y formatos de capacitación más sencillos y accesibles.

Los grupos de enfoque reforzaron estos temas y añadieron detalles sobre áreas de apoyo adicional, incluyendo capacitación profunda en requisitos legales, monitoreo del CIWP y análisis de datos.

Impacto del LSC en el Liderazgo del Director(a)

Los hallazgos sugieren que los miembros de los LSC ven su trabajo como una influencia significativa en el liderazgo del director y en las prácticas escolares. El 76% de los encuestados están de acuerdo en que las evaluaciones de los directores generan cambios positivos, y el 82% coincidió en que los directores actúan basándose en los comentarios del LSC. Los miembros reportaron relaciones de trabajo mayormente positivas con los directores (83%) y conexiones sólidas con la comunidad escolar en general (75%). Los miembros calificaron consistentemente el informe del director como una herramienta muy útil para mantenerse informados y vincular el trabajo con las metas del CIWP y el presupuesto.

Los grupos de enfoque confirmaron estas relaciones positivas, aunque resaltaron algunos puntos clave. Muchos destacaron a directores que son visibles, receptivos y colaborativos, señalando buenas prácticas como reuniones bilingües, comunicación de "puertas abiertas" y un seguimiento constante. Por otro lado, algunos mencionaron límites que pueden frenar la colaboración, como la falta de claridad en la toma de decisiones, o recibir informes a última hora que se enfocan demasiado en detalles menores.

Responsabilidades y Claridad de Funciones

Los miembros tienen una idea muy clara de sus responsabilidades principales. Clasificaron el monitoreo del CIWP, la aprobación del presupuesto y la selección y evaluación del director como los aspectos más

importantes de su trabajo. El 74% describió a su LSC como un equipo que trabaja de manera colaborativa y efectiva.

Los participantes de los grupos de enfoque mostraron una claridad similar sobre estas tareas centrales. Sin embargo, los miembros que no ocupan cargos en la mesa directiva (como los representantes comunitarios) mencionaron que existe cierta confusión sobre lo que se espera de ellos y sobre los requisitos de quórum.

Sea parte de nuestro trabajo con los LSC

The Fund trabaja directamente con los miembros de los LSC para crear herramientas y recursos prácticos que fortalezcan a los concilios en todo el distrito. Al mismo tiempo, nuestro programa de Mentoría de LSC ayuda a los directores a fortalecer su colaboración y liderazgo junto con sus concilios.

Basándonos en nuestro trabajo de 2025-26, este verano publicaremos un reporte final que destacará las mejores prácticas que estamos viendo en nuestras escuelas y comunidades.

- **Para miembros de LSC:** *The Fund* dirige un grupo de trabajo anual. Si desea recibir información cuando haya nuevas solicitudes disponibles, exprese su interés [aquí](#).
- **Para directores:** Colaboramos con DPQ para ofrecer desarrollo profesional. Los directores interesados pueden compartir su interés [aquí](#).