

1. LIDERAZGO Y ESTILO DE GESTION

1a. Los líderes desarrollan y establece la Misión, Visión y Valores de la Organización.

La dirección de la escuela asume *el compromiso de dirigir a la Institución* como una organización de aprendizaje, con metas compartidas, reafirmando el trabajo colaborativo, promoviendo la participación de la comunidad educativa en los procesos escolares, para aumentar los niveles de involucramiento de los diversos integrantes que en ella participan con el fin de mejorar los estándares de calidad en los servicios que brindamos. El sistema de Liderazgo existente tiene como propósito establecer prácticas sistemáticas enfocadas a la obtención de resultados y la creación de valor para los diferentes grupos de interés.

Para definir la identidad del plantel, el Equipo Directivo lleva a cabo una reunión anual al inicio del ciclo escolar, tal como se realizó para el ciclo 2016-2017, con todo el personal para reflexionar sobre la razón de ser de la institución: Misión, Visión y Valores Institucionales, a partir de los resultados obtenidos en ciclos anteriores, la incorporación de nuevos servicios, así como los nuevos requerimientos normativos desplegados de la Secretaría de Educación se actualiza la identidad de la organización para guiar el rumbo y dar forma a la cultura organizacional. La misión, la visión y la política de calidad, se exponen en el Perfil de la Organización.

VALORES INSTITUCIONALES Y SUS CONCEPTOS:

Solidaridad: Desarrollar la empatía, experimentar lo que sienten las otras personas en situaciones difíciles, sembrando en los alumnos la fraternidad y caridad hacia sus semejantes.

Patriotismo: Honrar, respetar y sentir orgullo de la tierra en la que nacimos, por nuestros Símbolos Patrios, por la diversidad cultural, aprecio por las personas y ser cuidadosos con nuestras acciones.

Respeto: Reconocer la dignidad de nosotros mismos y de los demás. Considerar valiosas a las personas y ser cuidadosos con nuestras acciones.

Justicia: Principal virtud del ser humano, dar a cada quién lo suyo, considerar a las personas iguales, valiosas, dignas y con los mismos derechos.

Responsabilidad: Reconocer que nuestros actos generan consecuencias que son impactos de decisiones que debemos afrontar con responsabilidad.

En el criterio estrategia **2c** se explica la participación del equipo directivo en el proceso para desarrollar la planeación estratégica y en éste, se definen las políticas, directrices y estructura necesaria para implementar el modelo de gestión que opera en nuestra organización.

Los mecanismos de cómo se involucra el grupo directivo para el adecuado despliegue y la comunicación de la Visión, Misión y valores de la organización a todos los grupos de interés se muestran en la tabla siguiente:

Mecanismo	Elementos difundidos	A quién va dirigido	Responsable	Frecuencia de aplicación
➤ Junta Informativa a Padres de Familia de nuevo ingreso	Misión, Visión, Política de Calidad	A todos los padres de familia	Director	Semestral
➤ Programa de Valores dirigido al personal, padres y alumnos	Valores institucionales	A los alumnos, maestros y padres	Maestros encargados	Mensual
➤ Periódico Mural.	Misión, Visión, Valores	A los alumnos, docentes y padres de familia	Docente encargado	Mensual
➤ Agenda con disposiciones generales.	Identidad institucional	A todo el personal	Equipo directivo	Anual
➤ Uso de gafete de identificación.	Identidad institucional	Personal de la institución	Equipo directivo	Permanente
➤ Carteles dentro y fuera de las aulas, material visual en paredes y foro (pendones).	Clases, valores, Rasgos de la normalidad Mínima	Alumnos y padres de familia	Docentes encargados	Permanente
➤ Entrega de calificaciones	Reporte de evaluaciones Identidad	Padres de familia	Directivos y docentes	Bimestral
➤ Página Web	Misión, Visión y Valores.	Padres de familia, alumnos, comunidad educativa y sociedad	Docente encargado	Permanente
➤ Junta con Asociación de Padres de Familia	Misión, Visión y Valores.	Padres de familia	Equipo directivo y APF.	Bimestral

De la manera como se involucran los líderes para promover la vivencia de los valores en la comunidad educativa y en la sociedad presentamos algunos ejemplos:

La Directora y los docentes planean y promueven diversas campañas y proyectos que se desarrollan durante el ciclo escolar, con la finalidad de que personal, alumnos y padres de familia nos involucremos en el proceso de fomentar y practicar los valores, participando activamente en la promoción de los mismos y con el ejemplo ya que no puedes exigir valores si uno no los lleva a la práctica en su trabajo diario. **En 4c se muestra como se involucra el directivo para impulsar y fortalecer los proyectos de acción social, siendo modelo de integridad, responsabilidad social y comportamiento ético dentro y fuera de la organización.**

Como parte de la vivencia de los valores en la comunidad, es de suma importancia para la Directora y Docentes de nuestra escuela, promover la inclusión a los alumnos con necesidades especiales (NEE) tomando como referencia las políticas educativas mundiales, nacionales y locales que enmarcan el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades y del respeto de la diversidad social.

Con el propósito de impulsar la construcción del ambiente escolar propicio para el aprendizaje de los alumnos, Secretaría de Educación de Nuevo León cuenta con una normativa interna que regula la convivencia escolar sana de los alumnos y de este modo asegurar que en la toma de decisiones prevalezca la conducta ética y responsable de los empleados, mediante la aplicación del Código de ética y el Reglamento de SE y el Reglamento interno de la institución, soportados en los Lineamientos y disposiciones para el funcionamiento de las escuelas Públicas de Educación Básica. Además, el equipo directivo **aplica mecanismos para promover y asegurar el comportamiento ético en la institución, lo comunican y modelan a través de la evaluación de su cumplimiento mediante la aplicación de los valores** por el personal en sus actividades diarias y se presentan algunos ejemplos en la tabla:

Mecanismo de promoción	Cómo se promueve	A quién va dirigido	Mecanismo de EVALUACIÓN	Responsable	Inicio y Frecuencia de Aplicación
Reglamento Interno	Difusión de lineamientos y funciones de acuerdo al puesto, se entrega al inicio del ciclo escolar	Todo el personal	Entrega de planeación docente y plan de actividades, Reporte de puntualidad y asistencia, supervisión de todo el personal,	Equipo directivo	Permanente desde 2009 A la fecha
Código de ética	Se difunde desde la inducción al personal de nuevo ingreso, revisión en junta de consejo técnico, campañas de valores	Todo el personal	Por medio de las encuestas de satisfacción aplicadas a los padres de familia y alumnos sobre la aplicación de los valores por el personal	Equipo directivo	Desde 2011 Permanente
Reunión del Consejo Técnico Escolar	Se revisa el manual de disposiciones y se entrega a cada integrante sus funciones y responsabilidades definidas.	Todo el personal	Evaluación del desempeño a todo el personal, supervisión de funciones, responsabilidades y participación en la Ruta de Mejora.	Equipo directivo	Desde 2009 a la fecha Mensual

El equipo directivo es consciente de la importancia de su involucramiento y compromiso de manera permanente, para implementar acciones que impacten en la generación de valor a todos los grupos de interés, por lo que mediante las juntas de los equipos de trabajo, establece los valores y creencias, crea proyectos alineados a estos valores y es congruente en el decir y el actuar. De los mecanismos más relevantes presentamos algunos ejemplos relevantes:

MECANISMOS EN LOS QUE EL EQUIPO DIRECTIVO PARTICIPA
Establece y mantiene el sistema de Gestión de Calidad, diseñando el modelo con énfasis en el trabajo en equipo
Define el Direccionamiento Estratégico y Operativo, Coordina el diagnóstico estratégico, desarrollo y seguimiento de planes a corto, mediano y largo plazo y proyectos operativos.
Promueve y participa en Equipos de mejora continua donde se estimula la creatividad e innovación implicando a las personas de la organización en la gestión adecuada de los cambios. (descrito a detalle en 3a)
Estimula y participa en el Sistema de Capacitación continua donde se promueve la generación de aprendizaje e innovación (descrito a detalle en criterio 3b).
Promueve y participa en la difusión, promoción y reforzamiento de los valores institucionales y evaluación de la cultura de trabajo, así como en programas enfocados a sensibilizar a las personas en cuestiones relativas a responsabilidad ambiental, eficiencia y sostenibilidad.
Gestión de alianzas estratégicas con diferentes sectores de la sociedad para el diseño de proyectos y propuestas de mejora de mutuo beneficio.

De los mecanismos que pone en práctica el equipo directivo **como ejemplo de su enfoque a la mejora, para estimular y alentar la innovación y la creatividad dentro de la organización** presentamos los ejemplos:

Mecanismo	Objetivo	Frec/Resp	Inicio	Beneficios
Reunión del Consejo Técnico Escolar.	Equipo directivo y docentes se reúnen 10 veces en el año escolar para definición de estrategias y desplegar los objetivos estratégicos de calidad, analizar el grado de avance de las acciones de la Ruta de mejora y rendición de cuentas sobre el avance educativo de los alumnos, seguimiento de proyectos, para garantizar la operación efectiva y el buen desempeño escolar.	Mensual Equipo directivo	Desde 2009 a la fecha	Detectar y atender las áreas de oportunidad del trabajo técnico-pedagógico, contribuyendo al desarrollo integral de los estudiantes y a la mejora de los procesos de la organización.
Participación en Premios de Calidad (PME, PNLC, PNC)	Conocer otros modelos de calidad, los procesos, estándares e indicadores de evaluación utilizados para enriquecer el modelo de gestión de la institución	Anual Equipo directivo Equipo de Calidad	A partir del ciclo 2013	Se recibe la retroalimentación y se realizan las modificaciones a procesos y servicios requeridas promoviendo la mejora continua.
Programa de Capacitación y Desarrollo del personal	Actualizar a los docentes conforme a las nuevas tendencias educativas, a través de los cursos por iniciativa propia y/o convocados por SE. Asistencia a conferencias, diplomados y maestrías para promover la formación y el mejor desempeño de nuestro personal	Directivo y Maestros Permanente	Desde 2009 a la fecha	Implementar el trayecto formativo con base en las áreas de oportunidad específicas a través de cursos internos y externos para implementar mejoras en la práctica docente y en los procesos.
Juntas por grado	Reunión de Maestros del mismo grado para organizar y planear estrategias para mejorar los aprendizajes de los alumnos durante el ciclo escolar	Mensual Docentes y coordinadores de grado	Desde 2009-2010 a la fecha	Se ha logrado unificar los criterios de evaluación, planeación didáctica, reuniones con padres de familia y mecanismos para la rendición de cuentas del avance de los alumnos.
Equipo de proyectos	Comisiones y proyectos a desarrollar durante el ciclo escolar para fortalecer los aprendizajes esperados, optimizar la Ruta de Mejora.	Mensual Personal asignado	Desde 2009-2010 a la fecha	Participar activamente mediante el diseño de propuestas innovadoras académicas, tecnológicas, culturales y del cuidado ambiental

Los mecanismos que el equipo directivo usa para desarrollar una cultura de liderazgo compartido y formar a los líderes del mañana se enfocan principalmente en el facultamiento otorgado al personal para asumir diferentes roles y desarrollo de multihabilidades, a través de su participación como líderes de equipos de trabajo y proyectos:

Mecanismo	Propósito	Participantes
Coordinadores de grado	Coordinar el grado en el que se encuentran para brindar información a los demás compañeros del grado y agilizar la información necesaria para la toma de decisiones sobre la mejora del servicio educativo.	Maestros de grupo
Responsables de los proyectos	Coordinan las actividades del proyecto asignado y la participación de sus colaboradores.	Maestras de grupo
Comisiones	Coordinan las diversas actividades específicas del proyecto que se organizan en la escuela para el bien de la misma institución.	Maestros de grupo y personal administrativo
Prioridades de la Ruta de Mejora	Identificar las prioridades educativas y los procesos que se deben de atender en el desarrollo de las necesidades del aprendizaje de los alumnos, para disminuir el rezago educativo y la mejora de los aprendizajes de la población escolar.	Equipo directivo y docentes de grupo

La evaluación del desempeño del Liderazgo efectivo y el nivel de dominio de las competencias requeridas, se realiza mediante las encuestas de liderazgo y de clima Organizacional, aplicadas de manera permanente al personal y los clientes, considerando los aspectos significativos del perfil de liderazgo. El equipo directivo utiliza las evaluaciones de desempeño para mejorar la eficacia de su liderazgo y su sistema de dirección. El equipo de calidad analiza la información y estructura y define las acciones de mejora para responder a las áreas de oportunidad y los planes de desarrollo de los líderes, que fortalecen la imagen de la Organización ante sus grupos de interés.

El equipo directivo mantiene un liderazgo participativo y accesible, con apertura a la recepción de propuestas del personal y desarrolla un perfil de capacidades de Liderazgo con los equipos y estimula la creatividad y la capacidad de innovación, quedando evidente en los proyectos de mejora propuestos. Esto, permite ejercer un liderazgo situacional para conocer y responder a las necesidades de los grupos, apoyando las propuestas colectivas de mejora, para promover su retroalimentación.

1 b. Los líderes promueven la implantación de sistemas de gestión y la determinación de resultados a conseguir y su seguimiento.

Con el fin de cumplir las necesidades de los clientes, responder a los requerimientos de la operación y la generación de valor, para la gestión y diseño de los procesos, mejora del rendimiento de la organización y el logro de la misión, visión y el aprendizaje organizacional se cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad (**SGC**) documentado bajo la Norma ISO 9001:2008. Este sistema se implantó para los procesos clave, de apoyo y administrativos, **se tienen determinados y documentados** el Manual de Gestión de Calidad y el Manual de Procedimientos Generales y Específicos, en los cuales **se definen los responsables para la gestión, métodos de seguimiento, los objetivos y los Indicadores para control, análisis, mejora e innovación de los procesos**, que se describen en Procesos 5a.

El **SGC** permite mejorar la gestión y desempeño de la organización, con la evaluación del cumplimiento de los Objetivos de calidad de la Estrategia, la detección de la necesidad de recursos y evaluación de la funcionalidad de los procesos.

Los criterios para definir los procesos clave parten de la Misión o razón de ser de la escuela, considerando Clave al conjunto de actividades que transforman insumos en un servicio que impacta en el rendimiento académico del alumno y los de Apoyo y Administrativos que contribuyen con información y recursos que impactan para la operación eficiente del **principal proceso clave** de nuestra organización que es el de **Enseñanza-Aprendizaje**, tomando en cuenta que la formación que brindamos a los alumnos es integral, inclusiva y participativa cumpliendo con el Perfil de Egreso de la Educación Básica demandado en el Plan y programas de estudio vigentes.

Para establecer una estructura organizativa flexible y desarrollar la estrategia de modo eficiente y eficaz, adaptándola a los cambios del entorno y promover la participación del personal en el sistema de trabajo, partimos de los Equipos de Trabajo que tienen como propósito desarrollar las capacidades del personal para proponer ideas y generar propuestas de mejora continua e innovación y se describen a detalle en 3a.

En Juntas de Consejo Técnico al inicio de cada ciclo escolar y con la participación del 100% del personal, se definen y comunican las estrategias a desarrollar y a partir de estas se **determinan las Prioridades de mejora** que se abordan a través de la Ruta de Mejora Escolar y los proyectos operativos que forman parte del Plan Anual de Trabajo de la organización, de los cuales se definen las actividades, los responsables, metas para corto plazo e indicadores, así como los **recursos y tiempo para la ejecución de los planes de acción alineados al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización**, que se explica a detalle en Estrategia 2d.

Del análisis FODA, de los Indicadores descritos en el proceso de planeación y de los factores clave de éxito se **establecen los Indicadores Clave que miden el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos y sus metas para Corto, Mediano y Largo plazo**, que se describen en Estrategia 2c. Estos indicadores son utilizados como base para **la comparación referencial a nivel nacional e internacional con la competencia y los mejores en su clase** y definir metas más retadoras. Los datos comparativos se muestran en Resultados Globales 9b.

Los mecanismos de comunicación empleados a través del Sistema de equipos de trabajo nos apoyan para mantener **un sistema de información actualizada y transparente**, y permiten el acceso a los datos y el conocimiento para facilitar **el análisis y la toma de decisiones del equipo directivo, con beneficio para los grupos de interés**. Se muestra el esquema de los Equipos de Trabajo existentes en Desarrollo de las Personas 3a.

Al promover el desarrollo de las Capacidades Clave y la provisión de recursos, aplicados de forma organizada y estratégica para enfrentar los retos que nos plantea el entorno, identificamos las **Ventajas Competitivas** con relación a la zona escolar y la competencia, las que se mencionan en Estrategia 2a.

El principal impacto de las ventajas competitivas de la organización con respecto a la competencia se encuentra en el **Liderazgo en costos** ya que brindamos una formación integral con bajo costo comparados con los colegios y escuelas de la zona escolar quienes presentan una relación menor en costo-beneficio por los servicios ofrecidos. Destacando que generamos un ahorro a padres de familia de 7 millones y medio de pesos anuales, por actividades artísticas, culturales y tecnológicas para contribuir a la formación integral de los alumnos, como se enuncia en los objetivos estratégicos de responsabilidad social presentados en Estrategia 2c.

En Estrategia 2c se describen los mecanismos empleados por el equipo directivo para evaluar los resultados de la ejecución de la estrategia, así como los ajustes ante los cambios del entorno, siendo principalmente a través de las reuniones de Consejo Técnico, Seguimiento de Indicadores y metas y reunión anual de Revisión de resultados por la Dirección, en las que se evalúa el cumplimiento de los objetivos estratégicos y se plantean metas más retadoras o se aplican los planes de mejora ante incumplimientos.

1 c. Los líderes se comprometen con los grupos de interés externos.

Para comprender, anticipar y responder a las necesidades y expectativas de los distintos grupos de intereses el Equipo Directivo establece y mantiene interacción permanente de manera directa con algunos de estos y/o asigna Equipos y Comisiones para la coordinación de actividades y acuerdos de mutuo apoyo. Presentamos ejemplos de los mecanismos empleados y la información entregada y/ o recibida:

Grupo de interés	Participantes Frecuencia	Objetivo - Descripción de los mecanismos.
Consejo Técnico de la Zona	Inspector y directivos de las escuelas de la zona escolar. Mensual	La inspectora realiza juntas para dar la información técnica y administrativa que llega de la SE, revisa, firma y recibe los informes financieros de la Asociación de Padres de Familia, los reportes de puntualidad y asistencia y la información que requiere la SE como estadísticas, incapacidades, reportes de visitas a grupo de las escuelas, revisión académica de los docentes de la zona, los resultados generales de los Consejos Técnicos Escolares y las Minutas de trabajo realizado y los acuerdos definidos.
Asociación de Padres de familia	Directora y la Asociación de Padres de Familia. Mensual	La Directora mantiene constante comunicación con las representantes de la Asociación de padres de familia (a diario); los maestros en la primera reunión con los padres de su grupo nombran a una coordinadora, las cuales se reúnen con las representantes de la Asociación de Padres de familia y la directora cada vez que es necesario para los eventos, reuniones y mejoras de la institución.
USAER No. XXXI	Directora, personal de apoyo y docentes de grupo. Permanente	La escuela cuenta con dos maestras de apoyo que permanecen todo el turno en la institución, una trabajadora social, un Psicólogo y una maestra de lenguaje, que asisten una vez por semana, ellas pertenecen a la USAER XXXI y brindan el servicio de apoyo escolar a los alumnos con Necesidades Educativas Especiales y Talentosos. Además, atienden y diseñan estrategias metodológicas para la atención de los alumnos identificados con rezago educativo.
Oficina Regional No. 11	Inspector y directivo de la escuela. Permanente	Toda la información y requerimientos que la Oficina Regional solicita es a través de la C. Inspectora de la zona escolar, siendo ella quien la entrega para su firma de aceptación y la regresa a la institución de nuevo con sello de recibido. Se recibe la lista de alumnos que solicitan el ingreso a la escuela por primera vez mediante un formato de asignación.
Jardines de Niños	Directora y Equipo directivo de Jardines Anual	Algunos de los Jardines de niños que se encuentran cerca de la institución mandan el listado de los alumnos que solicitaron el ingreso a nuestra escuela para que sean aceptados. El Jardín de Niños recibe información de las evaluaciones realizadas a los alumnos preinscritos y las recomendaciones de mejora con los contenidos del Programa a desarrollar.
Siguiente Nivel educativo Secundaria	Directora, docentes y personal de Apoyo Anual	Reciben de la primaria la información pertinente de los alumnos de sexto grado que van a ingresar y realizan sugerencias de mejora de las áreas de oportunidad detectadas para su atención en la primaria. El personal de apoyo de la USAER hace entrega del expediente de los alumnos con NEE que egresan para llevar el seguimiento del servicio brindado y de las recomendaciones de acceso al programa.

Presentamos los mecanismos que utilizamos para compartir con miembros e instituciones de la comunidad la cultura de calidad y excelencia en la siguiente tabla:

Mecanismos	Descripción	Alcance	Responsable Frecuencia
Participación como Jurados	Directora y personal docente participan como evaluadores en eventos artísticos, cívicos y culturales convocados por SE para determinar alumnos y/o escuelas ganadoras y que continúen en las etapas siguientes.	Oficinas regionales y zonas escolares	Equipo directivo y docentes Permanente
Reuniones de Intercambio de experiencias	Se realizan presentaciones de prácticas exitosas del modelo de gestión escolar y de los Proyectos de mayor impacto en el proceso académico de la escuela.	Directivos de la Oficina regional	Equipo directivo Permanente
Visitas a nuestra institución	Se reciben visitas de directivos y autoridades de SE y otras organizaciones, se expone nuestro sistema de trabajo, la documentación de evidencias de los procesos y proyectos, el seguimiento y evaluación de la Ruta de mejora y de las metas de la planeación de nuestra la escuela.	Directivos de SE, Oficina regional, directivos de la zona escolar y de otras instituciones.	Equipo directivo y Equipo de calidad Permanente
Proyección en medios de comunicación	Los alumnos de los programas Extracurriculares participan con presentaciones artísticas y/o entrevistas en canales de televisión y eventos convocados por SE, dando a conocer sus logros obtenidos en las diversas disciplinas.	Programas de radio y televisión del estado de N.L.	A P F Permanente

Aporte de formatos al proceso de capacitación.	Se utilizan los registros de los procesos de la escuela y los instrumentos de evaluación como modelo para apoyar la aplicación en la práctica en el curso de capacitación de los Evaluadores de los Premios Institucionales de SE.	Evaluadores del premio Mérito escolar y Mérito Docente	Anual
Validación del MGE	La Directora participa en el proceso de validación del MGE usado como base para la evaluación de las escuelas en el Premio Mérito Escolar convocado por la SE.	Escuelas de Educación Básica	Equipo directivo Anual

Para tratar de obtener imagen, reconocimiento y buena reputación de la organización se utilizan diversos mecanismos que se describen en Procesos y Clientes 5d. Se destaca además, que la Dirección promueve la participación en diversos Premios de Calidad como: Premio Mérito Escolar, Premio Nuevo León a la Competitividad, Premio Nacional de Calidad, obteniéndolos de manera exitosa. Además, más del 50% del personal docente ha llevado a cabo la Evaluación del Desempeño determinada por el Servicio Profesional Docente con resultados satisfactorios.

La institución ha establecido alianzas con los socios y proveedores para articular soluciones que den respuesta a los requerimientos y expectativas no atendidas, complementando las respectivas fortalezas y capacidades, implementando proyectos innovadores de apoyo mutuo como los ejemplos siguientes:

Mecanismos de Identificación	Organizaciones Proveedoras	Proyectos de Competitividad	Beneficios
Captación de Clientes Potenciales.	Preescolares públicos Colegios particulares	Retroalimentación de los resultados de la evaluación inicial de los alumnos.	Los alumnos ingresan con un mejor perfil y obtienen mayor rendimiento en los programas impartidos.
Evaluación Diagnostica Aplicación de Ficha evolutiva de salud.	USAER (docentes de apoyo, psicología, trabajo social, Lenguaje)	Atención a niños con necesidades especiales con y sin discapacidad, alumnos talentosos y sobresalientes	Ofrecer la respuesta educativa a los alumnos con Necesidades Educativas Especiales y alumnos Sobresalientes y Talentosos, que asisten a nuestra Institución.

Para impulsar la ciudadanía corporativa reflejada en la rendición de cuentas a la Comunidad Educativa y en el compromiso con la responsabilidad social, para dar a conocer los logros y metas alcanzados, así como lo planeado se lleva a cabo mediante los mecanismos que a continuación se presentan:

Mecanismos	Propósito	Responsable	Frec
Informe de recursos financieros	Dar a conocer los gastos de lo realizado en la institución escolar, es decir en lo que se ha invertido para mejoramiento de la infraestructura escolar, mantenimiento, reparación, etc.	Directora y APF.	Mensualmente
Ruta de mejora	Dar a conocer los avances y logros académicos de manera global del desempeño de la escuela, mediante la publicación en el periódico mural	Directora y Maestros de grupo	Mensualmente
Rendición de cuentas académicas	Se informa a la comunidad educativa sobre los avances, logros de la ruta de mejora de cada grupo impulsando a los alumnos y padres de familia a seguir adelante para lograr las metas. Se colocan tendedores y rotafolios fuera de cada salón de clases	Maestros de cada grupo	Semestral
Junta con Padres y madres de familia, en cada grupo	Dar información general, informe de evaluaciones, de la situación del grupo, dar indicaciones de hábitos, puntualidad, asistencia y procesos generales del grupo. Entrega de calificaciones: Informe a padres y madres de familia de los logros académicos de sus hijos y recomendaciones de mejora.	Maestro de Grupo	Bimestralment e
Publicación de los premios logrados	Informar a la Comunidad Educativa de los éxitos y premios obtenidos en la escuela, mediante lonas que exponen la información de manera pública.	Directora	Anual
Pizarrones móviles de cada grupo	Dar a conocer los alumnos que están en el cuadro de honor y los trabajos que realizan durante el mes, relacionados con los proyectos que se realizan en la escuela.	Maestra de cada grupo	Mensualmente

El Equipo Directivo desarrolla alianzas con los Grupos de interés para generar ideas e innovación y responder a los cambios, los ejemplos más relevantes se muestran a continuación:

Mecanismos de Identificación	Grupos de Interés	Proyectos de Innovación	Impacto
Diseño de programas Extracurriculares con el uso de la Tecnología	Facultad de Ingeniería mecánica y Administración del ITESM	Desarrollo del proyecto Pequeños Engranajes Odyssey of the Mind Programa internacional basado en que la creatividad puede ser enseñada a través de la solución de problemas abiertos.	Se promueve la creatividad a través de problemas abiertos, el pensamiento divergente y la solución creativa, desarrollando habilidades de pensamiento aplicadas en la vida real.
Proyecto de	Facultad de Filosofía y	Programa de Italiano "Enseñando Aprendo"	Promover un acercamiento a un tercer idioma,

Idiomas	Letras del ITESM Depto. de Humanidades y Lenguas Modernas	Introducir a los niños al mundo de los idiomas.	enriqueciendo el Perfil de Egreso y las competencias para la vida.
---------	---	---	--

El equipo directivo establece las bases para identificar situaciones de riesgo para las personas, los activos y los intereses de los distintos grupos potencialmente afectados mediante la actualización del análisis de Fortalezas, Amenazas, Debilidades y Oportunidades realizado al inicio del ciclo escolar, como parte de la Planeación Estratégica. Además, se apoya en los Lineamientos y normatividad emitida por la SE como apoyo a su labor educativa como: reglamento de la Secretaría de Educación y los Lineamientos para el funcionamiento de las Escuelas Públicas y Particulares, lineamientos generales para la convivencia escolar y ley federal de trabajo de los cuales tenemos conocimiento para que sean usados en caso necesario. En Estrategia **2b** se presenta la clasificación y priorización de riesgos, así como las estrategias y proyectos implementados para anticipar y/o contrarrestar el impacto de los diferentes tipos de riesgos, para administrarlos de manera efectiva.

1 d. Los líderes se comprometen con las personas de la organización para conseguir su implicación.

El equipo directivo fomenta constantemente el espíritu de trabajo en equipo y los vínculos profesionales entre las personas de la organización, estimulando un clima organizacional que refleje la aplicación de los valores. En la sección **1b** se muestra la estructura flexible que promueve el equipo directivo para fomentar el enfoque al trabajo en equipo y los vínculos profesionales entre el personal, reforzando un clima organizacional y una cultura en el que las conductas reflejen la aplicación de los valores compartidos, como se presentan enseguida:

Valor	Actividades o Conductas
Solidaridad	Contamos con programas que fortalecen los valores en los alumnos, realizamos actividades de donación de pañales a dos asilos en el año, apoyo en los diferentes desastres naturales que se presentan en el estado, con el apoyo de nuestros alumnos, nuestra escuela es inclusiva ya que tenemos alumnos con necesidades especiales a los cuales se les acepta en los grupos regulares y se les brinda el apoyo de nuestro equipo especial.
Patriotismo	Contamos con la participación de todos los maestros y alumnos en el desarrollo de los honores a Nuestros Símbolos Patrios los lunes. Respeto y aprecio por las tradiciones propias de nuestra entidad y nuestro país. Los grados desarrollan las asambleas cívicas según el mes y temas que les correspondan. Participamos en los concursos de Himno Nacional y Escoltas a nivel zona, región y estatal.
Justicia	Aplicar el reglamento por igual para la resolución de conflictos entre los alumnos, mediante un reporte de conducta, maestros y padres de familia. Evitar actos de corrupción, de abuso de poder y conflictos de interés. Respetar y promover los derechos humanos por medio de la práctica de estrategias de los proyectos escolares y la Ruta de Mejora.
Responsabilidad	Cumplir con la aplicación de los planes y programas de estudio para lograr los aprendizajes esperados, realizar las adecuaciones necesarias a su planeación, para lograr los avances de los alumnos con rezago, desarrollar los proyectos, rendir cuentas a los padres de familia y a la comunidad educativa, del aprovechamiento y logros de sus alumnos.
Respeto	Cumplir con las normas establecidas en la institución y participando cordialmente en todas las actividades establecidas. Cumplimiento del horario de trabajo, entrega de planificaciones en tiempo y forma. Hacer uso responsable de los recursos materiales y financieros.

El liderazgo efectivo se enfoca en mejorar nuestro posicionamiento competitivo que garantice nuestra permanencia en el largo plazo; por lo que mediante un proceso de Reflexión estratégica, con base en un conocimiento profundo del entorno, desarrollamos el Liderazgo para lograr la efectividad en la gestión de las capacidades clave, que con la aplicación de los recursos y competencias presentes y futuras, y la ejecución excelente de relaciones con los clientes, Innovación y desarrollo tecnológico, desarrollo del personal, Procesos y recursos operativos y Responsabilidad social, nos enfocamos hacia la obtención de Resultados de competitividad.

El involucramiento en equipos de trabajo sirve para promover el desarrollo de las capacidades y el desarrollo de los futuros líderes, así como fomentar una cultura emprendedora e innovadora entre el personal, implicándolos en la gestión de los cambios, que se describe a detalle en **3a**.

Respecto a las estrategias para asegurar la equidad en las condiciones de empleo y fomentar la no discriminación, podemos mencionar algunos ejemplos:

• Otorgar reconocimiento a todo el personal con base en criterios definidos.
• Oportunidad de capacitación y gestión de Bonos de Libros para todos los integrantes y sus familias.
• El 100% del personal docente y administrativo tienen derecho al servicio médico, consulta con Especialistas, hospitalización e incapacidades, cirugías y tratamientos en el caso de enfermedades de alto riesgo, así como la subrogación de estudios y

medicamentos requeridos
- Participación de todo el personal en los equipos de trabajo, en el Consejo Técnico Escolar y la Ruta de mejora y en el proceso de planeación didáctica. - Asignación de los estacionamientos de forma equitativa y no por la posición jerárquica. - Acceso al sistema de estímulos económicos otorgados por SE al cubrir requisitos establecidos. - La asignación de grupos se otorga con base en la experiencia del personal y las necesidades operativas de la institución sin distinción de géneros. - La designación de los Coordinadores de Grado se otorga de manera rotativa, promoviendo la igualdad y la participación equitativa. - El 100% del personal participa en los proyectos promoviendo la inclusión de los de Nuevo Ingreso a la institución.

La institución **mantiene una política de información actualizada y transparente**, a través del **Sistema de Información, Análisis y Conocimiento Organizacional** enfocado a la captación, selección, análisis y resguardo de la información proveniente de nuestros grupos de interés, procesos y servicios de la escuela y se implementa con el propósito deseleccionar, obtener, validar e integrar datos objetivos y confiables para la gestión de los procesos y documentar y difundir la información y conocimiento, además de administrar y lograr la eficiencia en el uso de la información para apoyar la mejora continua de la institución. Se explica a mayor detalle en el apartado **3c** y en **4b**.

1 e. Los líderes promueven y gestionan el cambio y la innovación y se aseguran que la organización sea flexible.

El equipo directivo impulsa los proyectos de innovación y creatividad, implicándose personalmente y estimulando la participación del personal, mediante el establecimiento del Sistema de Gestión de Calidad, el Sistema de Equipos de Trabajo, Sistema de Capacitación, Promoción y reforzamiento de los Valores, Programas de Responsabilidad Social y generación de Alianzas Estratégicas con otros sectores, lo cual se puntualiza en **1a**.

El Equipo Directivo promueve procesos de innovación, a través de alianzas en colaboración con otras instituciones especialmente con la Facultad de Ingeniería Mecánica y Administración del ITESM donde se ha generado un proyecto de mutuo beneficio, Proyecto Pequeños Engranajes Odyssey of the Mind, donde los alumnos participan realizando diseño de Drones, enfrentando retos y resolución de problemas mediante el uso de la tecnología, que se basa en la premisa de que la creatividad puede ser enseñada a través de la solución de problemas abiertos, con lo cual desarrollan habilidades como; autoestima y confianza en sí mismos, administración de los recursos y cumplimiento de metas y compromisos, El equipo de la escuela resultó ganador a nivel estatal y a nivel nacional y asistieron a una competencia internacional en el mes de mayo de 2016, en la Universidad de IOWA donde participaron 800 equipos representativos de 20 países más.

Además, en alianza con la misma institución, se ha implementado el programa “Enseñando Aprendo” en el cual se efectúa la enseñanza del italiano, siendo éste ya el tercer idioma que se imparte en la institución, lo que representa una ventaja para los alumnos, puesto que aprender desde temprana edad le dará en un futuro oportunidades laborales, además de dar seguridad al alumno, producir una apertura de mente e incrementar el interés por otras culturas. Es en estos servicios donde se fundamenta la propuesta de valor a los clientes, que hace la diferencia significativa con otras organizaciones y se promueve la innovación y el uso de la tecnología para desarrollar, junto a los grupos de interés, servicios nuevos y más accesibles a la población escolar atendida, ya que se ofrecen sin costo adicional a la cooperación voluntaria que realizan para su inscripción en la primaria, asegurando proyectos de mutuo beneficio para el lanzamiento de nuevos servicios.

La metodología para generar y priorizar ideas creativas se lleva a cabo mediante la estructura de Equipos de Trabajo los cuales sirven para recopilar, seleccionar e integrar las ideas generadas entre ellos se encuentran los siguientes, Coordinadores de grado, Reuniones de Consejo Técnico Escolar, Trabajo entre pares y Equipo de Calidad. Durante las reuniones de Consejo Técnico Escolar **se someten a prueba las ideas más factibles**, previo análisis de recursos, personal capacitado, material, tecnología, etc., de lo cual se decide su implementación a manera de proyecto y a partir de los resultados obtenidos, se formaliza como un nuevo servicio para la institución.