

3. DESARROLLO DE PERSONAS

3 a. La gestión de las personas como apoyo de la estrategia de la organización

En el Plan de trabajo de nuestra organización se considera **el desarrollo de las personas con las competencias más adecuadas a los requerimientos** de los puestos, filosofía organizacional y expectativas de los clientes. La Dirección ha diseñado los perfiles de puesto para asegurar que el personal cuente con conocimientos, habilidades y actitudes acordes con lo que las funciones actuales y futuras se requieren para satisfacer las necesidades de los clientes y la competitividad de los procesos en relación a la planeación estratégica, involucrando al personal en la mejora de los resultados de la institución y evaluando su contribución con las metas para promover el alto desempeño, generando un compromiso para trabajar proactivamente hacia el cumplimiento de la visión, **de este modo se alinea la estructura organizacional, las estrategias de personal a los retos y estrategias organizacionales para soportar y asegurar el avance hacia los propósitos definidos.**

El perfil de egreso exige una formación que destaca la necesidad de fortalecer las competencias para la vida, que no solo incluyen aspectos cognitivos sino los relacionados con lo afectivo, lo social, la naturaleza y la vida democrática, y su logro supone una tarea compartida entre los campos del conocimiento que integran el currículo a lo largo de toda la educación básica. En cuanto a la capacitación de personal docente para desarrollar estas capacidades competitivas deben de contar con conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas necesarias para generar en el aula condiciones de aprendizaje apropiadas, a fin de que cada uno de sus alumnos desarrollen las competencias que le permitan integrarse activamente en una sociedad del conocimiento.

Se cuenta con un manual de organización en el cual se establecen los perfiles que debe tener cada uno de los puestos como lo es directivo, personal docente, administrativo, educación física, intendencia y personal de programas extracurriculares. Además, se cuenta con un expediente en el cual se tiene el curriculum vitae de cada uno de los integrantes de la institución, así como todo su perfil académico. Se tienen documentados los **Perfiles de Puestos**, para desarrollar sus competencias, con la finalidad de responder a las necesidades de actualización permanente y optimizar el desempeño de las Capacidades Clave de la organización. Además incluyen las responsabilidades con el Sistema de Gestión de Calidad (SGC)

El equipo directivo gestiona diversos apoyos para que el personal tenga la oportunidad para desarrollo y carrera profesional en igualdad de oportunidades: gestión de becas ante Instituciones educativas particulares, asistencia a congresos y cursos promovidos por Secretaría de Educación y organizaciones externas.

En las estrategias de recursos humanos están involucrados los representantes del personal ya que se proponen en juntas de consejo técnico y de academia de grado y se llevan a cabo mediante la estructura de los equipos de trabajo mencionados en sección. Contamos con el equipo responsable del proceso de capacitación, para dar a conocer al personal las diversas alternativas para su trayecto formativo en cursos, asesorías, diplomado, nuevas carreras profesionales, maestrías y/o doctorados que se ofertan y de los sistemas de becas existentes para continuar sus estudios. En Liderazgo **1b** se describen las estrategias implementadas por el equipo directivo **para asegurar la igualdad de las condiciones de empleo y gestionar el potencial de diversidad.**

Para promover la participación del personal en el sistema de la escuela, partimos de los Equipos de Trabajo que tienen como **propósito desarrollar las capacidades del personal para proponer estrategias innovadoras para generar propuestas de mejora de las condiciones de trabajo** y se describen en la tabla que sigue:

Mecanismo	Descripción	Personal involucrado
➤ Consejo Técnico	Se organiza con la participación de todo el personal, Coordina la normatividad de la escuela, así como la planeación estratégica y operativa para atender y dar seguimiento al Programa Anual de Trabajo de la Ruta de mejora implementada y a los proyectos y comisiones.	Directora, subdirectora, personal docente, docente de la USAER y maestros de Inglés. Se realizan bajo una calendarización mensual
➤ Equipo de calidad	Equipo directivo y maestros responsables de procesos, encargados de la implementación, seguimiento y evaluación de la eficacia y eficiencia del Sistema de Gestión de Calidad de la organización.	Equipo directivo, docentes, administrativos, responsables de procesos, personal de la USAER
➤ Ruta de Mejora	Los equipos y comisiones que se integran para las Estrategias definidas en el programa anual de actividades planean las Metas, actividades, recursos y responsables para llevarlas a cabo y realizan los ajustes y el seguimiento durante el ciclo escolar, para el logro de los objetivos planeados	Directivos, Personal docente y de apoyo así como proveedores de actividades extracurriculares, con sesiones mensuales

➤ Academias por grado.	Planeación y dosificación de programas educativos de grado, además el diseño de estrategias para el cumplimiento de objetivos académicos y aprendizajes esperados.	Docentes de todos los grados Mensual
➤ Equipos de Proyectos	Los integrantes del personal eligen el proyecto con base en su experiencia y habilidades, designan colaboradores para definir las estrategias, metas y actividades para apoyar el logro de los Objetivos Estratégicos, seleccionando el esquema de seguimiento y evaluación.	Personal docente y de intendencia, así como proveedores de actividades extracurriculares. Bimestral

Para evaluar los sistemas de trabajo para garantizar la eficiencia operativa y la productividad en la operación de los procesos, consideramos los siguientes indicadores: Participación del personal en proyectos de mejora, número de proyectos de mejora implementados, % de satisfacción del personal por Trabajo en equipo, Reconocimiento y participación, % cumplimiento de estrategias, los que se presentan en **Resultados de Personas 7b**. Se cuenta con un **sistema de Calidad de Vida** que tiene como **propósito**: Mantener y mejorar las condiciones de vida en la escuela en cuanto a salud, seguridad, orden, limpieza y comodidad para mantener un ambiente de trabajo que fomente la motivación y el desarrollo del personal.

Los mecanismos que se utilizan se mencionan a continuación: Se cuenta con un estilo de liderazgo participativo que promueve el facultamiento al tomar decisiones, un ambiente de relación armónico y de buena convivencia, equipamiento de las instalaciones y equipo requerido para desarrollar la labor docente y se otorgan oportunidades de capacitación y desarrollo del personal, acompañadas de un sistema de reconocimiento.

De las políticas y programas para mejorar la seguridad, salud y la higiene en las instalaciones, y desarrollar las competencias requeridas para el trabajo seguro en el personal se presentan ejemplos enseguida:

Aspectos	Como se previene	Como se mejora
Incidentes	Maestros de guardia en la entrada y salida de los alumnos Rutas de evacuación trazadas, Extintores Mantenimiento preventivo a instalaciones	Seguimiento en el cumplimiento de las guardias. Detectar nuevas áreas de riesgo Implementación de simulacros
Accidentes	Botiquín, Comisión de seguridad Maestros de guardia en los accesos al plantel Maestros de guardia en los horarios de descanso de los alumnos. Seguro de Accidentes (ACE seguros SA) para alumnos, personal y padres de familia de la comunidad educativa.	Seguimiento a comisión de guardias y traslado en caso de un accidente.
Salud	Servicio Médico para el personal con plaza Proyecto de salud Acondicionamiento de aulas, Fumigación Seguro de accidentes para docentes, alumnos y administrativos.	Mantener en buenas condiciones las instalaciones Detección de áreas inseguras Programa SPA salud para aprender. Campañas de limpieza e higiene
Rotación y Ausentismo	Dando a conocer el reglamento y funciones específicas del personal Capacitación constante Sistemas de reconocimiento al trabajo docente	Llevando seguimiento Sistema de estímulos Acondicionamiento de aulas Facultamiento directivo.

Acciones principales del proyecto de seguridad de la organización:

- ❖ Realizar guardias en las áreas de escaleras, patios y áreas deportivas.
- ❖ Fomentar el uso adecuado de los anexos y escaleras de la escuela (sanitarios, foro, canchas)
- ❖ Fomentar en los padres de familia el cuidado y seguridad de los alumnos.
- ❖ Formar comités de padres para apoyar en la llegada de alumnos y dar fluidez al circuito vial.
- ❖ Platica de vialidad a los alumnos.
- ❖ Aprendizajes, señales de tránsito y buen uso del semáforo.
- ❖ Simulacros de evacuación del plantel.

El Equipo Directivo reconoce que es fundamental desarrollar su capital humano; el personal satisfecho con las condiciones de trabajo asegura brindar un servicio de excelencia orientado al logro de los objetivos institucionales, como lo demuestra el hecho de que uno de los objetivos estratégicos es precisamente la satisfacción del personal.

Como parte del **sistema de Calidad de Vida** se aplican diferentes **mecanismos para evaluar y mejorar el nivel de satisfacción del personal con el entorno de trabajo y las acciones que se plantean para mejorarlo de manera continua** como los siguientes:

Mecanismo	Responsable Frecuencia	Factores específicos que evalúa
-----------	---------------------------	---------------------------------

Encuesta de Satisfacción del Personal Administrativo y de Apoyo	Equipo de capacitación Anual	➤ Material para el trabajo, Liderazgo, Comunicación, Condiciones físicas, Participación Trabajo en equipo, capacitación, Organización..
---	------------------------------	---

De acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas al personal el equipo responsable del proceso concentra la información y se analizan las principales áreas de oportunidad, elaborando un Plan de Acción para atenderlas y hacer las mejoras necesarias dentro del plantel, asignando las acciones a los responsables de salud, seguridad, mantenimiento, capacitación y/o a la Asociación de Padres de familia para atender los requerimientos de material y equipos para brindar los servicios en las mejores condiciones y a la vez favorecer la motivación y bienestar del personal. **Los factores críticos** que se miden se presentan los resultados en 7ª.

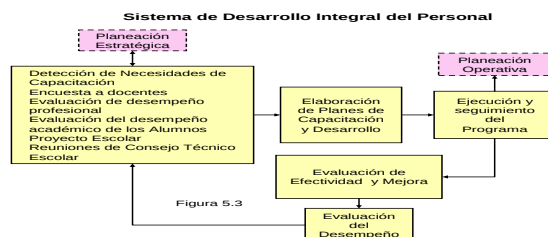
Los principales aprendizajes del sistema de calidad de vida han beneficiado el trabajo colaborativo y la definición de factores específicos de la satisfacción del personal, lo que ha reforzado su lealtad y permanencia en la Institución, como lo muestra el índice de rotación que es nulo y el incremento de la satisfacción del personal con el ambiente de trabajo en un 2.4%. A continuación, presentamos ejemplos de la detección de áreas de oportunidad, así como los Planes de Mejora de las acciones implementadas para su atención:

Área de oportunidad	Acciones a implementar	Responsable	Período de realización	Seguimiento
➤ Asesorías e intercambio de maestras para mejorar la práctica docente.	➤ Promover el intercambio de docentes para realizar aplicaciones de evaluaciones de proyectos establecidos durante el ciclo escolar ➤ Intercambiar entre maestros, estrategias docentes del área de español y matemáticas.	Directora del plantel	ciclo escolar 2014 -2015	Se cumplió la meta al 100%
➤ Capacitación sobre la evaluación de desempeño docente	➤ Asistencia al congreso de evaluación docente, aquellos maestros que tienen dos años de servicio y que deben refrendar su permanencia.	Directora del plantel	Ciclo escolar 2015-2016	Se cumplió la meta al 100%

3 b. Desarrollo de la capacidad, conocimientos y desempeño del personal

Dado que la naturaleza de los servicios ofrecidos es educativa, **las necesidades de Capacitación y desarrollo del personal se encuentran alineadas con las estrategias del centro**, otorgando mayor prioridad a la detección de necesidades de conocimientos y habilidades técnico - pedagógicas que favorezcan las Prácticas de Enseñanza, para favorecer la práctica del docente que contribuya a la formación integral de los alumnos y así lograr las competencias que le permitan integrarse activamente a la sociedad.

Para identificar las necesidades de desarrollo de las personas, de competencias prioritarias y sus carreras profesionales podemos mencionar los siguientes aspectos: Las competencias requeridas se definen con base en el Perfil de Egreso para alumnos, alineando la estrategia para fortalecer las capacidades clave de la organización, como respuesta a las futuras necesidades, a la actualización permanente y la optimización del desempeño de las ventajas competitivas organizacionales, a través de la implementación del programa de capacitación y el tipo de cursos como a las demandas cambiantes del entorno y de los usuarios del servicio. En el siguiente diagrama mostramos nuestro sistema de Desarrollo del Personal



Para evaluar el nivel de competencias del personal contamos con los siguientes mecanismos:

Mecanismo	Objetivo	A quien evalúa	Uso de información	Frecuencia Responsable
-----------	----------	----------------	--------------------	------------------------

Encuestas	Detectar las áreas de oportunidad del personal en cuanto al trato con alumnos y posibles problemas en el aprendizaje, etc., así como la interacción con el personal incluyendo el directivo	Directivos, docentes, Personal de apoyo y Personal administrativo	Determinación de necesidades de cursos o asesorías en el aspecto Técnico-Pedagógico y calidad en el servicio, así como las relaciones entre los miembros del personal-	Anualmente y se actualizan dependiendo de las necesidades de la institución Equipo de proyectos
Visitas a grupos	Conocer y evaluar el desempeño del docente para verificar que se lleve a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje con base en la planificación y la Guía diseñada.	Docente	Ofrecer el apoyo al docente en caso de que se presente alguna debilidad Brindando asesorías continuas sobre aspectos técnicos-pedagógicos	Mensualmente Directivo
Revisión de la planeación	Verificar si el docente cumple con el plan y programa y los elementos señalados, las adecuaciones de acuerdo a las necesidades del grupo y de alumnos que lo requieren	Docentes	Ofrecer apoyo Pedagógico a través de la reunión de academia y/o de grado, el grupo de apoyo de la institución	Mensualmente Equipo directivo
Evaluación del desempeño	Evaluar la práctica y desempeño del docente para conocer la deficiencia de la preparación profesional del magisterio y determinar acciones formativas.	Docentes	Corroborar el cumplimiento de los objetivos educacionales y la aplicación por parte de las innovaciones en su práctica, así como el uso de la tecnología	Permanente Equipo directivo
Reuniones por grado y/o Academia	Conocer las necesidades de grupo y de grado para lograr la homologación en el proceso académico de algún contenido o tema con dificultad.	Docentes	Elevar el nivel académico de los alumnos y el cumplimiento de los objetivos de grado	Mensualmente Docentes de grupo
Resultados de evaluación académica de grupos	Conocer el grado de avance académico de los alumnos en cada grupo y grado	Alumnos	Conocer las debilidades que presenta el grupo para aplicar estrategias de capacitación y cumplir con los objetivos	Permanente Docentes de grupo

El Sistema de Trabajo en Equipo es el pilar de la estructura de la escuela, como parte de la cultura organizacional establecida, ya descrito en 3a. Con este método innovador de organizar el trabajo, mejoramos las condiciones laborales y los resultados en las comisiones asignadas al personal. El equipo directivo asigna las tareas con base a la experiencia y habilidades de los docentes con el propósito de compartir la responsabilidad y, aunque haya un responsable, contará con colaboradores para potenciar el trabajo colaborativo y mejorar los resultados. La experiencia del personal se aprovecha al máximo y damos más importancia a la cultura colaborativa en la que propicia compartir conocimientos. **Con esto, se gestiona el potencial de diversidad y la generación de conocimiento y experiencia en el trabajo.**

El desarrollo de los programas de formación del personal se integra con base en los resultados obtenidos en los diversos instrumentos de detección de necesidades, **para asegurar que el personal satisface las necesidades presentes y futuras de la organización:**

- ❖ Se integra el concentrado de temas solicitados en las encuestas.
- ❖ Requerimientos detectados a través de la visita a los grupos y evaluación del desempeño del personal por el equipo directivo.
- ❖ Detección de necesidades surgidas de los resultados de las evaluaciones académicas de los alumnos (muestreos, exámenes bimestrales, Evaluaciones externas (PLANEA).
- ❖ Debilidades en relación a la Prioridad Mejora de los Aprendizajes y atención al Rezago Escolar a partir de la Ruta de Mejora Escolar, reuniones por grado.

De toda la información recabada de capacitación y la Dirección llevan a cabo una jerarquización de necesidades y se integra el Programa Anual de Capacitación, que se implementa a través de diferentes modalidades: Reuniones por grado, junta de Consejo Técnico, reuniones fuera del horario de trabajo y los cursos externos convocados por Secretaría de Educación y Centros de Capacitación externos que ofrecen Diplomados y cursos de acompañamiento, **promoviendo así oportunidades de formación individual, por equipos o para toda la organización.**

Una vez impartidos los cursos ya sean internos o externos, el equipo responsable evalúa la satisfacción con la capacitación recibida, así como **la eficacia de la formación y la capacitación del personal** mediante el seguimiento de la mejora del desempeño del personal y de los resultados académicos presentados por sus alumnos.

La efectividad de la capacitación recibida se verifica por el equipo directivo en la aplicación de los conocimientos obtenidos en el desempeño laboral, se observa en los cambios de actitud y comportamiento; se verifica a través de

60 visitas áulicas y observaciones de supervisión docente, aprovechamiento escolar de alumnos y juntas técnicas y/o de Academia de grado mensuales

En la evaluación de fin de ciclo escolar se analizan los resultados en el plan anual de capacitación y se definen nuevas metas y/o se diseñan nuevas Estrategias y se actualizan las metas, realizando los ajustes requeridos para continuar enfocadas a la contribución con los objetivos estratégicos de la Organización.

Los indicadores para la evaluación de la eficacia del sistema de capacitación del personal son: Cumplimiento del Plan de capacitación, Horas de capacitación anual y satisfacción del personal por la formación recibida, evaluación del desempeño, participación en proyectos, cumplimiento de metas, satisfacción con el ambiente de trabajo, ausentismo y rotación del personal, que se muestran en Resultados de Personas **7b**. El cumplimiento actual del Plan de capacitación es del 100% y las horas anuales han presentado un incremento del 5.9 % en los 3 últimos ciclos escolares, lo cual nos habla de la prioridad que la Dirección otorga a la formación y actualización del personal.

La organización reconoce los logros alcanzados y las iniciativas innovadoras tanto individuales como grupales a partir del sistema de Evaluación del Desempeño del personal que tiene como propósito evaluar y reconocer el desempeño del personal con el fin de mejorar la contribución en el logro de objetivos y metas con base en las responsabilidades de docentes, administrativos y de apoyo. De **los mecanismos empleados** mostramos:

Mecanismo de evaluación	Dirigido a	Objetivos	Descripción	Frecuencia Responsables
Revisión de planificación	Personal docente.	Corroborar que la planificación este acorde a planes y programas de estudio y con las adecuaciones pertinentes	Lista de cotejo donde se señale los contenidos que debe tener la planeación del bimestre para su aprobación.	Semanal, mensual Dirección
Visitas de Supervisión	Personal docente	Verificar que se lleve a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje como lo marca el Programa de Estudios	Elaboración de formatos para las visitas a grupos e instrumentos de evaluación definidos con base a un valor ponderado del que se otorga puntaje.	Mensualmente, Directora
Encuestas a clientes	Personal docente	Recabar información sobre las condiciones físicas de la escuela y el servicio educativo que ofrece	Formato dividido en secciones donde se plasme el cuestionamiento sobre trato y preparación del docente	Equipo de calidad Anual
Rúbrica de supervisión a administrativos	Secretarías e intendentes	Evaluar el desempeño del personal administrativo	Formato donde se especifique las funciones y varios indicadores que evalúa el desempeño administrativo	Equipo directivo Anual

El Equipo Directivo lleva un registro de la evaluación y de acuerdo a los puntajes obtenidos, se otorga un Reconocimiento semestral a los maestros. Cabe destacar que la evaluación del desempeño se ha incrementado un 10.3% en los últimos 3 años, al igual que el promedio académico de los alumnos un 11.4% demostrando la efectividad de los programas de capacitación y actualización del personal.

3 c. Comunicación, implicación y delegación de las personas de la organización

El sistema de información que soporta las operaciones diarias de la escuela **es identificado de acuerdo a las necesidades de comunicación para las etapas de la planeación estratégica**, como herramientas de apoyo para tomar decisiones sobre la operación, evaluación y mejora del desempeño global de la escuela. Permite difundir la información al personal según su puesto, en el tiempo oportuno para la ejecución de sus actividades, para realizar, modificar o rediseñar la planeación de los procesos a seguir, así como el cumplimiento de los indicadores establecidos para las metas propuestas a corto, mediano y largo plazo en nuestra planeación estratégica. El sistema de información que apoya la estrategia y operación de la organización se explica a mayor detalle en **4b**.

Los canales para la comunicación en los planteles educativos de **modo descendente** se rige por la estructura establecida desde la SEP a la Secretaría de Educación del Estado, a través de la Subsecretaría de Educación Básica se despliegan los lineamientos y normatividad hacia los Jefes de Sector, Supervisores e Inspectores de cada zona escolar, quienes a su vez la bajan en cascada a los directivos de las escuelas asignadas y los directivos la comunican al personal a través de las reuniones de Consejo Técnico Escolar, llegando así a todos los niveles de la organización. Para la **comunicación ascendente** el personal realiza propuestas y sugerencias de mejora a los directivos a través de los diversos equipos existentes y los directivos las hacen llegar a la inspección de la zona escolar a la que pertenecemos y ésta la traslada a la SE a través de la Oficina Regional correspondiente. Los canales que promueven **la comunicación horizontal** entre los docentes se efectúa mediante las reuniones por grado y de los equipos de proyectos existentes, siendo espacios de intercambio de experiencias para la mejora del servicio educativo.

Adicionalmente se cuenta con otros mecanismos que apoyan la comunicación para facilitar la continuidad de las

operaciones de la escuela:

Mecanismo	Alcance	Descripción	Frecuencia	Responsables
➤ Circulares	Comunidad educativa	Se maneja información que es necesaria hacerla llegar a los padres de familia o alumnos, por ejemplo, si hay que informarles de algún evento o necesidad de donación se utiliza este medio de información.	Permanente	Directivo y Personal administrativo
➤ Página WEB	Comunidad educativa	Informar sobre todo lo relacionado al plantel escolar. Se despliega información sobre la identidad, calendarización, eventos y galería de fotos y videos que forman parte de las actividades de los proyectos operativos de la organización.	Permanente	Directivo y personal administrativo
Grupos de WhatsApp	Comunidad educativa	Permite mantener comunicación rápida y efectiva con las personas mencionadas para informar de avisos de suspensión de clases o ensayos extracurriculares	Permanente	Maestros de grupo e Instructores

En Liderazgo 1ª se describen 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** los cuales a la vez permiten compartir la información y **fomentar el diálogo con las personas de la organización para escuchar sus razonamientos y propuestas**. De manera relevante el **personal se involucra en la toma de decisiones, la generación de proyectos y propuestas de mejora de manera individual a partir de las atribuciones otorgadas por la Dirección para actuar con autonomía**, como se menciona enseguida:

- El Personal tiene la libertad de expresar su opinión con respecto al ambiente laboral, liderazgo y acciones que se llevan a cabo dentro del plantel, así como determinar su capacitación a través de Juntas mensuales de Consejo Técnico, de Academia de Grado, encuestas anuales, buzón de sugerencias, entrevistas e interacción diaria.
- El Personal ejerce la toma de decisión en la planeación diaria que se realiza para el proceso de Enseñanza Aprendizaje seleccionando las técnicas, metodología y materiales para las asignaturas a impartir, define las metas de su Ruta de Mejora, lleva seguimiento y evalúa el nivel de logro de sus Indicadores.
- El involucramiento y participación activa y consciente del personal en el transcurso del ciclo escolar en diferentes tipos de proyectos y tareas, asumiendo diferentes roles que reflejan la vivencia de multihabilidades mediante su responsabilidad y compromiso.
- La participación anual del personal en el proceso del Premio Mérito Escolar nos permite seguir en la línea de la mejora continua de nuestros sistemas, procesos y servicios.

Estos equipos promueven el involucramiento de todo el Personal y como se puede observar se encuentran ligados estrechamente con el SGC de la organización, con la Planeación Estratégica y Operativa ya que a través de ellos se realizan actividades encaminadas al logro de los objetivos y metas, siendo relevante el involucramiento del 100% de los empleados en los proyectos, mediante los equipos de trabajo.

Principales impactos relacionados con las propuestas de innovación surgidas al implicar al personal:

PROPUESTAS	IMPACTOS
Implementación de modelos y sistema de gestión de calidad y participación en premios estatal, nacional e internacionales	Ha permitido una estructura organizacional abierta al cambio y la mejora continua, impactando en los resultados de los últimos cinco años.
Motivación y reconocimiento al personal y los equipos de trabajo por el desempeño. Delegar autoridad en el personal.	Combinar una cultura de supervisión a la aplicación del empowerment y la asesoría, Incremento en cumplimiento de las metas y proyectos operativos y la satisfacción de los empleados, impactando en el alto desempeño ya que conoce y controla las variables del proceso de docencia y toma decisiones sobre la mejora del mismo.
Planeación Estratégica definiendo la Identidad, la cultura de trabajo y los objetivos y metas	Establecimiento de objetivos y metas de manera compartida Personal comprometido e involucrado. Alineación de objetivos con los planes operativos con enfoque a resultados. Desarrollo de multihabilidades.

3 d. Atención y Reconocimiento de las personas

Nuestra institución **cuenta con un sistema de reconocimientos y compensaciones enfocado a impulsar el alto desempeño, la productividad y la competitividad**, el cual es revisado anualmente por el Consejo Técnico Escolar y cuenta con varios criterios que se muestran a continuación y cuyo objetivo principal es mantener al personal altamente motivado y con un buen nivel de desempeño laboral, con el que se evalúa y **reconoce el cumplimiento de objetivos alineados a la estrategia así como la participación en proyectos de cambio e innovación**. Los diferentes tipos de reconocimiento otorgado, con base en la contribución al logro de metas y la puesta en práctica de los valores se muestran en la siguiente tabla:

Mecanismos	Criterios y descripción	Tipo de reconocimiento	Frec	Responsable
➤ Felicitaciones	Se otorga según los resultados de la evaluación interna del personal.	Diploma	Semestral	Consejo Técnico
➤ Bono de puntualidad y asistencia	Cuando el personal alcanza el 100% de puntualidad y asistencia durante cada bimestre del año	Estímulo económico	Bimestral	SE
➤ Premio por años de servicio	A partir de los 10, 20 y 30 años de servicio para el docente y de los 10, 15, 20 y 25 años para la intendencia y personal de apoyo	Estímulo económico	Al cumplir requisitos	SE
➤ Oportunidad de becas y cursos.	Se hace la solicitud en el sindicato o Secretaría de Educación cubriendo los requisitos solicitado por las instituciones antes mencionadas	Beca Comisión corroborando el cumplimiento de actividades señaladas por la SE y SNTE	Anualmente	SNTE y SE
➤ Placa conmemorativa	Los maestros que cumplan 20, 30 y 40 años de servicio se les da una placa conmemorativa por parte de la escuela	Diploma y Placa	Al cumplir con lo establecido por la SE	APF y Consejo de Participación Social
➤ Reconocimiento a maestros en concursos internos y de zona.	Se da un reconocimiento a los maestros por los primeros lugares obtenidos en los diversos concursos	Diploma, Placa de reconocimiento 1º. 2º. 3º. Lugar	Permanente	Dirección Supervisión/ Inspección SE
➤ Reconocimiento por el resultado de la evaluación del desempeño.	Reconocimiento por el desempeño docente obtenido en la visita de supervisión directiva	Diploma	Anual	Equipo directivo
➤ Periódico Mural de Reconocimientos	Se publica en periódico mural las fotografías y/o resultados de los docentes sobresalientes, así como aquellos grupos que destacan en los concursos que se convocan en la zona escolar y por SE	Publicación	Anual	Dirección

La dirección proporciona apoyo al personal en sus responsabilidades delegadas mediante la entrega de material de trabajo para los proyectos asignados en el ciclo escolar (información y ejercicios prácticos a reforzar), además se otorgan facilidades de tiempo para la organización y ejecución de las actividades de los diversos proyectos y estrategias de la Ruta de Mejora Escolar.

La involucración de los empleados en cuestiones de salud, seguridad, protección del ambiente y desarrollo sustentable se lleva a cabo a través de los siguientes programas: Políticas de seguridad y salud de los empleados: El Proyecto de Higiene y Salud permite realizar sistemáticamente acciones para proteger a los trabajadores de la institución, por ejemplo: Botiquín de Primeros Auxilios, Campañas de Vacunación, Rol de vigilancia permanente del personal en horas de entrada, descanso y salida, Brigada de Seguridad para detectar condiciones inseguras, coordinar la prevención de accidentes y realizar simulacros de evacuación. Se realizan pláticas sobre los riesgos que existen y la manera de cómo prevenirlos, como uso de redes sociales, riesgos ante la inseguridad y enfrentamiento de grupos delictivos.

Cabe señalar que en nuestra institución se recibe asesoría de parte de personal de Protección Civil de la SE, realizan un análisis sobre riesgos de áreas inseguras y se detectan áreas de oportunidad que se remiten al equipo del Proyecto de Seguridad para incorporarlo en su Plan de Trabajo para su atención inmediata, con base en los recursos disponibles en el ciclo escolar.

De los principales programas promovidos por la Dirección para cumplir con los compromisos y responsabilidades para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad se presentan en 4c.

En cuanto a **los aprendizajes capitalizados en la organización a partir del análisis de estos programas** ha sido la gestión de acciones de mejora innovadoras como las que presentamos a continuación: Participación del 100% del alumnado en la Campaña de recolección de PET y los recursos obtenidos con la venta de los PET se destinaron para apoyar a los alumnos participantes en el Proyecto Pequeños Engranajes para los gastos del viaje a Iowa EU donde representaron a nivel Internacional a nuestra escuela.

La Secretaría de Educación, junto con el Sindicato de Maestros, proporciona a los trabajadores de planta prestaciones comunes con el fin de **promover el bienestar del trabajador y de sus familias en aspectos laborales, sociales y**

de salud, asistencia médica y cuidado de los niños como parte de los beneficios sociales a los que el personal de la primaria Club de Leones No 10 tiene acceso de los que presentamos los ejemplos más relevantes:

- Servicio médico, Sección 50 (afiliado, esposa, hijos y padres)
- ISSTELEON: fondo para el retiro y pago de jubilación.
- Prestamos: vivienda, construcción y monetario (corto y largo plazo)
- Aguinaldo y Prima vacacional, Estímulo de puntualidad y asistencia.
- Estímulos económicos por años de servicio.
- Bonos (libros) y Becas para estudios superiores del trabajador e Hijos.
- Bono por el Día del Maestro.
- Ayuda para el transporte y para material didáctico
- Convenios con casas comerciales para compras con descuento por Nómina.
- Festivales del día de las madres, del maestro y día del Niño.
- Guardería hasta los 6 años para Hijos de madres trabajadoras.
- Seguro de vida y seguro para funerales con beneficios para esposa e Hijos.
- Acceso a centros recreativos y deportivos (cabañas y albercas) para toda la familia.

Cabe señalar que la institución ofrece al personal un conjunto de **prestaciones y servicios adicionales** a los que proporciona la Secretaría de Educación, como parte del apoyo a la vida personal, familiar y laboral: El personal, los alumnos y los padres de familia tienen la oportunidad de ser atendidos por el Seguro de Accidentes ACE Seguros SA de necesitarlo en caso de enfermedad y accidentes dentro de la escuela, *que los padres de familia pagan al inicio de cada ciclo escolar con una cobertura de protección desde el traslado del hogar hacia la escuela y de regreso, cubriendo un monto hasta \$25,000. En cuanto al aspecto de salud el personal cuenta con un servicio médico perteneciente a la Sección 50 del Sindicato de Maestros, el cual incluye módulos de Consulta Externa, clínica de Especialidades, Clínica Hospital con servicio de Urgencias y Hospitalización y abastecimiento de medicamentos en cada uno de los servicios. Cabe señalar que para los alumnos se cuenta con un Seguro de Accidentes.*

Dentro del sistema de calidad de vida y desarrollo integral del personal se cuenta con estrategias que incluyen **actividades de convivencia y eventos culturales y recreativos** como los que se mencionan enseguida: En la sala de maestros festejamos los cumpleaños del Personal, realizamos convivios fuera del horario de trabajo bajo un ambiente de respeto y confianza. Celebración de la tradicional posada navideña que incluye el obsequio de diversos artículos de uso personal sin costo. Organización de festejos del Día del Maestro subsidiadas por la Asociación de Padres de familia. Se realiza un festival de Fin de Cursos en la ceremonia de graduación de los alumnos favoreciendo la convivencia con la comunidad educativa. De la misma manera, facilitamos las instalaciones para capacitaciones de nuestra zona escolar, impartidas por maestros de la escuela. Estas capacitaciones brindan al personal la oportunidad de cubrir el perfil para la promoción de categoría laboral y de ascenso de puesto, lo que implica un incremento en sus sueldos.

El equipo directivo promueve la participación del personal en la organización y desarrollo de actividades de apoyo social y cultural que aporten valor agregado a la comunidad educativa y a la sociedad en general, se describen en **4c**.

La organización proporciona facilidades y servicios para conciliar la vida familiar y laboral ya que la Dirección promueve que las actividades de la escuela se lleven a cabo dentro de los horarios de trabajo asignados según los puestos respectivos. Además durante el ciclo escolar se realizan eventos de convivencia en donde asiste el personal del plantel y puede ser acompañado de familiares y se promueve la convivencia donde interactúan todos los asistentes y sus familias.

En 3ª se describen las políticas y programas con que se cuenta para mejorar la seguridad, salud y la higiene en las instalaciones y en Liderazgo **1c** se explica como **el equipo directivo establece las bases para identificar situaciones de riesgo** y 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, **con lo que se mantiene un ambiente de trabajo adecuado mediante los sistemas de prevención de riesgos.**