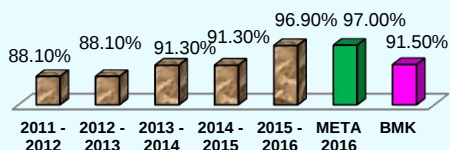


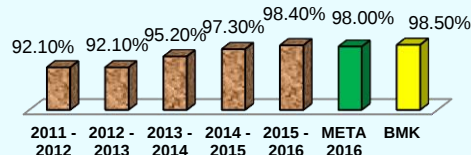
7.0 RESULTADOS DE PERSONAS

7 a. MEDIDAS DE PERCEPCION

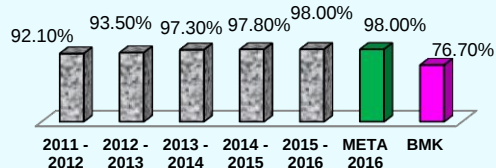
Comunicación



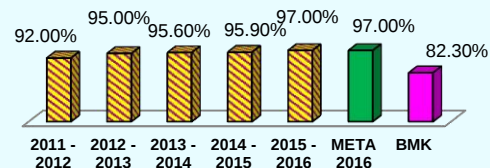
Delegación de responsabilidades



Igualdad de oportunidades

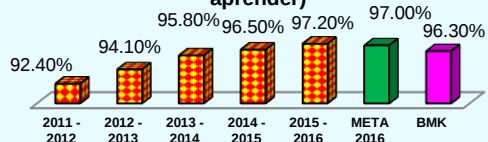


Compañerismo y trabajo en equipo



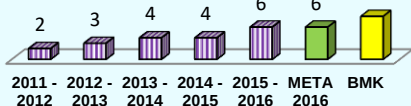
Dentro de la encuesta de clima laboral (aplicada a docentes, administrativos e intendentes una vez al año) el personal evalúa la comunicación entre el personal y el acceso a la información relevante que se requiere para las operaciones según la función, el facultamiento otorgado para tomar decisiones al contar con Coordinadores de grado que apoyan en la organización de tareas curriculares entre sus compañeros, todo el personal tiene la misma igualdad de oportunidades sin atención a las jerarquías que cada uno representa, por lo que se da un trabajo colaborativo, de respeto y comunicación constante que permite la integración de un verdadero equipo laboral, se refleja en las gráficas una tendencia positiva gracias a las estrategias que se han aplicado por el equipo directivo mediante la estructura de los equipos de trabajo y la vivencia de los valores de la organización.

Capacitación y desarrollo . (Oportunidades de aprender)

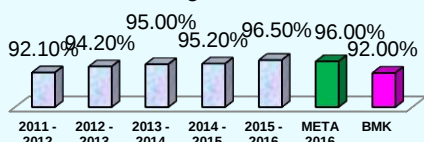


El personal evalúa las oportunidades que la Dirección le ofrece para superarse académicamente y en las diferentes disciplinas de acuerdo al puesto y funciones asignadas, por medio de cursos en los cuales se les capacita conforme a las necesidades y requerimientos detectados por los diversos instrumentos que se aplican, las cuales se cubren mediante cursos internos y gestionando becas para acudir a organizaciones externas, lo que hace que el personal muestre una satisfacción positiva en estos rubros que además le sirve para acceder a otros puesto.

Número de reconocimientos alcanzados al personal

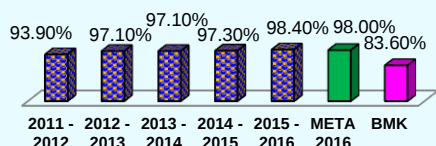


Durante el ciclo escolar se entregan reconocimientos al personal docente y su grupo por diversos aspectos. Se han ido incrementando los reconocimientos cada ciclo escolar y entre ellos se puede mencionar: Puntualidad y asistencia, resultados de la Visita a grupo, cumplimiento de uniforme, participación en proyectos de mejora y en las estrategias de la Ruta de Mejora, entre otros. Lo anterior presenta impacto en la evaluación del desempeño del personal y en la satisfacción con el ambiente de trabajo, por la valoración que el directivo realiza de los logros de su personal.

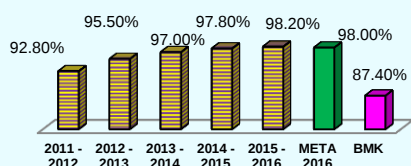
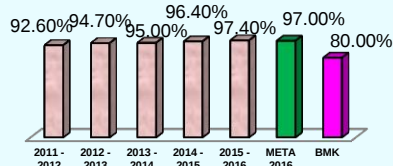
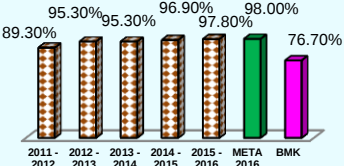
Misión, visión, valores, política y estrategias de la organización

Se evalúa el conocimiento y la apropiación que el personal ha logrado de la identidad y filosofía de la organización, lo cual es reforzado de manera constante mediante las acciones de difusión que realiza el equipo directivo y de calidad.

Se diseña la ruta de mejora escolar como apoyo para lograr el cumplimiento de la misión, visión mediante estrategias de aplicación que coadyuven al desarrollo de metas y objetivos estratégicos de la institución. Se observa la tendencia positiva en la evaluación de dichas acciones por parte del personal.

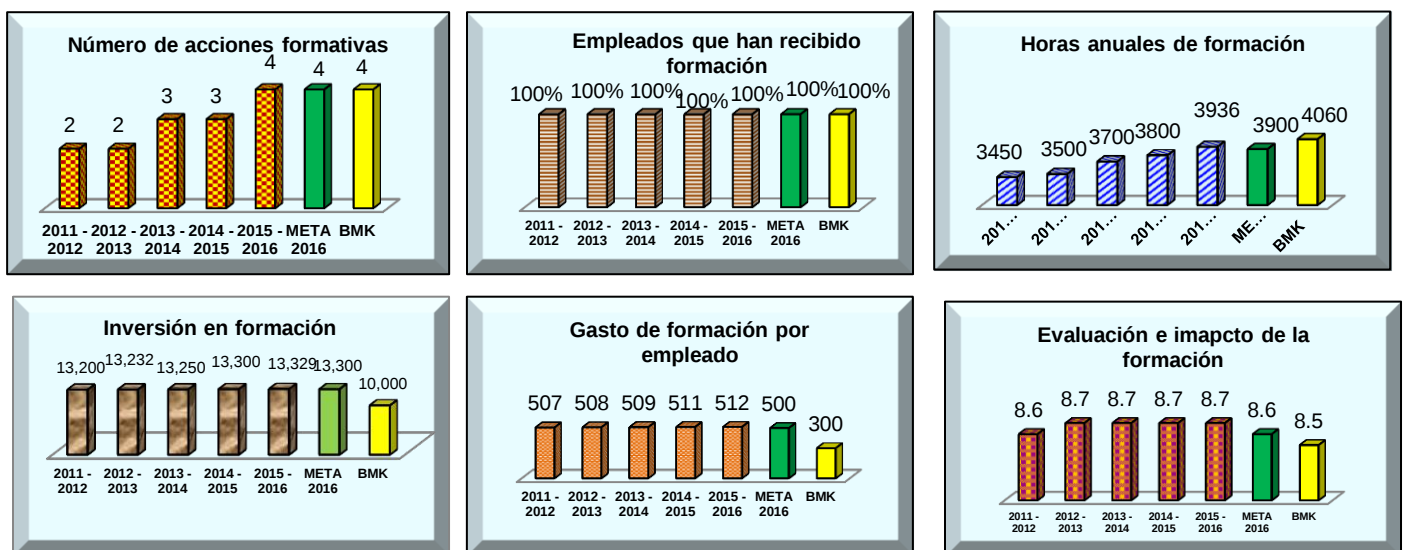
Gestión del cambio

El personal califica las oportunidades que le brinda la Dirección para realizar propuestas de innovación e intervención en los aspectos pedagógicos, artísticos y culturales para el desarrollo de los futuros líderes y como parte del facultamiento para promover la iniciativa y creatividad del personal que impacta en el mejor aprovechamiento académico de los alumnos, en el resultado de las metas de los proyectos y la generación de servicios extracurriculares que hacen la diferencia con relación a la competencia en el sector educativo.

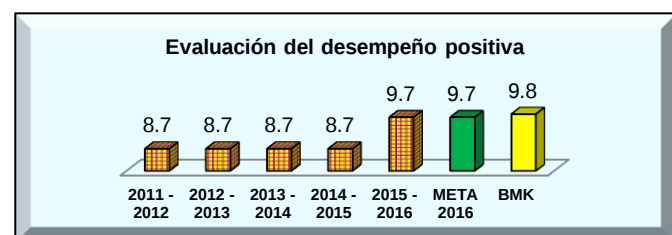
Condiciones de trabajo de la escuela**Ambiente de Trabajo****Justicia e Igualdad**

El personal califica las condiciones que tiene el plantel con las áreas adecuadas para el desempeño adecuado en el trabajo, e instalaciones necesarias para su buen funcionamiento. Se observa la tendencia positiva en cuanto al ambiente general del clima laboral, ya que se otorgan las condiciones básicas para generar un ambiente de eficacia grupal con lo cual se consigue laborar sana y pacíficamente en todas las actividades realizadas, gracias al trato del directivo de justicia e igualdad a todos los integrantes como parte de la cultura de respeto a los colaboradores, como parte de nuestras capacidades clave de la escuela.

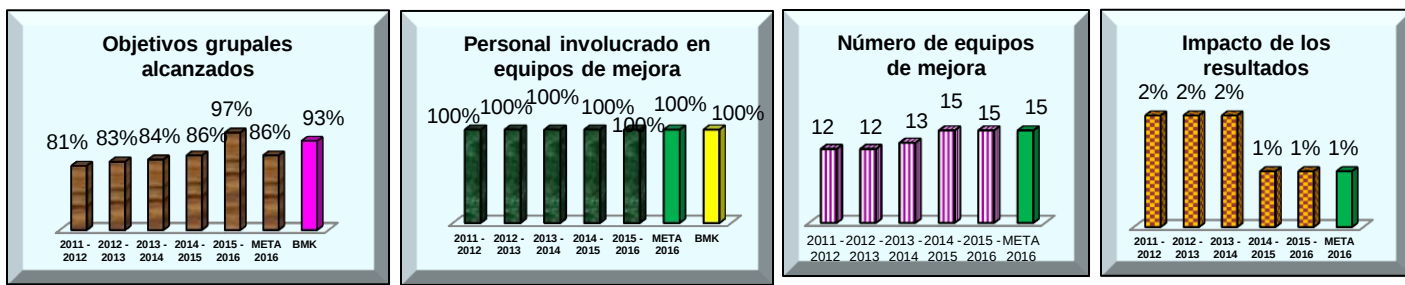
7 b. INDICADORES DE RENDIMIENTO



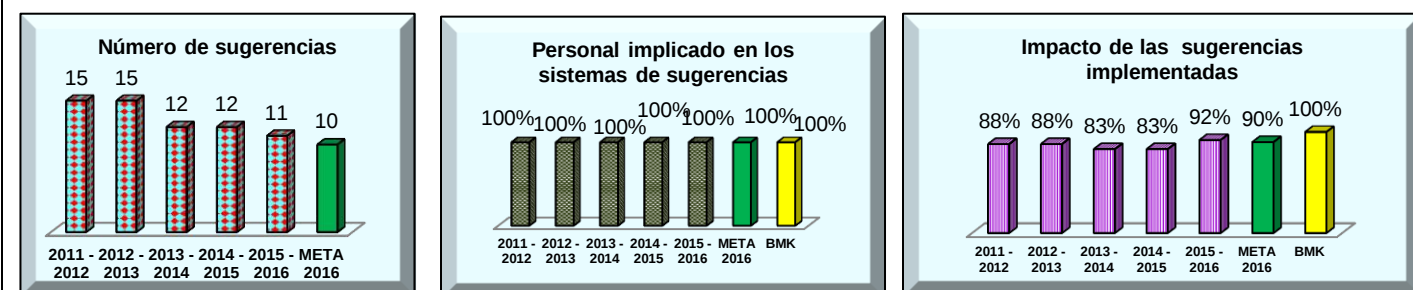
Cada año se realiza una encuesta a todo el personal con el fin de detectar qué cursos o aspectos requieren fortalecer, y a partir de ello se realiza el plan Anual de trabajo, las cuales se cubren mediante cursos internos y gestión de becas a organizaciones externas. Es prioridad de la organización otorgar el acceso al personal a las estrategias de formación y actualización, en las Juntas de Consejo Técnico Escolar, en los equipos de mejora y en las modalidades organizadas por el equipo responsable de la capacitación, a través de cursos, diplomados y maestrías que se gestionan para este fin. llevando un control y seguimiento de los cursos programados y realizados mediante un concentrado de participantes y tiempo de duración. Además se les pide a los docentes las constancias de cursos o estudios que llevaron fuera del centro y se calculan las horas totales de formación como parte de los objetivos estratégicos y las capacidades de la organización, presenta una tendencia positiva ya que para el personal es importante permanecer en actualización constante para brindar la mejor atención educativa. Como escuela pública no disponemos de presupuesto para los programas de capacitación del personal, para este indicador consideramos el total de ingresos de todo el personal en el ciclo escolar y se estima la inversión durante 10 días, los cuales son de las 10 sesiones de Consejo Técnico Escolar, en las cuales se llevan a especialmente las acciones formativas ya puntualizadas, del dato global solo se divide entre el número de docentes y se obtiene el gasto por empleado. La evaluación e impacto de la formación de los docentes se refleja en el desarrollo de los alumnos y en las calificaciones globales de la escuela.



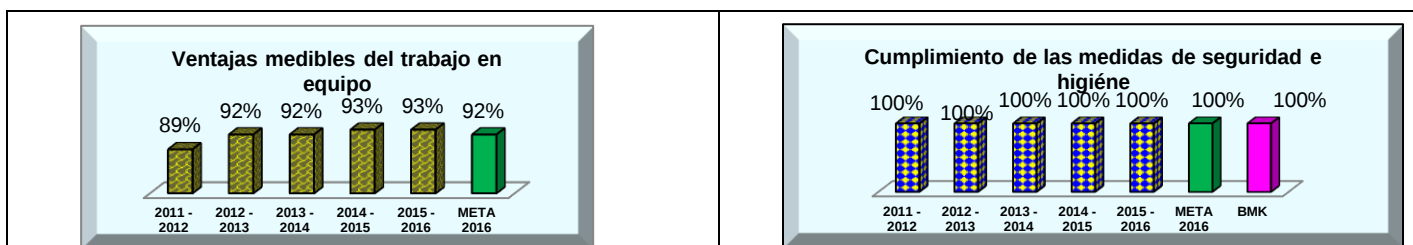
La evaluación es una herramienta o mecanismo que se realiza constantemente dentro del plantel educativo con el fin de ayudar a mejorar la práctica docente. Las evaluaciones se realizan mensualmente visitando las aulas para observar el trabajo que se desempeña mediante rúbricas, las cuales se procesan como la evaluación del desempeño, que nos permite constatar la aportación de los docentes a las metas y objetivos estratégicos de la organización.



Dentro de las reuniones por grado, los docentes se plantean objetivos en base a las áreas de oportunidad de los alumnos que detectan durante el bimestre, de esta manera evaluamos los objetivos que si fueron logrados, es uno de los equipos de trabajo donde todo el personal participa y se han incrementado los equipos operativos como apoyo a las estrategias de la Ruta de mejora, con impacto en la disminución de tiempo al implementar un nuevo proyecto y/o servicio por la creatividad e innovación que se fomenta por el equipo directivo.

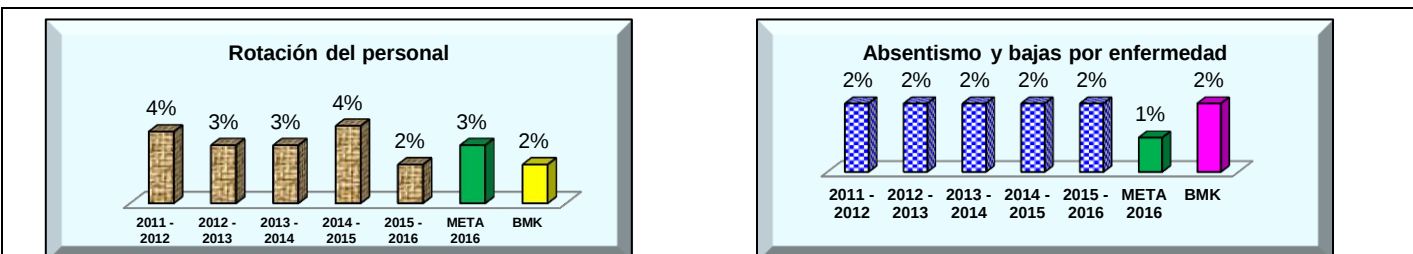


A través de la aplicación de la encuesta de detección de necesidades de capacitación el personal hace propuestas de cursos y temas para reforzar sus competencias, con la participación del 100% y califican el porcentaje de resolución de las mismas.

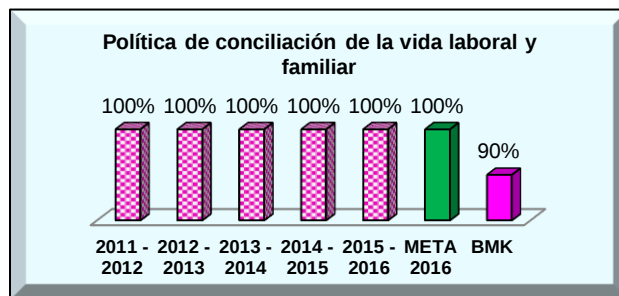
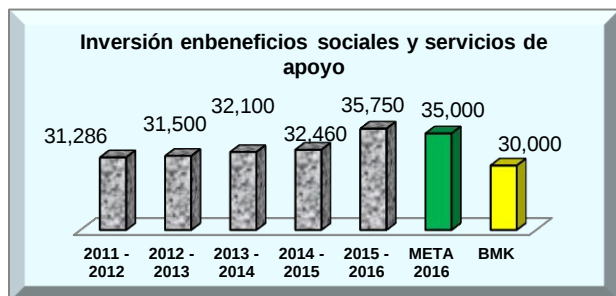


El personal evalúa la estructura de los equipos de trabajo con base en los resultados obtenidos ya que se genera conocimiento e intercambio de experiencia entre todos los miembros y se realizan propuestas de innovación y mejora

El proyecto de escuela segura presenta un 100% de logro de sus acciones planeadas en beneficio de la integridad física de los miembros de la comunidad educativa.



Se observa la disminución en los cambios del personal ya que están satisfechos con el ambiente de trabajo y los apoyos de recursos que les brinda la Dirección para el desempeño de su labor correspondiente. Así mismo el % de inasistencias por enfermedad es bajo ya que se mantienen motivados con las acciones de reconocimiento y estímulos que ofrece la institución y las prestaciones brindadas por SE y el Sindicato de Maestros.



La Dirección en coordinación con la APF organiza eventos de convivencia para celebrar el Día del Maestro, la Convivencia de Navidad, Día de las Madres y del Padre, donde se obsequian artículos y alimentos sin costo para el personal como parte de las acciones para promover la calidad de vida y ambiente de trabajo.