

3.- DESARROLLO DE PERSONAS

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

El capital humano es el mayor activo con el que cuenta nuestra organización, de ahí la importancia de este actor en el quehacer educativo. Este enunciado lo hacemos realidad en nuestra planeación estratégica al establecer que **dos de los Factores Claves de Éxito** (aspectos organizacionales con los cuales aseguramos un desempeño competitivo que nos permitirá cumplir con nuestra Misión y nos pondrá en la ruta de alcanzar nuestra Visión, logrando con ello la permanencia de los alumnos en la escuela y la predilección de los padres de familia hacia nuestra institución), están ligados con capacidades del personal, estos son el **Liderazgo Directivo y Docente** así como **Docentes Competentes**.

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.

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.

El equipo directivo gestiona diversos apoyos para que el personal tenga la oportunidad para desarrollo y carrera profesional en igualdad de oportunidades: en cuanto a cursos, talleres o diplomados, ya sea de manera institucional a través de los centros de maestros o bien organismos con los que tenemos alianzas estratégicas para tal fin como el Centro de Estudios Superiores La Salle o el Centro de Educación Integral.

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, diseñar e implementar 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
Manejo de quejas	Las quejas son administradas por las secretarías del plantel que de acuerdo al origen del problema canalizan el proceso a el área o persona responsable Criterio 5	Equipo directivo, personal de administrativo

La Secretaría de Educación cuenta con un **modelo equitativo de contratación** sustentado en el artículo 21 de la Ley General del Servicio Profesional Docente que garantiza la igualdad de las condiciones de empleo para aquellos docentes y estudiantes normalistas que pasan el concurso de oposición para el ingreso docente. El concurso tiene como finalidad garantizar la idoneidad de conocimientos y capacidades de los aspirantes.

Adicionalmente como lo mencionamos en el **punto 1d (Llevar a cabo políticas tendentes a fomentar la no discriminación laboral y la igualdad de género)** la organización cuenta con políticas institucionales para asegurar la

equidad en las condiciones de empleo y fomentar la no discriminación en la organización, que se fortalece con las estrategia de valores compartidos para gestionar el potencial de la diversidad.

Los métodos o mecanismos que emplea el equipo directivo para organizar el trabajo promoviendo el involucramiento del personal en el logro de los objetivos, tanto en forma individual como grupal se enfocan en promover el trabajo en equipo integrando la acción del personal en el proceso de mejora continua, **desarrollando el facultamiento y la generación de propuestas de innovación y aprendizaje**, así como el intercambio de experiencias.

La Primaria Pablo Livas realiza acciones para mejorar las condiciones de trabajo en diversos aspectos mediante el desarrollo de prácticas y procedimientos que se relacionan con todos los procesos de la organización.

Para generar **un clima organizacional positivo en el plantel siempre hemos buscado mejorar las condiciones** de trabajo para maestros y alumnos tanto en los salones de clase como en las áreas comunes dentro del plantel. Para este fin hemos implementado una serie de estrategias para mantener un ambiente de trabajo propicio para alumnos y personal (docentes, personal administrativo y personal de apoyo). A continuación se presenta una relación con las principales estrategias y las áreas que impacta.

Áreas de Impacto	Estrategias implementadas	Impacto para	
		Alumnos	Personal
Salud	- Salón climatizado - Bebederos con filtros - Patio techado - Programa Pesa	x	x
		x	x
		x	x
		x	x
Seguridad	- Rol de vigilancia semanal de los maestros - Rutas de evacuación trazadas - Extintores - Botiquín - Programa de escuela segura y sustentable	x	x
		x	x
		x	x
		x	x
		x	x
Orden	- Calendario de actividades mensual - Reglamento para el uso de los aparatos de oficina - Distribución de timbre de recreo por grados	x	x
		x	x
		x	x
Limpieza	Remoción del plantel, Mantenimiento de equipo y material didáctico y fumigación mensual.	x	x
Comodidad	- Mobiliario ergonómico - Equipar todos los salones con computadoras con enciclopedia y proyectores de imágenes.	x	x
		x	x

La organización cuenta con algunos mecanismos para medir y mejorar la satisfacción y motivación en el trabajo como:

Mecanismos	Objetivo	Inicio Frecuencia	Responsable	Dirigido a:
Guía para evaluar la función directiva	Conocer las necesidades y expectativas que el personal tiene en relación de la función directiva en diferentes rubros del ambiente de trabajo que influyen en la satisfacción y motivación en el trabajo.	1997 Anual	Directora y Sub-director	Todo el personal de la organización
Encuesta de Docentes	Conocer las necesidades y expectativas de los docentes en diferentes rubros de la operación educativa que influyen en la satisfacción y motivación en el trabajo.	1997 Anual	Directora y Sub-director	Docentes
Guía para evaluar el perfil del ambiente de trabajo	Conocer las necesidades y expectativas del personal de la institución en diferentes rubros del ambiente de trabajo que influyen en la satisfacción y motivación en el trabajo.	1997 Anual	Directora y Sub-director	Todo el personal de la organización
Encuesta al personal de Apoyo	Conocer las necesidades y expectativas del personal de apoyo en diferentes rubros de la operación diaria que influyen en la satisfacción y motivación en el trabajo.	1997 Anual	Directora y Sub-director	Secretarías, intendentes

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

Para asegurar el desarrollo del recurso humano requerido para asegurar el rumbo estratégico de la institución, hemos definido las competencias y recursos requeridos para desarrollar las capacidades claves del plantel, éstas son:

Capacidades Claves	Competencias requeridas	Recursos
a) Liderazgo institucional	▪ Enfoque al cliente. ▪ Impulso de cultura organizacional. ▪ Rendición de cuentas. ▪ Trabajo en equipo. ▪ Gestión de recursos materiales y humanos.	▪ Manual de Calidad ▪ Programa Escuelas de Calidad ▪ Participación en Premios Institucionales. ▪ Apoyo permanente de la Supervisión.
b) Nivel académico del plantel.	▪ Dominio del proceso enseñanza-aprendizaje. ▪ Desarrollo de esquemas de evaluación. ▪ Investigación de nuevos esquemas educativos.	▪ Programa de Carrera Magisterial. ▪ Programa de Capacitación en la Reforma Integral de Educación Básica ▪ Programa interno de capacitación.
c) Capacidad de Innovación	▪ Visión e Innovación ▪ Enfoque sistémico ▪ Investigación ▪ Promotor del cambio	▪ Alianza con la Dirección de Calidad Educativa SENL. ▪ Personal comprometido con la organización. ▪ Apoyo incondicional de la Supervisión.
d) Alianzas estratégicas	▪ Liderazgo que promueve resultados. ▪ Enfoque al cliente. ▪ Gestión de recursos	▪ Alianza con la UNESCO. ▪ Alianza con la USAER. ▪ Alianza con el Centro de Educación Integral Avanzada. ▪ Alianza con la UANL en posgrado de Trabajo Social ▪ Centro de Estudios Superiores La Salle ▪ Centro Rotarios San Nicolás
e) Personal comprometido y competente.	▪ Liderazgo del docente ▪ Enfoque al cliente ▪ Trabajo en equipo	▪ Personal con el perfil requerido para la educación. ▪ Sistemas de reconocimiento
f) Inclusión de alumnos con capacidades diferentes	▪ Liderazgo comprometido. ▪ Liderazgo docente. ▪ Compromiso de la comunidad educativa.	▪ Programa de valores del plantel. ▪ Involucramiento de toda la comunidad educativa. ▪ Programas Individuales de Calidad ▪ Adaptaciones curriculares

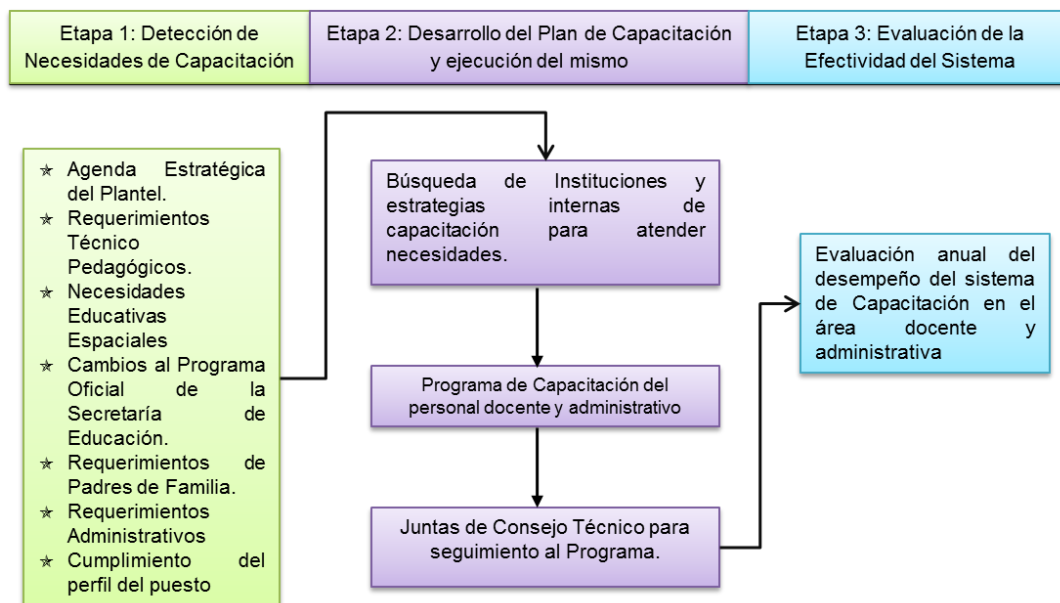
Estas capacidades, que están alineadas con los factores claves de éxito, nos llevan a generar ventajas competitivas, traduciéndose esto, en resultados competitivos y sustentables en beneficios de la comunidad educativa.

Para el desarrollo del recurso humano en la escuela contamos con **tres diferentes esquemas de capacitación** para asegurar el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para lograr un buen desempeño en el plantel: **Primero** la capacitación de Inducción para el personal nuevo. **Segundo** la capacitación para el trabajo que tiene como fin logro de las competencia requeridas para desempeñar las tareas que se tienen asignadas y **Tercero** la capacitación para el desarrollo profesional del personal.

A nivel interno se lleva a cabo una Capacitación de Inducción para conocer, entender y participar en el proceso de planeación estratégica y ruta de mejora- Cuando llega una persona nueva a laborar en el plantel (independientemente de si es personal de planta contratado por la Secretaría de Educación o contratado por la Asociación de Padres de Familia para desarrollar actividades extracurriculares) pasa por un proceso de inducción, llevado a cabo por la Directora, el proceso consiste en:

1. Una reseña de la historia de la escuela así como la evolución del proceso de calidad y el organigrama.
2. Se proporciona información sobre la evolución del Proyecto Escolar con Enfoque Estratégico vigente.
3. Se le entrega su carpeta del Proyecto Escolar vigente.
4. Se presenta y le da la bienvenida ante toda la comunidad escolar (docentes, personal administrativo, personal de apoyo y Asociación de Padres de Familia).
5. Se presenta y le da la bienvenida con sus alumnos.
6. Se incorpora a los programas, estrategias y actividades en que pueda colaborar de acuerdo su capital dentro de las estrategias de la organización.
7. Se detectan sus necesidades de capacitación.
8. Se programa la capacitación requerida.

Capacitación para el trabajo.- Cuando el personal opera de manera continua en el plantel se establece un proceso permanente de capacitación con el fin de asegurar su buen desempeño, El proceso consiste en tres etapas que están representadas en el siguiente diagrama:



Etapa 1 Detección de necesidades de capacitación (DNC).

Las necesidades de capacitación para el personal son establecidas de acuerdo a las características específicas de los requerimientos del plantel, donde se pondera el **aspecto técnico-pedagógico**, así como **la integración de los alumnos con necesidades educativas especiales**, se consideran **las prioridades y estrategias de la Institución** para realizar dicha detección y el **cumplimiento del perfil del puesto**. Se consultan varias fuentes de información, derivadas de la Reunión Anual de Planeación Estratégica en el Consejo Técnico Escolar (encuestas y resultados).

Con base en la información obtenida, **el Consejo Técnico Escolar** identifica las necesidades de capacitación del personal. Dicho análisis se lleva a cabo con base en los siguientes aspectos:

- **Necesidades de Capacitación de Gestión:** Lo que incluye necesidades de tipo administrativo, de relaciones humanas, de calidad en el servicio y de habilidades de comunicación, y
- **Necesidades Técnico Pedagógicas:** en donde se detectan necesidades de capacitación relacionadas con el desarrollo de las dimensiones del alumno, necesidades de los alumnos de Educación Especial, habilidades de trabajo manual e intelectual (relacionadas con la elaboración de material didáctico) y necesidades creativas.
- **Necesidades de habilidades o actitudes requeridas para desempeñar el puesto.**

Etapa 2 Desarrollo del Plan de Capacitación y Ejecución del mismo

Una vez concluido este análisis la Directora registra las necesidades de capacitación, en forma personalizada, e indica las áreas de oportunidad de cada persona identificando algunas instituciones o estrategias que pudieran ser aprovechadas para satisfacer la capacitación. Con base en la información obtenida el Consejo Técnico identifica las necesidades de capacitación grupales (aquellas que aparecen de manera repetitiva entre la mayor parte del personal docente) y aquellas necesidades específicas para cada persona.

Etapa 3 Evaluación de la Efectividad de la Capacitación.

La efectividad del Programa de Capacitación se evalúa mensualmente en las Juntas de Consejo Técnico de manera informal, cuando los docentes revisan las dificultades de la aplicación de los programas o ciclos de mejora planteados y anualmente de manera formal con el uso de herramientas que son analizadas, revisando los indicadores de desempeño de cada una de las áreas en que laboran. Se revisan las tendencias de los indicadores y se estudian las causas de fallas en las etapas de Detección de Necesidades de Capacitación o en el seguimiento y ejecución del programa de capacitación, se proponen acciones de mejora que se incluyen en la planeación estratégica y que serán implementadas en el siguiente ciclo escolar.

Programa de Desarrollo del Personal. Generalmente está definido por el mismo personal del plantel con asesoría de la Directora. Para el personal docente esta línea es cubierta generalmente por los programas Instituto de Evaluación Educativa o propuestas de Certificación de Funciones, líneas de desarrollo propuestas por los diferentes Programas de la Secretaría de Educación: Estatal y Nacional.

La alineación, revisión y actualización de los objetivos tanto individuales como de equipo con la estrategia de la organización se realiza a través de los siguientes mecanismos:

Mecanismos	Objetivo	Inicio Frecuencia	Responsable	Dirigido a:
Planeación Estratégica Fase Intensiva del CTE.	Analizan los resultados de operación, de proyectos, los contextos internos y externos de la organización y se definen objetivos y estrategias.	2014 Anual	Directora	Objetivos individuales y de grupos
Revisión de la Planeación académica de los docentes	Revisar la alineación de la planeación del docente con los requerimientos de los alumnos y los planes y programas de la institución.	2014 Anual	Directoray Sub-director	Objetivos individuales de docentes
Sesiones de seguimiento de la Ruta de Mejora en CTE	Revisar el avance de los proyectos de innovación y mejora así como los indicadores del proceso de enseñanza aprendizaje.	2014 Mensuales	Directora	Objetivos individuales y de grupos
Visitas áulicas de docentes	Revisar el avance de la implementación de la planeación académica del docente.	2000 Mensual	Directoray Sub-director	Objetivos individuales de docentes

En lo que **respecta a la evaluación y mejora del desempeño del personal** contamos con diferentes mecanismos que nos ayudan en esta línea como son la **Revisión de la Planeación Académica** de los docentes y las **visitas áulicas de docentes** mencionadas en el punto anterior además de:

Mecanismos de Evaluación	Objetivo	Inicio Frecuencia	Responsable	Dirigido a:
Lineamientos de la Reforma Educativa	El Instituto Nacional de Evaluación Educativa marca los lineamientos a evaluar al docente en los siguientes rubros, planeación, trabajo en el aula, resultados de los alumnos, examen anual de conocimientos de los maestros y capacitación de los mismos.	2014 Anual	Directora	Docentes
Evaluación del desempeño académico	Evaluar el impacto académico del accionar de los docentes en el ciclo escolar	1996 Anual	Directora y Sub-director	Docentes
Evaluación al personal administrativo y de apoyo.	Revisar el avance de los objetivos trazados para el personal administrativo y de apoyo.	1996 Anual	Directora	Personal Administrativo y de apoyo
Encuestas a alumnos y padres de familia	Revisar la percepción de los clientes en el accionar cotidiano de la institución.	2000 Mensual	Directora y Sub-director	Docentes

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

La organización cuenta con algunos mecanismos para identificar las necesidades de comunicación de la organización como son:

Mecanismos	Objetivo	Inicio Frecuencia	Responsable	Dirigido a:
Junta de Consejo Técnico Escolar.	Se analiza todos los indicadores de la operación educativa y se identifican las necesidades de comunicación para la misma.	1992 Mensual	Directora	Directivos y Docentes
Encuesta de Docentes	Conocer las necesidades y expectativas de los docentes en diferentes rubros de la operación educativa entre ellos la comunicación	1997 Anual	Directoray Sub-director	Docentes
Guía para evaluar el perfil del ambiente de trabajo	Conocer las necesidades y expectativas del personal de la institución en diferentes rubros del ambiente de trabajo entre ellos la comunicación.	1997 Anual	Directoray Sub-director	Todo el personal de la organización
Encuesta al personal de Apoyo	Conocer las necesidades y expectativas del personal de apoyo en diferentes rubros de la operación diaria entre ellos la comunicación	1997 Anual	Directoray Sub-director	Secretarías, intendentes
Reunión con padres de familia	Conocer las necesidades y expectativas de los padres de familia en diferentes rubros de la interacción con la institución entre ellos la comunicación	1997 Bimestral	Directivos y docentes	Padres de familia del plantel
Encuesta a padres de familia		1997 Anual	Directoray Sub-director	Padres de familia del plantel

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 tanto de zona como del plantel**, 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 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

Esquemas de involucramiento y delegación. La escuela Primaria “Profr. Pablo Livas” ha diseñado un esquema con base en equipos de trabajo para asegurar el involucramiento y la participación de todo el personal en el proceso de mejora de la Institución. A continuación se presentan algunos mecanismos que utilizamos para promover la participación de todo el personal en los planes de mejora y cumplimientos de las metas planteadas en nuestra escuela.

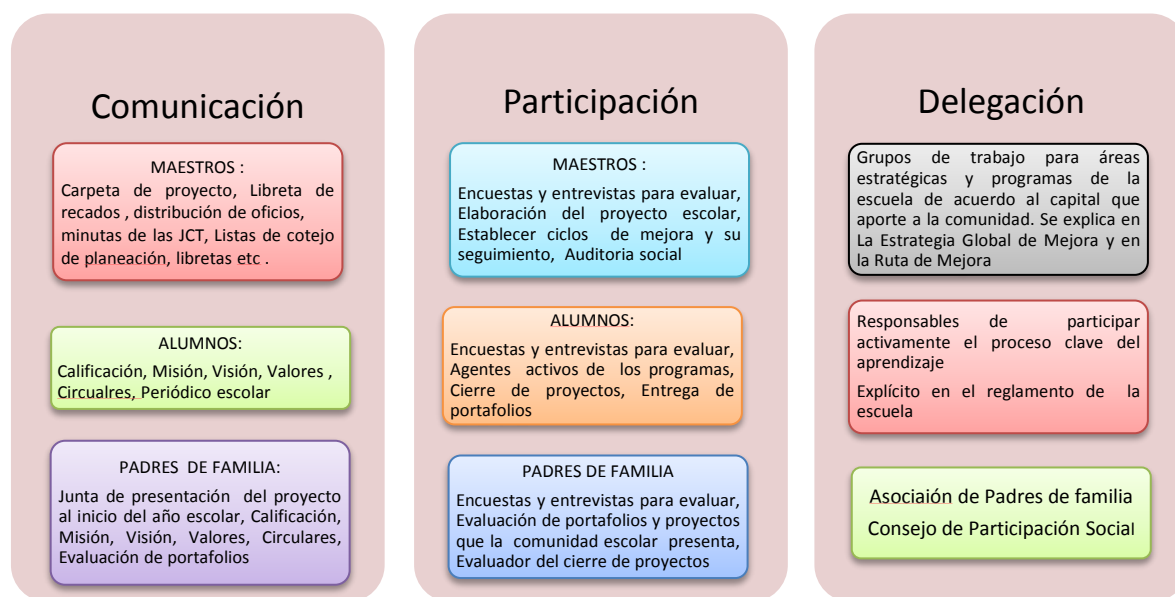
Mecanismos de participación	Objetivos del mecanismo	Personal involucrado	Objetivos y metas impactadas
Consejo Técnico Escolar	Este Consejo es el corazón de la operación de la escuela se reúne mensualmente y tiene en sus objetivos involucrar al personal para: - Identificación de fortalezas y debilidades de los alumnos del plantel. - Definición colegiada de estrategias técnico pedagógicas para atender a los alumnos. - Definición colegiada de la planeación estratégica del plantel. - Definición colegiada de proyectos operativos y de mejora para cada ciclo. - Definición del proyecto escolar. - Seguimiento mensual de proyectos operativos y Proyecto Escolar. - Evaluación de desempeño y reconocimiento al personal. - Coordinación de las actividades con Padres de Familia y la comunidad.	Directora, subdirector, personal docente, docentes de la USAER (proveedor de maestros especialistas para asesoría en atención a alumnos con discapacidad), CEIA (Centro de Educación Integral Avanzado)	- Aprovechamiento escolar. - Desempeño académico. - Proyecto Matemáticas para la vida - Leamos un libro - Computación y robótica para todos - Todos seguros - Programa de convivencia sin violencia. - En el último año - Clubs extra clase: - Robótica - Inglés - Melodión - Tejido - Ballet folklórico y clásico - Nutrición - Manualidades
Academias por grado escolar	Reuniones a nivel zona, para intercambiar experiencias, planear actividades escolares en apoyo de los alumnos, discusión de casos específicos de alumnos y establecimientos de metodologías.	Docentes frente a grupo	- Desempeño académico. - Planear de la labor docente - Evaluación de desempeño - Elaborar de estrategias para Evaluaciones Censales.
Comisiones	Planear y organizar diversos eventos especiales como: Festejos, Asambleas, Periódicos Murales, Pastorela, Semana Cultural y Deportiva. Rally Familiar, Feria de la Ciencia, Muestras de Rondas, Cuerdas y Tablas Gimnásticas, etc.	Personal docente, unidad de apoyo, y personal de intendencia.	- Proyecto cultural. - Interacción Escuela-comunidad - Programa PESA - Programa de Escuelas Asociadas a la UNESCO
Comités de Ecología y Valores.	Fomentar la conciencia ecológica y la formación de valores en la comunidad educativa.	Personal docente, padres de familia, maestros de apoyo, personal de intendencia y alumnos.	- Proyecto ecológico - Interacción Escuela-comunidad. - Programa de valores - Convivencia sin violencia
Equipos de Proyecto.	Plantear estrategias, metas y actividades para cubrir la planeación operativa y el proyecto escolar definidos en el Consejo Técnico.	Personal docente y de intendencia, así como proveedores de actividades extracurriculares.	- Proyectos académicos y culturales. - Funcionamiento general de la escuela.
Buzón de Sugerencias.	Promover la participación individual de los docentes, administrativos, intendentes, alumnos y padres de familia en el proceso de mejora de la Institución.	Directivos, docentes, administrativos, intendentes, alumnos y padres de familia	Funcionamiento general de la escuela.
Talleres para Padres.	Sistema encargado de corresponsabilizar a los Padres de Familia en la educación de sus hijos, haciéndolos participantes activos.	Docentes, padres de familia y la comunidad interesada.	- Interacción escuela-comunidad. - Proyecto Cultural.
Asociación de Padres de familia	Involucrar a los padres de familia en la tarea educativa y en la realización de proyectos de mejora para la institución.	Presidenta de la Asociación de Padres, Tesorera y Vocales de grupo, Docente y Directora	Interacción escuela-comunidad.

Mecanismos de participación	Objetivos del mecanismo	Personal involucrado	Objetivos y metas impactadas
Consejo Consultivo Escolar de Participación Ciudadana para la Educación.	Involucrar a la comunidad en la gestión de recursos para atender las necesidades de infraestructura y de recursos humanos para actividades extracurriculares de la escuela así como la atención a las necesidades de la comunidad.	Directora, docentes, representante sindical de la escuela, Presidenta de la Asociación de Padres, dos padres de familia, un representante de la comunidad, tres alumnos y tres ex-alumnos.	Interacción escuela-comunidad

Con los **mecanismos de participación mencionados, impulsamos el facultamiento**, la mejora continua y la innovación de todo el personal asegurando una toma de decisiones oportuna en:

- **La rotación de grados y grupos entre docentes**, con lo cual la Dirección faculta a los docentes a utilizar la experiencia incrementada año con año en el manejo de alumnos y padres diferentes de cada ciclo escolar.
- **Nombramiento de Líderes y Equipo de Proyecto**, incluido el intendente y el maestro de Educación Física, que coordina a sus equipos de trabajo para la consecución de proyectos.
- **Juntas técnico-pedagógicas** como el principal mecanismo para promover la innovación y creatividad del personal al permitirle que cada docente defina su propio diseño curricular de proyecto-aula (Libertad de cátedra) y al permitirles que en academia de grado definan y elaboren su propio material didáctico.
- Los docentes del plantel tienen la **facultad y responsabilidad de planear las estrategias y actividades técnico-pedagógicas** que su grupo requiere.
- En la reunión anual de Planeación Estratégica **se determinan cuales puestos de trabajo requieren ser revisados y/o diseñados**. Se realiza un análisis de los requerimientos específicos de los puestos, de tal manera que se promueva el facultamiento en los mismos. Se revisa el perfil del personal que se tiene definido para dichos puestos. Se coteja toda la información y se procede a una propuesta preliminar para el puesto requerido. Se realiza una prueba piloto con el puesto diseñado y el personal que lo cubre. Se evalúa si el puesto promueve el facultamiento y libertad para tomar decisiones. Se realizan los ajustes necesarios y se implementa finalmente, documentando el nuevo puesto.

Todo el personal de la institución está involucrado en el proceso de la reflexión estratégica de la institución a través de la comunicación, la participación directa y/o delegación de los agentes de la comunidad alineados a la Ruta de Mejora se encuentran especificadas en el siguiente gráfico



3 d. Atención y Reconocimiento de las personas

En la institución **contamos un Sistema de Reconocimiento al Personal** que está formado por diferentes mecanismos con criterios bien definidos relacionados con la evaluación de desempeño. Dichos mecanismos se presentan a continuación:

Mecanismos	Criterios y descripción	Tipo de reconocimiento	Factores de evaluación de desempeño	Inicio Frec.	Responsable
Reconocimiento interno al personal	Reconocer al personal con mejores resultados en la evaluación de carrera magisterial	Ceremonia y diploma de reconocimiento en la ceremonia de fin de curso	Carrera Magisterial: Conocimiento, habilidades y actitudes del maestro Desempeño de alumnos	2003 Anual	Consejo Técnico Escolar (CTE)

			Resultados de concursos a nivel zona		
Reconocimiento Premio al Mérito Docente (PMD)	El Consejo Técnico de la Zona 56 define la los docentes a participar considerando: - El Trabajo en la escuela - Capacitación en el año, etc.	Diploma de reconocimiento en ceremonia de fin de curso, Obtiene la oportunidad de ganar el PMD con un Premio \$20,000	Carrera Magisterial Participación en Capacitación. Evaluación de Avance Académico de alumnos Satisfacción del personal.	2003 Anual	Directora Consejo Técnico de Zona (CTZ)
Reconocimiento por antigüedad	A partir de los 20 y 30 años de servicio para el docente y de los 19 años para la intendencia y personal de apoyo	Compensación económica, ascensos o promociones escalofonarias.	Permanencia en el Sistema Educativo.	1993 Anual	Directora
Estímulos económicos por puntualidad y asistencia	Cuando se logra el 100% de puntualidad y asistencia durante cada bimestre del año	Estímulo económico	Valores en acción	1993 Bimestral	Directora
Reconocimiento público a docentes	Resultados obtenidos en eventos varios (mejor amigo, mejor sonrisa, maestro más jovial, etc.)	Exposición periódico mural	Clima organizacional y Valores en acción	2005 Bimestral	Directora y Consejo Técnico Escolar.
Reconocimiento a maestros en concursos internos y de zona	Evaluación de desempeño académico	Diploma	Proyectos: matemáticas, lectura comprensiva, Ortografía e Ingles	2005 Mensual Bimestral Semestral Anual	Directora Subdirector y CTE
Estímulos a la Calidad Docente	Evaluación del desempeño académico de los alumnos	Estímulo Económico individual y colectivo	Evaluación académica de Enlace Nacional	2009 Anual	Directora

Adicionalmente a los reconocimientos institucionales presentados en el punto anterior, **la dirección reconoce ante la comunidad educativa cada uno de los logros de los miembros de la organización** ya sea a través de un diploma o una publicación en los diferentes medios electrónicos como la Página Web, Facebook, etc.

Finalmente, cada año la dirección considerando el desempeño del personal y los resultados anuales de la institución reconoce ante toda la comunidad educativa en la ceremonia de graduación del plantel los logros de cada uno de los integrantes de la organización..

En lo que respecta a crear una cultura de cuidado de la responsabilidad social en la institución podemos aglutinar todos los esfuerzos en el Programa de Escuela Segura, Saludable y Sustentable en el que se desarrollan los siguientes programas:

Escuela Segura:

- **Contra las adicciones:** Es un mecanismo parte de la higiene mental del alumno y tienen como objetivo prevenir y alertar a futuro que el estudiante se involucre en este tipo de prácticas, así como contribuir al conocimiento de los alumnos en cuanto al daño que ocasionan las drogas, para ello se elaboran carteles alusivos al tema, se realizan pláticas, investigaciones, se reparten folletos, se invita a personas especializadas en la materia, etc.
- **Campaña “Cuidate a ti mismo”:** Se les entrega un folleto con acciones para el cuidado personal en materia de seguridad del alumno.
- **Operación Mochila.** Programa Institucional SENL que garantiza la limpieza y prevención de adicciones y conductas inapropiadas de los alumnos.
- **Campaña de Educación Vial.** Programa realizado en coordinación con el Municipio de San Nicolás para regular el acceso al área de estacionamiento de la escuela para asegurar la integridad de alumnos en el inicio y finalización de la jornada diaria educativa.
- **Remoción del plantel:** Se realiza dos veces al año y se incluye pintura, arreglo de bancos mobiliario de salones, mantenimiento de equipo, entre otros.

Escuela Saludable:

- **Campañas de vacunación:** En estas campañas se les aplican vacunas a los niños para prevenir enfermedades que pudieran afectar su salud, lo anterior es bajo autorización de los padres de familia.
- **Campaña “ Ver bien para aprender mejor ” :** Donde se realizan exámenes de la vista para los alumnos y se les regalan los lentes a los niños que así los requieran
- **Campaña de “Salud Bucal”:** En estas campañas alumnos de la Facultad de Odontología dan una plática a los alumnos para concientizarlos de la importancia del cuidado de los dientes, también se les aplica fluoruro a todos los alumnos, se les regala un cepillo de dientes y un folleto informativo.
- **Contra el dengue:** existe una campaña particular donde se refuerza al alumno con información en trípticos y carteles que se hacen extensivos hacia los padres de familia.
- **Desparasitación:** Campaña en la que se entrega a los alumnos unas pastillas y las instrucciones de uso con la finalidad de detectar algún problema y la canalización para un tratamiento familiar oportuno.

- **Piojos:** Se envía circular a los padres de familia para revisión de sus hijos en las temporadas donde puede aparecer esta infección.
- **Fumigación:** Se realiza dos veces al año, pero se da mantenimiento mensual.

Escuela Sustentable:

- **Reforestación.** Tiene como responsabilidad compartir con sus compañeros mantener las plantas de la escuela en buenas condiciones así como también el informarles cuales son las consecuencias de un mal cuidado de las plantas.
- **Manejo y clasificación de basura:** Clasificar la basura orgánica e inorgánica generada en la hora del descanso por los alumnos.
- **Reciclaje de materiales de desperdicio:** Evitar tirar a la basura desechos que pueden ser reutilizados y contribuir a la disminución de la contaminación ambiental reciclando materiales como papel, cartón y latas de aluminio.
- **Recolección de baterías.** Programa que tiene como finalidad la concientización responsable de los materiales radiactivos y su correcta utilización.

Beneficios sociales .La contraparte de **las estrategias de la escuela para mantener un ambiente de trabajo que fomente el desarrollo integral y la motivación del personal** son las prestaciones que se dan en el sector educativo, a continuación se presenta un compendio de estas.

Prestaciones	Personal a quién beneficia			
	Directivos	Docentes	Personal administrativo	Personal de apoyo
Préstamos para la vivienda, para la construcción y/o remodelación a corto plazo y urgentes	X	X	X	
Servicio médico para los trabajadores, sus hijos (menores de 18 años) sus padres (mayores de 60 años)	X	X	X	
Aguinaldo correspondiente a 70 días de sueldo.	X	X	X	X
Prima vacacional (una semana de sueldo)	X	X	X	
Vacaciones (diciembre, semana santa y verano)	X	X	X	X
Bonos para libros para el trabajador y sus hijos	X	X	X	
Becas para realizar estudios superiores	X	X	X	
Bonos de despensa (apoyo a la economía familiar)	X	X	X	
Convenios con tiendas comerciales	X	X	X	
Festival y rifa para las madres maestras	X	X	X	X
Festival y rifa para los maestros en su día	X	X	X	X
Guarderías para los hijos de maestras	X	X	X	
Centro recreativos	X	X	X	
Cursos y diplomados de actividades tecnológicas recreativas	X	X	X	X

Para generar un clima organizacional positivo y flexible en la institución, nos aseguramos que el ambiente de trabajo tenga influencia en la motivación, satisfacción y desempeño del personal, procurando que el clima laboral y las áreas de trabajo se encuentren en condiciones adecuadas para el buen desempeño académico y administrativo.

Los principales factores que inciden en para lograr un clima organizacional positivo y con ello la satisfacción del personal son:

- 1.- El liderazgo directivo
- 2.- El ambiente de trabajo,
- 3.- La efectividad de la comunicación
- 4.- El desarrollo profesional,
- 5.- Distribución de las cargas de trabajo
- 6.- La capacitación del personal y
- 7.- El reconocimiento.

Con la finalidad de mantener al personal en un ambiente de trabajo positivo y ameno se realizan actividades que contribuyen a la convivencia tales como: Día de Intendente, Día de las Madres, Día del Padre, Día de las Secretarías, Día del Niño, Convivencia al Personal (Far West Rodeo, Villa Campestre, Tardeada Norestense, etc.), Cursos de Verano para los hijos de trabajadores, Posada Navideña de Trabajadores e hijos de Trabajadores, etc.

Proporcionar facilidades y servicios. El bienestar físico y emocional es indispensable para el buen desempeño de cualquier trabajador, no quedan fuera de esto los maestros. Por lo tanto en nuestra institución se promueve las reuniones familiares en eventos organizados por nuestra escuela como son: convivios fuera del horario de trabajo, eventos organizados en la escuela (asambleas, rally deportivo, feria de la ciencia, muestra de cuerdas, tablas gimnásticas, rondas, mañanitas mexicanas, etc.) Esta convivencia ayuda a conocer e interactuar con los miembros de las familias de los integrantes de nuestra institución y a mejorar la convivencia entre ellos.

La Dirección del plantel para mantener un ambiente de trabajo adecuado y prevenir los riesgos en la institución se apoya en la política de escuela segura que apoya a todas las escuelas del estado con procedimientos para los diferentes situaciones de riesgo para institución. 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.**