

POLÍTICA CONSEJO DE EDUCACIÓN DEL CONDADO DE MONTGOMERY

Registros relacionados: ACA, BBB, GBA, ~~GBA-RA, GBH, GBH~~GBB-RA, GCA-RA, GCB, GJA-RA, GMD-RA, GMG-RA, GKA-RA, HDA, HDB, HDC

Oficina responsable: ~~Recursos Humanos~~Superintendente de Escuelas

Excelencia de la Fuerza Laboral [título provisional] ~~Ambiente Laboral Positivo en una Organización~~ Autorrenovadora

~~6.A.~~ PROPÓSITO

Establecer estructuras fundamentales para la excelencia de la fuerza laboral y la resiliencia organizacional de las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery (*Montgomery County Public Schools, MCPS*) arraigadas en los procesos de crecimiento profesional continuos, estratégicos y receptivos de los empleados de la siguiente manera:

1. Incorporar, capacitar y evaluar a los empleados para que realicen sus trabajos actuales y respondan a las condiciones cambiantes en sus puestos actuales;
2. Fomentar los intereses de aprendizaje profesional de los empleados y alentarlos a desarrollar nuevas competencias y buscar oportunidades de liderazgo con planificación y aprendizaje profesional que los prepare para el avance profesional; y
3. Proporcionar respuestas y soluciones estructuradas, oportunas y eficaces cuando el rendimiento laboral de las personas no cumple con las competencias y estándares establecidos.

~~El Consejo de Educación está comprometido con sistemas de crecimiento profesional para todos los empleados para apoyar el crecimiento profesional y el éxito de los empleados en la mejora de los procesos de enseñanza, aprendizaje y gestión, y para promover un ambiente de colaboración;~~

~~altas expectativas y respeto mutuo para todos de una manera no discriminatoria de acuerdo con las leyes locales, estatales y federales.~~

7.B. POSICIÓN

- 1. El Consejo afirma que su objetivo principal es preparar a todos los estudiantes para que prosperen. La base de la capacidad de MCPS para lograr su propósito principal son sus empleados: todo lo que los empleados hacen a diario prepara a los estudiantes para aprender y prosperar y contribuye al aprendizaje, el bienestar y el éxito de los estudiantes y de la comunidad de MCPS.**
 - a) El Pacto de Cultura de Respeto del Consejo reconoce y valora el papel de todos los empleados como contribuyentes a una comunidad de aprendizaje que establece altos estándares de rendimiento para el personal y para los estudiantes.**
 - b) Los empleados en todos los puestos de MCPS, independientemente de su participación diaria directa o indirecta con los estudiantes, años de experiencia, puntos en común o diferencias, todos comparten y contribuyen a una misión común de preparar a todos los estudiantes para prosperar.**
 - c) El Consejo reconocerá el servicio distinguido de los empleados a la educación pública o las contribuciones sobresalientes a MCPS, por parte de empleados individuales o grupos de empleados, que directa o indirectamente preparen a todos los estudiantes para prosperar.**
- 2. El Consejo afirma su sólido compromiso con los empleados de MCPS como base de la resiliencia organizacional de MCPS.**
 - a) A medida que aumenta la competencia de los empleados y se fomenta el potencial de liderazgo, los individuos y MCPS en su conjunto están en mejores condiciones de responder de manera eficaz e imaginativa a situaciones desconocidas o desafiantes, perseverar y colaborar.**
 - b) El Consejo busca construir una comunidad profesional entre sus empleados que involucre y aproveche los diversos conocimientos y experiencias de todos nuestros empleados para apoyar a todos los estudiantes.**
- 3. MCPS deberá demostrar su compromiso continuo con la equidad y contra la discriminación, evaluando a los empleados de manera justa y respetuosa. El**

Consejo colaborará con sus unidades de negociación reconocidas en el desarrollo de Sistemas de Crecimiento Profesional (*Professional Growth Systems, PGS*) para los empleados en cada una de las asociaciones de empleados que incluyan, como mínimo, competencias básicas, estándares de rendimiento y cronogramas y criterios para evaluaciones y retroalimentación.

C. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

El superintendente de escuelas desarrollará estrategias y asignará responsabilidades para la implementación en todo el sistema de sistemas de crecimiento profesional guiados por los principios de esta política.

1. **Habr**á ~~debe~~ una responsabilidad compartida entre los líderes de todas las escuelas y oficinas de MCPS para un desarrollo profesional, apoyo y evaluación oportunos y **eficaces** para establecer altas expectativas y lograr la eficiencia y competencias de los empleados en sus trabajos actuales, de la siguiente manera:
 - a) Incorporar y capacitar a nuevos empleados y empleados en nuevos puestos dentro de MCPS.
 - b) Proporcionar supervisión centrada en el aprendizaje que incluya apoyo rutinario y retroalimentación continua para el personal.
 - c) Reconocer el servicio distinguido de los empleados a la educación pública o las contribuciones sobresalientes a MCPS, por parte de empleados individuales o grupos de empleados, que directa o indirectamente preparan a todos los estudiantes para prosperar.
 - d) Evaluar a los empleados y proporcionar retroalimentación práctica de manera oportuna, consistente con los cronogramas establecidos y las competencias básicas y estándares de rendimiento requeridos para sus respectivos puestos.
 - e) Crear e implementar un aprendizaje profesional integral y culturalmente receptivo para promover el conocimiento de fuentes potenciales y cualquier patrón identificable de sesgo implícito en los procesos de evaluación e interrumpir dicha conducta dentro de MCPS.
2. Se alentará a los empleados de todos los niveles de MCPS a fomentar intereses profesionales, desarrollar nuevas competencias y buscar

oportunidades de liderazgo que conduzcan al avance profesional. El superintendente de escuelas desarrollará procedimientos y orientación para

—

- a) desarrollar proactivamente las prácticas innovadoras para proporcionar oportunidades a todos los empleados para fomentar intereses profesionales, desarrollar nuevas competencias y buscar oportunidades de liderazgo a través de planes individualizados para el aprendizaje profesional continuo;
 - b) poner a disposición recursos para implementar dichos planes que sean financieramente viables y apropiados para la misión de MCPS y los requisitos de certificación estatales;
 - c) coordinar oportunidades de aprendizaje creadas por las oficinas de MCPS distintas de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo (*Office of Human Resources and Development, OHRD*) para fomentar comunidades de aprendizaje profesional entre y a través de esferas de responsabilidad similares, y ponerlas a disposición de una variedad de puestos de empleados, según sea apropiado y factible; y
 - d) identificar puestos difíciles de cubrir **basándose en** datos de retención y rotación de empleados, así como otras necesidades de la organización, y desarrollar, según lo permita la ley, planes específicos para proporcionar capacitación y desarrollo de habilidades para aumentar los solicitantes para vacantes en estos puestos.
3. MCPS trabajará con cada asociación de empleados para desarrollar protocolos de intervención que aborden a los empleados que no cumplan con las competencias básicas o los estándares de rendimiento establecidos.
- a) Los procesos de mejora del rendimiento incluirán la investigación de hechos relevantes, basada en múltiples puntos de datos, según sea relevante y factible, y la identificación de estrategias para resolver el bajo rendimiento relacionado con el trabajo.
 - b) Los planes de mejora del rendimiento pueden incluir apoyo y revisión entre pares, según corresponda, para abordar el bajo rendimiento o la remisión a servicios de apoyo. Las opciones pueden incluir apoyo coordinado para mejorar el conocimiento técnico o la consideración de medidas necesarias y factibles para retener, volver a capacitar o reasignar al empleado.

4. **Habrá un Programa de Ayuda al Empleado (*Employee Assistance Program, EAP*) confidencial y voluntario para apoyar el bienestar de los empleados y abordar las inquietudes que puedan manifestarse en el lugar de trabajo.**

D. RESULTADOS DESEADOS

1. **MCPS atraerá, reclutará, desarrollará y retendrá una fuerza laboral excelente y altamente calificada, compuesta por empleados que –**
 - a) **ejemplifiquen el compromiso continuo de MCPS con la excelencia, la equidad y contra la discriminación;**
 - b) **demuestren y experimenten un trato justo, la integridad y el respeto por todos los estudiantes, sus colegas y la comunidad a la que sirven; y**
 - c) **son constantemente afirmados que los empleados en todos los puestos de MCPS, independientemente de su compromiso diario directo o indirecto con los estudiantes, años de experiencia, puntos en común o diferencias, todos comparten y contribuyen a una misión común de preparar a todos los estudiantes para prosperar.**
2. **MCPS deberá innovar, colaborar y demostrar imaginación y resiliencia organizacional a través de una fuerza laboral excelente cuyas competencias y potencial de liderazgo sean fomentados y apoyados de manera continua y consistente.**

E. REVISIÓN E INFORMES

Esta política será revisada de acuerdo con el proceso de revisión de políticas del Consejo de Educación.

Fuentes relacionadas: CÓDIGO COMENTADO DE ED (*ANN CODE ED*) 6-202-6-203, Reglamentos 13A.07.06 y .08 del Código de Maryland

Historial de la política: Adoptada mediante Resolución N.º 248-05-el 10 de mayo de 2005; **modificada por Resolución N.º __.**

ASUNTO

~~Un ambiente de trabajo positivo en una organización autorrenovadora requiere sistemas que respalden el éxito de todos los empleados y reconozcan la contribución de todos los empleados al éxito de todos los estudiantes de MCPS.~~

POSICIÓN

~~Deben existir sistemas eficaces para atraer, reclutar, orientar, desarrollar, reconocer y retener personal de alto rendimiento; evaluar a los empleados basándose en estándares de rendimiento; y proporcionar apoyo y revisión entre pares. El sistema escolar apoya sistemas de crecimiento profesional para todos los empleados que se basan en el trato justo, la honestidad, la franqueza, la integridad y el respeto. El sistema escolar también apoya un ambiente de trabajo positivo que valora el desarrollo profesional continuo como un componente esencial de un sistema educativo de alta calidad y clase mundial. Por lo tanto, el sistema escolar debe:~~

- ~~1. — Atraer personal proporcionando oportunidades para aprender sobre las responsabilidades, roles y beneficios de un puesto~~
- ~~2. — Reclutar activamente una fuerza laboral altamente calificada que refleje la diversidad de nuestra comunidad, y animar y orientarla a postularse para puestos específicos~~
- ~~3. — Orientar a los empleados a través de sistemas de apoyo de colegialidad que satisfagan las necesidades de los empleados individuales a lo largo de sus carreras para fomentar su éxito, según lo medido por los estándares de rendimiento del sistema de evaluación~~
- ~~4. — Desarrollar personal a través de una variedad de experiencias para aumentar y mejorar el conocimiento, las habilidades, las prácticas y las creencias que apoyan el rendimiento exitoso en los estándares establecidos~~
- ~~5. — Evaluar a los empleados según los estándares de rendimiento establecidos y proporcionar retroalimentación y crecimiento profesional~~
- ~~6. — Atraer líderes creando una comunidad de aprendizaje profesional que proporcione oportunidades de participación, liderazgo y esté comprometida a garantizar el éxito de cada estudiante a través de la excelencia~~
- ~~7. — Reconocer a los empleados que dedican su tiempo, habilidades y energía para apoyar y mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje para aumentar el rendimiento estudiantil~~
- ~~8. — Retener a los empleados de alto rendimiento a través de sistemas de crecimiento profesional para respaldar su éxito; oportunidades para mejorar habilidades, conocimientos, prácticas y habilidades al tiempo que se ofrecen salarios y beneficios competitivos~~
- ~~9. — Fomentar y apoyar actitudes de los empleados que demuestren la creencia de que todos los estudiantes pueden tener éxito y que todos los empleados: tengan y comuniquen altas expectativas para ellos mismos y para el rendimiento de los estudiantes; apoyar a los estudiantes y entre sí en los esfuerzos por mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje; trabajar para aumentar la participación y el rendimiento de los estudiantes~~
- ~~10. — Construir asociaciones de colaboración con organizaciones de empleados de MCPS para fomentar un ambiente de trabajo positivo en una organización autorrenovadora y que apoya el proceso de enseñanza y aprendizaje para mejorar el rendimiento estudiantil~~
- ~~11. — Mantener sistemas que apoyen y mejoren la eficacia de los empleados en asociación con las organizaciones de empleados de MCPS~~
- ~~12. — Cultivar y apoyar un sistema escolar que se base en los más altos estándares éticos~~
- ~~13. — Apoyar el bienestar de los empleados mediante la provisión de un programa de ayuda al empleado~~
- ~~14. — Asignar recursos humanos de la manera más efectiva y eficiente para apoyar y promover~~

~~un mayor rendimiento estudiantil~~

~~8. —~~ **RESULTADO**

~~Una fuerza laboral altamente calificada y un ambiente de trabajo positivo y colaborativo en una organización autorrenovadora, donde hay personal de la más alta calidad en cada puesto en las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery, lo que lleva a la excelencia en la enseñanza, el aprendizaje y el funcionamiento del sistema escolar~~