

3.c. Implicación y asunción de responsabilidades por parte de las personas del Centro de Formación Profesional La Planilla.

Fomentar y apoyar la participación individual y de los equipos en las actividades de mejora es tan importante que nuestro centro que forma parte de los valores del centro: "Crear las condiciones necesarias para que los alumnos, profesores y personal no docentes están a gusto en el centro, fomentando el trabajo en equipo y estimulándoles para que sean competentes y se involucren en la actividad diaria" y lo consideramos como **uno de nuestros factores claves de éxito: "Trabajo en equipo e implicación de todo el personal"**

Un ejemplo de ello es una participación del 100% del profesorado en la Gestión por procesos, en la formación y trabajo en los grupos de mejora, en la formación, y en la participación de proyectos, grupos de trabajo de cualquier índole: Valores, Utilización de la lengua inglesa en el aula, Pizarra digital, Mediación y convivencia...

La implicación y asunción de responsabilidades queda plasmada en la Línea estratégica 5: "Implantación de procesos", cuyos objetivos se han conseguido con un año de antelación, debido a la implicación de las personas y equipos que han participado y en cuyas acciones se describe claramente la capacidad de actuar con independencia de los propietarios de procesos, su asunción de responsabilidades.

Tanto para la documentación de los procesos pendientes en el curso 2008/09, como para la redacción de la memoria a lo largo del curso 2009/10 se organizaron los equipos teniendo en cuenta que estuvieran compuestos por personas con más experiencia, pertenecientes al equipo de calidad, que fueran formando y apoyando a las nuevas incorporaciones, capacitándose así también, estas últimas, a través del trabajo que realizan.

Además se forman a personas para asumir cargos del equipo directivo, dependiendo de las competencias otorgadas: Director, Jefe de estudios, Secretario, Directora de Calidad, etc. (ver Anexos I y II del Proceso de Recursos Humanos).

Todas las personas, que trabajan a jornada completa, son propietarias al menos de un proceso, teniendo en cuenta su experiencia, formación, capacidad y en la medida de lo posible sus gustos. Ello les lleva a tomar decisiones y actuar con independencia, aunque sea un equipo de dos o más personas las que lo saquen adelante.

Algunos procesos involucran a todo el personal, como el Proceso de Promoción, relacionado con los objetivos de la Línea estratégica 4: "Concienciar al personal de la necesidad de divulgar las actividades del centro":

- objetivo 2 "Colaboración en prensa de cada profesora"
- objetivo 3 "Artículos sobre actividades llevadas a cabo por profesoras"

Toda persona del centro se responsabiliza además de:

- Llevar a cabo adecuadamente el **Proceso de acción docente PC03** (programación, clases, evaluación...). El proceso de acción docente se rige por el sistema de autocontrol para favorecer la iniciativa personal y de medir sus resultados.
- La correcta gestión de la convivencia y acercamiento a los alumnos, en el aula y fuera de ella, las tutorías personales, la formación en valores, las actividades de formación cristiana.
- En la relación con las familias: seguimiento de las reuniones, entrevistas con familias, en definitiva, impulsar la colaboración familia-colegio, como está establecido en el **Proceso de Tutorías PC01**.
- Con respecto a su formación continua, participando en cursos del CPR o de otras entidades, en aspectos científicos y metodológicos relacionados con su área, colaboración en el proyecto hacia la excelencia del centro, de acuerdo al **Proceso de Formación del Personal PS09**.
- Cada profesor tiene unos encargos asignados anualmente y de los cuales es responsable de principio a fin, lo que favorece además que sienta el centro como suyo.
- De favorecer la mejora continúa también a través de Sugerencias.
- El equipo directivo del Centro apuesta por que las personas se impliquen en actos y conferencias como participación y asistencia de profesores en las jornadas de calidad

La dirección tiene programados despachos trimestrales con cada persona de la organización y se les invita a exponer las propuestas, a realizar sugerencias de mejora y a participar en los proyectos.

En el desarrollo de los Planes estratégicos (cuando procede) y de los Planes anuales, se

Las encuestas de satisfacción del personal constituyen otro de los mecanismos de **participación individual** para la obtención de mejoras. En la encuesta existe una pregunta abierta en la que se pueden hacer sugerencias concretas, que son incluidas en el informe y analizadas.

Ítems de la encuesta de satisfacción del personal	05/06	06-07	07-08	08-09
3- Grado de identificación con el proyecto del centro (ver 7a59)	XXX	XXX	XXX	XXX
5- Posibilidad de desarrollar iniciativas propias (ver 7a57)	XXX	XXX	XXX	XXX
14- Los líderes fomentan el trabajo en equipo (7a61)		XXX	XXX	XXX
22- Desarrollo de la carrera profesional(ver7a64)	XXX	XXX	XXX	XXX
Porcentaje de participación del personal en la encuesta 7b70	XXX	XXX	XXX	XXX

favorece y consigue la **participación de todo el personal recogiendo los análisis que cada uno hace** en individual para luego consensuar en las reuniones de evaluación y programación que se realizan en julio y en septiembre respectivamente.

Las mejoras que se realizan a partir de las distintas evaluaciones (quincenales, trimestrales, anuales) son fruto de la **participación del 100%** de las personas. En las Reuniones quincenales del equipo docente cada miembro puede contribuir a la mejora de un proceso en cualquier momento, realizando propuestas, que son gestionadas por el propietario del proceso.

Revisamos nuestro enfoque a través de estos indicadores objetivos (ver 7.b):

- 7b69, Porcentaje de personas implicadas en calidad y mejora
- 7b70, Porcentaje de participación del personal en la encuesta
- 7b72 Porcentaje de proyectos con cumplimiento de objetivos

Y a través de la encuesta de satisfacción de personas, mediante los siguientes ítems. Fig.3c2 y resultados en 7a.

Fig. 3c2

El análisis de los resultados obtenidos y las indicaciones y sugerencias a través de las entrevistas son el punto de partida para el **ajuste**

y planificación de la participación del personal en el centro.

Curso	Medición y Aprendizaje	Mejoras
2007/08	Informe final de la evaluación externa del centro Mejores prácticas de otros centros Asesoría externa Resultados encuestas	Definición de competencias de los cargos directivos Documentación del procesos de sugerencias , quejas y reclamaciones Documentación del proceso Recursos humanos Revisión y mejora de encuestas
2008/09	Asistencia a cursos y jornadas Lectura de documentos	Implantación de procesos y sistemática de asunción de responsabilidades a través de la gestión por procesos Revisión y mejora de indicadores Cursos gratuitos con la Fundación Tripartita