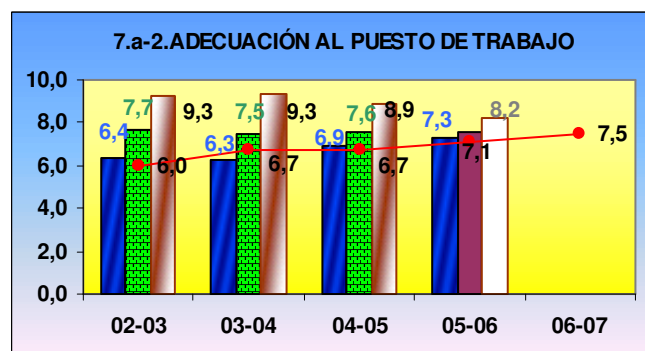
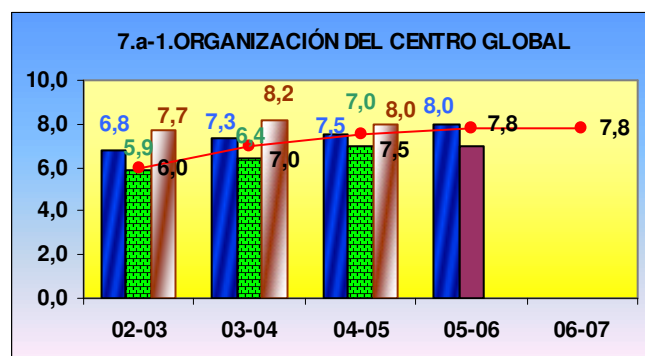


7 a. Medidas de Percepción

Las encuestas se entregan, para su cumplimiento, en un Claustro de Calidad, a todo el personal del Centro (Docente y no docente), para asegurarnos un impacto de respuesta elevado. Los ítems de las encuestas se dividen en ámbitos que dan lugar a un indicador. Otros indicadores se obtienen de algunos ítems. Nuestras encuestas son anónimas y diferenciamos las del personal docente de las del personal de Administración y Servicios. En cuanto a los criterios para fijar

los objetivos, son los mismos que utilizamos en el criterio 6. Los resultados de estos indicadores son analizados por el E.D. y tomados en cuenta para la elaboración del Plan Anual.

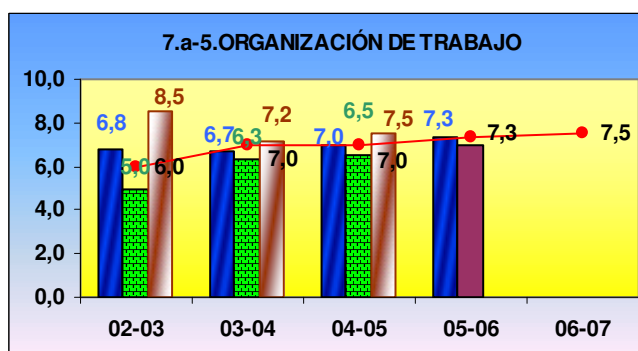
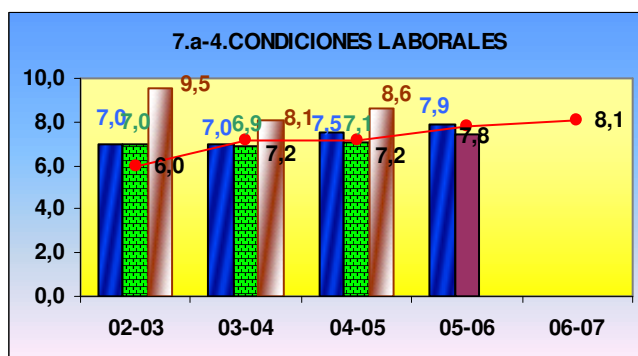
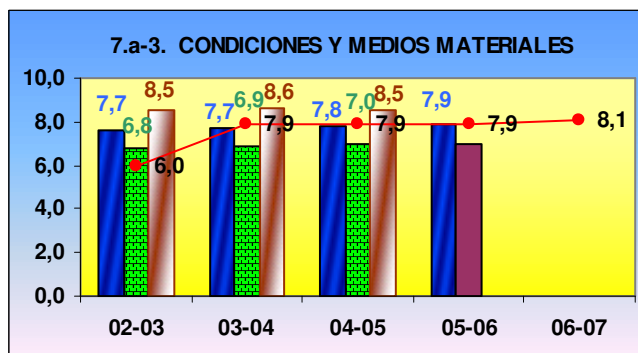
Organización del centro:



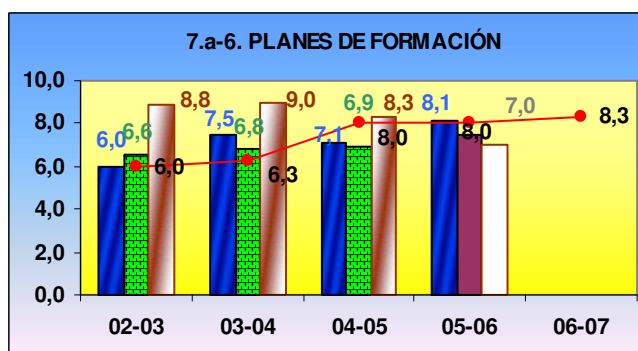
La definición de las funciones y competencias del profesor y del tutor influye positivamente en la asunción de responsabilidades asociadas al trabajo.

La perspectiva de las personas de la organización como partícipes de la gestión global del centro, ha intensificado la toma de conciencia del mismo como un proyecto común, lo que ha permitido a las personas salir de la preocupación exclusiva por la clase de la que se tiene la tutoría y de las propias asignaturas, para verse como parte de una estrategia común en cuya definición se ha participado. El hecho de que todas las personas formen parte de los grupos de procesos tiene que ver con este cambio.

Dada la estructura de nuestro Centro es muy difícil crear o sacar espacio para el profesorado, no tenemos tutorías o despachos individuales para todos pero se han introducido sistemáticamente muchas mejoras: armarios del tutor en cada clase, creación de la sala de profesores, armarios en la sala de profesores, se hace el horario teniendo en cuenta todas las sugerencias del profesorado. Para este año se ha creado un nuevo despacho, se ha dotado una sala con armarios para los departamentos o personas individuales como los profesores que no son tutores.



En los resultados de los tres gráficos anteriores, son muchos los factores que entran en juego en esta definición. Algunos son externos, la administración y los sindicatos (convenios) fijan el marco de las relaciones laborales; otros son internos. En estos últimos es donde el centro tiene posibilidad de intervenir con medidas que van desde la acomodación del calendario laboral, horarios personales, permisos, condiciones etc. Sin embargo, el margen de maniobra es limitado, se gestionan todos los elementos en un intento de satisfacer a todas las personas, basado siempre en el principio de justicia para no crear diferencias injustificadas, pero sin perjuicio para las necesidades organizativas del centro.



Asumir responsabilidades nuevas va unido por fuerza a la necesidad de formación. El proceso de formación ha realizado

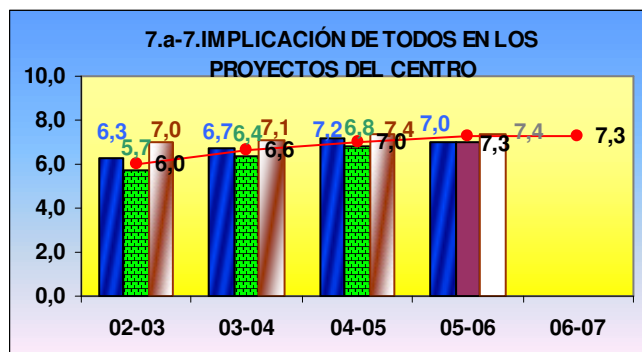
un importante esfuerzo que ha supuesto una gran inversión en tiempo y dinero por parte del centro y un esfuerzo por parte del profesorado

Hemos de hacer constar que en horas de formación hemos sido los mejores la batería de La Rioja, ver C9, y en algunos años de la de Euskalit.

Se ha hecho un gran esfuerzo, en muchos casos a base de cursos intensivos de 300 h en régimen de internado fuera del Centro.

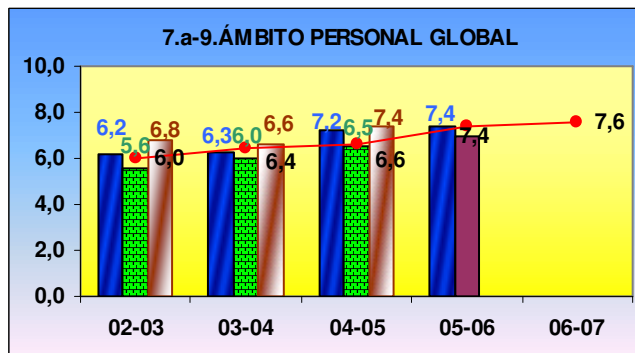
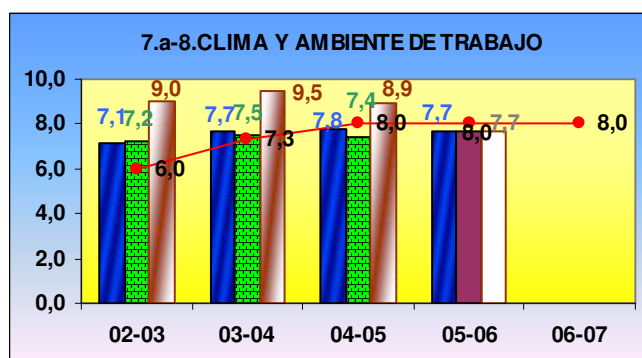
Entendemos que este indicador es muy importante en una Institución que su principal fin es la Educación.

Ámbito Personal:

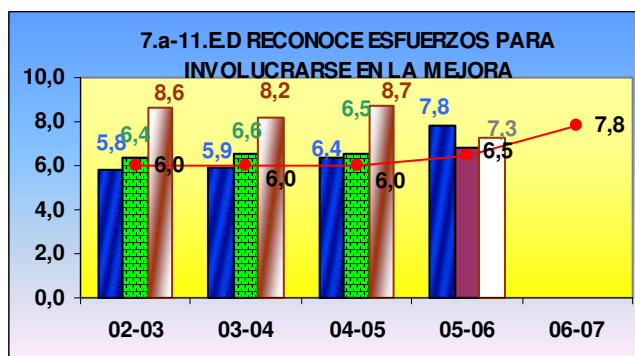
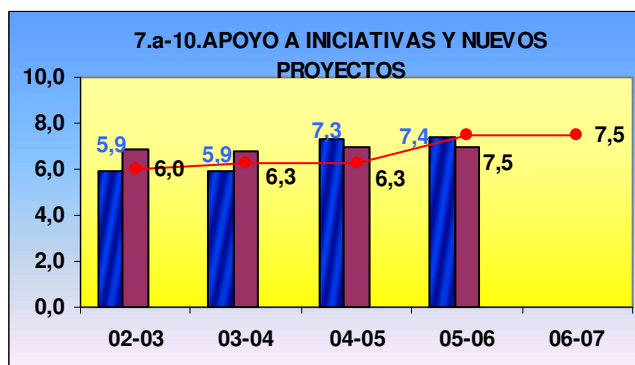


El E.D que comenzó su función en curso 2002/03 tomó conciencia enseguida del hecho de que el asumir el mismo todas las responsabilidades comunes no era el cambio. Dar el cargo, con la responsabilidad asociada, no crea disgusto en las personas sino que por el contrario conlleva un aumento de satisfacción al ver reconocida su capacidad de gestión en temas ajenos a sus asignaturas, siempre que el E.D de ejemplo con su actuación y se ponga en las condiciones que permitan su realización.

Por la configuración de nuestro Centro, de una sola línea, y con seis personas que no están la jornada completa y que además trabajan en otros Centros es muy difícil la mejora en este indicador, no obstante para el 06-07 estamos trabajando en la definición de tareas, se han cambiado responsabilidades, como propietarios de procesos o coordinadores de programas con el ánimo de implicar a más personas en los proyectos del Centro.

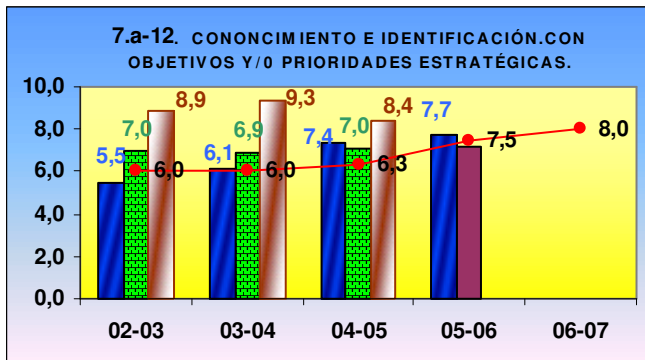


Directamente relacionados con la L.E.3 "Gestión de las personas". El grado de satisfacción en este ámbito comprende la implicación, la potenciación, el reconocimiento a la labor realizada, las relaciones y apoyo entre compañeros, en definitiva la participación y corresponsabilidad que se desarrolla fundamentalmente a través del trabajo en equipo.

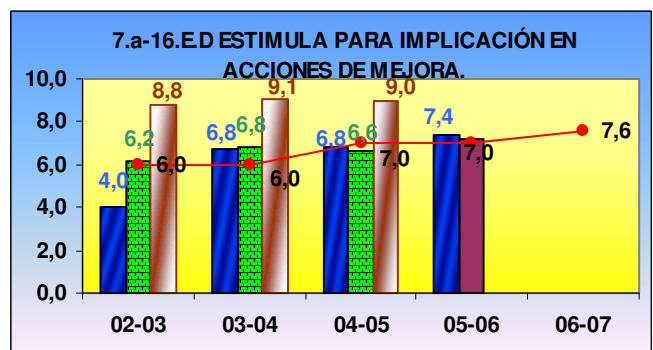
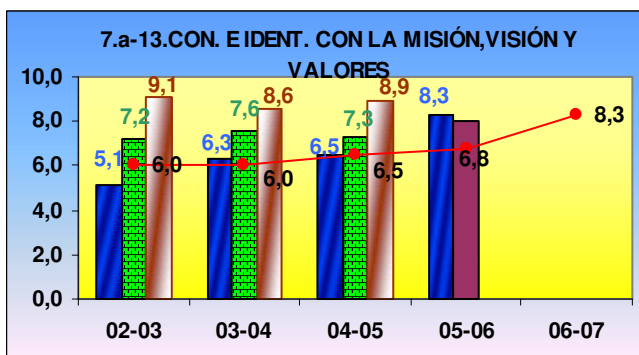
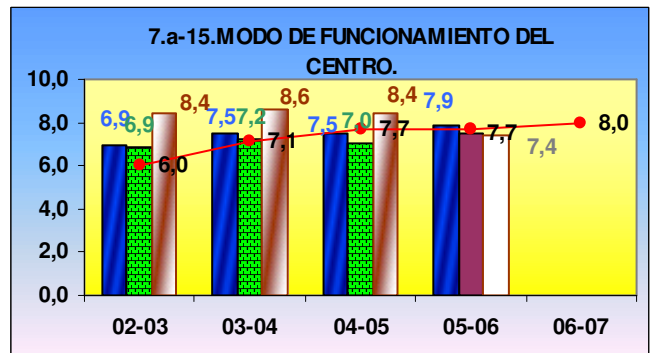


En el subcriterio 3.e hicimos referencia al tema de reconocimiento. Las condiciones económicas y laborales existentes hacen que el margen de maniobra del centro sea muy limitado. La mejora del grado de satisfacción se debe, fundamentalmente a la satisfacción con la dinámica general del centro, a los reconocimientos sistemáticos de logros y trabajos que se ha hecho en los claustros o reuniones, a las felicitaciones o mejoras en el proceso de fiestas y a las celebraciones. Nos proponemos para el curso 2006/07 mantener los valores conseguidos aunque sabemos que será tarea difícil. (7.a.10 y 7.a.11) porque supuso un salto cualitativo muy importante el año pasado. Para ello además de mantener las mejoras del año pasado, incorporamos la difusión que se pueda dar en las WEB, el nombrar delante de los padres a los responsables, el que cada vez que llegue un nuevo proyecto, (Ej. SEIN) cuando se cree el Equipo, se incorpore alguien del E.D y se le de al Equipo la suficiente autonomía para que pueda crear y decidir.

Funcionamiento. Liderazgo:

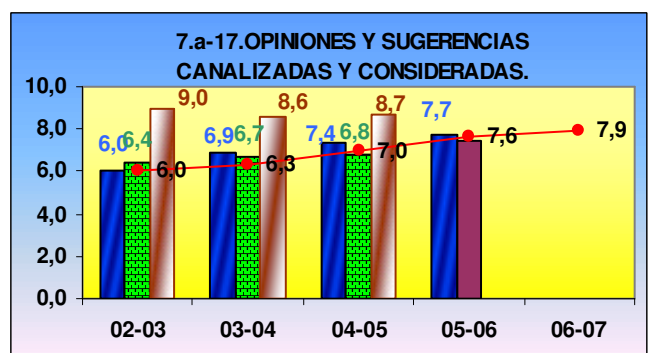
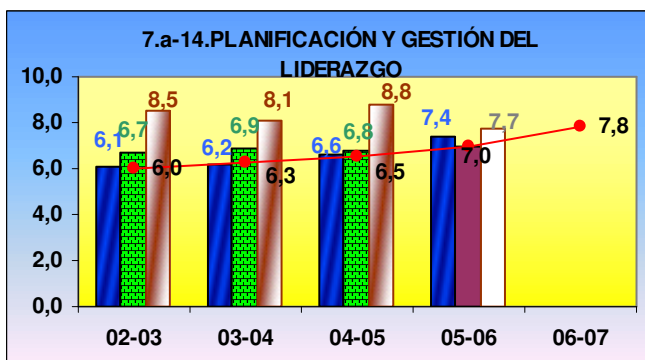


es cada vez más consciente de esta faceta. Para seguir mejorando, al final del curso pasado (05-06) se les entregó a todos los profesores el Plan estratégico reducido, para que se analizara en grupos y posteriormente, en una sesión con el E.D se procedió a la aclaración de cuestiones y a su aprobación con el compromiso de asunción por parte de todos. Para el curso 06-07, se ha entregado a cada profesor el Plan anual, teniendo varias sesiones para aclaraciones y que cada uno pueda tener claro qué es lo que le corresponde personalmente.



Con la definición del primer plan estratégico se realizó un despliegue informativo y una implicación del personal y se logró que las personas intensificaran el conocimiento y la aceptación de los objetivos estratégicos y anuales. El trabajo constante que se ha ido realizando en relación al conocimiento de misión, visión y valores del centro desde la participación inicial en su definición, la formación institucional (adhesión a la misión), etc. han conducido a que la satisfacción se refiera no solo al centro sino de igual manera a sus fines y los criterios con los que trata hacerse presente en la sociedad. A lo largo de estos cuatro cursos se ha hecho un gran esfuerzo en la información y en la transmisión, Ejs.: En las carteleras del Centro, en reuniones al principio de cada curso, en la Intranet, en el Corre-e de cada uno, en la exposición general a través del PWP creado al efecto...

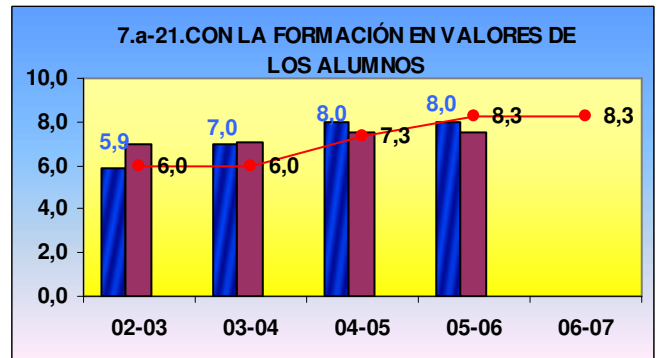
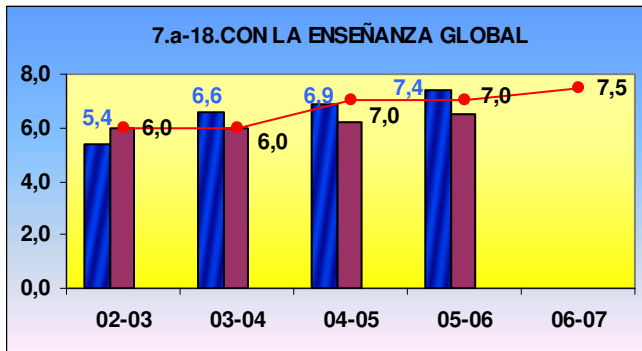
Resultados ligados al proceso de P&E .Planificación (2.a.b), despliegue a través de los procesos clave (2.c) y asunción por parte del personal. Entendemos que al ser un Centro pequeño la carga que tenemos los profesores es más intensa que en un centro más grande, por eso el implicarse en una mejora es más difícil, máxime cuando se han de mantener otros resultados. Para el curso 06-07 los equipos estarán datados de mayor poder de decisión cuando tengan que afrontar una nueva mejora o proyecto



El ejercicio de las funciones del E.D y de las coordinaciones, con responsabilidades claras y bien definidas apoyando la gestión de todas las personas de la organización así como la aceptación de las personas que tienen mayor responsabilidad del centro , están en la base de estos resultados. El personal

Las opiniones o sugerencias del personal además de en las encuestas son canalizadas a través de las reuniones de etapa, de equipo o directamente con el ED. El avance es lento, partimos de un valor bajo, pero entendemos que durante el curso siguiente tenemos que mejorar hasta el objetivo y consolidar lo conseguido, 1,7 puntos en cuatro años.

Enseñanza/Aprendizaje:



Indicadores de gran importancia para nosotros ya que están basados en los valores del centro. "Un proyecto de todos y para todos":

1-El trabajo en equipo como condición para mantener una línea educativa coherente.(7.a.20)

4-Participación y corresponsabilidad de todas las personas en el proyecto educativo del centro (7.a.19)

"Que contempla al alumno como persona en su totalidad":

6-Orientación al logro en los resultados con nuestros alumnos basado en la innovación (7.a.22)

7-El respeto, la solidaridad y la responsabilidad como valores fundamentales de nuestra vida (7.a.21)

"Que basa su funcionamiento en una mejora continua":

9-El compromiso con la excelencia como sistema de gestión.(7.a.23).

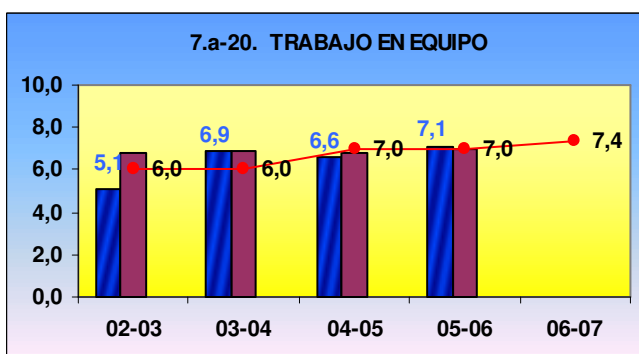
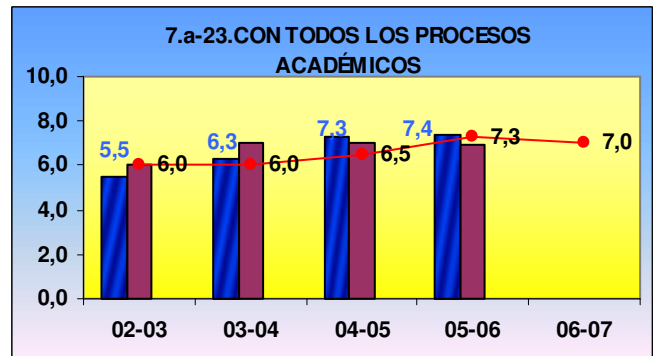
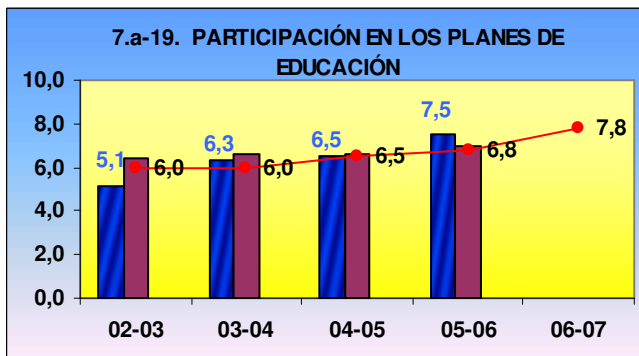
7.a-22.SATISFACCIÓN CON EL NIVEL ACADÉMICO DEL ALUMNADO					
	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07
Resultado	4,7	6,7	6,7	7,6	7,8
Objetivo	6,0	6,0	7,0	7,0	7,8
Media (La Rioja)				7,4	

No mostramos otras comparaciones, ya que es un indicador del que no disponen en Euskalit y es el primer año que se trabaja en La Rioja.

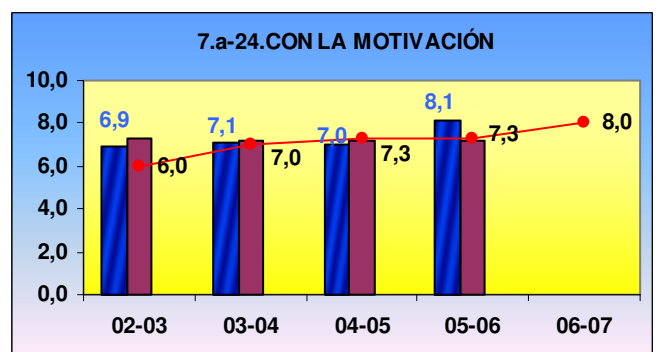
En este indicador queremos medir el reflejo a la percepción que los profesores tienen de su trabajo, el reflejo en el aula.

La mejora en ambos indicadores ha sido notable. El valor de este indicador toma más relevancia cuando lo relacionamos

con los de percepción de las familias y los alumnos en el mismo campo. Para nosotros es un signo inequívoco de que la plasmación de la P&E, de las mejoras en los procesos de EA/PP/EV/TUTORIA/ORIENTACIÓN y el Macropceso de Pastoral han supuesto la evolución positiva de este indicador.

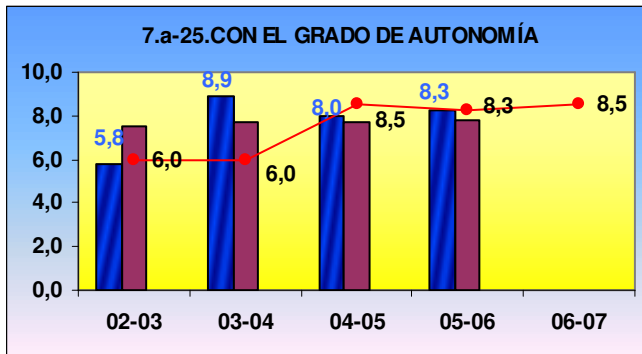


Motivación:



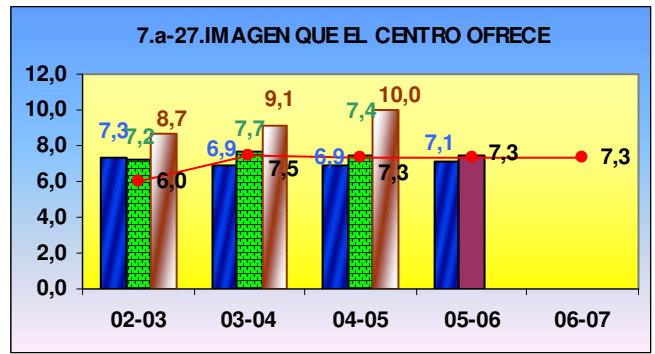
El trabajo en Equipo está contemplado en nuestros valores, para ello en estos años lo hemos trabajado en la formación, así viendo la bajada del curso 04-05 durante el 05-06, a través del C.PR todos los profesores hicimos un curso de trabajo en equipo; de la misma forma el nº de equipos de trabajo durante el curso 05-06 se incrementó en: documentación de procesos, equipos de mejora y Pastoral.

Aunque la mejora ha sido clara, 2 puntos, entendemos que es una de las áreas en las que tenemos que seguir trabajando.

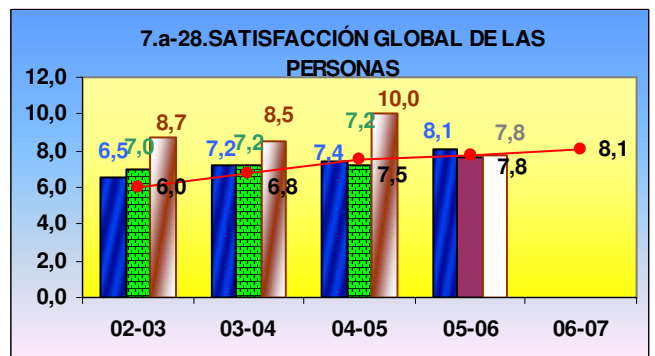


Estos indicadores están incluidos en el ámbito personal pero los analizamos a parte ya que nos parecen valores especialmente importantes para la eficiencia en el trabajo por un proyecto común.

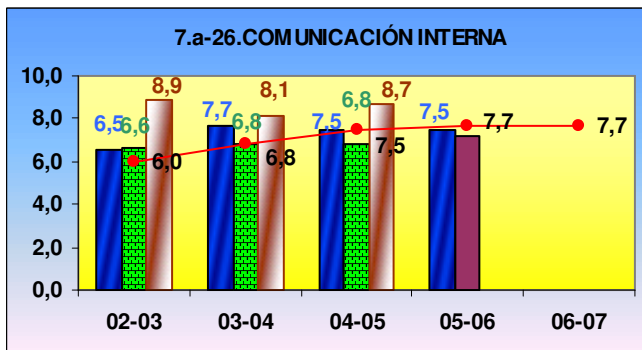
La evolución de ambos es positiva, con una bajada en el curso 04-05 dado que ese año se pusieron muchos planes en marcha como la sistematización de las reuniones con el consejo de alumnos, el cambio de algunas funciones por un cambio interno en el ED, y sobre todo porqué fallo la comunicación. Al final de curso se explicaron los cambios, se hablaron y se pusieron en marcha algunos que por falta de comprensión habían quedado "aparcados" pe. Dentro del Macroporceso de Pastoral, el plan de iniciación sacramental, y el reinicio del plan de J&P que se desarrollaron durante el curso 05-06.



La imagen que tienen del centro las personas que trabajan en el, es muy importante ya que de ello depende en gran medida la calidad de su trabajo. Saber que se trabaja en una organización de calidad, fuertemente respaldada por la imagen corporativa que tiene La Red de centros La Salle, con una gestión que garantiza la continuidad y con una buena respuesta del alumnado y de las familias permite sentir el orgullo de pertenencia.



Comunicación/Relaciones:



Los resultados de las primeras encuestas hicieron que el E.D. se propusiera la comunicación como área de mejora. En este momento, todo el profesorado dispone de correo electrónico al que se le envían con orden del día las convocatorias de Claustros, reuniones de etapa, etc. y se les pide que añadan, si necesitan, en ruegos y preguntas, ofertas de formación, informaciones de la Consejería etc. Además disponemos de la Red de Intranet colegial en la que están colgados los documentos de interés general como Procesos, plantillas, protocolos, actas..

Una vez analizados los factores más importantes de satisfacción del personal, según los datos de las encuestas del centro, obtenemos la satisfacción global. En el curso 2005/06 incluimos el ítem de satisfacción general con el centro y obtenemos un resultado por encima de la media de la red la salle y de la media de La Rioja. Dato que corrobora la respuesta a la pregunta "recomendarías el colegio" a la que el 100% de los encuestados responde afirmativamente.