

Nuestros empleados: nuestra fortaleza

Nuestro compromiso es hacer del Distrito Escolar Independiente de San Antonio un distrito escolar de destino donde los educadores y el personal de apoyo vengan a perfeccionar sus habilidades.

Componente V: Atraer y retener a un personal comprometido con los sueños de nuestras familias para sus hijos

<p>Componente V: El SAISD será un lugar gratificante y buscado para trabajar donde nuestros empleados vienen a perfeccionar su oficio como educadores, personal de la escuela y del distrito, y líderes.</p>		
<p>Objetivo A: El SAISD crea un proceso de selección de profesores que garantiza que el distrito pueda reclutar y retener profesores altamente calificados en cada aula dentro del SAISD.</p>		
Actividad	Cronograma	Resultados
<p>1. Crear oportunidades en el distrito (CTE P-Tech) que brinden a los estudiantes del SAISD un itinerario desde la escuela secundaria hasta la certificación de profesores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La primera cohorte comienza en el otoño de 2023. ● Se espera que la primera promoción reciba cartas de oferta de empleo como profesores en la primavera de 2028. ● Se espera que en otoño de 2031 regresen al distrito los primeros profesores titulares certificados. ● Identificar un grupo de profesores varones como modelos a seguir antes de diciembre de 2023. 	<p>El SAISD creará una reserva saludable y fácilmente disponible de futuros profesores con vínculos con el distrito y la comunidad con un enfoque en hombres y profesores de color.</p> <p>El SAISD aumentará anualmente la cantidad de aspirantes a profesores de alta calidad.</p>
<p>2. Crear una asociación de colegios y universidades de fuera del estado en una región que tenga un excedente de profesores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● A partir de 2023-24, investigar y desarrollar relaciones con posibles colegios y universidades. ● Desarrollar el plan de asociación con uno o más colegios y universidades durante 2024-25. ● Primera cohorte de estudiantes de profesorado a partir del otoño de 2025. 	<p>El SAISD creará una reserva saludable y fácilmente disponible de futuros profesores.</p> <p>El SAISD aumentará anualmente la cantidad de aspirantes a profesores de alta calidad.</p> <p>Aumentar la diversidad de profesores dentro del distrito que refleje con mayor precisión a nuestros estudiantes.</p>

Componente V: El SAISD será un lugar gratificante y buscado para trabajar donde nuestros empleados vienen a perfeccionar su oficio como educadores, personal de la escuela y del distrito, y líderes.

Objetivo B: El SAISD crea un proceso de selección de empleados no docentes que garantiza que el distrito pueda reclutar y retener empleados altamente calificados dentro de cada división dentro del SAISD.

Actividad	Cronograma	Resultados
<p>1. Crear un proceso interno, que incluya estudio de trabajo y pasantías remuneradas, que proporcione un itinerario desde la escuela secundaria hasta puestos de oficios calificados o no docentes para los exalumnos del SAISD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La primera cohorte comienza en el otoño de 2023. ● Realizar un inventario de los puestos de trabajo actuales. ● Estudiar diferentes métodos para contratar y retener de forma dinámica e intencionada a profesores altamente calificados para apoyar este proceso. 	<p>El SAISD creará una reserva saludable y fácilmente disponible de futuros empleados auxiliares con vínculos con el distrito y la comunidad.</p> <p>El SAISD aumentará anualmente la cantidad de aspirantes a auxiliares de alta calidad.</p>
<p>2. Asociarse con una o más universidades para desarrollar alianzas que permitan identificar, educar y capacitar a personal especializado, como logopedas, especialistas licenciados en psicología escolar, consejeros, bibliotecarios, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● A partir de 2023-24, investigar y desarrollar relaciones con posibles colegios y universidades. ● Desarrollar el plan de asociación con uno o más colegios y universidades durante 2024-2025. ● Primera cohorte de estudiantes de maestría a partir del otoño de 2025. 	<p>El SAISD creará una reserva saludable y fácilmente disponible de futuros profesionales especializados no docentes.</p> <p>El SAISD aumentará anualmente la cantidad de aspirantes a profesionales no docentes de alta calidad.</p>
<p>3. Replantear los procesos de desarrollo del liderazgo del distrito, incluidos los aspirantes a directores, los aspirantes a vicedirectores y los aspirantes a líderes docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● A partir de la primavera de 2023, revisar el currículo actual y actualizarlo para que refleje las necesidades actuales de liderazgo del distrito. ● Primera cohorte a partir del otoño de 2023. 	<p>El SAISD creará una reserva saludable y fácilmente disponible de líderes del campus y del distrito.</p> <p>Se hará un esfuerzo para que al menos el 50 % de los nuevos directores, vicedirectores, instructores y especialistas del distrito sean contratados del grupo de candidatos que completen el proceso de desarrollo de liderazgo correspondiente.</p> <p>El SAISD reducirá la tasa de rotación de la dirección del</p>

		campus a 10 % o menos anualmente para el otoño de 2026.
4. Crear un proceso interno que proporcione un itinerario para los empleados en TODAS las áreas del SAISD para la progresión laboral dentro de su posición actual o dentro del distrito.	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un inventario de los puestos de trabajo actuales y de los itinerarios disponibles al ● Evaluar y modificar los itinerarios basados en el inventario, cuando sea necesario, al ● Implementar un proceso para llenar los vacíos al ● Evaluar el proceso anualmente. 	<p>Aumentar las oportunidades de progresión laboral de los empleados en TODAS las áreas del SAISD</p> <p>Establecer un proceso de progresión laboral para los empleados en TODAS las áreas del SAISD diseñado para aumentar la retención de empleados altamente calificados.</p>

Componente V: El SAISD será un lugar gratificante y buscado para trabajar donde nuestros empleados vienen a perfeccionar su oficio como educadores, personal de la escuela y del distrito, y líderes.

Objetivo C: El SAISD crea un sistema optimizado que garantiza la eficiencia y la comunicación fluida con todas las facetas de los procesos de reclutamiento, contratación e incorporación.

Actividad	Cronograma	Resultados
1. Llevar a cabo desarrollo profesional para todo el personal de gestión del capital humano (HCM) en torno a las competencias básicas de HCM: contratación y dotación de personal, relaciones y apoyo a los empleados, remuneración, beneficios, políticas y procedimientos, mejora continua y sistemas y estrategias.	<ul style="list-style-type: none"> ● Comenzar la capacitación interna en la primavera de 2023. ● Ofrecer a intervalos regulares durante los próximos años escolares. ● Ofrecer oportunidades de certificación en relaciones humanas a partir del otoño de 2025. 	<p>La satisfacción de los empleados mejorará según lo indicado en las encuestas y a través de las interacciones personales.</p> <p>Permitir que el personal de HCM comparta, colabore y presente sesiones para reforzar las competencias de alto nivel de todos los empleados.</p>
2. Desarrollar y realizar encuestas periódicas sobre el servicio al cliente en tiempo real para recopilar comentarios sobre métricas clave de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementación de encuestas en tiempo real a partir de la primavera de 2023. ● Desarrollar métricas de encuestas en tiempo real (tablero) a partir de la primavera de 2023. ● Usar métricas en el desarrollo de los objetivos 	El 90 % de los encuestados indicará una experiencia favorable con el departamento.

	del departamento a partir del otoño de 2023 y en el futuro.	
3. Llevar a cabo desarrollo profesional para los administradores del campus/distrito y otro personal de la escuela en el uso de los sistemas de HCM a través de las competencias básicas de HCM enumeradas en V.C.1 anterior.	<ul style="list-style-type: none"> ● A partir del otoño de 2023 ● En curso para apoyar las necesidades de los líderes del campus/distrito 	<p>Todos los líderes del campus/distrito aplican las mejores prácticas en el entrenamiento del personal.</p> <p>Todos los líderes del SAISD operan con prácticas consistentes y similares y patrones fundamentales de respuesta.</p>
4. Llevar a cabo revisiones continuas de los procesos internos de HCM y revisar los procesos, cuando sea necesario, para permitir la recopilación y el mantenimiento de datos centralizados y mejorar la experiencia del usuario final del distrito.	<ul style="list-style-type: none"> ● A partir de la primavera de 2023 ● En curso para apoyar las revisiones del proceso 	<p>La precisión de los datos y los sistemas están perfectamente integrados.</p> <p>Una auditoría continua de los datos existentes para validar su exactitud.</p>
5. Desarrollar y mantener un proceso de contratación que sea ágil y mantenga una comunicación constante con el personal recién contratado, independientemente de la fecha de inicio del empleado.	<ul style="list-style-type: none"> ● A partir de la primavera de 2023 ● En curso para apoyar el proceso de integración del distrito 	<p>Todos los empleados están efectivamente incorporados y tienen todos los derechos y credenciales necesarios desde el primer día de su contratación</p>
6. Desarrollar y definir procesos, prácticas y procedimientos que hagan del “servicio al cliente” parte del tejido de las operaciones del SAISD.	<ul style="list-style-type: none"> ● A partir de la primavera de 2023 ● En curso para apoyar las necesidades del personal del distrito 	<p>Desarrollar plantillas de sistema automatizadas para proporcionar actualizaciones al personal cuando se realicen cambios en el sistema.</p> <p>El 90 % de todo el personal del distrito dará una respuesta favorable en la encuesta de satisfacción del distrito.</p>
7. Desarrollar un modelo de comunicaciones que proporcione visibilidad en la disponibilidad de servicios, sistemas y aplicaciones que proporcione alertas y facilite información sobre el estado actual al personal.	<ul style="list-style-type: none"> ● A partir de la primavera de 2023 ● En curso para apoyar los cambios y necesidades del sistema 	<p>Las solicitudes del personal a la oficina del distrito se reducirán en un 50 %.</p> <p>Las comunicaciones se agilizarán para lograr la eficiencia y optimizar la productividad.</p>

--	--	--

Componente V: El SAISD será un lugar gratificante y buscado para trabajar donde nuestros empleados vienen a perfeccionar su oficio como educadores, personal de la escuela y del distrito, y líderes.

Objetivo D: El SAISD desarrolla un modelo de retención que distingue al distrito de otros distritos escolares urbanos y asegura que el distrito proporcione oportunidades de crecimiento continuo y avance profesional.

Actividad	Cronograma	Resultados
<p>1. Convocar un grupo de trabajo de compensación para establecer objetivos estratégicos sostenibles a largo plazo que alinee las oportunidades de desarrollo profesional antes y durante el servicio con incentivos monetarios y no monetarios que atraigan, recompensen y retengan a los mejores empleados en TODAS las áreas del Distrito Escolar Independiente de San Antonio.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Emplear los perfiles de estudiantes, empleados y escuelas pujantes descritos en la sección I.A anterior ○ Tener en cuenta el trabajo realizado hasta la fecha para implementar una estructura de compensación basada en el desempeño para profesores (Master Teacher Initiative 3.0) con el fin de contratar y retener profesores altamente eficaces ○ Revisar el trabajo realizado hasta la fecha para crear una estructura de compensación basada en el desempeño para los administradores del campus (Master Principal Initiative) con el fin de 	<ul style="list-style-type: none"> ● Convocar al grupo de trabajo de compensación antes de mayo de 2023. ● Completar los objetivos estratégicos de compensación antes de enero de 2024. ● Comenzar a implementar iniciativas de compensación en pos de los objetivos estratégicos de compensación a partir de la primavera de 2024. 	<p>Objetivos para guiar el desarrollo y la implementación de iniciativas sostenibles y estratégicas de compensación del distrito que demuestren los valores del distrito.</p> <p>Alineación entre las iniciativas de desarrollo de los empleados y su remuneración, incluidos los incentivos monetarios y no monetarios.</p> <p>Mayor satisfacción y retención de los empleados.</p>

<p>reclutar y retener líderes del campus altamente eficaces</p>		
<p>2. Crear un sistema de apoyo de servicios para que todos los empleados aborden las preocupaciones sobre el bienestar socioemocional: para incluir posibles opciones de licencia bajo DEC (LOCAL), como la FMLA, otros asuntos escolares o licencia intermitente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● A partir de la primavera de 2023 ● En curso para apoyar las necesidades de los empleados 	<p>Aumento de la respuesta positiva a las encuestas de satisfacción de los empleados en relación con las responsabilidades sistémicas de la gestión del capital humano.</p>