

Objetivo de rendimiento	Estrategias	Indicadores principales (Utilizados para monitorear el progreso)	Indicadores atrasados (Utilizados para informes al final del año)	Indicadores clave de rendimiento
<p>PRIORIDAD 3: FUERZA LABORAL CENTRADA EN EL ESTUDIANTE APS apoyará e invertirá en una cultura que atraiga y retenga personal capacitado, talentoso y eficaz comprometido con el éxito y el bienestar de los estudiantes.</p>				
<ul style="list-style-type: none"> Para 2030, el XX % de todo el personal responderá favorablemente que el aprendizaje profesional mejoró su práctica profesional, por escala de empleados. <p><i>*El equipo continúa revisando los datos de línea base. Se compartirá un objetivo propuesto públicamente para mayo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar una visión integral y una definición de aprendizaje profesional de calidad en APS. Desarrollar e implementar un marco de aprendizaje profesional y evaluación basado en competencias con todos los miembros del personal alineados para lograr las prioridades y los objetivos estratégicos de la división. Incorporar prácticas de reclutamiento, retención y desarrollo basadas en pruebas para avanzar en una fuerza laboral diversa y de calidad que represente la población estudiantil de APS. Desarrollar y sostener múltiples vías de aprendizaje profesional hacia oportunidades de liderazgo a nivel escolar y de toda la división. 	<ul style="list-style-type: none"> Datos de participación en actividades de aprendizaje profesional del personal Retroalimentación del personal sobre actividades de aprendizaje profesional Consejo asesor/discusiones de mesa redonda/grupos de debate Perfil de diversidad del personal Perfil de diversidad estudiantil Finalización del programa asistente a maestro Finalización del programa sustituto a maestro Datos de promoción interna (maestro a especialista en maestros, maestro a administrador, etc.) Participación del personal en encuestas del distrito 	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta del personal de YVM: Fuerza laboral comprometida: Aprendizaje profesional Encuesta de Frontline posterior al aprendizaje profesional 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de personal escolar que responde favorablemente a la pregunta de YVM sobre si el aprendizaje profesional en la escuela mejoró su práctica profesional, por escala de empleados. Porcentaje de personal escolar que responde favorablemente a la pregunta de YVM sobre si el aprendizaje profesional en toda la división mejoró su práctica profesional, por escala de empleados. Porcentaje de todo el personal que responde favorablemente a la pregunta de la encuesta de Frontline sobre si el aprendizaje profesional en la escuela mejoró su práctica profesional, por escala de empleados. Porcentaje de todo el personal que responde favorablemente a la pregunta de la encuesta de Frontline sobre si el aprendizaje profesional en toda la división mejoró su práctica profesional, por escala de empleados.
<ul style="list-style-type: none"> Para 2030, el personal de APS responderá favorablemente al clima de su lugar de trabajo en un XX % y al compromiso del personal en un XX % en la encuesta Tu voz importa. <p><i>*El equipo continúa revisando los datos</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un análisis interfuncional de los requisitos y las expectativas de los educadores/personal (escuela, distrito, estado, federal) para priorizar el tiempo dedicado a los estudiantes y al aprendizaje de los estudiantes. Desarrollar e implementar enfoques e iniciativas integradas de recursos humanos que permitan un 	<ul style="list-style-type: none"> Retención de empleados Asistencia del personal Entrevistas de permanencia Entrevistas de salida 	<ul style="list-style-type: none"> Personal de YVM: Clima laboral Personal de YVM: Compromiso del personal 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de personal que responde favorablemente a la categoría de YVM Fuerza laboral comprometida: Compromiso del personal Porcentaje de personal que responde favorablemente a la categoría de YVM Fuerza laboral comprometida: Clima laboral

Plan estratégico 2024-2030: 2.º BORRADOR: 8 de marzo de 2024

Objetivo de rendimiento	Estrategias	Indicadores principales (Utilizados para monitorear el progreso)	Indicadores atrasados (Utilizados para informes al final del año)	Indicadores clave de rendimiento
<p><i>de línea base. Se compartirá un objetivo propuesto públicamente para mayo.</i></p>	<p>clima escolar centrado en el estudiante e inclusivo, y promuevan la salud y el bienestar de los empleados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar e implementar procesos de recompensa y reconocimiento para todos los empleados alineados con las prioridades estratégicas y los objetivos de rendimiento de APS. ● Desarrollar un sistema de comunicación bidireccional en toda la división para construir entendimiento, colaborar, plantear y resolver preocupaciones alineadas con las prioridades del plan estratégico de la división. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivos de separación por grupo de empleados, raza/etnia, género ● Número de empleados que participan en al menos 1 iniciativa de bienestar 		
<ul style="list-style-type: none"> ● Para el año 2030, APS retendrá al menos el 93 % de su personal para mantener la continuidad de la división, mejorar el rendimiento estudiantil y asegurar que los recursos humanos se prioricen en el progreso escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Estudiar, desarrollar e implementar un paquete competitivo de recompensas totales para reclutar y retener al personal de mayor calidad en todas las escalas. ● Involucrar al personal en proporcionar aportes, retroalimentación y mejora continua del paquete de recompensas totales para empleados de APS (es decir, compensación, beneficios, asistencia para matrícula). ● Implementar estructuras para incluir al personal en la toma de decisiones que contribuya a la mejora del aprendizaje y las operaciones en APS. ● Estudiar y analizar modelos innovadores de dotación de personal, lo que incluye nuevos usos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Desgaste de personal trimestral por demografía (todas las escalas desglosadas) ● Grupo de debate del personal 	<ul style="list-style-type: none"> ● Retención de personal por escala de empleados ● Fuerza laboral comprometida con YVM: Voz de los empleados ● Fuerza laboral comprometida con YVM: Compensación y beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> ● Porcentaje de retención de personal por escala de empleados ● Porcentaje de personal que responde favorablemente a la categoría fuerza laboral comprometida de YVM: Compensación y beneficios, por escala de empleados ● Porcentaje de personal que responde favorablemente a la categoría fuerza laboral comprometida de YVM: Voz del empleado, por escala de empleados
<ul style="list-style-type: none"> ● Para 2030, el XX % del personal reportará sentirse seguro en su lugar de trabajo, medido por el XX % del personal que responde favorablemente a la categoría seguridad de YVM. <p><i>*El equipo continúa revisando los datos de línea base. Se compartirá un objetivo propuesto públicamente para mayo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Fomentar un clima escolar positivo que promueva el respeto, la inclusividad y la resolución de conflictos. ● Crear y mantener una cultura de confianza y relaciones (personal, familias y administración) donde se informen (estudiantes, personal, familias y administración) y se aborden las preocupaciones. ● Empoderar al personal para implementar intervenciones conductuales escalonadas para identificar y eliminar las causas fundamentales de comportamientos serios y conectar a los estudiantes con recursos y apoyos para reducir y eliminar comportamientos que representen riesgos para la seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Reportes de preocupación ● Reportes de incidentes graves 	<ul style="list-style-type: none"> ● YVM: Personal: Excelencia operativa: Seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> ● Porcentaje de empleados que responden favorablemente a la categoría Excelencia operativa de YVM: Seguridad