

# **POLÍTICA GAA**

## **Mesa Directiva de Educación Escuelas Públicas de Las Cruces**

**Entradas relacionadas:** GAA-R; GAB; GAB-R

**Oficina responsable:** Jefe de Recursos Humanos

**Aplicable a:**  Todos los empleados

### **SISTEMAS DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

#### **I. PROPÓSITO**

Apoyar el crecimiento y el desarrollo profesional de todos los empleados en un esfuerzo por atraer y retener una fuerza laboral altamente calificada.

#### **II. ANTECEDENTES**

La Mesa Directiva de Educación está comprometida con los sistemas de desarrollo de recursos humanos para todos los empleados para apoyar su éxito. Se espera que los sistemas y procesos de crecimiento profesional promuevan un ambiente de colaboración y respeto mutuo para todos, de una manera no discriminatoria, basado en los más altos estándares éticos, de acuerdo con las leyes locales, estatales y federales.

#### **III. POSTURA**

A. El superintendente se asegurará de que existan sistemas eficaces para atraer, contratar, orientar, desarrollar, reconocer y retener a personal de alto desempeño y de evaluar a los empleados en función de los estándares de desempeño. El superintendente también desarrollará procesos que apoyen sistemas de crecimiento profesional para todos los empleados.

B. El Superintendente promoverá ambientes de trabajo positivos que valoren el desarrollo profesional continuo como un componente esencial de un ambiente de aprendizaje centrado en los estudiantes. Por lo tanto, el distrito deberá:

1. Atraer al personal proporcionando oportunidades para conocer las responsabilidades, las funciones y los beneficios de un puesto; y, contratar activamente una fuerza laboral altamente calificada que refleje la diversidad de nuestra comunidad, y alentarla y orientarla para que solicite puestos específicos;
2. Orientar a los empleados a través de sistemas de apoyo colegiados que satisfagan las necesidades de empleados individuales a lo largo de sus carreras para fomentar su éxito, medido por los estándares de desempeño del sistema de evaluación;
3. Fomentar el desarrollo del personal a través de una variedad de experiencias para mejorar y aumentar los conocimientos, habilidades, capacidades y prácticas que

apoyan el desempeño exitoso como se indica en las descripciones de trabajo establecidas.

4. Evaluar a los empleados según los estándares de desempeño establecidos y proporcionarles retroalimentación y crecimiento profesional;
5. Atraer y desarrollar líderes creando oportunidades de participación y liderazgo;
6. 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 de los estudiantes;
7. Retener a los empleados de alto desempeño a través de sistemas de crecimiento profesional continuo para apoyar sus éxitos;
8. Construir asociaciones de colaboración con los empleados, solicitantes y partes interesadas de LCPS en un ambiente agradable, equitativo y eficiente para que cada persona se sienta apoyada con el fin de garantizar el éxito de todos los empleados y fomentar un ambiente de trabajo positivo.
9. La División de Recursos Humanos se esforzará por proporcionar un servicio óptimo al cliente a través de un modelo de liderazgo de servicio que apoye la enseñanza y el aprendizaje.

C. El Superintendente promulgará un reglamento para la aplicación de esta política.

### **III. REVISIÓN E INFORMES**

Esta política se revisará de acuerdo con el proceso de revisión de políticas de la Mesa Directiva de Educación.

DocuSigned by:

*Ray Jaramillo*

5F61FA0FB742481...

*Mesa Directiva de Educación, Presidente*

May 4, 2021

*Fecha de aprobación*

**Historial de la política:** anteriormente política #200; nueva política, 27 de mayo de 2014

**Referencia legal:**