

Proyecto de Transformación de la Práctica (PTP) primera parte. Mi perfil directivo desde el liderazgo y lo socioemocional

En el Módulo 1, el Producto de Transformación de la Práctica 1 (PTP 1) tiene como finalidad establecer un diagnóstico del perfil de la figura directiva a través de una autoevaluación reflexiva con base en el liderazgo de gestión y desempeño de las herramientas socioemocionales que demanda esta función trascendente.

Para ello, utilizaremos un instrumento que da cuenta de aspectos que, contenidos en tres categorías, serán evaluados por el propio directivo/a participante. Una vez resuelto, se procederá a la realización de un ejercicio de reflexión prospectiva para la mejora de su función.

La escala que se utilizará es mediante un diferencial numérico de 1 a 10, en donde 1 representa lo menos representativo a esa conducta y el 10 representa lo más cercano a mi desempeño como directivo.

Formato de PTP primera parte

[illegible]

	mis colegas en el colectivo.											
9	Soy sensible a las necesidades expresadas por las y los integrantes de mi colectivo escolar.									x		
10	Regularmente resuelvo las problemáticas en el colectivo con base en lo que contiene la normatividad por encima de lo que sienta o exprese la persona.									x		
Comportamiento asertivo												
11	Cuido la forma en la que expreso mis palabras al colectivo cuando deliberadamente han herido mis sentimientos.									x		
12	Prefiero no levantar la voz cuando se da una discusión con el colectivo.									x		
13	Regularmente equilibro las expresiones verbales de felicitación con las llamadas de atención a mi colectivo.									x		
14	Evito llamar verbalmente la atención en público a alguien de mi personal que está reincidiendo en hacer mal las cosas.								x			
15	Con el colectivo, para mí es más importante ser franco y claro para que se entiendan las cosas aunque eso le duela o lastime a alguien.									x		

En la siguiente tabla, señala los 3 aspectos que más requieres mejorar y plantea por lo menos una acción que realizarás a partir de ahora para lograr esa mejora en tu función directiva.

Núm.	Aspecto que requiere mejorar	Acciones de mejora
1	Liderazgo de gestión Prefiero hacer yo las cosas que delegar tareas a gente que no es capaz de hacerlas bien.	Implementar Dar seguimiento a la acción delegada en lugar de terminar por hacerla yo misma. Considero que debo implementar algún instrumento que me permita dar un seguimiento continuo a través del registro periódico de estas áreas de oportunidad.
2	Comportamiento empático Asumo con importancia los intereses y deseos de mis colegas en el colectivo	Como directivo creo que mi área de oportunidad es que aún no logro hacer que tomen consciencia de sus ausencias no innecesarias o no prioritarias; entre las acciones a tomar esta el retomar en los consejos técnicos un espacio para Concientizar, platicar, analizar y reflexionar con las docentes,

		sobre como a veces sus intereses particulares afectan el derecho a la educación de los niños; para tomar y registrar acuerdos en beneficio de ambas partes.
3	Comportamiento asertivo Evito llamar verbalmente la atención en público a alguien de mi personal que está reincidiendo en hacer mal las cosas.	Por lo general evito llamar la atención a la persona directamente. Las oportunidades o malas acciones las menciono de forma general sin señalar de forma directa, asumiendo que la persona será consciente de su falta. Una posibilidad de acción seria la implementación de platica directa con la persona involucrada para que esta modifique su conducta, toma de acuerdos y firma de compromisos.

Reflexión.

Al realizar el análisis de los tres aspectos en el desempeño de mi perfil directivo pude identificar áreas de oportunidad en los tres.

Liderazgo de gestión.

El aspecto Liderazgo de gestión, en la categoría: Prefiero hacer yo las cosas que delegar tareas a gente que no es capaz de hacerlas bien, lo señale como área de oportunidad, no en referencia a que prefiera hacer las cosas, el detalle en este aspecto es que, aunque las maestras participan en la toma des decisiones en la construcción y diseño de la planificación, actividades, programa analítico, se determinan y asignan comisiones, se delegan responsabilidades, se firman compromiso, etc. Las maestras no siempre cumplen con los acuerdos, por lo que considero que gran parte de esta oportunidad se debe a la falta de seguimiento constante por parte de mi función, es decir al confiarme o por cuestiones de tiempo omito dar un seguimiento continuo a los pendientes, por lo que la consecuencia es que al hacer reunión para ver los avances, o al solicitar resultados, termino realizando las cosas para poder cumplir con la información de los resultados que se deben entregar, pues no siempre las docentes cumplen en la entrega de los mismos en tiempo y forma. Considero que debo implementar algún instrumento que me permita dar un seguimiento continuo a través del registro periódico de estas áreas de oportunidad.

Comportamiento empático

Asumo con importancia los intereses y deseos de mis colegas en el colectivo. En este aspecto a veces los intereses y deseos de las docentes se apegan mas a su necesidad o beneficio que a su compromiso y responsabilidad con sus alumnos, un ejemplo de esto

es las faltas constantes por diferentes motivos, citas médicas, análisis, permisos, días económicos, etc. que afectan el derecho a la educación de los niños pues dejan de ir aun cuando se le diga a sus mamás que ellos i tienen clase; como directivo uno es empático con las cuestiones de salud que indudablemente es entendible que no dependen de la persona; pero es aquí donde debe entrar la prudencia y empatía del docente que si bien ya sabe que ha tenido muchas ausencias es poco considera o empática con sus alumnos al querer pretender tomarse sus 9 días de días económicos cuando solo los toman como días vacacionales, información que ellas mismas han comentado. Como directivo creo que mi área de oportunidad es que aún no logro hacer que tomen consciencia de sus ausencias no innecesarias o no prioritarias; entre las acciones a tomar esta el retomar en los consejos técnicos un espacio para Concientizar, platicar, analizar y reflexionar con las docentes, sobre como a veces sus intereses particulares afectan el derecho a la educación de los niños; para tomar y registrar acuerdos en beneficio de ambas partes.

Comportamiento asertivo.

Por último, en este aspecto me he dado cuenta a través del análisis de mi desempeño que evito llamar verbalmente la atención en público a las personas que están reincidiendo en hacer cosas indebidas o incorrectas, según mi forma de pensar es para no señalar, o hacer sentir mal a las personas. Las oportunidades o malas acciones las menciono de forma general en las juntas o colegiados sin señalar de forma directa, asumiendo que la persona será consciente de su falta. Una posibilidad de acción seria la implementación de platica directa con la persona involucrada para que esta modifique su conducta, toma de acuerdos y firma de compromisos.