

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.

Para subir el PTP del módulo 1 al Campus, asegúrate de realizar los siguientes pasos:

1. Modifica el nombre del archivo (PTPM1_AAAA) cambiando las letras “A” por las iniciales de tu nombre: PTPM1_FRVG.
2. Convierte el archivo Word en documento PDF. Sólo podrás cargar en el Campus archivos PDF.
3. Antes de convertir y de “subir” al Campus tu PTP es importante que autoevalúes tu producto y te asegures de que cumple con todos los componentes solicitados.
4. Apóyate en el instrumento de evaluación incluido al final del formato de entrega.
5. Accede al Campus virtual y localiza la sección PTP correspondiente.
6. Carga el archivo del PTP. Si tienes duda, recuerda revisar los videos tutoriales compartidos al inicio del curso taller o contacta con tu asesora/asesor para pedir ayuda.

Comparte las acciones de mejora que señalaste al realizar la autoevaluación de tu perfil directivo desde el liderazgo de gestión y la relación socioemocional. Escribe en el grupo privado de Facebook:

- Una o dos acciones derivadas de la autoevaluación de tu perfil directivo mencionando también el aspecto que se estaría mejorando.
- Comenta por lo menos una de las acciones que compartan y publiquen tus colegas en el grupo.

Formato de PTP primera parte

Núm.	Aspectos/categorías	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Liderazgo de gestión											
1	Las decisiones relacionadas con el trabajo escolar se toman considerando la participación de todo el colectivo.								X		
2	Todo el colectivo participa en el diseño del programa de mejora continua.										X
3	El colectivo participa en consenso para diseñar el programa analítico.										X
4	Las problemáticas de relación se resuelven con base en el diálogo entre las partes implicadas.										X
5	Prefiero hacer yo las cosas que delegar tareas a gente que no es capaz de hacerlas bien.						X				
Comportamiento empático											
6	Considero valiosas las opiniones y sugerencias de los demás en el colectivo para la toma de decisiones.								X		
7	Asumo con importancia los intereses y deseos de mis colegas en el colectivo.								X		
8	Asumo con importancia los sentimientos de mis colegas en el colectivo.								X		
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			

REFLEXIÓN.

La auto reflexión del desempeño es un proceso fundamental para la mejora constante y sistemática puesto que nos permite identificar y reconocer áreas de nuestra función que son susceptibles de mejora. En este módulo pudimos explorar diferentes conceptos, acciones y herramientas que dieron pie a desarrollar ese proceso introspectivo tan importante.

En este sentido he podido reconocer 3 áreas de oportunidad dentro de mi función directiva, que si bien no son críticas emanan de una necesidad orgánica y honesta en torno a tres tareas sustanciales: delegar tareas, equilibrar las felicitaciones con las llamadas de atención, así como ser franco y claro; sin duda tener conciencia de lo anterior permite centrar los esfuerzos en acciones que contribuyan a ir progresar en torno a ello.

Es importante señalar que estas áreas de oportunidad están presentes en mi quehacer debido a que la primera experiencia que tuve con un colectivo docente desde la función directiva no fue del todo gratificante e implicó muchos retos, como la segmentación del equipo, el nulo trabajo colaborativo, una constante apatía por cumplir con las encomiendas, falta de iniciativa y la constante falta de comunicación. Esta experiencia generó en mí actitudes que derivaban en las áreas de oportunidad descritas, sin embargo, a pesar de que todo ese año fue complicado también me permitió reconocer la complejidad de la labor directiva y cimentar herramientas útiles para la misma.

Al cambiarme de centro de trabajo y encontrarme a un equipo opuesto al primero con el que trabajé me alivió mucho ya que me permeé de la disposición y buena actitud del equipo; su iniciativa, apertura al diálogo y trabajo en equipo sin duda contribuyeron a que poco a poco aminorara el temor de delegar responsabilidades o verter en el equipo altas expectativas.

Indudablemente la buena actitud de mi actual equipo ha permitido recurrir al diálogo profesional y a fortalecer mis habilidades directivas en función de un liderazgo compartido desde el que se reconoce el valor de cada integrante del equipo y se agradece lo que aportan. Este proceso no fue sencillo en un principio me costo pues todavía tenía muy presente la sombra del mal funcionamiento de mi equipo anterior, sin embargo, a través del establecimiento de altas expectativas y etiquetas positivas en el colectivo, reconocer las habilidades y características positivas, escuchar activamente y responder de manera asertiva, así como evitar juzgar a los demás hemos progresado en la conquista de las áreas de oportunidad descritas.

Instrumento para evaluar el PTP 1

Instrumento para evaluar el PTP 1				
EVIDENCIA: Mi perfil directivo desde el liderazgo y lo socioemocional				
INDICADORES	Insuficiente 10	Suficiente 15	Satisfactorio 20	Destacado 25
Cumple con todos los elementos solicitados	Sólo responde a una parte del instrumento de Autoevaluación del perfil directivo.	Responde a todo el instrumento de Autoevaluación del perfil directivo, señala los aspectos a mejorar.	Responde a todo el instrumento de Autoevaluación del perfil directivo, señala los aspectos a mejorar y plantea las acciones de mejora por cada aspecto.	Responde a todo el instrumento de Autoevaluación del perfil directivo, señala los aspectos a mejorar, plantea una o más acciones de mejora por cada aspecto, participa publicando en el grupo de Facebook sus acciones y comenta la de uno de sus compañeros.
Claridad al expresar los tres aspectos que debe mejorar	Su redacción es difusa, se torna incomprendible.	Las ideas que expresa se entienden en tanto presentan una lógica discursiva clara. Menciona 1 o 2 aspectos a mejorar.	Hay claridad en lo que expresa y además menciona los 3 aspectos que son áreas de oportunidad.	Hay claridad en lo que expresa, menciona los 3 aspectos que son áreas de oportunidad e incluye las acciones de mejora.
Elementos de reflexión	Su redacción carece de reflexión, sólo señala las áreas de oportunidad	Menciona sus áreas de oportunidad y deja ver sus causas o	Expresa las áreas de oportunidad que posee, señala las posibles razones o consecuencias, así	Expresa las áreas de oportunidad que posee, señala las posibles razones o consecuencias, así como las acciones a

	derivado de la autoevaluación.	consecuencias. Comenta lo publicado por algún/a colega.	como las acciones a realizar para mejorar. Comenta lo publicado por algún/a colega.	realizar para mejorar; ofrece a algún/a colega un comentario propositivo.
Autoevaluación reflexiva	La autoevaluación es superficial y no demuestra reflexión profunda.	La autoevaluación muestra alguna reflexión, pero es limitada y carece de profundidad.	La autoevaluación es adecuada, mostrando reflexión sobre el liderazgo de gestión y herramientas socioemocionales.	La autoevaluación es profunda y detallada, mostrando una reflexión significativa sobre todos los aspectos.