

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.

		situación de tensión en su casa o se encuentra con alguna preocupación personal.
3	<p>Todo el colectivo participa en el diseño del programa de mejora continua.</p> <p>El colectivo participa en consenso para diseñar el programa analítico.</p>	<p>Incluir a los docentes de apoyo en la realización de ambos diseños (PEMC y Programa Analítico)</p> <p>Propiciar los tiempos para incluir a los docentes de apoyo (artes y educación física) en la elaboración de PEMC, para que en sus proyectos a realizar den atención a las problemáticas planteadas como colectivo, sabiendo que también son parte fundamental para la formación de los alumnos</p>

Reflexión de Autoevaluación

Después de realizada la Autoevaluación, la cual recupera muchos aspectos importantes del liderazgo efectivo, pude notar que en relación al área de liderazgo de gestión aun me falta la inclusión de todo el personal en la elaboración del programa escolar de mejora continua, así como en la elaboración del programa analítico, esto en relación a los docentes de apoyo, quienes por cuestiones de horario con asisten al CT o los días de colegiado que tenemos los docentes, he incluso muchas veces me he olvidado de ellos y no les he compartido el trabajo que se realiza en las sesiones de CT en relación a estos temas, quizá la costumbre de que no están o porque no he sido inclusiva con ellos; sin embargo creo que algunas estrategias que pudiera implementar para minimizar o fortalecer esta área sería:

- Incluir a los docentes de apoyo en la realización de ambos diseños (PEMC y Programa Analítico), programando fechas de colegiado donde puedan asistir, de acuerdo con el horario que tienen establecido
- Propiciar los tiempos para darles a conocer a los docentes de apoyo (artes y educación física) el trabajo realizado en colegiado en relación con el PEMC, para que en sus proyectos a realizar den atención a las problemáticas que serán atendidas, sabiendo que también son parte fundamental para la formación de los alumnos
- Realizar un documento compartido donde todo el colegiado pueda ir construyendo y enriqueciendo el PEMC y el plan analítico, así todos podrán leer las sugerencias y acciones sugeridas por cada docente.

En relación al comportamiento empático, no tuve algún aspecto a señalar, me considero una persona empática, que siempre esta dispuesta a escuchar al docente o al personal en general y siempre trato de ponerme en su lugar; me he dado a la tarea de conocer al personal con el que trabajo, sus pasatiempos, sus intereses, sus necesidades personales o familiares, etc y he dado la confianza y apertura a que puedan acercarse a mi y contarme cualquier situación que estén pasando, sea personal o laboral, positiva o negativa y tratar de darles un buen consejo, una sugerencia para con su trabajo o juntos buscar soluciones de cualquier situación; y saben que siempre que se requiera tomar decisiones en relación a las cosas de la escuela, voy a reunirlos y escuchar sus opiniones, sus formas de ver las cosas desde ese otro ángulo y si es necesario reconocer que no lo sé todo y ellos son importantes para lograr los objetivos y metas como institución.

En cuanto comportamiento asertivo se refiere pude notar dos aspectos importantes a mejorar: Regularmente equilibrio las expresiones verbales de felicitación

con las llamadas de atención a mi colectivo y 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.

En relación al primero, siento que tiendo a realizar más felicitaciones que llamadas de atención y muchas veces por ser muy tolerante con un maestro que reincide en una falta, los demás se han sentido afectados, entonces creo que debo hacer ese equilibrio y aprender a reconocer a quien continuamente cumple con sus funciones y a quien no, aplicar un acompañamiento continuo, en el que en algún momento requerirá hacerle notar sus errores y pedirle de la mejor manera posible, que haga lo que le corresponde. Entre las acciones que creo puedo implementar están las siguientes:

- No hacer solo felicitaciones, sino también en ocasiones llamar la atención a quien ha reincidido en alguna falta, ya que también es parte de su formación
- Implementar estrategias de seguimiento con los docentes, en el cumplimiento de las cuestiones administrativas, reconociendo el desempeño de cada uno y motivarlos con pequeños detalles y a quienes van quedando atrás, dar acompañamiento.
- Prestar atención a las emociones circundantes en el colectivo, para reconocer el momento correcto o preciso para dar una felicitación o una llamada de atención, porque a veces se le llama la atención a un docente, pero resulta que está viviendo una situación de tensión en su casa o se encuentra con alguna preocupación personal.

El segundo aspecto lo consideré importante trabajar por que creo que la confianza que nos tenemos, ya que llevamos mucho tiempo trabajando juntos, nos ha hecho ser francos y sinceros en lo bueno y lo malo, en decir lo que siento pienso u opino, los docentes de hecho muchas veces me han dicho, maestra diga las cosas como son, somos adultos y es necesario hablar con franqueza, entonces me ha llevado a comunicar las cosas con la confianza misma de que se tomará con la madurez del colectivo, sin embargo creo que debo tomar en cuenta algunos aspectos, para hacer esto; por lo que sugiero trabajar en algunos aspectos como:

- Ser Franca y Clara, pero mediar la forma en cómo se dicen las cosas.
- Ser específica en lo que administrativamente se requiere, o cuando se da una instrucción, no darle vueltas o justificaciones vanas a las cosas, porque se puede confundir más a los docente.
- Siempre preguntar si existe duda de algo o no quedó claro para que no existan suposiciones y con por las mismas, omisiones del trabajo.

En conclusión, es importante reconocer que aunque se tenga el puesto más alto en

la escuela, no lo sabemos todo, nos podemos equivocar y es necesario autoevaluar el trabajo para no dañar a terceros y saber que necesitamos de todos para que una escuela funcione, ningún cargo es menor o mejor que otro, todos son indispensables para que los objetivos y propósitos de la educación se cumplan y los niños alcancen el máximo logro de sus aprendizajes.

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 incomprensible.	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	Menciona sus áreas de oportunidad y deja ver sus causas o	Expresa las áreas de oportunidad que posee, señala las posibles razones o	Expresa las áreas de oportunidad que posee, señala las posibles razones o consecuencias,

	de oportunidad derivado de la autoevaluación.	consecuencias. Comenta lo publicado por algún/a colega.	consecuencias, así como las acciones a realizar para mejorar. Comenta lo publicado por algún/a colega.	así como las acciones a 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.