

| Núm.                           | Aspectos/categorías   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>Liderazgo de gestión</b>    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 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 |   |   |    |
| <b>Comportamiento empático</b> |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 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 |    |
| <b>Comportamiento asertivo</b> |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 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  |



### Autoevaluación reflexiva.

Considero que no he logrado que todo el colectivo participe en el diseño del programa de mejora, cada directivo tiene una personalidad diferente, unos más interesados y comprometidos, otros menos participativos y en ocasiones apáticos, desinteresados, y aunque si se les pregunta expresamente participan, lo hacen por cumplir, pienso que tal vez no he motivado a los que no participan, que aunque Maslow menciona en su obra la teoría de la motivación humana, esta es intrínseca, debo motivar a los que no se suman del todo al proyecto.

Las acciones de mejora para tratar mejorar este aspecto, es tratar de influir positivamente en las personas que no participan en el diseño del programa de mejora continua, puesto que es un trabajo de todos y entre todos.

Inspirar al colectivo para mejorar el programa de mejora, creando ambientes motivantes y estimulantes.

Otro de los aspectos que requiero mejorar uno de ellos "Prefiero hacer yo las cosas que delegar tareas a gente que no es capaz de hacerlas bien". Considero que me gusta ser perfeccionista y no cometer errores en la diversidad de actividades que realizo, desde la supervisión escolar. Considero que es menos frustrante hacer algo por uno mismo, en especial cuando se, cómo quiero que se haga. y aunque distribuyo tareas, estas no son todas las que debieran ser, cuando las delego, estoy pendiente de la realización de ellas, y cuando hay fallas, las corrijo, pero en muchas ocasiones sin decirles a las personas en que es lo que se equivocaron, el no delegar todas las tareas que debieran ser, muchas veces hace que me sature de actividades y posponga otras que también deben realizarse, y que son importantes, ocasionándome sobrecarga de trabajo.

Para cambiar lo anterior me propongo, que al delegar tareas y responsabilidades ser asertivo en lo que y como quiero que se realice, y si no se hace bien decirles el por qué no está bien, pero con argumentos. El delegar más tareas me permitirá tener tiempo para realizar actividades de importancia. También tener una comunicación efectiva me ayudará a mejorar, los resultados. Pretendo desarrollar el potencial de los directivos, para que estos realicen un buen trabajo.

Otro de los que requiero mejorar es "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." Es difícil en ocasiones tomar decisiones de acuerdo a los sentimientos y/o intereses personales del colectivo, ya que a veces estos pueden ir en contra de la normatividad, en ocasiones es debido a que algunas personas quieren seguir rigiéndose por lo que ellos llaman "tradiciones y costumbres", que muchas veces no están contempladas en la normatividad, un ejemplo de ello es, si realizan una actividad extraescolar en un horario que no es el de trabajo, quieren que el día siguiente no haya labores escolares, lo cual va contra la normatividad, pero hace años pasaba y no ocurría

nada, pero los tiempos cambian, y eso no es posible ahora, y ni debió de ser. El desconocimiento de la normatividad es otro aspecto que influye. Habría otros ejemplos que a veces se vuelven intereses personales o de grupo, que desean algo, pero en ocasiones están contrarias a la normatividad, y no aplicarla, podría implicar sanciones para todos.

Las acciones con lo que pretendo mejorar, estar en ser asertivo en que las normas deben cumplirse, para evitar problemas laborales y legales. Hacerles ver que, aunque algunas veces puede haber flexibilidad dentro del marco normativo, se deben adaptar ciertas situaciones, pero sin comprometer la normatividad misma. Ser empático para tratar de equilibrar el cumplimiento de las normas con el sentimiento de las personas. Considerar las situaciones particulares, para ver si es posible, buscar soluciones que respeten la normatividad, y también como menciona MacGregor Burns en su obra Leadership (1978), El líder fomenta la creatividad e innovación alentando a los seguidores a pensar de manera crítica y a cuestionar suposiciones; con lo anterior me refiero a que trabajemos en el mejor conocimiento del marco normativo que rigen nuestra labor como profesionales de la educación y buscar las mejores soluciones creativas entre los sentimientos y la aplicación la normatividad.

En general debo tratar de ejercer un liderazgo transformacional, para mejorar mi labor de supervisión.

### Instrumento para evaluar el PTP 1

| Instrumento para evaluar el PTP 1                                     |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
| EVIDENCIA: Mi perfil directivo desde el liderazgo y lo socioemocional |  |   |  |   |
| INDICADORES   | Insuficiente   | Suficiente  | Satisfactorio  | Destacado   |
|   | 10   | 15  | 20   | 25  |
| Cumple con todos los elementos solicitados                            | Sólo responde a una parte del instrumento de Autoevaluación del perfil | Responde a todo el instrumento de Autoevaluación del perfil directivo, señala | Responde a todo el instrumento de Autoevaluación del perfil directivo, señala los aspectos a | Responde a todo el instrumento de Autoevaluación del perfil directivo, señala los aspectos a mejorar, |

|   |   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
|   | directivo.  | los aspectos a mejorar.   | mejorar y plantea las acciones de mejora por cada aspecto.   | 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 de oportunidad derivado de la autoevaluación. | Menciona sus áreas de oportunidad y deja ver sus causas o consecuencias. Comenta lo publicado por algún/a colega.     | Expresa las áreas de oportunidad que posee, señala las posibles razones o consecuencias, así como las acciones a realizar para mejorar. Comenta lo publicado por algún/a colega. | Expresa las áreas de oportunidad que posee, señala las posibles razones o consecuencias, 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.   |