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

:

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	<p>DELEGAR RESPONSABILIDADES:</p> <p>Existen muchas responsabilidades administrativas y operacionales, en la escuela donde me encuentro actualmente la mayoría del personal no suelen tener iniciativa y pocas veces sugieren o se atreven a realizar algo por su cuenta por lo que el ciclo escolar pasado, caí en el error, muchas veces, de hacer las cosas yo misma, lo que me quitaba tiempo para realizar otras actividades y se volvía desgastante, cuando me di cuenta de la situación empecé a delegar más. Ha sido un proceso difícil porque, como mencioné antes, no estaban acostumbrados pero poco a poco hemos ido avanzando y espero que este ciclo (con el apoyo de las herramientas adquiridas en este curso, avancemos más en esta situación).</p>	<p>Desde antes de iniciar este ciclo escolar 2024-2025. Reflexioné sobre la <u>problemática de Delegar</u> que me había afectado el ciclo escolar pasado y diseñé una agenda de trabajo donde puse como responsables de determinadas actividades (Desfile de independencia, homenajes, banderines de limpieza, de conducta, día de muertos, Halloween, revolución mexicana, periódico mural, festival navideño, concursos de oratoria, declamación, etc) a diferentes miembros del personal. Por ejemplo a Intendencia les hice un formato con una rúbrica para que ellos todos los días pudieran pasar de salón en salón a revisar cuál era el salón más limpio y tener un registro de las incidencias de higiene que además sirvieran para otorgar el banderín de la semana. En conclusión, las acciones fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar una agenda de trabajo del todo el ciclo escolar, especificando las responsabilidades de cada docente con fechas predeterminadas de seguimiento de dichas responsabilidades. • Girar un oficio personal a cada miembro de la comunidad agradeciendo su compromiso con la escuela y recordándoles sus responsabilidades y funciones

		<ul style="list-style-type: none"> • Realizar rúbricas en los casos requeridos (como los banderines de higiene y conductas) para que prefecto e intendencia se hicieran cargo de dicha responsabilidad. • Con base en la agenda (con fechas predeterminada) voy monitoreando cómo va el desarrollo de determinada actividad delegada.
2	<p><u>EQUILIBRIO ENTRE LA NORMATIVIDAD Y LAS SITUACIONES PARTICULARES DEL COLECTIVO:</u></p> <p>Considero que tengo una personalidad con bastante empatía ante diversas situaciones, siempre he pensado a que eso ayuda a fortalecer el clima de armonía en la escuela y a reforzar el sentimiento de reciprocidad cooperativa entre personal y escuela; sin embargo algunos docentes suelen confundir la empatía, consideración o amabilidad con el directivo con el hecho de pensar que el directivo No se da cuenta de las faltas o incidencias que ellos realizan y por tal razón las siguen realizando, por ello he decidido seguir siendo empática pero cambiar la estrategia tomando una nueva acción ante dicha situación.</p>	<p>La acción que decidí implementar para atender esta área de oportunidad es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hablar en privado con el docente que generó la falta o incidencia, hacerle ver de acuerdo a la normativa que está infringiendo la norma, escucharlo para saber si tiene algún justificante y si no es así, invitarlo a reconocer que se le puede apoyar pero que se está presentando un área de oportunidad que él debe atender y que si no se le sanciona no es porque no se tengan los elementos justificables para proceder sino porque se quiere dar un sentido humanista al trabajo colaborativo que se realiza en la escuela y que ese humanismo debe ser recíproco de parte del docente hacia el apoyo a la escuela y en especial a los educandos ya que ellos también merecen oportunidades que les permitan mediante el humanismo y el manejo adecuado de la inteligencia emocional, reflexionar y crecer.
3	<p>CLARIDAD AL MOMENTO DE EXPRESAR LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD:</p> <p>A menudo suelo ser comprensiva y demasiado amable al momento de</p>	<p>Una cualidad que tengo es ser empática, pero como comenté anteriormente, en la escuela donde estoy ahora apenas llevan un año de conocerme y muchos docentes se ve que no están acostumbrados a la empatía y algunos confunden la empatía con el hecho de pensar</p>

<p>señalar un área de oportunidad en general en la escuela, creo que debo trabajar en la CLARIDAD con la que expreso las necesidades de mejora para que quede totalmente entendido por el colectivo.</p>	<p>que pueden pensar que pueden hacer cosas fuera de la norma; por ejemplo en un CTE los maestros me comentaron si podían salir a tomar sus alimentos en caso de sentirse mal (gastritis, presión baja, dolor de cabeza), yo les dije que podían comer dentro del salón, comentando a los alumnos la razón pero ellos me mencionaron que se vería mal y que preferían salir y sentarse cerca del salón para comer rápidamente, así que les autorice salir de 10 a 5 minutos en caso necesario, sin embargo la prefecta me reportó que 2 maestras a raíz de ese comentario en sus horas libres se ponían a conversar y en su módulo de clase se salían a desayunar por más de 20 minutos (lejos de sus salones) dejando a los grupos sin clase con el argumento de que yo lo había autorizado en un CTE; por tal razón he decidido tomar la acción:</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Expresar claramente las indicaciones en el CTE y pegar en la sala de maestros los acuerdos tomados</u> en el CTE para que estén a la vista de todos, se puedan consultar los acuerdos y no haya margen de interpretaciones personales o especulaciones.
--	---

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.