

**Diplomado
Internacional para:
" Líderes Educativos
Transformadores "**

1

Aspirante a líder:

Everardo Santana Popoca

Tejupilco, México, 2019

Antecedente:

Con el objetivo de mejorar la educación preescolar y fortalecer la educación continua de los docentes en el estado de México, se puso en marcha el Diplomado Internacional para Líderes Educativos Transformadores (DILET), **con certificación de la Universidad de Cambridge, de Reino Unido.**

En representación del secretario de Educación del estado de México, **Alejandro Fernández Campillo, el subsecretario General de Educación, Guillermo Legorreta Martínez, encabezó la Primera Sesión Presencial del DILET**, organizada por el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), Campus Toluca, y Mexicanos Primero, en coordinación con la Fundación Banorte.

2

Al respecto, **el funcionario agradeció y reconoció la labor que las y los docentes mexiquenses realizan en la educación preescolar y destacó la importancia de la participación conjunta** del gobernador Alfredo Del Mazo Maza, autoridades educativas, sociedad civil y maestros, en beneficio de la educación que merecen niñas y niños del estado de México.

De esta manera, **330 directores, supervisores y asesores técnicos pedagógicos de escuelas públicas de educación preescolar del subsistema estatal** fueron becados al cien por ciento por Fundación Banorte para cursar el programa académico, orientado a fortalecer las capacidades de los directivos en liderazgo y gestión.

El primer paso de este programa es la formación para **el Certificado Internacional de la Universidad de Cambridge en Liderazgo Educativo, estrategia diseñada para proporcionar aprendizajes** que les permitan a las y los directores participantes, profundizar y fortalecer sus prácticas de gestión, liderazgo pedagógico y articulación con la comunidad, para apoyar el aprendizaje significativo de sus estudiantes.

Artículo tomado de la pg. Digital, <https://asisucedde.com.mx/docentes-de-preescolar-reciben-capacitacion-en-liderazgo/> escrito el 20 de mayo de 2019

Desarrollo

Evidencia de aprendizaje y reflexión	Pag.
Tu contexto y evidencia de aprendizaje y reflexión	3-7

Evidencia de práctica	
Unidad 1	
Descripción del puesto de trabajo	8-12
Unidad 2	
Notas de la entrevista	13-18
Especificaciones de habilidades	18-19
Plan de desarrollo de habilidades	20-21
Unidad 3	
Presentación	22-26
Plan de acción	26-30
Notas de retro alimentación	31-34
Constancia de aprobación del diplomado	35

➤ Tu Contexto

¿En qué tipo de entorno educativo usted enseña o trabaja?

Educación Básica, educación Preescolar, Jardín de Niños “Rafael Solana” C.C.T. 15EJN0713E, turno matutino comunidad semi urbana.

Líder en ejercicio

- *Por favor detalle sus responsabilidades:*

Director de Educación Preescolar en el desempeño de mi función directiva reconozco que la tarea fundamental de la escuela es el aprendizaje de los alumnos, en este sentido, esta dimensión aborda el conocimiento sobre los elementos que deberán guiar la práctica directiva, que van desde la organización para el buen funcionamiento de la escuela, hasta el manejo de los contenidos educativos para orientar e identificar las prácticas educativas de los docentes que propician aprendizajes

Un director que conoce la escuela y el trabajo en el aula, así como las formas de organización y funcionamiento escolar para lograr que todos los alumnos aprendan.

Aspirante a líder

- *Por favor comente sobre el rol de liderazgo que aspira asumir:
Dirigir de manera efectiva la institución Educativa y todo lo que implica en el desarrollo de los aprendizajes de alumnos de tal manera que sea garantizado el éxito en esta importante encomienda.*

El director de Educación Preescolar en el ejercicio correcto de su función directiva tiene a bien reconocer que la responsabilidad y/o objetivo primordial fundamental de la escuela es garantizar, procurar o desarrollar de manera positiva el aprendizaje de los alumnos, siendo así, el director está obligado moral y profesional mente a adquirir, apropiarse, dominar el conocimiento sobre los elementos que deberán guiar la práctica directiva y todo lo que conlleva dicha función, que van desde la organización para el buen funcionamiento de la escuela y todos sus protagonistas, hasta el manejo de los contenidos educativos para orientar e identificar las prácticas educativas de los docentes que propician aprendizajes.

Nací y crecí en la CDMX bueno en los límites con el Edo. De México; Calle mar negro No. 74, Col el Rosario 2, Tlalnepantla, Edo de Méx. Mi educación básica desde el kínder hasta secundaria en ese lugar la estude, por cierto ambientes o contextos muy diferentes a los que hoy en día vivo y laboro, como olvidar mi Secundaria “Julián Carrillo” No. 193 sus aulas, sus canchas sus maestros muy enérgicos pero muy humanos, el Profr. Gabriel de Matemáticas fue mi pesadilla, digo yo mis años maravillosos, mis primeras preocupaciones, mis primeras ilusiones, mis primeras decisiones importantes; decidí probar suerte en el glorioso I.P.N (Instituto Politécnico Nacional) Vocacional 3 en el casco de santo Tomás CDMX cerca de la famosa Normal para maestros, en el ramo de las físico matemáticas, de agosto a diciembre de 1993 estuve ahí, luego en enero del 94 deserte de la Institución por causas familiares de mucha fuerza lo que me obligó a residir en el sur del Edo. De México; municipios como Amatepec, Tejupilco y Tlatlaya, estude en una Escuela Preparatoria Oficial del Estado de México, en el municipio de Amatepec, y cuando termine presente mi examen la Escuela Normal de Tejupilco en la Licenciatura de educación primaria, pero en abril de 1997 a consecuencia de un trágico accidente automovilístico tuve que ausentarme por un año en lo que me recuperaba por cierto me quedaron secuelas como la inmovilidad de las extremidades izquierdas, pero con el afán de superarme y a pesar de mis limitaciones físicas y económicas me reincorpore a ms estudios en la Normal pero ahora en la Licenciatura en educación preescolar y después de mucho esfuerzo, buenas y malas experiencias lo logre soy Licenciado en Educación Preescolar y a mucho orgullo ; Comencé a laborar el 01 de Septiembre de 2001 hace 18 años en el J.N “Cristóbal Colón” ubicado en el último rincón del municipio de Tlatlaya, edo. De México, comunidad cien por ciento rural, vías de comunicación deterioradas, olvidadas, accidentadas, economía muy baja (pobreza) pero con gente muy amable, humana y emprendedora, me encontré solo con dos cuartos de adobe como Escuela, realice gestiones ante autoridades no fueron exitosas, tuvimos que echar mano de recursos propios para mejorar nuestras condiciones laborales y de infraestructura y más gestión, cuando me cambie de centro de trabajo deje una Escuela muy cambiada, dos aulas nuevas, barda perimetral , mobiliario suficiente, canchas, diversos materiales de papelería, didácticos y muchas cosas más, pero como lo logré por ejercer un liderazgo positivo aun cuando enfrenté circunstancias adversas como las económicas, políticas y sociales pero salimos adelante y estoy satisfecho con mi trabajo y mi liderazgo en mis primeros 17 años de servicio.

A partir de septiembre de 2017 cambie mi centro de trabajo después de 17 años este se encuentra en la Comunidad del Rincón de Aguirre, Municipio de Tejupilco, Edo. De México, perteneciente a la Subdirección Regional de Educación Básica Tejupilco, la institución cuenta con una antigüedad de 30 años

aproximadamente, seis salones para docentes, cancha deportiva, barda perimetral, sanitarios, dirección escolar, sanitarios personalizados para docentes, áreas verdes, drenaje, agua potable y energía eléctrica; la han dirigido aproximadamente 04 directoras y ahora yo como director, cuenta con seis docentes frente a grupo, una docente para educación especial, tres promotores uno de educación física, 1 artística y 1 de educación para la salud, una matrícula de aproximadamente cien alumnos, contexto semiurbano aún existe la costumbre de dejar las vacas caminar por las calles, todavía hay gente que se dedica a la agricultura, pero hay gente también que es empleada del gobierno; comunidad 95% católica, propiedades en el aspecto de bienes comunales, se rigen por gobiernos constitucionales emanados de votación libre y secreta de acuerdo al IEEM, E INE, ha existido la alternancia en el poder ha gobernado el PRI, PRD, Y ahora MORENA, comunidad relativamente segura, no violencia, no robos, todavía existe el respeto mutuo entre sus habitantes, sin problema diría yo; esta comunidad y específicamente la institución donde yo laboro se ha considerado como el cimiento fuerte de la educación de los alumnos de esta comunidad ya que cuenta con:

Preescolar

Primaria

Secundaria

Bachillerato

Y extensión académica UAEM

Muy cerca de ahí se encuentra la madre de todas las Instituciones Educativas del sur del estado de México la ESCUELA NORMAL DE TEJUPILCO, como verán si tengo un gran reto por cumplir como líder, y en lo personal si me preocupa y me ocupa.

En la Institución donde mi responsabilidad es la dirección escolar está organizada de la siguiente manera:

Seis docentes frente a grupo (desarrollo y ejecución de los planes y programas de educación preescolar vigentes de acuerdo al nuevo modelo educativo 2017, ejecución de la ruta de mejora escolar 18 – 19, participes de los consejos técnicos escolares, guardianes e impulsores de los valores en aras de una sana y armoniosa convivencia, responsables del buen funcionamiento del equipo y del colegiado institucional.

Sofia Lic. En educación preescolar

Elvia Lic. En educación preescolar

Mayte Lic. En educación preescolar
Romel Mtro. En ciencias de la educación
Griselda Lic. En ciencias de la educación
Irene Mtra. En ciencias de la educación
Everardo director escolar Lic. En educación preescolar

Una docente para educación especial (atención pronta, profesional y acorde a las necesidades especiales que presentan algunos alumnos tales como discapacidades del habla, oído, físicas, entre otras como desintegración familiar, violencia, etc.)

Nohemí Mtra. Y Lic. En Psicología

Tres promotores de apoyo (responsables de retro alimentar las actividades y reforzar conocimientos sobre cultura física, artes y salud)

Julián Educación física Lic. En educación primaria y educación física
María del Carmen Educación para la salud Lic. En educación primaria
José Luis Educación artística Lic. En bellas artes

Dos personales de apoyo NO DOCENTE (realización de documentos escritos, organización de archivos, orden de la agenda directiva, desayunos escolares, entre otras cosas. Limpieza y orden de la institución, así como el mantenimiento constante de la misma.

Liliana taquimecanógrafa Secretaria
Petra secundaria terminada Intendente

Pues aquí tienen la descripción de mi equipo, en realidad es poco personal pero muy difíciles de tratar por la diversidad de ideas y este es mi gran reto como líder encaminarlos todos hacia un mismo fin, un rumbo bien definido.

Unidad 1

La descripción del trabajo

¿Cuál es mi puesto de trabajo formal?

DIRECTOR ESCOLAR PREE-PRI específicamente soy director escolar en educación preescolar.

¿Cuál es el propósito general de mi(s) rol(es) como líder dentro de la descripción de mi puesto de trabajo?

8

El director escolar es el directamente responsable de planear, coordinar y sostener, junto con el colectivo docente, la autonomía de gestión de la escuela y la mejora de los procesos de enseñanza. Las capacidades que debe tener una figura directiva comprometida con la educación es el ser partícipe y supervisor de buenas prácticas de enseñanza, el aprendizaje de los niños, la inclusión, la igualdad de género y el respeto a los derechos de niñas, niños y adolescentes. Sin duda un propósito muy importante del director escolar es la incansable gestión escolar se presenta como un principio básico del personal directivo. A través de su desempeño en diferentes ámbitos los directivos escolares establecen acciones para impulsar la mejora del trabajo en el aula, la creación de ambientes propicios para el aprendizaje, la generación de espacios de reflexión entre los docentes para la mejora de prácticas docentes, así como la gestión de espacios físicos y materiales adecuados. El director de Educación Preescolar en el desempeño de su función directiva reconoce que la tarea fundamental de la escuela es el aprendizaje de los alumnos, en este sentido, esta dimensión aborda el conocimiento sobre los elementos que deberán guiar la práctica directiva, que van desde la organización para el buen funcionamiento de la escuela, hasta el manejo de los contenidos educativos para orientar e identificar las prácticas educativas de los docentes que propician aprendizajes.

“Los parámetros e indicadores de desempeño de los directores escolares consideran que deben contar con conocimientos sólidos sobre el contenido de los planes y programas de estudio, los procesos de aprendizaje de los alumnos, las prácticas de enseñanza, la autonomía de gestión escolar, el desarrollo profesional, los principios legales y filosóficos que sustentan el servicio público educativo, la atención a la diversidad sociocultural y lingüística de los alumnos, así como la relación entre la escuela y la comunidad. De esta manera, el perfil no solo asegura una base común para el desempeño de la función directiva,

también alienta la suma de esfuerzos de directores, subdirectores y coordinadores hacia un mismo fin.” Parámetros e indicadores para personal con funciones de dirección y supervisión escolar en la educación básica, pg 13 S.E.P.

¿Qué rol(es) de liderazgo específicos requiere que cumpla la descripción de mi puesto de trabajo?

Dirigir, organizar, planear accionar en el momento oportuno una serie de actividades académicas, sociales, comunitarias con la ayuda de toda la comunidad educativa para lograr el objetivo de brindar a los alumnos una educación de calidad comprobada.

Áreas de responsabilidad de liderazgo

¿En qué aspectos del trabajo escolar tengo responsabilidades de liderazgo y qué tan importantes son estas para el funcionamiento de la misma?

Académico

Cultural, social, deportivo

Convivencia escolar

Gestión escolar

Mejoramiento de la infraestructura

Trabajo constante con el consejo escolar de participación social, comités de apoyo, asociación de padres de familia.

Todos estos son los factores determinantes de una dirección efectiva y eficaz que entregará buenas cuentas a la comunidad escolar, pero sobre todo el logro de los aprendizajes de los educandos.

Dominar, realizar, supervisar, dirigir la tarea fundamental de la escuela. Conocer los rasgos de la organización y el funcionamiento de una escuela eficaz. Dominar los componentes del currículo y su relación con el aprendizaje de los alumnos. Conocer y ejecutar elementos del trabajo en el aula evaluar y supervisar y las

prácticas docentes. Trabajar hasta lograr ser un director que ejerce una gestión escolar eficaz para la mejora del trabajo en el aula y los resultados educativos de la escuela.

Evidencia de aprendizaje

Revisar teorías e ideas, identificando las más relevantes a su propio liderazgo y explicando porque son relevantes.

Escribir un análisis de sus propias prácticas de liderazgo en función de las teorías e ideas seleccionadas

Proveer una descripción inicial de lo que piensa que el liderazgo exitoso debe ser – esto debe tomar de las teorías, ideas y ejemplos de prácticas de liderazgo en otros contextos.

El liderazgo es la función que ocupa una persona que **se distingue del resto** y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común.(Pérez Porto Julián, 2008, [https://definición/de/ liderazgo/](https://definición/de/liderazgo/))El liderazgo requiere de un conjunto de habilidades, y sobre todo de una serie de comunicaciones impersonales por medio de las cuales el individuo que dirige un grupo influye en su ambiente, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la organización (Bergeron JL, 1983, Los aspectos humanos de la organización, San José, Goetan Morin, pg 15-20)

El liderazgo es, por lo tanto, una disciplina. Quien la ejerce tiene un compromiso consigo mismo, porque el verdadero dirigente ejerce una influencia especial en las personas que lo rodean.

“El concepto de liderazgo es un concepto dinámico y que evoluciona a medida que se involucran nuevos elementos en su definición, aunque sin importar cuáles ni cuántos elementos intervengan siempre se podrá destacar la relación de influencia que existe entre el líder y sus seguidores al involucrarlos en procesos con los que se pretende llegar a los objetivos que comparten” (Daft, 2006 citado en Barahona, Cabrera y Torres, 2011).

En mi campo de acción sería el alcance de una educación de excelencia obviamente siempre al centro de atención a los niños y niñas; mi actitud, mi personalidad, mi conocimiento, mi dominio de los planes y programas, la ambientación del espacio o espacios educativos, la delegación de responsabilidades, la comunicación asertiva con docentes y padres de familia no omitiendo a las autoridades educativas inmediatas y de otros niveles, la interacción con otras directoras escolares, intercambio de experiencias, entre

otras cosas son lo que definirá el éxito de mi LIDERAZGO o la calidad de líder que me caracterice , por lo tanto debo hacer una minuciosa evaluación de mi como figura directiva, si han sido positivamente productivas mis acciones emprendidas tomando como punto de partida los diversos conceptos teóricos sobre liderazgo esto me permitirá realizar una minuciosa evaluación en el sentido de reconocer si es que he dirigido mis tareas como un “Líder” o han sido un fracaso.

En mi opinión personal todo aquel que tiene o se le da la oportunidad de dirigir un grupo de personas para desempeñar cierta función ya sea educativa, empresarial, social, etc. debe poseer un conjunto de cualidades positivas que le permitan tener un firme propósito de lo que quiere o a dónde quiere llegar; el éxito depende del liderazgo ejercido o de ser un buen líder que sabe y define su o sus objetivos a los que quiere llegar, el ser un líder excelente o competente se requiere de la madurez emocional y así ejercer un liderazgo positivo y encaminado al éxito, debe tener una visión y ponerse en igualdad de circunstancias para delegar responsabilidades y provocar un trabajo colaborativo y comprometido de todos los miembros de su comunidad.

Evidencia de reflexión

Evaluar las fortalezas y debilidades de su visión inicial de lo que es el liderazgo exitoso y lo que significa para su propia práctica de liderazgo.

Desde mi punto de vista un liderazgo exitoso es aquel que cuenta con el apoyo y participación de todos los elementos que conforman un conjunto de personas que persiguen un fin común llámese educativo, empresarial y/o político, social, etc., nunca será complicado alcanzar un objetivo cuando exista un líder teórico, práctico, competente, aguerrido, visionario, organizado, atento y humano, para mí estas son las cualidades que debe tener un buen líder; a lo largo de mi vida he visto como hay líderes de nacimiento, por convicción, por compromiso moral, por necesidad, por amor, por exigencia y apoyo social, y otros que son por la fuerza no les interesa más que el pago por ocupar una responsabilidad delegada, estos líderes no me interesan, no me llaman la atención. Mi necesidad o interés es analizar y saber tanto teórica como práctica mente que es un buen líder y a su vez hacer o comenzar con un minucioso inventario de mis defectos y mis virtudes como líder de mi Institución educativa, a donde he llegado, como estoy trabajando, cual es la imagen que proyectamos ante la sociedad como institución, en mi opinión personal la responsabilidad y logros de un director escolar dependen de su nivel de liderazgo que ejerce, bien sabemos que trabajar

con la mentalidad de 8 o 10 compañeros es muy difícil y más a un encaminarlos hacia un mismo objetivo, así mismo adoptar las mismas responsabilidades tanto el uno como el otro, pero primero que nada como antes lo escribí debo tener presente el saber a ciencia cierta ¿quién soy? ¿Hacia dónde voy? ¿Quiénes me acompañan? ¿Seré realmente un líder o un títere? Es un tema interesante lo que si estoy cierto es que debo tomar como ejemplo líderes que influyan en mi responsabilidad directiva para poder ser un líder competente y basto de conocimientos prácticos y teóricos para llegar a mi objetivo principal que es promover o provocar una educación de excelencia; El posible fracaso en los resultados obtenidos en cuanto a la calidad, cantidad, etc. de los aprendizajes esperados aunado una deficiente convivencia y omisión en la inclusión de todos los participantes en el proceso enseñanza – aprendizaje se debe según mi perspectiva a la exclusión del trabajo colaborativo, es decir cada quien ejecuta acciones de manera individualista , no comparte, no evalúa, no se autoevalúa, no busca la socialización ni trabajo colegiado, cada quien se cree dueño de sus acciones y se auto alude como un ser perfecto o competente, cuando estamos equivocados y no podemos autocalificarnos como excelentes; no pretendo afirmar que soy un fracaso pero sí que existen practicas docentes y directivas que no aportan un mejoramiento comprobado en tan importante tarea como lo es la educación de los niños y niñas y todo lo que emana de esta; no estoy preparado para la autocrítica, la crítica constructiva externa ni busco e dialogo académico para reconocer errores y fortalecer aciertos; por otro lado coincidido también en la falta de actualización docente solo nos guiamos por lo ya propuesto o escrito teóricamente y lo aplicamos según nuestros conocimientos o entendimientos cuando tal vez no estemos equivocando y todo esto se debe al deficiente liderazgo que hasta este momento me ha caracterizado.

Unidad 2

Notas de la entrevista

La Unidad 2 requiere que el candidato entreviste a un colega experimentado para discutir cómo es el liderazgo exitoso.

NB el entrevistador debe ser el candidato, y el colega experimentado una persona en rol de liderazgo. El colega experimentado no puede ser el líder de programa. La entrevista tiene que estar bien planificada y debería implicar una discusión con antelación con el tutor para garantizar que las preguntas de la entrevista sean útiles. Al final del formulario hay espacio para incluir una copia de las preguntas con una síntesis de las respuestas recibidas

13

Nombre del colega experimentado

Profra. Emma

Rol de liderazgo del colega experimentado

Directora Escolar en el Jardín de Niños “Cristóbal Hidalgo” ubicado en la cabecera municipal de Tejupilco, México. Lider de seis docentes, una Psicologa al frente de la Unidad de servicio de apoyo a la educación regular, promotores de educación física, artística y de cuidado del medio ambiente y salud, una secretaria administrativa, una intendente, 130 padres de familia aproximadamente, cantidad igual en matricula de alumnos, y un contexto urbano y relativamente tranquilo socialmente.

¿Por qué eligió a este colega como ejemplo de liderazgo exitoso?

La profra. y/o colega es una mujer entregada al máximo a sus deberes profesionales, de comenzar a dar clases en una humilde casa de adobe y teja por cierto prestada, hoy proyecta ante la comunidad una Institución Educativa lo suficientemente competitiva tanto académicamente como en infraestructura física y tecnológica lo suficientemente apropiada para competir con las Instituciones de más alto renombre en el sur del Edo. de México; es increíble ver como la capacidad de liderazgo de mi colega a logrado crear una gran escuela con una infraestructura enorme, compleja y excelentemente bien hecha esto a base de su gestión y a pesar de las negativas y poca preocupación de la autoridades ella

con ayuda de los padres de familia y docentes han logrado lo que hoy es digno de reconocer; por otro lado admiro igualmente su forma de convecer y apoyar a todo su personal docente para participar en la famosa evaluación docente derivada de la reforma educativa de 2013 y de la cual todos salieron con resultados exelentes; el apoyo y participación de padres de famiia se debe en gran medida a su madurez profesional, su capacidad de dialogo, convencimiento, negociación, y claridad en sus proyectos; en fin es poco de lo mucho que caacteriza como buen lider a mi colega.

¿Cuáles eran las preguntas clave que le realizó a su colega en la entrevista?

- 1.- ¿Cuál es su nombre completo, edad, preparación profesional?
- 2.- ¿Cuál fue su principal motivación, circunstancia, acción por la cual decidió usted ser profesora?
- 3.- ¿Nos puede compartir alguna vivencia o experiencia que haya marcado su formación profesional y que ahora la tome como ejemplo para ser líder en una Institución educativa?
- 4.- ¿Cuántas personas tiene a su cargo para inducir, guiar, trabajar, etc. desde plantilla docente, personal de apoyo, promotores de salud, educación artística, educación física, padres de familia y alumnos?
- 5.- ¿Cómo evalúa su ambiente de trabajo tomando en cuenta a todas las partes?
- 6.- ¿Cuál ha sido la mejor experiencia o mayor logro que considera usted es su carta de presentación ante la sociedad?
- 7.- ¿considera usted que su institución educativa está equipada tanto tecnológica como físicamente para ser competente y enfrentar los retos y/o exigencias de una sociedad demandante y en constantes cambios?
- 8.- ¿Considera usted que ha influido y a su vez ha logrado que su personal docente como principales allegados están lo suficientemente bien preparados teórica y practicante, son competitivos y cumplen con los objetivos que demanda una educación de calidad?
- 9.- ¿Cuál es su concepto personal de liderazgo, como lo aplica y cuál ha sido su mayor logro reconocido por la sociedad?
- 10.- ¿Desde su perspectiva cual es la acción o acciones que le faltan por hacer para consagrarse como un auténtico líder?

¿Cuáles son los puntos significativos que usted identifica de su discusión durante la entrevista?

La profra. Emma Orozco es Licenciada en Educación Preescolar y ha tomado una serie de diplomados referentes a gestión directiva, valres, lideazgo, aprendizajes clave, etc... es relativamente joven apenas con 50 años de edad pero con alma de niña, mirada de aguililla y la fuerza de un oso para seguir recorriendo el bello camino de la educación preescolar; ella es nativa oriunda de Tejupilco, Mexico; por lo que trae consigo arraigadas las costumbres y tradiciones características de este municipio; ella dice que desde niña soñó y jugó con el echo de que cuando fuera grande quería ser educadora y con el paso del tiempo las cartas de la vida se acomodaron de tal manera que en un abrir y cerrar de ojos ella ya estaba matriculada en la honorable Escuela Normal de Tejupilco y así fue como se comenzó a escribir su historia.

Después de un largo camino docente recorrido hoy tiene la categoría laboral de Director Escolar Indeterminado (permanente) y tiene a su responsabilidad dirigir 12 trabajadores docentes y aproximadamente 130 padres de familia que a través de la experiencia cada ciclo escolar que culmina llegamos con éxito a buen puerto.

El ambiente de trabajo es agradable, no es fácil concensar con 6 docentes titulares de los grupos mas aun con los docentes de apoyo y el grueso de los padres de familia pero hay que tener la habilidad de escuchar, negociar, aceptar, proponer y ejecutar eso es lo que incide en buen ambiente de trabajo.

Mi carta de presentación ante la comunidad es la calidad académica de nuestra institución, la calidad moral, profesional y de compromiso de las y los docentes y en cuanto a estética sería la grandeza física de nuestra escuela considerando que partimos de cero que no teníamos nada.

Actualmente contamos con medios tecnológicos básicos que nos permiten hacer frente a las exigencias de un mundo en constante cambio y una sociedad corrompida.

Mi personal docente ha creado en su mente ser competentes y no tener miedo de enfrentar retos tanto académicos como sociales para tal caso se actualizan constantemente ya sea presencial o en línea por lo que están al día y de igual manera manejan los conceptos actuales de la escuela mexicana.

Para mí en lo personal el liderazgo o el líder es aquel que tiene adquire una responsabilidad la cual es compleja y un tanto difícil de dirigir pero cuenta con la

capacidad de escuchar, dialogar, negociar, con espíritu humanista y profesional pero sobre todo tener bien definido el objetivo al que se pretende llegar.

En la educación no está definido nada, el mundo cambia, la sociedad exige, los niños año con año son diferentes, las cosas materiales caducan, las fuerzas terminan pero nunca hay que darnos por vencidos por eso es que no he terminado mi labor educativa pero trabajo a diario para sentirme satisfecha conmigo misma y se bien que día con día hay un nuevo reto por el cual luchar hombro con hombro con la comunidad educativa pero para que naveguemos en un solo sentido es preciso ejercer un liderazgo efectivo.

Evidencia de aprendizaje y reflexión

Unidad 2 Definir la práctica exitosa del liderazgo educativo

Evidencia de aprendizaje

Analizar lo que piensan que es el liderazgo educativo efectivo, explicando porque es así y lo que esto significa para usted como líder

Discutir los puntos más significativos que surgen de la entrevista con el colega experimentado

Indicar las habilidades específicas que necesitan desarrollar para ser líderes exitosos.

El líder o responsable de cierto grupo de hombre y mujeres que dependen de la conducción de este, debe poseer las cualidades, actitudes, aptitudes, competencias, ideales entre otras características de llevar y conducir el timón y llegar a buen puerto; por otra parte la efectividad para mí representa “el logro de resultados que atienden, consolidan, establecen, construyen un objetivo planteado y que al final de un proceso se ha logrado” En el ámbito educativo entiendo que es la calidad de educación que oferta una institución, es decir, la calidad de seres humanos que forman en sus aulas, alumnos competentes, alumnos críticos, analíticos, reflexivos, entre otras características importantes; luego entonces el concepto que he formado según mis propias palabras es que: el liderazgo educativo efectivo es el que posee un director escolar que a través de su inducción y/o conducción ha hecho de la institución educativa a su cargo una institución competente, organizada, reconocida, bien dotada físicamente pero sobre todo la posesión de la calidad humana, profesional, colaborativa, solidaria, social, etc. de su plantilla docente, personal de apoyo, padres de

familia, alumnos, autoridades educativas y civiles que en conjunto y ejecución de responsabilidades de acuerdo a cada función para que conjuntamente se logre consolidar una institución educativa de calidad lo suficientemente capaz de formar alumnos lo suficientemente competentes para contrarrestar los retos u obstáculos que las exigencias de una sociedad inestable, conflictiva, carente de valores, y de un mundo en constantes cambios, lo dicho antes un director escolar que logra ofrecer una educación de calidad comprobada en un líder educativo efectivo. En la entrevista realizada a mi colega experimentado los puntos más significativos y que de alguna manera rescato para mí es decir; para mí práctica de liderazgo, y es el hecho de ser insistente, organizado, tener bien en claro los objetivos a los que se desea llegar, dominar el manejo de emociones tanto propias como la de mis subalternos para no generar o entrar en conflictos, fortalecer la capacidad de gestión escolar, creo yo que lo descrito antes es lo que pude observar o asimilar de mi colega experimentado y que de alguna manera el hecho de compartir dichos puntos y retomándolos para mi practica directiva habrán de consolidarme como un auténtico líder.

A la hora de ponernos al frente de un equipo de trabajo es muy importante saber cómo mantenerlo motivado y lograr una implicación máxima con la que alcanzar los Objetivos propuestos. (Copyright © 2018 Factor Humano Formación S.L. All Rights Reserved | F

Efectivamente tal como se describe anteriormente la motivación que exista o que se genere en un equipo de trabajo es la actitud que demuestre el líder, no se puede trabajar de manera organizada y con un espíritu emprendedor y de triunfo si el primero en hacerse a un lado es el director escolar, todo recae en la forma de dirigir de motivar o de accionar, eh aquí la implementación de las cinco habilidades que me he propuesto desarrollar a partir de este momento.

El concepto de habilidad proviene del término latino habil tas y hace referencia a la maña, el talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea. La persona hábil, por lo tanto, logra realizar algo con éxito gracias a su destreza. (Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado: 2008. Actualizado: 2012. (<https://definicion.de/habilidad/>))

Ante la diversidad de obstáculos, retos exigencias, necesidades que persisten en una institución educativa es prioridad la capacidad del líder educativo para garantizar el objetivo principal de toda institución y que es la calidad de los aprendizajes de los niños y niñas.

Luego entonces las habilidades que debe poseer, practicar, procurar, etc. un líder exitoso y según mi análisis deben ser, la correcta aplicación de la comunicación un líder debe estar siempre abierto al diálogo para resolver, delegar, gestionar, socializar, organizar, administrar cuestiones, aspectos,

proyectos, etc. que tenga que ver con el éxito de una institución; debe ser creativo, la creatividad, innovación, novedad, congruencia, etc. para organizar cierto proyecto tiene que ver mucho con la motivación, atracción, ejecución de el buen desarrollo y grado de alcance de los objetivos planteados; debe procurar o poseer una inteligencia emocional madura, para entenderse a sí mismo y poder entender a los demás; capacidad de organizar y trabajar en equipo, sin duda una de las habilidades más importantes, si no se tiene dominada esta habilidad no llegaremos con éxito a la meta.

Especificación de habilidades

- Utilice esta tabla para describir las habilidades específicas que necesita desarrollar para ser un líder exitoso.

Habilidad	¿Cómo se ve esto en una práctica de liderazgo exitosa?
Humanas Comunicación	El líder debe tener la capacidad de dialogar de forma oportuna, acertada, respetuosa, motivante, ser congruente, ser tolerante, entablar un dialogo adecuado ante las diversas situaciones que se presentan en lo académico, social, conflictos escolares, etc.; el líder debe dominar el tema que se tratará, debe inspirar confianza o seguridad, ser creíble y dominante en todo sentido; sin duda la acertada comunicación entre el líder y la comunidad escolar creara un clima de armonía y confianza.
Tácticas Creatividad	El líder debe ser creativo es decir debe buscar la innovación en los proyectos planeados, en la organización de la institución, debe propiciar la vanguardia, la competencia sana entre los docentes en todos los ámbitos, el ser emprendedor el caminar primero hacia adelante será una muestra de a creatividad que a este lo identifique, el ser creativo significa tomar decisiones sin temor al cambio y emprender una lucha constante por la actualización de acuerdo a las exigencias sociales que se demandan en la educación.
Estratégica Madurez emocional	El buen líder debe ser empático como derivado de una madurez emocional, de esta manera le permitirá ponerse en sintonía y un sano entendimiento con todas las personas que forman parte de su contexto laboral, ciertos estamos que cada persona piensa, actúa y se expresa

	diferente y esto en ocasiones repercute en conflictos graves que por no ser tolerantes se crea un ambiente desagradable en la institución, es por esto que líder debe trabajar muy conscientemente esta habilidad.
Operativas Trabajo en equipo	Sin duda alguna, el trabajo en equipo garantiza el éxito y reconocimiento de proyectos y acciones; la capacidad de guiar, organizar o ejecutar una acción en equipo que a su vez se demuestre el trabajo colaborativo, decidido y eficaz es una habilidad que el líder debe tener para que realmente se deleguen, adopten y ejecuten responsabilidades.
Estratégicas Gestión escolar	El líder debe tener la capacidad de generar cada momento la transformación académica de su institución, de tal manera que es el directamente responsable de gestionar los recursos necesarios para que el estilo de enseñanza de los docentes sea competente y que a su vez genere educación de calidad, la gestión escolar desde de mi punto de vista abarca diversos aspectos en los que se pretende ser un institución que ofrezca un servicio apto, competitivo y sustentado en gran porcentaje en los planes y programas vigentes, la gestión escolar se aterriza en los proyectos educativos, asesorías académicas, círculos de lectura y análisis con profesionales en el tema, equipamiento, mejora de la infraestructura, etc.

Evidencia de reflexión

Analizar las habilidades que necesitan desarrollar

Describir cómo pretenden desarrollar estas habilidades, con quién y en qué lapso de tiempo lo harán

Después de hacer un minucioso análisis de mis características, habilidades o aciertos como líder, de igual manera haber pedido la opinión de los docentes y realizar un diagnóstico de mi función, rescato, acepto y me ocupo en desarrollar ciertas habilidades que de alguna manera habrán de contribuir para fortalecerme como auténtico líder, dichas habilidades son las siguientes:

1.- desarrollo de la buena comunicación.- Reconozco que en ocasiones me salgo de la normatividad y me exalto y hablo muy golpeado por esta situación los docentes marcan distancia y solo se acerca para tratar asuntos urgentes y no

para compartir experiencias y/o sugerencias de trabajo , por otro lado también en ocasiones me aparto y me encierro en mi oficina y no busco el dialogo con las docentes provocando un clima de incertidumbre en el sentido de ausencia del director, hay situaciones que requieren dialogo constante con la comunidad escolar y no es propiciada por el director, he de aquí el retroceso o avance en el desarrollo de las buenas prácticas de liderazgo que impiden la o manchan la calidad educativa.

2.- creatividad. - para la realización de un proyecto el director impone no propone, no organiza ordena, no innova sigue en lo mismo de hace años es decir es director tradicionalista y autoritario, no acepta sugerencias de la sangre nueva en la docencia y de la nueva escuela, se reúsa a la innovación todo lo quiere hacer bajo su gusto u opinión, provoca una escuela con ambiente gris.

3.- madurez emocional.- se requiere de mucha madurez emocional del líder o director escolar para escuchar, atender, respetar, trabajar, ayudar, entender los estados de ánimo de cada una de las personas de su contexto laboral, ya que está en su deber de apoyar y ejecutar acciones de ayuda a las distintas personas que de alguna manera se relacionan con él en el campo laboral y que requieren ser escuchadas y apoyadas; por otro lado esta habilidad tiene mucho que ver con la calidad de relación que existe internamente entre docentes y director.

4.- trabajo en equipo. Dada la poca comunicación que el directivo ejerce con la plantilla docente y con el grueso de la comunidad escolar las actividades o acciones que se ejecutan son de carácter personalista y no de trabajo colaborativo y/o en equipo y esto trae como consecuencia el fracaso en dichas acciones o proyectos.

5.- gestión. - tanto escolar como de infraestructura nos hemos estancado solo en lo que se nos ofrece y no tomo iniciativa de gestionar asesorías académicas para innovarse o actualizarse no se genera un ambiente propicio para el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje, y el ámbito de infraestructura no se ha gestionado ni logrado nada por la nula gestión del líder.

Estas son las cinco habilidades que desde mi perspectiva es urgente adoptar para ser un líder educativo eficaz, es realidad.

De igual manera es importante reconocer de manera específica que falta dar mayor atención al aspecto de la organización, menos carga administrativa, delegación y ejecución de responsabilidades, culminación de proyectos, académicos, sociales, deportivos, culturales y de mejora de la infraestructura, rendición de cuentas a la comunidad escolar de nuestro desempeño académico, social, cultural, etc. mayor trabajo académico en el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos, entusiasmo al desarrollar las actividades en

proyectos, compromiso y constancia, hasta llegar a la meta del o los objetivos, acuerdos mutuos, mejor convivencia, clima de trabajo armónico, democracia, equidad en la toma de decisiones, pero sobre todo evitar las posibles problemáticas que se puedan dar por la diversidad de ideas o emociones, ser partícipes todos y cada uno de los miembros de la comunidad escolar, reconociendo sus capacidades, aptitudes, habilidades, para ejercer responsabilidades y concientizar que las aportaciones que en su momento realizan permiten llegar a la meta de un proyecto de cualquier índole El liderazgo que ejerza el director escolar en este sentido se verá reflejado en la calidad académica que la institución ofrezca a la sociedad, todo esto es responsabilidad del líder desarrollar y procurar a toda costa cumplir, desde el 26 de agosto de 2019 y durante todo el ciclo escolar.

Unidad 3 Planificar acciones para desarrollar el liderazgo

- **Resultados de aprendizaje**

Los candidatos continuarán explorando conceptos y teorías de liderazgo para que puedan:

Evidencia de aprendizaje

- **Explicar su presentación y sus resultados.**

Diversos y múltiples estudios en esta década han destacado consistentemente, en independencia del contexto sociocultural y modalidades de organización escolar, la relevancia que posee el liderazgo en sus diversas acepciones como factor crítico del desarrollo de las instituciones educativas y sus resultados (Oscar Julio Maureira Cabrera 2018).

Como es de nuestro conocimiento que la Escuela y el éxito que se obtenga se debe o se conforma por alumnos, docentes, padres de familia, autoridades educativas y comunidad en general somos un todo y caminamos de la mano y cuando alguien se suelta o se detiene víctima de la inconciencia o pereza simplemente no llegáramos a la meta establecida, se hunde nuestro barco, se cae nuestra institución, desafortunadamente evaluamos y exponemos que impera la falta atención y participación responsable de los docentes para para trabajar en el ámbito académico, social , cultural, deportivo y su aportación para mejoramiento y rehabilitación de infraestructura de igual manera las autoridades civiles no prestan la debida atención a las necesidades de nuestra escuela, pero la principal problemática es sin duda la poca participación de los padres de familia este es un detalle que de alguna manera incide en el aprovechamiento de los niños ya que su ausencia no fortalece las acciones emprendidas o ejecutadas por parte de los docentes, el problema es que aun haciendo la invitación cordial en tiempo y forma no participan en este sentido no podemos decir que tenemos fortalezas que nos conllevan a ser una institución exitosa y muy bien organizada por el líder educativo en este caso el director escolar, hasta este momento no es así.

Sin duda alguna el ejercicio directivo tiene como consecuencia el éxito de una Institución pero también el fracaso, un buen director no solo es buen administrativo, deber tener un sentido más humano, deber ser equitativo, atento, humilde, tolerante, emprendedor, un líder en toda la extensión de la palabra, mas sin en cambio en ocasiones la figura directiva es autoritaria, arrogante, soberbio, da preferencias a ciertos docentes, no concilia ni negocia con los involucrados en algún conflicto escolar, luego entonces la autoridad educativa retiene en gran medida el avance positivo académicamente, y genera inestabilidad en la convivencia escolar. Por otro lado una de las

debilidades directivas es la no delegación de responsabilidades, no valora las habilidades que algunos docente poseen y todo lo quiere hacer el y no propicia el trabajo colaborativo si no que induce al trabajo personalista y egoísta y de igual manera genera factores que acrecientan la problemática pedagógica y administrativa de la institución.

Por todo lo descrito anteriormente y con el compromiso firme de ejercer un liderazgo educativo efectivo habremos de aplicar un liderazgo que conlleve a una excelencia educativa comprobada, para esto concluimos nuestra introducción y digo que el fracaso en la implementación de prácticas docentes y directivas que incidieron de alguna manera en el bajo aprovechamiento de los alumnos parte de la falta de comunicación entre el personal docente y directivo, falta de confianza, autoritarismo, personalismo, división, aferrarse al cambio constante, resistencia a innovar, preparación profesional, poca relación con los padres de familia, exclusión de las autoridades educativas y civiles, esto es mi diagnóstico y que de alguna manera resulta muy preocupante y que para el presente ciclo habremos de ocuparnos ejerciendo un liderazgo educativo eficaz.

Evidencia de reflexión

- evaluar su aprendizaje de liderazgo y su desarrollo, utilizando la retroalimentación de los líderes del colegio, discusiones con un colega experimentado y de la autoevaluación
- evaluar cómo han aplicado el aprendizaje en la práctica y cómo pretenden aplicarla aún más en el futuro.

Toda escuela del próximo siglo exitosa tiene por lo menos un líder efectivo. En realidad, el liderazgo fuerte es el rasgo que distingue a las mejores de estas escuelas. En toda escuela que ha acrecentado drásticamente el desempeño de los alumnos, cambiado las actitudes de los estudiantes y maestros o instrumentado reformas radicales, hay un individuo visionario y empeñoso que muestra el camino (Lic. Wilder Muñoz Aliaga 2014) lo descrito en la introducción en donde diagnostico la situación de la escuela que dirijo dista mucho del concepto teórico escrito aquí, reconozco mi falta de acción y asumo mi responsabilidad del fracaso de mi institución y lo expreso en toda la extensión de la palabra y aceptando la crítica constructiva de mí que hacer directivo, en la presentación realizada con líderes de la institución y el colega experimentado rescato que es importante para la mejora continua de la educación el fortalecimiento del lider educativo como lo es el Director Escolar y lo que representa como tal en una Institución Educativa, en este caso el Profr. Everardo Santana Popoca habra de aplicar un plan de intervención para fortalecer logros y corregir errores en su tan importante responsabilidad como lo es la dirección de una escuela; a lo largo de la historia de la institución nunca se habia presentado con detenimiento una rendición de cuentas de la situación

actual de la misma expuesta en un diagnóstico general y menos un plan de intervención para cumplir la demanda de La Nueva Escuela Mexicana de acuerdo al Nuevo Modelo Educativo que propone el Gobierno de la República, los comentarios de acuerdo al punto de vista de los líderes se enumeran y describen de la siguiente forma:

- Ante cualquier problemática, yo como director; debo ejercer y poner a prueba mi liderazgo, un problema o mala acción se corrige con la habilidad que tenga el directivo para buscar soluciones y mediar equitativamente la situación; la sugerencia más importante es que debo ser firme y contundente en mis decisiones y acciones, no debo demostrar debilidad ni titubear al hablar o decidir alguna acción.
- las habilidades que habre de desarrollar Humanas – Comunicación, Tácticas – Creatividad, Estratégica - Madurez Emocional, Operativas - Trabajo en Equipo y Estratégicas - Gestión Escolar no debo dejar de practicar ninguna por que todas van de la mano y sobre todo la estratégica en el aspecto del manejo de emociones dado que la actitud que demuestre un líder educativo será el parte aguas para el éxito de una acción.
- Mayor organización, fortalecer mis decisiones y no dejarme llevar por negatividades y malas acciones que frenen el avance del desarrollo de los aprendizajes de los niños y la participación de la comunidad escolar en dicho proceso; dicho en otras palabras nunca rendirse ante nada y más aun cuando se está trabajando por una educación de calidad comprobada en beneficio de los niños y niñas.
- Apoyo contundente por parte del CEPS en las acciones implementadas por el director escolar, el trabajo y compromiso puede ser menos si efectivamente se delegan y ejecutan responsabilidades tal y como debe ser, esto la dará mayor representatividad al líder educativo, garantizará el éxito académico y los aprendizajes de los niños y niñas serán de mayor competencia.
- Es el momento de tomar en cuenta a el grueso de la comunidad escolar para realizar cualquiera de las acciones que representen o garanticen un buen desempeño académico por parte de la institución, muchas veces los directores escolares se encierran en su mundo o mejor dicho en su oficina y no buscan la participación externa cuando tenemos personas que nos interesa la educación en nuestra comunidad y no se nos toma en cuenta para participar; ante todo esto pido que se me invite a participar activamente en la toma de decisiones y ejecución de acciones para bien de la educación de la comunidad que represento

De acuerdo a la participación de los líderes y colega experimentado concluimos que:

El posible fracaso en los resultados obtenidos en cuanto a la calidad, cantidad, etc. de los aprendizajes esperados aunado una deficiente convivencia y omisión en la inclusión de todos los participantes en el proceso enseñanza –

aprendizaje se debe según nuestra perspectiva a la exclusión del trabajo colaborativo, es decir cada quien ejecuta acciones de manera individualista, no comparte, no evalúa, no se autoevalúa, no busca la socialización ni trabajo colegiado, cada quien se cree dueño de sus acciones y se auto alude como un ser perfecto o competente, cuando estamos equivocados y no podemos autocalificarnos como excelentes; no pretendemos afirmar que somos un fracaso pero sí que existen prácticas docentes y directivas que no aportan un mejoramiento comprobado en tan importante tarea como lo es la educación de los NNA y todo lo que emana de esta; no estamos preparados para la autocrítica, la crítica constructiva externa ni buscamos e dialogo académico para reconocer errores y fortalecer aciertos; por otro lado coincidimos también la falta de actualización docente solo nos guiamos por lo ya propuesto o escrito teóricamente y lo aplicamos según nuestros conocimientos o entendimientos cuando tal vez no estemos equivocando, eh aquí la participación y reorientación del líder educativo eficaz de manera urgente.

Acciones generales para desarrollar el liderazgo educativo eficaz.

- Fortalecer-propiciar la participación activa, constante, eficaz, solidaria comprometida (trabajo colaborativo) en todas las áreas que implican perfeccionamiento en la calidad educativa que ofrece la institución escolar desde lo académico, cultural, deportivo, social; entre el colectivo docente, padres de familia, autoridades educativas y comunidad en general, para favorecer el aprendizaje, bienestar, seguridad y sana convivencia de los NNA a partir del inicio del ciclo escolar 2019 -2020
- Impulsar el aspecto de la gestión escolar en todos los rubros que permitan en su conjunto la búsqueda de la excelencia educativa en aras de cumplir la demanda de la Nueva Escuela Mexicana, a partir del primer día del ciclo escolar 2019 2020
- Formar en el docente el sentido de competencia sana y profesional, de igual manera buscar la innovación, estar a la vanguardia y dominar tanto las acciones como el lenguaje pedagógico eficaz apto para llegar al éxito en el transcurso del ciclo escolar 2019 – 2020
- Inducir hacia la búsqueda de actualizaciones académicas, sociales – culturales, tanto de manera conjunta o compartida (cursos, talleres) o individuales (diplomados, posgrados, uso de las TIC´S) y que repercuta en la calidad de aprendizaje que los niños y niñas demuestren como resultado de una excelente práctica académica durante el desarrollo del ciclo escolar 2019 - 2020

La capacidad para mejorar de un centro escolar depende, de manera relevante, de equipos directivos con liderazgo que contribuyan a dinamizar, apoyar y animar que aprenda a desarrollarse, contribuyendo a construir la capacidad interna de mejora (Antonio Bolivar 2010)

Esto es lo que habremos de poner en práctica de manera pronta, retomando los conceptos teóricos antes descritos me inducen hacia un verdadero liderazgo efectivo.

Referencias:

1.- Maureira Cabrera Oscar Julio 2018, Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44051918001/html/index.html>

2.-Muñoz Aliaga Wilder 2014, El Liderazgo del Director en las Instituciones Educativas <https://sites.google.com/site/cursosdeforum/el-liderazgo-del-director-en-las-instituciones-educativas>

3.- Bolivar Antonio 2010, El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones

<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>

Plan de acción

La Unidad 3 requiere que piense sobre su desarrollo como líder en los términos de las ideas y prácticas que ha investigado y explorado en las Unidades 1 y 2, para luego presentar sus ideas iniciales a los líderes de su escuela o institución. La retroalimentación recibida debería permitirle el poder refinar sus ideas y enfocarse en una cantidad manejable de objetivos por desarrollar.

- Utilizar la siguiente tabla para producir un plan de acción para su futura práctica de liderazgo.
- Usar este plan de acción como base de su informe para la Unidad 3.

Objetivos

¿Cómo quiero desarrollar mi práctica de liderazgo?

Objetivo General:

- Fortalecer el trabajo colaborativo en todos los ámbitos de la gestión escolar para mejorar la calidad del servicio educativo que ofrece la escuela a través de la participación activa, constante, solidaria y comprometida de todos los miembros de la comunidad escolar.

Objetivo específico

1.-Propiciar la participación activa, constante, eficaz, solidaria y comprometida (trabajo colaborativo) en todas las áreas que implican perfeccionamiento en la calidad educativa que ofrece la institución escolar desde lo académico, cultural, deportivo, social; entre el colectivo docente, padres de familia, autoridades educativas y comunidad en general, para favorecer el aprendizaje, bienestar, seguridad y sana convivencia de los NNA a partir del inicio del ciclo escolar 2019 -2020

2.- Formar en el docente el sentido de competencia sana y profesional, de igual manera buscar la innovación, estar a la vanguardia y dominar tanto las acciones como el lenguaje pedagógico eficaz apto para llegar al éxito en el transcurso del ciclo escolar 2019 - 2020

Acciones

¿Qué necesito hacer?

- Desarrollar en la medida de lo posible el máximo de aprendizajes esperados en los NNA de acuerdo a los campos de formación y áreas de desarrollo personal y social en base al diseño de situaciones didácticas propias para las exigencias e intereses de los niños siempre basada en lo teórico, diagnóstico, avance y áreas de oportunidad de todos y cada uno de los educandos partiendo y tomando en cuenta permanentemente el concepto de la diversidad
- Ser partícipes y ejecutores consientes de la educación inclusiva que significa o que demanda que todos los NNA con y sin discapacidad o dificultades, deben aprender juntos en la escuela y para tal efecto el docente se encargara de tan importante aspecto, para garantizar dicha situación la escuela como un todo abrirá las puertas siempre para todo aquel niño(a) que solicite el servicio haciendo las adecuaciones pertinentes para que conjuntamente se le de atención al alumno tal y como se lo merece
- Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar las acciones necesarias para mejorar el proceso o desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje retomando e impulsando estrategias educativas que faciliten la adquisición de los aprendizajes esperados para lograr el máximo de expectativas en cuanto a logros obtenidos.
- Asistir, buscar, concientizar la actualización académica en base a los planes y programas vigentes en los centros de maestros, diplomados en línea que oferta el instituto de profesionalización docente, así como

de otros institutos educativos con el objetivo de ser maestros competentes en aras de mejorar el estilo de enseñanza

- Aprovechar a lo máximo los consejos técnicos escolares para la autoevaluación del docente, evaluación de las prácticas educativas, evaluación de los alumnos y ser partícipes consientes y constantes en dichas sesiones
- Implementar estrategias de integración y trabajo colaborativo con el grueso de la comunidad escolar tomando en cuenta los campos de acción de cada una de las partes involucradas, propiciando reuniones de análisis y evaluación tanto de las carencias físicas como académicas de la escuela para accionar y ejecutar debidamente las acciones diseñadas
- Desarrollo del plan de habilidades que debe poseer un líder eficaz, emanado del Diplomado líderes educativos
- Buscar y mejorar día a día la comunicación, la asesoría, la relación supervisión- dirección escolar para trabajar en conjunto hacia el logro de los objetivos de la NEM
- Análisis real de la situación física estructural y de equipamiento que son necesarios en la institución que impiden el avance en los aprendizajes de los alumnos
- Elaboración de plan de trabajo con A.P.F. para emprender acciones que generen recursos necesarios para abatir necesidades priorizando lo que tiene que ver directamente con la seguridad y desempeño académico de los alumnos
- Gestión oportuna y verás de los apoyos que se requieren para mejoramiento adaptando y ejecutando en aspecto de delegación de responsabilidades, y ante las instancias correspondientes
- Organizar los tiempos de acciones priorizando las que necesariamente ocupan mayor atención y que tienen que ver directamente con la práctica pedagógica que repercuten en la mejora de los aprendizajes de los NNA
- Delegar responsabilidades de acuerdo a los campos de acción, habilidades, conocimiento y dominio de campos de acción cada uno de los docentes para aminorar el trabajo

Soporte

¿A quién o quiénes necesito para ayudarme?

- Primero a mí mismo como responsable de las acciones, hacer mío el compromiso de un líder educativo eficaz y todo lo que conlleva para lograr los objetivos establecidos
- Docentes
- Padres de familia
- Niños y niñas
- Asociación de padres de familia
- Consejo escolar de participación social
- Comités de apoyo
- Autoridades educativas, civiles y comunidad en general

Recursos

¿Que voy a necesitar?

- Humanos en primera instancia (actitud, disposición, habilidades, compromiso de acción, delegación y adopción de responsabilidades entre otros aspectos)
 - Centro de maestros
 - Supervisión escolar
 - Intercambios académicos al interior y exterior de la institución
 - A.P.F. – C.E.P.S para elaborar los planes de acción
- Materiales (didácticos, tecnológicos, herramientas de trabajo físico para la construcción, rehabilitación, remodelación)
 - Bibliografía
 - Materiales o juegos didácticos
 - Computadoras
 - Reproductores D.V.D.
 - Pantallas
 - Libros interactivos
 - Herramientas de trabajo rudo (picos, palas, brochas, tijeras para podar, machetes, etc...)

Plazos

<i>¿Para cuándo necesito realizar esto?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Todas las acciones antes expuestas se deben cumplir como meta en el último periodo de evaluación académica en junio de 2019, por lo que indiscutiblemente se comenzará a accionar desde el inicio del ciclo escolar 2019 – 2020 en el diseño de planes y acciones para ejecutar en tiempo y forma de modo que nos permita realizar el seguimientos y evaluación de lo logrado. ➤ En el desarrollo del ciclo actual y de acuerdo a los tres cortes de evaluación noviembre de 2019, marzo de 2020, y junio de 2020 para evaluar los logros y reorientar las acciones por si se requiere
Hitos
<i>¿Cómo y cuándo sabré que estoy progresando?</i>
<p>A través de encuestas a la comunidad educativa, especialmente a los padres de familia partiendo del diagnóstico inicial institucional al termino del ciclo escolar 2019 – 2020.</p> <p>En cada periodo de evaluación académica, rendición de cuentas, noviembre, marzo, junio 219 – 2020 en el avance de los aprendizajes esperados de los alumnos tomando como base los diagnósticos iniciales individuales obtenidos al inicio del ciclo escolar.</p>
Criterios de éxito
<i>¿Cómo sabré si he tenido éxito?</i>
<p>Plan de acción porcentaje logrado</p> <p>Evaluación del desempeño de acciones de cada figura de la comunidad escolar</p> <p>Autoevaluación interna echa por los padres de familia y los resultados académicos obtenidos por parte de los alumnos, evaluación externa echa por las autoridades educativas al concluir el ciclo 2019 – 2020 partiendo de lo que se tenía al inicio del ciclo escolar como referencia; sin duda la opinión de los padres de familia y autoridades como supervisión escolar será los más acertados para medir los avances o resultados obtenidos.</p>

➤ **Formulario de notas de la retroalimentación**

La Unidad 3 requiere que el candidato prepare una presentación de cómo pretenden implementar las ideas y prácticas de su investigación en su propio ámbito de trabajo. Pueden hacer esta presentación a líderes de su escuela y usar este formulario para registrar la retroalimentación de uno o más líderes a los cuales se le hizo la misma.

Nombre del candidato	Everardo Santana Popoca	Fecha de presentación	22/Octubre/2019
Nombre (s) y rol (es) de los líderes de la escuela	<p>Profra. YolandaAuxiliar Tecnico de Supervisión Zona J148 de Educación Preescolar</p> <p>Profra. Emma Colega Experimentado y Directora Escolar J.N. Cristóbal Hidalgo Zona Escolar J148</p> <p>Lic. Cinthia Eridania Presidente de la Asociación de Padres de Familia 2019 -2020</p> <p>Lic. FabiolaPresidente Consejo Escolar de Participación Social 2019 – 2020</p> <p>Mtra. Maria del CarmenDelegada Municipal, representante de la comunidad en el CEPS.</p> <p>Everardo; si hubo personal docente debes anotarlo también.</p>		

Comentarios del o los líderes de la escuela

en relación a cómo usted aplica ideas y prácticas de liderazgo en su presentación

El comentario general al finalizar mi presentación giro en torno a la siguiente idea:

Es importante para la mejora continua de la educación el fortalecimiento del lider educativo como lo es el Director Escolar y lo que representa como tal en una Institución Educativa, hoy el Profr. Everardo Santana Popoca nos da a conocer un plan de intervención para fortalecer logros y corregir errores en su tan importante responsabilidad como lo es la dirección de una escuela; a lo largo de la historia de la institución nunca se habia presentado con detenimiento una rendición de cuentas de la situación actual de la misma expuesta en un diagnostico general y menos un plan de intervención para cumplir la demanda de La Nueva Escuela Mexicana de acuerdo al Nuevo Modelo Educativo que propone el Gobierno de la Republica; de acuerdo a su exposición quedamos ciertos que comenzará antes que nada por poner en claro cuál ha sido el papel que ha desempeñado como lider educativo, cuáles han sido sus logros, sus fracasos, cuál es la situación actual de la institución que dirige, está abierto a la critica constructiva, a la evaluación interna y externa para orientar a buen rumbo sus acciones; es interesante que el exponente muestre interés por un cambio radical y que busque las herramientas necesarias para llegar a ser un autentico lider educativo y lo que esto representa. Las 5 habilidades que practicará: anota aquí esas cinco habilidades, son muy desicivas para garatizar el éxito como lider educativo; es bueno que se realicen este tipo de acciones y quitar la idea que el director escolar es solo una figura administrativa de escritorio.

Consejos y sugerencias recibidas del o los líderes de la escuela

en relación al aprendizaje y desarrollo de liderazgo que ha presentado

Profra. Yolanda, dice y sugiere que ante cualquier problemática, yo como director; debo ejercer y poner a prueba mi liderazgo, un problema o mala acción se corrige con la habilidad que tenga el directivo para buscar soluciones y mediar equitativamente la situación; la sugerencia más importante es que debo ser firme y contundente en mis decisiones y acciones, no debo demostrar debilidad ni titubear al hablar o decidir alguna acción.

Profra. Emma, menciona que de acuerdo a las habilidades que habre de desarrollar Humanas – Comunicación, Tácticas – Creatividad, Estratégica - Madurez Emocional, Operativas -Trabajo en Equipo y Estratégicas - Gestión Escolar no debo dejar de practicar ninguna por que todas van de la mano y sobre todo la estratégica en el aspecto del manejo de emociones dado que la actitud que demuestre un líder educativo será el parte aguas para el éxito de una acción.

Lic. Cinthia Eridania, me sugiere mayor organización, fortalecer mis decisiones y no dejarme llevar por negatividades y malas acciones que frenen el avance del desarrollo de los aprendizajes de los niños y la participación de la comunidad escolar en dicho proceso; dicho en otras palabras nunca rendirse ante nada y más aun cuando se está trabajando por una educación de calidad comprobada en beneficio de los niños y niñas.

Lic. Fabiola, me pide que se tomen en cuenta las opiniones de los miembros del CEPS y de la APF, que se respete su función y que se ejerza su responsabilidad no desean estar solo como aspecto administrativo si no como un apoyo contundente en las acciones implementadas por el director escolar, el trabajo y compromiso puede ser menos si efectivamente se delegan y ejecutan responsabilidades tal y como debe ser, esto la dará mayor representatividad al líder educativo, garantizará el éxito académico y los aprendizajes de los niños y niñas serán de mayor competencia.

Mtra. Maria del Carmen....., menciona y me sugiere que es el momento de tomar en cuenta a el grueso de la

comunidad escolar para realizar cualquiera de las acciones que representen o garanticen un buen desempeño académico por parte de la institución, muchas veces los directores escolares se encierran en su mundo o mejor dicho en su oficina y no buscan la participación externa cuando tenemos personas que nos interesa la educación en nuestra comunidad y no se nos toma en cuenta para participar; ante todo esto pido que se me invite a participar activamente en la toma de decisiones y ejecución de acciones para bien de la educación de la comunidad que represento.

Para mí es lo más relevante de los comentarios que me hicieron cada uno de mis invitados y que habré de tomar en cuenta para mi liderazgo educativo.

Fecha: 8 de Noviembre de 2019

Folio: DED-111DILETMAY2019-46943

A quien corresponda:

Por medio de la presente se hace constar que el alumno participó en el Diplomado Internacional para Líderes Educativos Transformadores, mismo que inició el 04 de mayo de 2019 y concluyó el 25 de octubre de 2019.

Nombre del alumno:

Everardo Santana Popoca

Calificación final: 88.77

El diplomado con duración de 120 horas de capacitación en línea es impartido por la Dirección de Educación para el Desarrollo de la Escuela de Gobierno y Transformación Pública del Tecnológico de Monterrey.

Para los usos legales que al interesado convengan, extendemos la presente CONSTANCIA en la ciudad de Monterrey, Nuevo León.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Laura Ruiz', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Laura Ruiz Pérez

Directora de Educación para el Desarrollo
Escuela de Gobierno y Transformación Pública
Tecnológico de Monterrey