

	INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO	ISCDI PCDI Ed.: 7,V.: 1, Fecha: DICIEMBRE 2019 Curso: 2019-2020 JULIO 2020 Página 1 de 2 Responsable: Directora
1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO		1.1.3. Liderazgo

Introducción

De acuerdo con la Directriz del Proceso y del Plan correspondiente al curso 2019-2020, se presentan en este informe único las acciones llevadas a cabo durante el curso.

Desarrollo

El Centro tiene identificados a sus líderes formales de acuerdo con los criterios establecidos en *1.1.3. RCDI Identificación líderes formales 19-20* y que son:

- Que sean personas que formen parte del equipo de dirección del Centro (directora, secretario docente, coordinadora de Ibiza, coordinadora Menorca).
- Que sean coordinadores responsables de procesos.
- Que tenga formación relacionada con calidad.

Pero, además, ha identificado a los líderes informales de acuerdo con los siguientes criterios:

- Que sean personas dispuestas a colaborar con los objetivos del Centro de forma desinteresada e implicarse en distintas acciones.
- Que ya estén implicadas en algún proceso o área de trabajo concretos del Centro y que, por su experiencia, puedan aportar nuevas ideas.
- Que tengan, si es posible, formación relacionada con calidad.

El Centro cuenta con los estándares de liderazgo que aparecen en el Plan y que abarcan las áreas social, cambio, gestor, cultural y de apoyo, además de un estándar específico de “revisión de la efectividad de los comportamientos de cada uno de los líderes”.

De acuerdo con el objetivo de la *directriz 100% líderes con estándares adecuados de liderazgo. Valoración, por parte de dirección, de los estándares de liderazgo aplicados por los líderes en su trabajo*, el Centro ha realizado la evaluación correspondiente a este curso.

Se recuerda que solo se evalúa a los líderes formales.

A pesar de que en el Plan se especifica que la evaluación se desarrollará en entrevista individual con la directora, la situación especial de este año por la COVID-19 ha obligado a tener que realizar las evaluaciones a través de correo electrónico entre evaluador y evaluado, ya que tampoco se han podido concertar reuniones telemáticas por el gran volumen de trabajo que la epidemia ha provocado en la gestión general.

Siguiendo con la metodología que se especifica en dicho Plan, cada líder formal se ha autoevaluado y, además, ha evaluado al resto de líderes formales, hecho que ha permitido disponer de una visión completa de cómo se ve cada uno y de cómo lo ven los demás. Un sistema de enriquecimiento que el Centro valora positivamente. La directora ha realizado la evaluación de cada uno de los líderes, ha

	INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO	ISCDI PCDI Ed.: 7,V.: 1, Fecha: DICIEMBRE 2019 Curso: 2019-2020 JULIO 2020 Página 2 de 2 Responsable: Directora
1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO		1.1.3. Liderazgo

complimentado las platillas correspondientes con las medias obtenidas por cada uno y ha remitido correo de comunicación individual.

Los resultados de la evaluación han demostrado que el 100% de los líderes formales ha obtenido la valoración esperada. Solo en el caso del estándar nº2, tres de los líderes han quedado, por unas décimas, por debajo de la puntuación de 7.

A pesar de que la directora hubiese podido establecer acciones de mejora concretas -bien individuales, bien colectivas-, ha hecho constar lo siguiente en la evaluación:

La directora no considera necesario establecer una acción de mejora. Los tres líderes no han alcanzado la nota de 7 por pocas décimas, pero han comprendido la importancia que le da la nueva directora a las alianzas, convenios y acuerdos para fortalecer el Centro, darlo a conocer y que ocupe el lugar que corresponda en el panorama educativo-cultural de Baleares. Comprendido esto, trabajarán en la dirección de proponer más alianzas.

El resto de competencias evaluadas, han obtenido unos resultados adecuados, e incluso relevantes, en algunos casos concretos.

Conclusión

El Centro elaborará el Plan del Próximo curso atendiendo a los resultados alcanzados en esta primera evaluación. Evaluación única, ya que la directora ha necesitado tiempo para conocer a las personas y sus actitudes en el desempeño antes de poder realizar la valoración. La directora considerará aquellos aspectos que se ajusten mejor a su estrategia y a la consecución de los objetivos que se establezcan en el próximo Plan de Gestión.

Se habían establecido dos informes de seguimiento para este proceso, pero, al disponer ya de los resultados, se considera que no es necesario realizar el correspondiente a septiembre.