



PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO

PLDI

Ed.: 4, V.: 1, Fecha: 1/09/16

Curso: 2016-2017

Página 1 de 5

Responsable: Dirección

1.1.3. PROCESO DE LIDERAZGO

De acuerdo con la **Directriz del Proceso de Liderazgo**, el centro tiene definido y aplica el proceso de desarrollo de liderazgo formal de los líderes formales e informales.

El proceso consiste en:

1º Identificación de los líderes formales e informales

2º Definición de los estándares de liderazgo

3º Evaluación de los líderes con respecto a los estándares que se evalúan en relación con el desempeño, la aptitud y las habilidades

4º Establecimiento de objetivos

5º Desarrollo de competencias

1º IDENTIFICACIÓN

Los criterios que sigue el centro para la elección de los líderes formales son:

- Que sean personas que formen parte del equipo de dirección del centro (director, secretaria docente, coordinadora de Ibiza, coordinador de Mallorca).
- Que sean coordinadores responsables de procesos.
- Que tengan formación relacionada con calidad.

Los criterios que sigue el centro para la elección de los líderes informales son:

- 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.



PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO

PLDI
 Ed.: 4,V.: 1, Fecha: 1/09/16
 Curso: 2016-2017
 Página 2 de 5
 Responsable: Dirección

1.1.3. PROCESO DE LIDERAZGO

2º ESTÁNDARES

El centro establece los siguientes estándares de liderazgo en relación con los macroprocesos del SGICG-CA:

	ESTÁNDARES DE CONDUCTA DE LIDERAZGO	MACROPROCESO
SOCIAL	1.-Utiliza un sistema para conocer las necesidades de sus grupos de interés externos	1. DIRECCIÓN 2. CLIENTES
	2.-Identifica y propone alianzas y colaboraciones	
	3.-Implica a partners, clientes y sociedad para coinnovar en aspectos estratégicos	
	4.-Mejora la imagen de la organización con la innovación	
CAMBIO	5.- Vigila las novedades que impulsan el cambio en el mercado y la competencia	1. DIRECCIÓN 3. CONOCIMIENTO, GESTIÓN TECNOLOGÍA
	6.- Es flexible y corrige el rumbo, cuando es necesario	
	7.- Gestiona los cambios de manera eficaz	
CULTURAL	8.-Participa en definir y comunicar la Misión	1. DIRECCIÓN
	9.- Participa en definir y comunicar la Visión, objetivos estratégicos y responsabilidades	
	10.-Promueve los Valores y la Responsabilidad Social	
GESTOR	11.- Mide y comunica indicadores de resultados para conocer la evolución de la organización	1.DIRECCIÓN 2. CONOCIMIENTO, GESTIÓN, TECNOLOGÍA 4. RECURSOS MATERIALES
	12.- Identifica y gestiona los riesgos	
	13.- Toma decisiones basadas en datos medibles	
	14.- Desarrolla y mejora el Sistema de gestión de la organización	
DE APOYO	15.-Apoya la generación de nuevas ideas	5. PERSONAS
	16.-Apoya y capacita a las personas para lograr los objetivos y planes	
	17.- Resuelve conflictos	
	18.- Reconoce a las personas oportuna y adecuadamente sus esfuerzos y logros	
	19.- Revisar la efectividad de sus comportamientos como líder	1. DIRECCIÓN



3º EVALUACIÓN

Para la evaluación del desempeño del liderazgo el centro utiliza el Feedback 360º que, a diferencia de la evaluación de desempeño tradicional que realiza una única persona, consiste en una evaluación en la que las personas que responden al cuestionario de evaluación, además del propio líder, son las aquellas con las que tiene más contacto en sus quehaceres habituales.

Es una herramienta que no está vinculada a ningún sistema de retribución variable y tampoco se utiliza para evaluar el rendimiento laboral.

Con este sistema de evaluación se persigue:

1. Fortalecer la cultura participativa, generando condiciones para un dialogo abierto y sincero entre los miembros de la Organización.
2. Aportar un mayor conocimiento ínter subjetivo, sobre la percepción del entorno, en relación a las propias competencias profesionales.
3. Desarrollar las competencias y el rendimiento de personas clave de la Organización, potenciando la implicación en su evolución profesional.
4. Alinear el estilo de liderazgo con la Estrategia de la Organización.

La herramienta Feedback 360º permite recoger información sobre las partes de uno mismo que se desconocen y es de donde pueden salir las Áreas de Mejora más decisivas. Es un instrumento de trabajo para el crecimiento y desarrollo personal porque recoge la imagen pública del evaluado.

El cuestionario de evaluación recoge, mediante preguntas cerradas (con puntuaciones) aquellas competencias que el centro considera clave y que aparecen identificadas en los estándares descritos anteriormente.

Las premisas que se exigen en las respuestas son sinceridad, respeto y rigor.

Los cuestionarios son dirigidos individualmente a las personas que deberán responderlos y los datos que se obtienen se procesan de manera que el evaluado solo recibe las puntuaciones y desconoce al emisor de las mismas.

Al final del proceso se consigue poder comparar las diferencias entre las percepciones de los evaluadores y la autoevaluación realizada, un mejor autoconocimiento y la posibilidad de cambiar comportamientos modificando las acciones y sosteniéndolas en el tiempo para que pueda cambiar la percepción de los demás respecto a uno mismo.



1.1.3. PROCESO DE LIDERAZGO

4º OBJETIVOS

Los objetivos que se persiguen son:

- 100% de líderes con todos los estándares adecuados¹
- 100% de líderes con los objetivos del plan de mejora cumplidos
- 100% de líderes satisfechos con el apoyo de Dirección a la mejora de su liderazgo

5º COMPETENCIAS

Las competencias que se pretende desarrollar con el plan son:

- SOCIAL: implicación con los grupos de interés externos
- CAMBIO: asegurar la flexibilidad de la organización y gestionar eficazmente el cambio
- CULTURAL: desarrollar la Misión, Visión, Valores y principios éticos, siendo referentes
- GESTOR: definir, impulsar, supervisar y revisar la mejora de la gestión de la organización y su rendimiento
- DE APOYO: reforzar la cultura de la excelencia entre las personas de la organización

Cronológicamente el Plan se desarrolla durante cada curso académico y empieza con la evaluación inicial de los estándares de los líderes (que se obtienen de la evaluación del curso anterior).

Se programan acciones de mejora relacionadas con los distintos macroprocesos que permiten al líder desarrollar sus competencias. Estas acciones se desarrollan y posteriormente se evalúan.

El sistema de evaluación consiste en una **evaluación 360º**, es decir, el líder se valora a sí mismo y también es evaluado, en los estándares que se han predeterminado, por el resto de los líderes formales. Para la evaluación se sigue la escala SRIN (S = Satisfactorio, R = Regular (mejorable), I = Insatisfactorio, N = No realizada) a la que le corresponde la siguiente escala numérica: S = 7,8,9,10 / R = 5,6 / I = 1,2,3,4

¹ Regular o satisfactorio en más del 80% de las conductas: 7 o más en todas las conductas.



PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO

PLDI
Ed.: 4,V.: 1, Fecha: 1/09/16
Curso: 2016-2017
Página 5 de 5
Responsable: Dirección

1.1.3. PROCESO DE LIDERAZGO

Se comunica el resultado de la evaluación. Si es correcto no se toma ninguna medida, en caso contrario, se programarían acciones destinadas a la mejora. Este proceso se desarrolla durante todo el curso académico.

Una vez concluido el curso, se realiza la evaluación global de los líderes respecto a los estándares y se comprueba que se hayan cumplido los objetivos (los resultados de esta evaluación, son los que sirven de punto de partida para el curso siguiente). Se evalúa también la satisfacción del líder con el apoyo de dirección y se realiza el correspondiente informe.

CENTRO ASOCIADO UNED LES ILLES BALEARS. PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO CURSO 2016-2017							
MEJORA	OBJETIVO	SOPORTE	RESPONSABLE	DURACIÓN	COSTE	RESULTADOS	INFORMES DE SEGUIMIENTO
Mejoras relacionadas con los procesos del centro	Mejorar las competencias de los líderes en las facetas social, cambio, gestor, cultural, de apoyo y gestor	Registros de evaluación	Dirección	De septiembre de 2016 a agosto 2017	0 €	Agosto 2017	Febrero, agosto 2017