

		<b>INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO</b>	ISCDI Plan Ed.: 4,V.: 1, Fecha: 1/09/16 Curso: 2016-2017 Nº Informe: PRIMERO, febrero 2017 Página 1 de 6 Responsable: Dirección
<b>1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO</b>		<b>1.1.3. Liderazgo</b>	

## Introducción

De acuerdo con el **Plan de Mejora de Liderazgo**, ed.4 V.1 para el curso 2016-2017, se analizan en este informe de seguimiento las acciones desarrolladas hasta ahora. Se recuerda que aunque el seguimiento se realice en este mes, la evaluación de liderazgo se cumplimenta semestralmente.

En este sentido, se recuerda que se modificó la Directriz, versión 3, en la que se especificó "Seguimiento periódico del cumplimiento de acciones y evaluación semestral" que modificó la frase "valoración periódica del cumplimiento de acciones y resultados", de la versión 2.

## Desarrollo

Para empezar hay que decir que la incorporación de un nuevo líder no formal para el curso 16-17 ha implicado la realización de la evaluación inicial del mismo y que, una vez procesados los datos de dicha evaluación, el resultado ha sido S(atisfactorio) en los estándares 4, 6, 10, 15 y 17, que son los que se evalúan para los líderes no formales. El resto de líderes, tanto formales como no formales, partían de la evaluación S(atisfactoria) con que se concluyó el curso 2015-2016.

Las acciones que se mencionan en este informe, fueron evaluadas en diciembre y una vez procesados todos los datos se ha redactado este informe.

Por lo que respecta a las acciones correspondientes a líderes formales se han evaluado:

- 1- Programa guía
- 2- Sistema control de corrección de PECs
- 3- Librería virtual
- 4- Autoevaluación estratégica y Plan de mejora
- 5- Redacción y aprobación de nuevos estatutos
- 6- Organización charla informativa PIR presencial, internet directo-diferido. Supervisión-firma convenios centros sanitarios./ C. Carreras
- 7- Actualización material tecnológico
- 10- Extensión universitaria

Por lo que respecta a líderes no formales que intervienen o no en equipos de mejora:

- 3- Acta unificada cursos 0 y registro certificados a través del IUED
- 6- Incorporación de enlaces de grabaciones

Además de dos acciones del plan anterior que se propusieron al final de curso 15-16 y que se han concluido en el presente curso.

Los responsables de las acciones, los estándares asociados a esas acciones, el seguimiento de las mismas, la valoración y los resultados, se detallan en documento interno identificado como 1.1.3. RCDI Tablas, que pueden verse más abajo.

El sistema de evaluación ha sido el mismo que en el curso anterior y que se recordó a todos los líderes en las reuniones N49, 5-12-16, N51, 29-12-16 y EM9, 13-12-16. El proceso de evaluación, se recuerda, se realiza mediante el Feedback 360º, descrito en **1.1.3.PCDI Plan de Evaluación y mejora de liderazgo**, ed4, v1 de septiembre 2016.

 	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO</b>		ISCDI
			Plan Ed.: 4,V.: 1, Fecha: 1/09/16 Curso: 2016-2017 Nº Informe: PRIMERO, febrero 2017 Página 2 de 6 Responsable: Dirección
<b>1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO</b>			<b>1.1.3. Liderazgo</b>

Para poderlo llevar a cabo, y de forma resumida, se recuerda que este sistema supone la realización de una autoevaluación por parte del líder implicado en una acción concreta a la cual se le han asociado unos estándares de conducta relacionados con una de las competencias SOCIAL, CAMBIO, CULTURAL, GESTOR y DE APOYO. Además, cualquier líder es evaluado, según la percepción que los otros líderes pueden aportar.

Los líderes no formales, únicamente, realizan la autoevaluación y son evaluados por los líderes formales que pertenecen al equipo de dirección.

Los líderes formales se autoevalúan y evalúan al resto de líderes formales.

En el caso de líderes no formales, los estándares que se consideran para la evaluación son los numerados como 4, 6, 10, 15 y 17 ya que se considera que estos estándares son los que corresponden a los líderes que participan en los EM porque al aportar ideas para la mejora de los procesos:

- Mejoran la imagen de la organización en el plano social, ya que usan las innovaciones para mejorar la reputación y la imagen del centro en la sociedad que lo acoge.
- Muestran flexibilidad en sus aportaciones y corrigen el rumbo en virtud de los distintos análisis y aportaciones del día a día, en el plano del cambio.
- Promueven los valores de responsabilidad social en lo cultural porque son referentes en cuanto al comportamiento ético que muestran.
- En el apoyo, dan soporte a la generación de nuevas ideas y se muestran dispuestos a participar en las ideas propuestas por los demás.
- Resuelven los conflictos relacionados con su desempeño que puedan aparecer en el quehacer diario.

Hay que decir que los líderes no formales, en su mayoría, son integrantes de los equipos de mejora por lo que hay acciones de mejora que se proponen en las reuniones. Por este motivo el centro decidió duplicar la tabla que se utiliza como registro para que las acciones en las que aparecen líderes, tanto los formales como los no formales, pudiesen tener un seguimiento específico. Con este sistema se puede realizar la evaluación de forma individual. Las tablas, se vienen utilizando desde que el centro implantó el proceso y no han modificado su formato habitual, si bien se han adaptado a la situación anteriormente descrita:

 	<b>TABLA PARA ESPECIFICAR Y EVALUAR ACCIONES CONCRETAS LÍDERES FORMALES</b>				RCGE	
					Ed.: 3, V.:1, Fecha: 1/09/16	
<b>1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO</b>				<b>1.1.3. Liderazgo</b>		
Fecha de inicio	Título de acciones de mejora previstas / responsable	Estándar (-es)	Revisiones del progreso de acciones de mejora	Valoración (desempeño, actitud, habilidades)	Fecha de evaluación y resultado	

 	<b>TABLA PARA ESPECIFICAR Y EVALUAR ACCIONES CONCRETAS LÍDERES FORMALES Y NO FORMALES QUE INTERVIENEN EN</b>				RCGE	
					Ed.: 3, V.:1, Fecha: 1/09/16	
				Página 2 de 4		

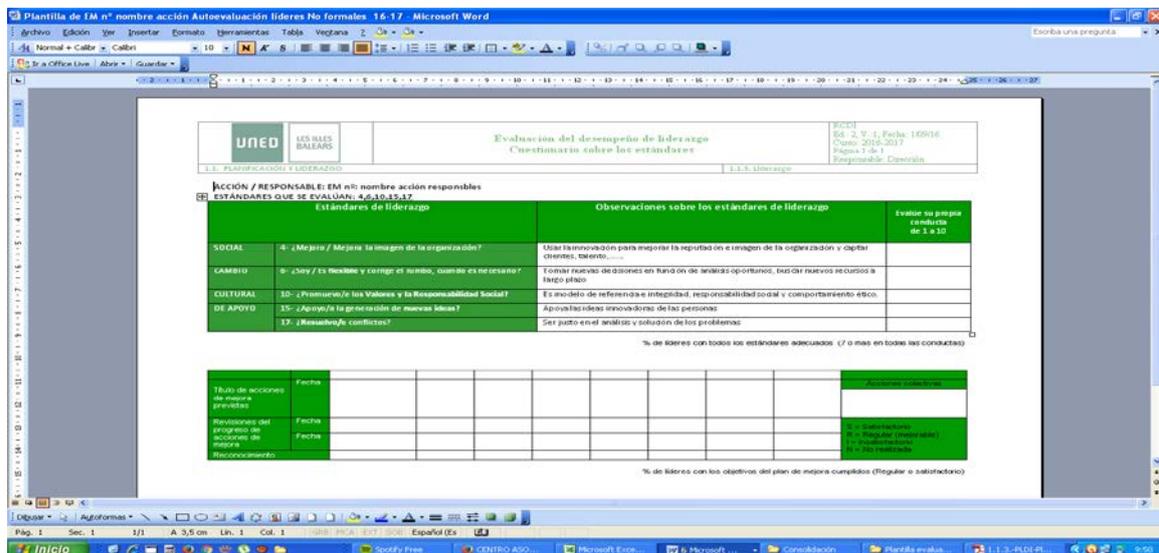
	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO</b>	ISCDI Plan Ed.: 4,V.: 1, Fecha: 1/09/16 Curso: 2016-2017 Nº Informe: PRIMERO, febrero 2017 Página 3 de 6 Responsable: Dirección
		<b>1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO</b>

<b>EQUIPO DE MEJORA</b>				Responsable: Dirección		
<b>1.2. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO</b>				<b>1.1.3. Liderazgo</b>		
<b>Fecha de inicio</b>	<b>Título de acciones de mejora previstas / responsable</b>	<b>Estándar (-es)</b>	<b>Revisiones del progreso de acciones de mejora</b>	<b>Valoración (desempeño, actitud, habilidades)</b>	<b>Fecha de evaluación y resultado</b>	

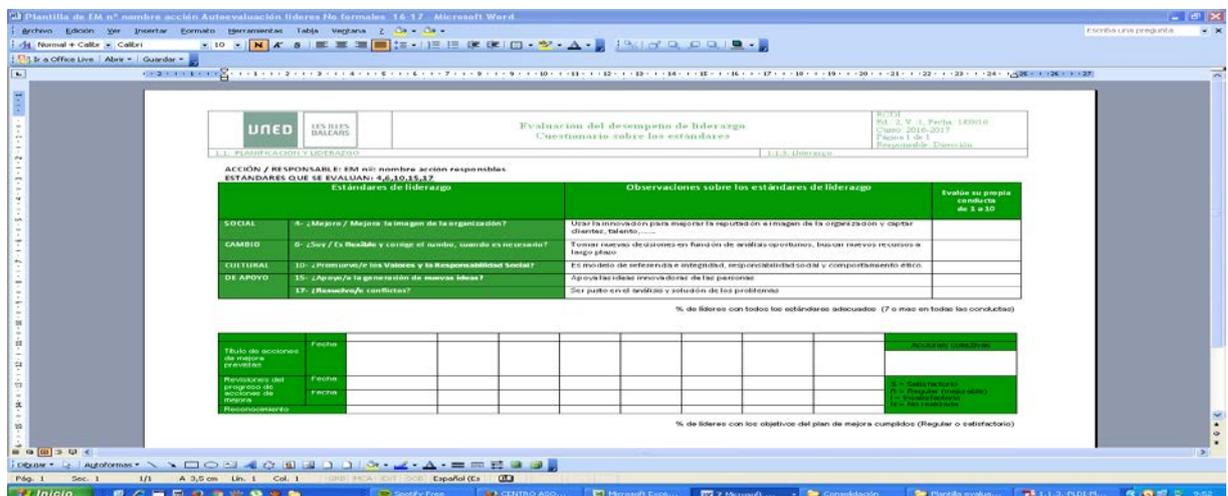
Para el proceso de evaluación se sigue el siguiente procedimiento:

- Se cumplimentan plantillas individuales de evaluación que son remitidas a las personas que deben evaluarse. Las plantillas son distintas según se trate de líderes formales o no formales por el motivo expuesto más arriba en relación a los estándares:

Hay una plantilla para que los líderes no formales se autoevalúen:



Una plantilla para que los líderes formales evalúen a los no formales:





LES ILLES BALEARS

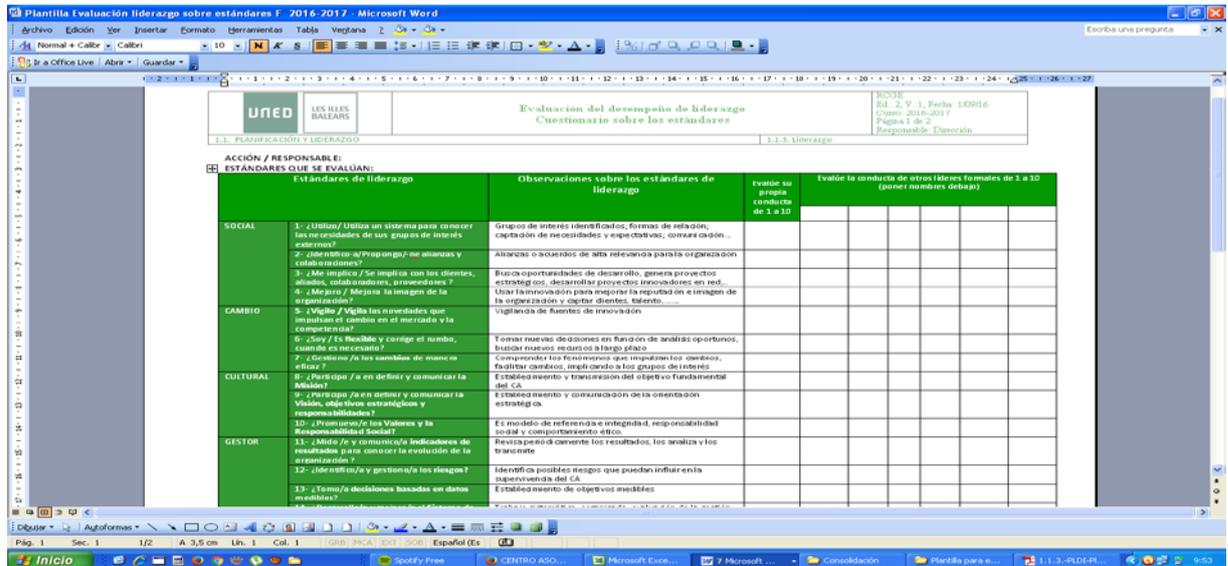
# INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO

ISCDI  
Plan Ed.: 4,V.: 1, Fecha: 1/09/16  
Curso: 2016-2017  
Nº Informe: PRIMERO, febrero 2017  
Página 4 de 6  
Responsable: Dirección

## 1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO

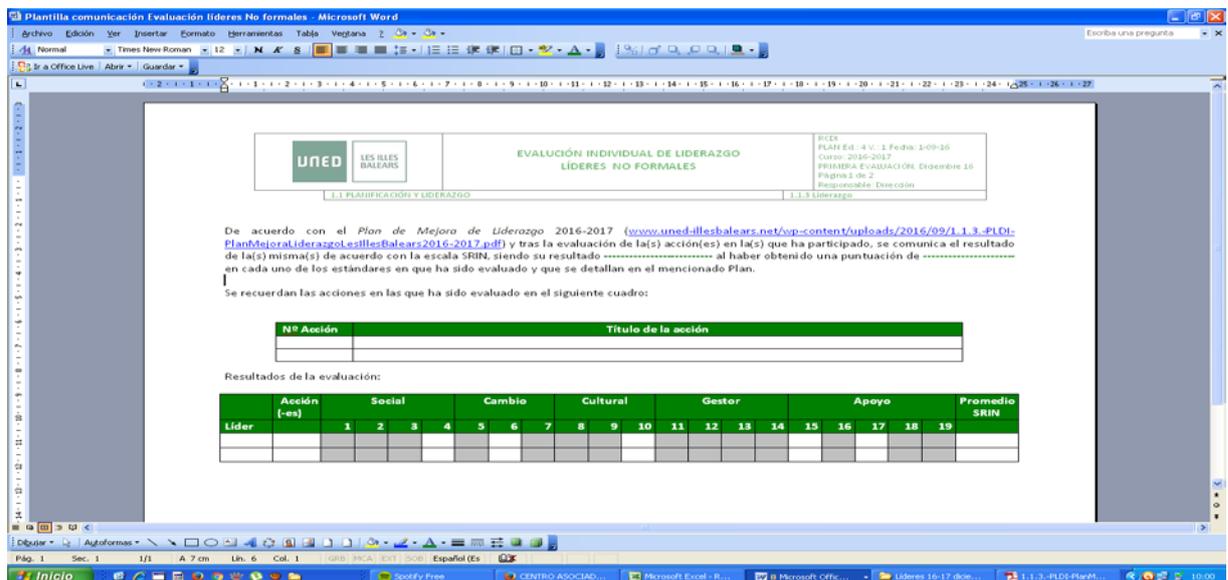
### 1.1.3. Liderazgo

Y una plantilla para la autoevaluación y evaluación de líderes formales en la que aparecen todos los estándares:

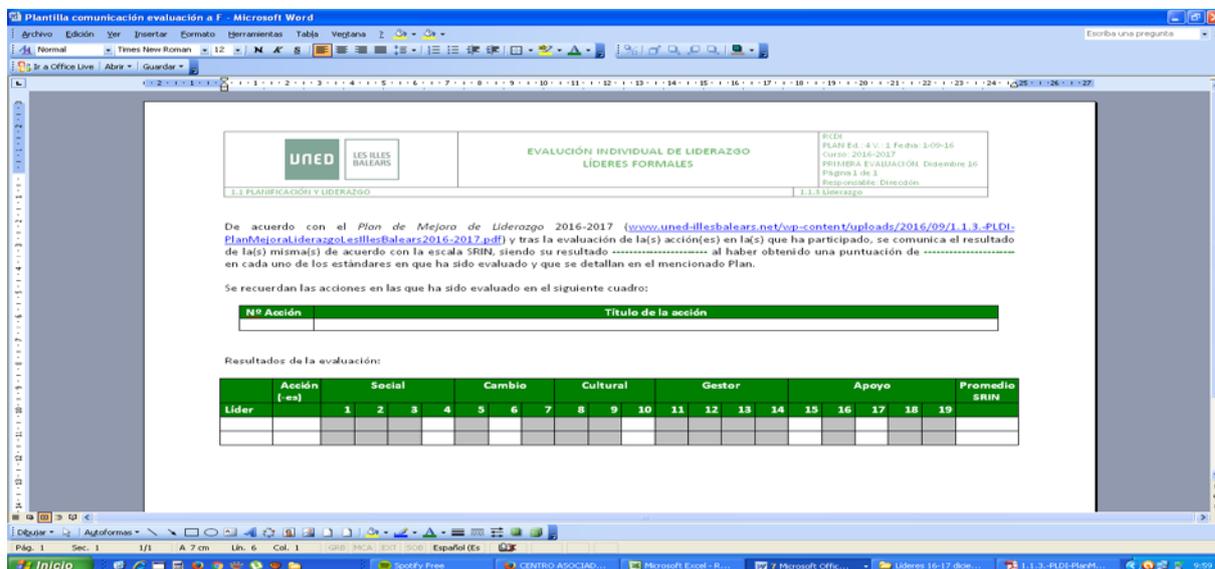


Todas estas plantillas cumplimentadas con una escala numérica de 1 a 10 son remitidas a [coordinador@eivissa.uned.es](mailto:coordinador@eivissa.uned.es) para que se procesen los datos y se transforme la escala numérica en la escala SRIN (S = 7,8,9,10 / R = 5,6 / I = 1,2,3,4)

- Una vez se dispone de los resultados, los líderes son informados de los mismos a través del envío de un correo individual en el que se incluyen las siguientes plantillas de comunicación de resultados:



	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO</b>	ISCDI Plan Ed.: 4.V.: 1, Fecha: 1/09/16 Curso: 2016-2017 Nº Informe: PRIMERO, febrero 2017 Página 5 de 6 Responsable: Dirección
<b>1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO</b>		<b>1.1.3. Liderazgo</b>



Durante la primera evaluación realizada, los resultados han sido satisfactorios, por lo que se ha cumplido el objetivo establecido en el plan, ed.4, v.1 de septiembre de 2016:

- El 100% de los líderes han conseguido una puntuación adecuada en los estándares en que sean sido evaluados.

Como resumen de los resultados de las evaluaciones de los líderes formales se muestra el siguiente cuadro:

Líder Formal	Actividades evaluadas	Estándares evaluados	Estándares no evaluados
MAV	1. Programa guía 2. Control corrección PECs 3. Librería virtual 4. Autoevaluación estratégica y Plan de mejora 5. Nuevos estatutos. Redacción y aprobación de N.Estatutos 10- Extensión universitaria (contenidos)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19	11, 18
ICMT	1. Programa guía 2. Control corrección PECs 3. Librería virtual 4. Autoevaluación estratégica y Plan de mejora 5. Nuevos estatutos. Redacción y aprobación de N.Estatutos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19	11, 18
JGH	1. Programa guía 2. Control corrección PECs 3. Librería virtual 4. Autoevaluación estratégica y Plan de mejora Nuevos estatutos. Redacción y aprobación de N.Estatutos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19	11, 18

		<b>INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO</b>	ISCDI Plan Ed.: 4,V.: 1, Fecha: 1/09/16 Curso: 2016-2017 Nº Informe: PRIMERO, febrero 2017 Página 6 de 6 Responsable: Dirección
<b>1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO</b>		<b>1.1.3. Liderazgo</b>	

MEPJ	1. Programa guía 2. Control corrección PECs 3. Librería virtual 4. Autoevaluación estratégica y Plan de mejora Nuevos estatutos. Redacción y aprobación de N.Estatutos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19	11, 18
CCO	6. Organización charla informativa PIR presencial, internet directo-diferido. Supervisión-firma convenios centros sanitarios.	2, 4, 6, 7, 10, 17	1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19
FJCB	7. Actualización material tecnológico	4, 6, 7, 10, 13, 15, 17	1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18, 19

Una vez resumidos los resultados el centro considera que, a pesar de que el resultado ha sido satisfactorio en todos los estándares evaluados, pueden plantearse acciones de mejora que permitan alcanzar puntuaciones superiores que beneficien la consecución de alinear el estilo de liderazgo con la Estrategia de la Organización. Por ello se propondrán acciones concretas en las que se puedan evaluar tanto los estándares que aún no se han evaluado como también mejorar en los resultados que sí lo han sido.

Los otros dos objetivos que aparecen en el Plan no pueden ser computados hasta que finalice la vigencia del mismo, por lo que serán analizados en el informe correspondiente de agosto de 2017.

### Conclusión

El centro utiliza una metodología de feedback 360º que ha permitido implicar a todas las personas en la evaluación de los líderes, asegurándose un sistema objetivo. El centro además de evaluar los líderes formales, ha evaluado a los líderes informales con la misma metodología, incorporándose los líderes formales en la evaluación de los informales.

Se van a plantear actividades de mejora de liderazgo, con carácter individual para mejorar el funcionamiento del centro.