

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 (directora, secretario 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.

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 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	1. DIRECCIÓN 2. CLIENTES
CAMBIO	5.- Vigila las novedades que impulsan el cambio en el mercado y la competencia 6.- Es flexible y corrige el rumbo, cuando es necesario 7.- Gestiona los cambios de manera eficaz	1. DIRECCIÓN 3. CONOCIMIENTO, GESTIÓN TECNOLOGÍA
CULTURAL	8.-Participa en definir y comunicar la Misión 9.- Participa en definir y comunicar la Visión, objetivos estratégicos y responsabilidades 10.-Promueve los Valores y la Responsabilidad Social	1. DIRECCIÓN
GESTOR	11.- Mide y comunica indicadores de resultados para conocer la evolución de la organización 12.- Identifica y gestiona los riesgos 13.- Toma decisiones basadas en datos medibles 14.- Desarrolla y mejora el Sistema de gestión de la organización	1.DIRECCIÓN 2. CONOCIMIENTO, GESTIÓN, TECNOLOGÍA 4. RECURSOS MATERIALES
DE APOYO	15.-Apoya la generación de nuevas ideas 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	5. PERSONAS
	19.- Revisar la efectividad de sus comportamientos como líder	

3º EVALUACIÓN

De acuerdo con el **Objetivo** que impulsa el proceso y que se recoge en la Ficha del MVG consistente en “desarrollar la sintonía y las competencias de los líderes para que impulsen y guíen a las personas hacia las metas establecidas en el CA”, la evaluación de liderazgo alcanza a todas las personas identificadas como líderes:

- Líderes formales: que desarrollan política, objetivos y planes en un puesto de trabajo,
- Líderes informales: sin ninguna responsabilidad formal

Y exige para los diferentes actores:

DIRECCIÓN: Sintonía e impulso hacia las metas, a través de la implicación de las personas

LÍDERES FORMALES: Comunicación apoyo y reconocimiento de Dirección

LÍDERES INFORMALES: Que Dirección tenga en cuenta su opinión

La evaluación, como se recoge en la Directriz del proceso, determina:

- Establecer ESTÁNDARES Y VALORACIÓN de eficacia para los líderes formales (directivos y responsables de proyectos estratégicos).
- ACORDAR OBJETIVOS individuales y/o colectivos de eficacia de liderazgo, en entrevista individual.
- ACORDAR ACCIONES individuales y/o colectivas de desarrollo de competencias de líderes FORMALES, en entrevista individual.
- Acordar FECHAS DE EVALUACIÓN de eficacia del liderazgo.
- DESPLEGAR acciones COLECTIVAS
- REALIZAR acciones de desarrollo INDIVIDUAL de las competencias de liderazgo.

Para dicha evaluación, se utiliza el modelo que proporciona la cátedra en el MVG.

La evaluación se desarrolla en entrevista individual con la Directora. El líder evaluado cumplimenta la plantilla correspondiente con las valoraciones que considera adecuadas a cada uno de los estándares y evalúa también a los otros líderes formales. Según los resultados obtenidos se pueden proponer acciones de mejora (individuales y/o colectivas) que se desarrollarán durante un tiempo determinado. Por último el líder valora su satisfacción con el apoyo de

Dirección. 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

4º OBJETIVOS

Los objetivos que se persiguen son:

- 100% de líderes formales con todos los estándares adecuados¹
- 100% de líderes formales con los objetivos del plan de mejora cumplidos
- 100% de líderes formales 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

Este proceso se desarrolla durante todo el curso académico.

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

PCDI
Ed.: 7,V.: 1, Fecha: DICIEMBRE 2019
Curso: 2019-2020
Página 5 de 5
Responsable: Directora

1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO

1.1.3. Liderazgo

CENTRO ASOCIADO UNED LES ILLES BALEARS. PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO CURSO 2018-2019							
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	Directora	De septiembre de 2019 a septiembre 2020	0 €	Septiembre 2020	Junio y septiembre 2020