

De acuerdo con el proceso de liderazgo y relacionado directamente con el objetivo del Plan de Gestión del Centro el Plan de liderazgo tiene como objeto *Desarrollar la sintonía y las competencias de los líderes para que impulsen y guíen a las personas hacia las metas establecidas en el Centro Asociado.*

El **objetivo** es que el *100% líderes con estándares adecuados de liderazgo. Valoración, por parte de dirección, de los estándares de liderazgo aplicados por los líderes en su trabajo.*

Tal como indica la directriz, el proceso se aplica a los líderes directivos formales. La **identificación** de los líderes formales se ha realizado según los criterios:

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

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

Los **estándares** en que estos líderes serán valorados son los que corresponden al cuadro siguiente:

	ESTÁNDARES DE CONDUCTA DE LIDERAZGO	MACROPROCESO
SOCIAL	1.-Utiliza un <b>sistema para conocer las necesidades</b> de sus grupos de interés externos	1. DIRECCIÓN 2. CLIENTES
	2.-Identifica y propone <b>alianzas</b> y colaboraciones	
	3.-Implica a partners, clientes y sociedad para <b>coinnovar</b> en aspectos estratégicos	
	4.-Mejora la <b>imagen</b> de la organización con la innovación	

**1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO**

**1.1.3. Liderazgo**

CAMBIO	<b>5.-Vigila</b> las novedades que impulsan el cambio en el mercado y la competencia	1. DIRECCIÓN 3. CONOCIMIENTO, GESTIÓN TECNOLOGÍA
	<b>6.-</b> Es <b>flexible</b> y corrige el rumbo, cuando es necesario	
	<b>7.-</b> Gestiona los <b>cambios</b> de manera eficaz	
CULTURAL	<b>8.-</b> Participa en definir y comunicar la <b>Misión</b>	1. DIRECCIÓN
	<b>9.-</b> Participa en definir y comunicar la <b>Visión, objetivos estratégicos y responsabilidades</b>	
	<b>10.-</b> Promueve los <b>Valores y la Responsabilidad Social</b>	
GESTOR	<b>11.-</b> Mide y comunica <b>indicadores de resultados</b> para conocer la evolución de la organización	1.DIRECCIÓN 2. CONOCIMIENTO, GESTIÓN, TECNOLOGÍA 4. RECURSOS MATERIALES
	<b>12.-</b> Identifica y gestiona los <b>riesgos</b>	
	<b>13.-</b> Toma <b>decisiones basadas en datos</b> medibles	
	<b>14.-</b> Desarrolla y mejora el <b>Sistema de gestión</b> de la organización	
DE APOYO	<b>15.-</b> Apoya la generación de <b>nuevas ideas</b>	5. PERSONAS
	<b>16.-</b> Apoya y <b>capacita</b> a las personas para lograr los objetivos y planes	
	<b>17.- Resuelve</b> conflictos	
	<b>18.- Reconoce</b> a las personas oportuna y adecuadamente sus esfuerzos y logros	
	<b>19.-Revisar la efectividad</b> de sus comportamientos como líder	

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. La Directora también aporta sus valoraciones y de la media obtenida se extraen las conclusiones oportunas.

Para la evaluación de la Directora son el resto de líderes formales los que aportarán su valoración. La media obtenida será trasladada a la Directora.

Según los resultados obtenidos se pueden proponer acciones de mejora (individuales y/o colectivas) que se desarrollarán durante un tiempo determinado.

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

Este proceso se desarrolla durante todo el curso académico y es la Directora quien establecerá las fechas de las entrevistas individuales con los líderes, dentro de los periodos establecidos por la directriz *seguimiento periódico del cumplimiento de acciones y evaluación semestral*.

PLAN DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LIDERAZGO CURSO 2020-2021			
OBJETIVOS/ RESPONSABLES	FINALIDAD, ACCIONES Y RECURSOS	RESULTADOS	INFORMES DE SEGUIMIENTO
Realizar mejoras relacionadas con los procesos del Centro y en sintonía con el Plan de Gestión. 100% de líderes formales con estándares adecuados de liderazgo. Responsable: Directora	Mejorar las competencias de los líderes en las facetas social, cambio, gestor, cultural, de apoyo y gestor. Asignar a los líderes formales aquellas tareas que deban desarrollar y proporcionar la formación necesaria para llevarlas a cabo. Recursos: 0€	Septiembre 2021	Septiembre 2021