

III PEMSU: PROGRAMA DE OBJETIVOS ANUAL 2017 LINEAS GENERALES A INTEGRAR EN EL POA DE CADA SERVICIO.
CENTRO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN DE EMPLEO

Planificado
 Cumplido
 En proceso
 No iniciado pero debería haberse iniciado.
 Pospuesto
Acciones a desarrollar por los servicios.

VERSIÓN 2017-07-22

OE,S	LE	FCE	RESP. OE	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	RESP. LA	RESP. A	ACCIONES	ETAPAS	Rble Acc.	META ANUAL	INDICADORES ESTRATÉGICOS/ META 2018	INDICADORES ANUALES	SEGUIMIENTO JULIO 2017	SEGUIMIENTO NOVIEMBRE 2017
OE.1	1, 2, 3, 4, 5	1, 2, 3, 6	GER	LA 1.1. Definir un modelo de gestión de la Gerencia el que el factor resultado sea una referencia clave.	GER		Diseño y definición del Modelo de Gestión Pública de la Gerencia:	1. Análisis de modelos de gestión de organizaciones referentes y excelentes.	GER+ Equipo Multidisciplinar	Meta anual 75% (Definición y despliegue en todos los servicios)	I1.1. Grado de implantación del modelo de gestión de la Gerencia (Meta estratégica 100%)	I1.1. Grado de implantación del proyecto PRY-GER-001-2015.	Eficaz	Eficaz
								2. Identificación de componentes clave del Modelo de Gestión	GER+ Equipo Dinamización					
								3. Conceptualización con la participación de los líderes (Valoración de alternativas vs cuestionario de diagnóstico). Realización Cuestionario por parte del COIE	GER+ COIE					
								4. Presentación y aprobación del modelo	GER / CD					
								Implantación en los servicios universitarios de la Gerencia .	Equipo de Dinamización/COIE/ GER					
				1. Formación, sensibilización, 2. Despliegue pilotos 3. Seguimiento/validación pilotos. 4. Despliegue servicios (Participación de los COIE en los Talleres). 5. Validación (Incluye competencias asociadas a los líderes para posteriormente evaluar). (Incluye línea 2.1 Apuesta por una cultura de transparencia en la gestión y rendición de cuentas)										
				LA 1.2. Creación de redes de colaboración y coordinación interna y externa en apoyo a los retos estratégicos de la UC	EQUIPO DINAMIZACIÓN		Identificar y comprender los retos estratégicos de la UC. Alianzas internas y externas para desarrollar capacidades que nos permitan hacer frente a las amenazas	1. Identificar en el PLA-XX Gestión de relación con los GI o en el PLA-17 Plan de reuniones aquellas reuniones que debe mantener Gerencia para facilitar la identificación de retos estratégicos de la UC. Elaborar y actualizar por parte del COIE el Plan de Reuniones. Alinear posteriormente metodología para la gestión coordinada siguiendo directrices de GER.	GER+ Representantes de Vicerrectorados + COIE	Meta anual 100%	I1.2. Grado de cumplimiento de las reuniones de coordinación internas y externas (definido como Nº de reuniones de coordinación (semestrales con miembros de CD, semestrales Equipo Gerencia y mensuales servicios) ejecutadas/nº de reuniones planificadas anualmente en el Plan de Gestión de relación con los GI,s.	Eficaz	Eficaz	
								2. Extender la propuesta incluyendo grupos de interés externos u otros interlocutores						
								2. Comprender los retos estratégicos y su impacto en el III PEMCOIE.	GER+ Representantes de Vicerrectorados					
								Identificar las redes de colaboración y coordinación potenciales en apoyo a la estrategia de la UC	GER + Equipo de dinamización + COIE					Meta anual: SI
Definir herramientas para la gestión eficaz de las redes de colaboración y coordinación. (Vincular a liderazgo - es vital que el líder vea esta necesidad. Las herramientas están creadas (ficha de alianzas)	GER + Equipo de dinamización + COIE	Meta anual: SI	I.1.2.1 Cumplimiento acción											
Diseño del CMI de Gerencia y despliegue a todos los Servicios Universitarios.			1. Diseño CMI Gerencia y CMI Servicios (Incluir las mejoras fruto del aprendizaje del 2016. Rediseño de indicadores) Plan de Medición de cada servicio (alineado con L.9.9)	2. Seguimiento del III PEMCOIE con los datos CMI	GER / COIE	Meta Anual (3 sobre 5)	I.1.3. Grado de satisfacción de la UC con la información para la toma de decisiones Meta Estratégica (4 sobre 5)							
				3. Validación de CMI Gerencia y Servicios	GER / COIE									
				4. Comienzo CMI Global (Ver LA-7.2.1, 8.3.4)	OE									
				1.3.3 Grado de Satisfacción de la UC con la información proporcionada por la toma de decisiones (Propuesta de ítems Los indicadores/resultados proporcionados evalúan la orientación a resultados del servicio (se centran en la calidad de la acción no en la cantidad de acciones) Los resultados planteados están coordinados y alineados con los retos de la GER/UC a medio/largo plazo										
LA 3.1. Mejora de la gestión de necesidades y expectativas de los usuarios internos para aumentar su satisfacción	EQUIPO DEL SERVICIO		Encuesta de satisfacción y análisis e implementación de medidas de resultado de la misma	1. Realización de encuesta de satisfacción que permita realizar una medición periódica de satisfacción que haga percibir el nivel y calidad de los servicios, con objeto de tomar decisiones que permitan mejorarlo.	COIE	Encuesta realizada	>3 medidas implantadas	Nº de respuestas obtenidas	Eficaz					
				Promocionar acciones para facilitar información a los usuarios internos		Acciones de promoción lanzadas	Grado de cumplimiento de acciones promocionales	>3 Acciones						

III PEMSU: PROGRAMA DE OBJETIVOS ANUAL 2017 LINEAS GENERALES A INTEGRAR EN EL POA DE CADA SERVICIO.
CENTRO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN DE EMPLEO

	Planificado
	Cumplido
	En proceso
	No iniciado pero debería haberse iniciado.
	Pospuesto

Acciones a desarrollar por los servicios.

VERSIÓN 2017-07-22

OE.S	LE	FCE	RESP. OE	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	RESP. LA	RESP. A	ACCIONES	ETAPAS	Rble Acc.	META ANUAL	INDICADORES ESTRATÉGICOS/ META 2018	INDICADORES ANUALES	SEGUIMIENTO JULIO 2017	SEGUIMIENTO NOVIEMBRE 2017
OE.3	1, 2	1, 2, 6, 7, 10	GERENCIA		EQUIPO DE DINAMIZACIÓN		Conocer las necesidades y expectativas de los usuarios internos de un modo continuo, incluyendo metodologías que nos permitan predecir comportamientos e incorporar planes de contingencia en los servicios prestados que hagan frente a posibles amenazas en los escenarios futuros.	1. Adaptación del Plan Necesidades y Expectativas 2. Implantación Plan Necesidades y Expectativas. Lanzamiento de Encuestas COIE 3. Comprender y reforzar la relación entre NyE y OE. Introducir mejoras 4. Definir tendencias y comportamientos	GER GER / COIE Equipo dinamización Equipo dinamización	Meta anual: 100% de las acciones planificadas por el servicio.	i.3.1. Grado de cumplimiento del Plan de N&E Meta Estratégica 100%	i.3.1. Grado de cumplimiento del Plan de N&E . (Acciones programadas dentro del Plan de N& E /acciones ejecutadas*100) Grado de Satisfacción de los Usuarios Internos		
OE.4	1, 3, 5	5, 7, 8, 9	GERENCIA	LA.4.1 Mejora de la gestión de necesidades y expectativas de los usuarios finales para orientarnos hacia la excelencia.	EQUIPO DEL SERVICIO EQUIPO DE DINAMIZACIÓN		Incorporar metodologías que nos permitan analizar comportamientos de futuros usuarios finales para dar una mejor respuesta Adaptar e implantar el Plan de Necesidades y Expectativas para conocer las necesidades y expectativas actuales y futuras de los usuarios finales para proporcionar servicios excelentes.	Fomentar visitas y contactos e intercambios profesionales con otras organizaciones, ya sean locales, autonómico o nacional. Fomentar las alianzas con instituciones de educación superior 1. Adaptación del Plan Necesidades y Expectativas. 2. Implantación del Plan de Necesidades y Expectativas. Lanzamiento Encuesta. 3. Comprender y reforzar la relación entre NyE y OE. Introducir mejoras 4. Definir tendencias y comportamientos (ciclo de vida)	GER GER / COIE Equipo de dinamización Equipo de dinamización	1 visita a Servicio análogo en Universidades públicas españolas Meta anual: 100% de las acciones planificadas por el servicio.	Acciones / comportamientos identificados en la visita e implantados en la Unidad Meta Estratégica 100%	Nº de visitas realizadas Grado de Satisfacción de los Usuarios Internos	Pospuesto	
OE.5	1, 3, 4, 5	1, 2, 6, 7, 10	GER	LA 5.1. Mejora de la gestión de necesidades y expectativas de la sociedad	EQUIPO DEL SERVICIO		Gestionar la Web del Servicio hacia servicios y funcionalidades que puedan ser de utilidad a la sociedad en su conjunto	Potenciar la transparencia del Servicio, ofreciendo capacidades y conocimientos adquiridos, así como recursos de utilidad	COIE	% de incremento de visitas	2 nuevos servicios puestos en marcha a través de plataforma WWW	>60.000 visitas mensuales de media		Eficaz
OE.6	1, 2, 3	1, 3, 4, 5, 7	GERENCIA	LA 6.1. Mejora de la gestión de necesidades y expectativas de los órganos de gobierno y administración interna orientadas a desarrollar la coordinación y facilitar la toma de decisiones.	GER		Adaptar e implantar el Plan de Necesidades y Expectativas para conocer las necesidades y expectativas actuales y futuras de los órganos de gobierno y de la administración interna Mantener relaciones periódicas con el fin de informar y proporcionar datos para la gestión efectiva.	1. Adaptación del Plan Necesidades y Expectativas 2. Implantación Plan Necesidades y Expectativas (Ver Plan de Reuniones LA-.1.2) 3. Comprender y reforzar la relación entre NyE y OE. Introducir mejoras 4. Definir Políticas (Ver Plan de Reuniones y/o PLA-XX Gestión de la relación con los GI's LA-.1.2)	GER GER / COIE Equipo de dinamización Equipo de dinamización GER / COIE	i.6.1 Grado de cumplimiento de las reuniones programadas con los órganos de gobiernos dentro de PLA Gestión de las relaciones con los GI. Meta anual: 100 sobre lo planificado por el servicio.	i.6.1. Grado de Satisfacción de los Órganos de gobierno con los servicios universitarios/gerencia. Meta Estratégica 4 sobre 5	i.6.1 Grado de cumplimiento de las reuniones programadas con los órganos de gobiernos dentro de PLA Gestión de las relaciones con los GI Acciones programadas dentro del Plan de N& E /acciones ejecutadas*100		Eficaz
				LA 8.3 Garantizar la calidad de la información y de los procesos académicos	EQUIPO DEL SERVICIO		Encuesta de satisfacción y análisis e implementación de medidas de resultado de la misma Potenciar el uso de las TIC y de la administración electrónica.	1 Realización de encuesta de satisfacción que permita realizar una medición periódica de satisfacción que haga percibir el nivel y calidad de los servicios, con objeto de tomar decisiones que permitan mejorarlo. Implantación portal de la Agencia de Colocación UC. Nueva aplicación informática de gestión de ofertas de empleo.	COIE COIE	Si Portal en explotación	>3 medidas implantadas Agencia de Colocación UC acreditada	Lanzamiento de 1 encuesta	Eficaz	Eficaz
							Implementar sistemas de información que faciliten la gestión de la empleabilidad.	1. Definición prescripciones aplicación Prácticas COIE. 2. Desarrollo aplicación. 3. Implantación aplicación	COIE	Implantación portal de prácticas UC	Aplicación en explotación	50 % de desarrollos realizados		
							Desarrollo de competencias emprendedoras alineadas con los retos del sistema (Proyecto "Estrategia de competencias" de la OCDE).	1. Elaboración de un Plan de formación en competencia y habilidades para el empleo.	COIE	Diseño y elaboración de un Plan de Formación en competencias y habilidades	% de gestión del Plan	Nº de acciones llevadas a cabo		Eficaz
							Reorientar los servicios para facilitar la identificación de	1. Revisión de necesidades, prioridades y recursos disponibles. 2. Plan de reorientación de servicios	COIE	Arranque de al menos 1 servicio nuevo que no se ofrezca actualmente	Plan de necesidades, prioridades y recursos vinculados a servicios que se ofrecen	1 nuevo servicio en oferta	Eficaz	Eficaz

III PEMSU: PROGRAMA DE OBJETIVOS ANUAL 2017 LINEAS GENERALES A INTEGRAR EN EL POA DE CADA SERVICIO.
CENTRO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN DE EMPLEO

	Planificado
	Cumplido
	En proceso
	No iniciado pero debería haberse iniciado.
	Pospuesto

Acciones a desarrollar por los servicios.

VERSIÓN 2017-07-22

OE.S	LE	FCE	RESP. OE	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	RESP. LA	RESP. A	ACCIONES	ETAPAS	Rble Acc.	META ANUAL	INDICADORES ESTRATÉGICOS/ META 2018	INDICADORES ANUALES	SEGUIMIENTO JULIO 2017	SEGUIMIENTO NOVIEMBRE 2017					
OE.8	1, 3, 4, 5	2, 3, 4, 7, 8	COIE	LA 8.5 Empleabilidad: Garantizar el desarrollo de competencias y la utilidad de la formación	EQUIPO DEL SERVICIO		oportunidades del entorno.	Plan de acciones y actividades del COIE	COIE	Diseño del Plan de acciones y actividades formativas del COIE dirigidas a estudiantes y egresados	100% de los Centros participando en el diseño del Plan	Nº de horas de formación relacionadas con la mejora de la empleabilidad y el emprendimiento>60		Eficaz					
							1. Diseño y definición de requerimientos para la creación de una feria virtual de empleo 2. Estudio de viabilidad de una feria virtual de empleo 3. En función de su viabilidad, implantación de una feria virtual de empleo de la UC	COIE	> 10 de empleos obtenidos a través de la celebración de una Feria Virtual de Empleo	Consolidación de una Feria Virtual de Empleo de la UC con carácter bianual	Número de empleos obtenidos		Eficaz						
							Gestión Prácticas formativas de colaboración CURRICULARES	COIE	> 50 prácticas gestionadas	> 60 prácticas gestionadas	> 50 prácticas gestionadas								
							Gestión Prácticas formativas de colaboración EXTRACURRICULARES		> 300 prácticas gestionadas	> 360 prácticas gestionadas	> 300 prácticas gestionadas								
							Diseñar y gestionar una cartera de servicios específica sobre empleabilidad												
							Gestión de las Prácticas Académicas Externas CURRICULARES	COIE	> 800 prácticas gestionadas	> 960 prácticas gestionadas	> 800 prácticas gestionadas								
							Gestión de las Prácticas Académicas Externas EXTRACURRICULARES		> 1200 prácticas gestionadas	> 1440 prácticas gestionadas	> 1200 prácticas gestionadas								
							Gestión de Ofertas de Empleo	COIE	>500	>550	% de incremento de ofertas de empleo superior a 5		Eficaz						
Potenciar el establecimiento de alianzas internas y externas para promover la empleabilidad (vinculada a la LA 12.2)	COIE	Promover al menos 2 Alianzas internas y 1 externa para la mejora de Servicios	Consolidación como práctica habitual el establecimiento de al menos 2 alianzas anuales	Al menos 3 alianzas con éxito															
Acreditación como Agencia de Colocación (vinculada adicionalmente a LA 8.3)	COIE	Cumplimiento de condiciones y realización de trámites para la obtención de la acreditación con Agencia de Colocación	Agencia de colocación UC cumpliendo objetivos que se le fijen	Obtener la acreditación	Eficaz	Eficaz													
OE.9	1, 2, 3, 4, 5	1, 3, 4, 6, 7	GERENCIA	LA 9.1 Despliegue de la GPP en todos los servicios	GER		Despliegue de la GPP en todos los servicios.	1. Revisión del Mapa de Procesos de Gerencia	GER/COIE	Meta anual: 100% de procesos identificados en el plan de despliegue de procesos por los SU. 100%	i.9.1 Grado de implantación de procesos por los SU. Meta Estratégica: 100%	i.9.1 Grado de implantación de procesos identificados en el plan de despliegue de procesos por los SU. 100%							
							2. Identificación de Mapa e Inventario de Procesos de los Servicios Universitarios	GER/COIE											
							3. Plan de despliegue e implantación. Propuesta de plan de despliegue de procesos y revisión del estado por parte del COIE.	GER/COIE											
							4. Plan de medición.	GER/COIE											
Potenciar la figura de coordinador de procesos (responsabilidad asociada a la visión sistémica).	GER/COIE	Perfil de responsable de procesos: identificación de competencias (Ver Cuestionario de Diagnóstico). Los COIE elabora/revisan la propuesta de perfil de responsable de procesos.				Eficacia no demostrada aún													
OE.10	2, 3, 4, 5	2, 6, 11	EQUIPO DE PROMOCIÓN Y RELACIONES	LA 10.1 Plan de promoción global y coordinado	EQUIPO PROMOCIÓN Y RELACIONES		Incluir la formación en promoción y marketing de servicios en los planes de formación del personal.	Lanzamiento PO-01, periodo de análisis, información de entrada para diseño de acción formativa. PLA-xx Plan de Promoción (ORI, SFAD, SGA, COIE, Equipo de Investigación?) Formación en mayo/ y plan promoción junio (COIE piloto). Los COIE participan en la formación sobre promoción	GER+COIE PILOTO+COIE	Meta anual: Si (Plan piloto ejecutado y validado)	i.10.1 Grado de percepción de los Gi externos con los atributos relacionados con la promoción. Meta Estratégica: 4 sobre 5.	i.10.1 Acción ejecutada por los servicios piloto (Plan piloto ejecutado y validado)							
							Identificar medios de promoción, y comunicación (interna-externa) coordinados y alineados con la UC	ALINEADO CON PLA-xx Gestión de la relación con los Gi y/o Plan de Comunicación y Coordinación (LA-1.2.3)	Equipo Promoción y relaciones										
							Diseño e implantación un Plan de Promoción Integrado y Coordinado	1. Plan piloto con servicios comunes.2. Extensión al resto de servicios.	Equipo Promoción y relaciones										
							Integrar los servicios universitarios en el espacio social y la sociedad mediante las acciones de promoción incluidas en el plan.	1. Evaluación de GIs apropiados.2. Diseño de acciones para promocionar la responsabilidad social del servicio/UC.	Equipo Promoción y relaciones										
							EQUIPO DEL SERVICIO	Elaboración de la Memoria Anual del Servicio	COIE						Si	Elaboración estable, de carácter anual, de la Memoria de la Unidad	Si		Pospuesto
							LA 10.2 Dinamizar la carta de servicio	GER	Creación de un modelo de carta de servicios común para la Gerencia y los Servicios Universitarios que de respuesta a las necesidades y expectativas identificadas por los usuarios (internos y externos). Ver líneas de acción asociadas a OE:8 y OE.7						1. Elaboración de modelo y guías para la elaboración. 2. Despliegue en servicios piloto.	GER /COIE	Meta anual: 100%	i.10.2 Grado de cumplimiento de compromisos de la carta de servicios.	Modelo y guía elaborado, testado y revisado
Difusión del modelo de carta de servicios		Promoción y relaciones	Meta anual: 100%	Meta Estratégica: 4 sobre 5 en la encuesta de satisfacción de destinatarios de carta de servicios.	i.10.2 % de SU con Carta de Servicios implantada (difundida)														
Implantación y adaptación de la carta de servicios.	El COIE elabora su carta de servicios.	GER/COIE																	
Evaluación de la eficacia de la carta de servicios.		COIE																	
Estandarización		GER/COIE																	
			LA 11.1 Desarrollo de estructuras aprendizaje en apoyo a la innovación	EQUIPO DINAMIZACIÓN		Lanzamiento de programas de intercambio entre servicios para favorecer el conocimiento de la organización y el desarrollo personal.	Proyecto piloto programa de intercambio	GER/PAS/BUC	2	6	Il...1.1. Cumplimiento proyecto piloto programas de intercambio								

III PEMSU: PROGRAMA DE OBJETIVOS ANUAL 2017 LINEAS GENERALES A INTEGRAR EN EL POA DE CADA SERVICIO.
CENTRO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN DE EMPLEO

Planificado
Cumplido
En proceso
No iniciado pero debería haberse iniciado.
Pospuesto
Acciones a desarrollar por los servicios.

VERSIÓN 2017-07-22

OE.S	LE	FCE	RESP. OE	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	RESP. LA	RESP. A	ACCIONES	ETAPAS	Rble Acc.	META ANUAL	INDICADORES ESTRATÉGICOS/ META 2018	INDICADORES ANUALES	SEGUIMIENTO JULIO 2017	SEGUIMIENTO NOVIEMBRE 2017
OE.11	1, 2, 3, 4	2, 3, 4, 5, 6, 7, 9	GERENCIAY SERVICIO DE PAS	y la proactividad. Vincular a liderazgo (competencias asociadas)			Hacer que el trabajo en equipo sea el modo de hacer las cosas (Equipos de procesos, equipos de proyectos... equipos asociados a iniciativas estratégicas... etc.):	1. Formación para coordinadores de equipo. 2. Herramientas para el trabajo en equipo. 3. Definir sistemas de evaluación del funcionamiento en equipo 4. Definir un sistema de reconocimiento . Vinculado a Plan de Comunicación y Coordinación Plan de Gestión de la relación GI (LA-1.2.3). Ver 2.3.5 Compartir experiencias de autofinanciación. Los COIE participan en la formación de coordinadores de equipo.	GER + COIE	nivel 1 100% equipos	nivel 4 100% Equipos	I.11.2 Grado de participación de SU en el equipo. (según escala de niveles definida en metodología trabajo en equipo)		
							Fomentar el aprendizaje y desarrollo de la organización. Identificar estilos de aprendizaje	1. Identificación de fuentes de información y conocimiento necesarios- dotación de soporte tecnológico. 2. Creación de espacios para compartir el conocimiento y el aprendizaje. 3. Sistematizar la realización de talleres dedicados a la generación de ideas (observatorios, buenas prácticas, espacios para compartir conocimiento y el aprendizaje, generación de ideas).	Equipo de Dinamización / COIE	Meta anual pendiente de definir	I.111.2 Grado de implantación Gestión del conocimiento y aprendizaje de la GE. Meta Estratégica: 50 % del PRO-xxxx-	I.11.1.2 Grado de acceso SharePoint como herramienta de aprendizaje- Dato Sdel		
										1	3	I.11.1.3 Buenas prácticas identificadas e implantadas (según Informe de Revisión)		
							Diseñar e implantar Planes de Relevo Generacional que permitan hacer frente a la pérdida de conocimiento.	1. Identificación de expertos dentro de la organización 2. Diseño de acciones para transmitir el conocimiento 3. Puesta en marcha del programa.	GER/SPAS					
							Diseñar sistemas para la valoración del talento y promover la orientación a resultados (promoción, incentiviación, reconocimiento , evaluación del desempeño) VINCULAR CON LIDERAZGO		GER/SPAS					
							Diseñar y poner en marcha Planes de Comunicación Interna que favorezcan la coordinación, el trabajo en equipo y la toma de decisiones.	1. Análisis de necesidades de información. Vinculado a Plan de Comunicación y Coordinación (LA-1.2.3) Plan de Gestión de la relación GI 2. Definición de los objetivos, 3. Elaboración del Plan 4. Difusión 5. Evaluación y seguimiento	GER/SPAS/Equipo dinamización GER/SPAS/Equipo dinamización GER/SPAS/Equipo dinamización GER/SPAS/Equipo dinamización GER/SPAS/Equipo dinamización	Puntuación 3,5	i.11.2. ECL grado de satisfacción con la comunicación/coordinación. Meta Estratégica: Aumentar 1 punto sobre valor 2014? Todos los SU disponen de un Plan de Comunicación y Coordinación evaluado	ECL Dimensión "Gestión del trabajo" especialmente ítem 32		
OE.11				LA 11.3 Desarrollo del líder como agente de cambio. Crítico	SPAS		Identificación de competencias a desarrollar por los líderes para hacer frente a los retos de la Gerencia: Líder: facilitador del proceso de interiorización del cambio en las personas	Análisis de competencias y perfiles existentes _competencias líder	GER/SPAS	Meta Anual SI Conductas identificadas y contrastadas	i.11.3 Grado de desarrollo de líderes (% de líderes con sistema de evaluación y con planes de acción). Meta Estratégica: 100&	I.11.3. Cumplimiento acción anual: Conductas identificadas y contrastadas		
							Sesiones de trabajo en equipo con los líderes para trabajar las competencias identificadas.	Análisis de buenas prácticas y referenciales	GER/SPAS					
								Descripción de competencias. Propuesta inicial de diseño.	GER/SPAS					
								Sesión de trabajo con líderes Los COIE participan en la sesión .	GER/SPAS/COIE					
OE.12	1, 5	1, 2, 3, 4, 6, 9	EQUIPO DE DINAMIZACIÓN	LA 12.1 Alinear el desarrollo de alianzas con la UC. VINCULADO A OE-1 (LA.1.2.2)	EQUIPO DE DINAMIZACIÓN		Unificar la gestión de alianzas y la estrategia con el fin de favorecer que la identificación de alianzas sea un modo de generar valor a los procesos y servicios prestados por la Gerencia. Ficha adaptada SPDI- (Ver LA-1.2)	1 Sensibilización/formación/comprensión del concepto alianza. 2 Análisis de la cadena de valor con el fin de identificar actividades/interacciones en las que un aliado podría hacer que el proceso aumentase el valor generado.(Revisión de procesos, identificar habilidades y recursos individuales que puedo ofrecer (servicios),Identificar habilidades y recursos cómo organización 3 Realizar un Inventario de Aliados internos/externos potenciales.	Equipo de dinamización	Meta Anual: SI Inventario definido y comunicado.	I.12. 1 Nº de objetivos estratégicos que tienen vinculado un aliado estratégico. Meta Estratégica: 50%	II...12.1. Cumplimiento acción anual. Inventario definido y comunicado.		
							Diseñar mecanismos que permitan identificar y gestionar alianzas de un modo continuo con otras áreas de la universidad para aprovechar los recursos.(Gestión de información/datos)		GER					
							Promover la creación de redes en todos los servicios/áreas mediante la difusión del Mapa/Inventario de aliados potenciales y posibles áreas a potenciar (fruto del análisis de debilidades). VER LA-1.2.2	1. Identificación y difusión del mapa/INVENTARIO de aliados potenciales	Equipo Dinamización	Meta Anual: SI Inventario definido y comunicado.	I.12. 1 Nº de objetivos estratégicos que tienen vinculado un aliado estratégico. Meta Estratégica: 50%	II...12.1. Cumplimiento acción anual. Inventario definido y comunicado.		
								2. Consenso con servicios implicados.	GER/COIE					
	3 Plan de acción . PLA-XX Gestión de la relación con los GI's	GER/COIE												
							Diseño de un Cuadro de Mando Integral UC que proporcione información normalizada y actualizada para la toma de decisiones.	Diseño CMI Global (Ver LA-1.3, 7.2.1, 8.3.4)	GER /COIE	Meta Anual: SI. Propuesta de CMI's de Docencia / Investigación	I.13.2 CMI Global implantado. Meta Estratégica: La UC dispone de un CMI Global	I.12.3 CMI de Investigación y Docencia definido. Propuesta de CMI's de Docencia / Investigación		
							Elaborar un plan estratégico para la implantación de la administración electrónica en la UC que integre el modelo de gestión y aporte valor a las relaciones con los GI's	1. Elaboración del Plan de Impulso de la Administración Electrónica 2. Ejecución del Plan de Impulso de la Administración Electrónica. Los COIE elaboran inventario de procedimientos siguiendo la metodología proporcionada por la Gerencia y paralelamente revisan el Cuadro de Clasificación de documentación.	GER/SG/SDEI GER/SDEI/COIE	Inventario PG y Cuadro de Clasificación Administración Electrónica	I.13.2 Cumplimiento de PROY. Plan de impulso de la AE implantado Meta Estratégica 100%	SU: Cumplimiento acción anual. Inventario de PG y Cuadro de Clasificación. GER: Cumplimiento de 40% PROY	Eficaz	Eficaz