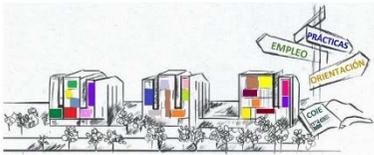


Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE)

Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento de la Universidad de Cantabria

PLAN ESTRATÉGICO (2019-2023)

Aprobado por:
Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento el 12/07/2019



PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023

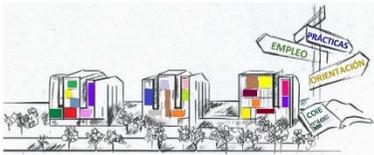


ÍNDICE

0. Introducción	1
1. Marco Global	2
2. Fases	3
3. Misión	3
4. Visión	3
5. Valores	3
6. Grupos de interés	4
7. Ejes estratégicos	4
Análisis PEST	5
8. Análisis DAFO	6
Matriz de confrontación	7
9. Objetivos estratégicos	9
10. Compromisos de calidad	11
11. Acciones de mejora	12
12. Indicadores	13
13. Mapa Estratégico	14

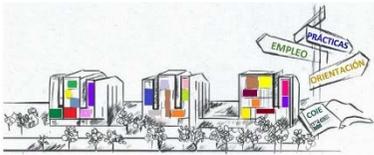
ANEXO

Ficha descriptiva Eje VII. Estudiantes y Empleabilidad - OE18 del Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria para el periodo 2019-2023...	16
--	----



PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023





PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023



0. INTRODUCCIÓN

Es preciso que los modelos de gestión y organización de las Administraciones Públicas lleven a cabo, con decisión y persistencia, un esfuerzo por avanzar en modernos modelos de administración, enfocados a dar satisfacción a las necesidades y expectativas de los grupos de interés y no a los que le son propios o internos.

En esta realidad, por no quedarse en definirla como simple tendencia, no es extraño que la Universidad de Cantabria este apostando desde hace tiempo por el apoyo e impulso de modelos basados en la calidad y la mejora continua de sus servicios.

Respecto de la gestión que lleva a cabo el Centro de Orientación e Información de Empleo, éste está comprometido en una gestión con mayúsculas, dirigida a intentar satisfacer las necesidades de sus “clientes” y no en la mera gestión burocrática de sus distintos procesos y procedimientos.

En la actualidad el COIE centra su gestión en las prácticas académicas de los estudiantes de la UC, la intermediación laboral a través de la Agencia de Colocación acreditada ante el SEPE, la orientación para el empleo y la mejora de la empleabilidad, la formación en competencias y habilidades y por último en el apoyo al emprendimiento.

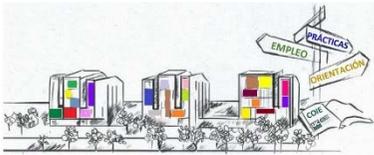
Sin necesidad de profundizar mucho, queda claro que sus grupos de interés le están demandando cambios y los intereses del propio COIE y en definitiva de la Universidad, deben alinearse con las demandas de dichos grupos de interés.

Por otro lado, el personal que conforma el COIE no es ajeno a ello y debe trabajar por crear las oportunidades que permitan alcanzar ese logro, el de la mejora continua y así lograr la mayor satisfacción posible de sus usuarios y colaboradores.

La oportunidad de haber podido dedicar tiempo y recursos para estudiar y debatir las constantes aportaciones recibidas de los distintos grupos de interés, es la clave del resultado que ahora se presenta a través de este documento de planificación estratégica del Centro de Orientación e Información de Empleo.

Este documento pretende dar un paso cualitativo y cuantitativo en la gestión que la Unidad tiene encomendada. El mismo debe favorecer la articulación de objetivos institucionales, la toma de decisiones de los órganos de gobierno, la coordinación entre distintas unidades, y todo ello basándose en datos objetivos.

Comienza una etapa en la que los esfuerzos a realizar pueden resultar apasionantes si los vinculamos a la obtención de resultados; nos deberían hacer conseguir el ser más entusiastas y participativos en el trabajo cotidiano, en el convencimiento de que trabajando en equipo podemos alcanzar las metas que nos propongamos, y fundamentalmente, permitirnos generar satisfacción no solo a quienes dirigimos nuestros servicios, sino inclusive a nosotros mismos. Todo ello contando con el adecuado apoyo de los responsables de dirigir la Universidad y la dotación de recursos para hacer viable alcanzar los objetivos.



PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023



1. MARCO GLOBAL. MODELO E.F.Q.M.

El Modelo EFQM de Excelencia se ha convertido para las organizaciones en un esquema general que permite desarrollar una cultura de excelencia, acceder a buenas prácticas, impulsar la innovación y mejorar sus resultados. Las organizaciones están más atentas a las necesidades de sus grupos de interés; se preparan para aprender, innovar y mejorar su rendimiento general. Sus líderes han mejorado sus habilidades para tomar decisiones bien informadas y para comprender las palancas sobre las que hay que actuar para implantar con éxito la estrategia. Consiguen además ser modelo para otras; las mejores prácticas de gestión se han reutilizado y adaptado gracias a la filosofía de la EFQM de “compartir lo que funciona”. Esto ha dado lugar a una significativa reducción del despilfarro, al incremento de la eficiencia económica y a la mejora de las relaciones sociales.

EFQM contribuye activamente a preparar a una nueva generación de líderes y equipos, ofreciéndoles oportunidades de formación y desarrollo a partir del aprendizaje basado en la práctica y en los intercambios entre organizaciones.

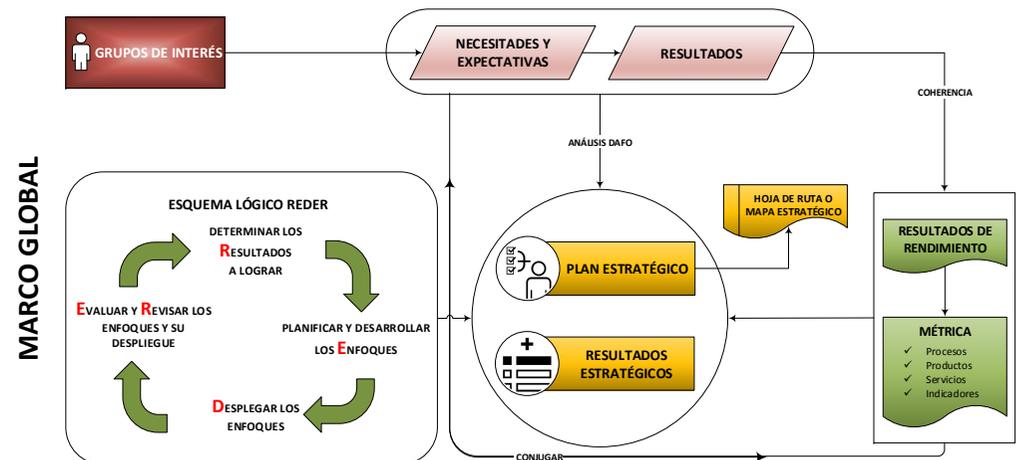
El Modelo EFQM de Excelencia es un instrumento práctico y no prescriptivo que permite a las organizaciones: Evaluar dónde se encuentran en su camino hacia la excelencia, ayudándoles a identificar sus fortalezas clave y posibles carencias con relación a su Misión, Visión y Valores. No debemos disponer a aprender un único lenguaje y modo de compromiso con la organización, intentando facilitar una eficaz comunicación de ideas dentro y fuera de la misma. Necesitamos integrar las iniciativas existentes y planificadas, eliminar duplicidades e identificar carencias. Es fundamental disponer de una estructura básica y moderna para el sistema de gestión.

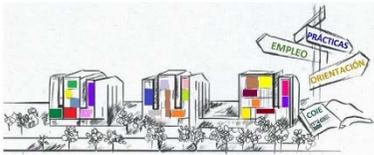
El Modelo EFQM de Excelencia proporciona una visión global de la organización permitiendo lograr y mantener niveles superiores de rendimiento que satisfacen o exceden las expectativas de todos sus grupos de interés.

Todas las organizaciones se esfuerzan por tener éxito; algunas fracasan, otras logran períodos de éxito y finalmente desaparecen, y unas pocas alcanzan un éxito sostenido, obteniendo el merecido respeto y admiración.

2. FASES

En el desarrollo del plan estratégico se han seguido las siguientes fases:





PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023



3. MISIÓN

Trabajar para facilitar la inserción laboral de los estudiantes y titulados de la Universidad de Cantabria, actuando con responsabilidad y calidad en todas las actividades de su competencia, buscando activamente interactuar con sus principales grupos de interés.

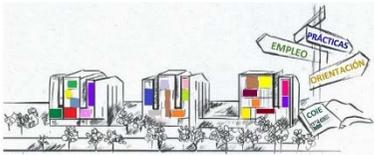
4. VISIÓN

Dirigida a la continua evolución de un modelo colaborativo, centrado en la prestación de servicios de valor, en donde el equipo humano del COIE esté comprometido con la calidad, la innovación y el servicio.

5. VALORES

Son valores del COIE y de las personas que lo componen, el compromiso con su ámbito laboral, el trabajo en equipo, la colaboración, credibilidad y servicio al usuario, aplicando criterios de responsabilidad, eficacia y eficiencia.

- Compromiso de las personas con las personas
- Transparencia, ética y responsabilidad
- Trabajo en equipo y corresponsabilidad
- Búsqueda continua de la eficacia y eficiencia



PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023



6. GRUPOS DE INTERÉS

Definiremos como grupos de interés a aquellas personas o grupos de personas que, bien perteneciendo a la organización o bien estén vinculadas a ella desde fuera, son hacia las que se orienta el cumplimiento de la misión.

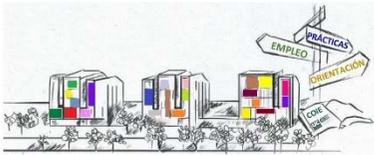
- Estudiantes
- Egresados
- Representantes de estudiantes
- Centros, Departamentos, Servicios Comunes y Administrativos Centrales de la UC
- Personal UC
- Órganos de representación
- Empresas, instituciones y Universidades
- Entidades financiadoras
- Administración local, autonómica, estatal y europea
- Gobierno UC
- Aliados, colaboradores y proveedores
- Sociedad

7. EJES ESTRATÉGICOS

Son las áreas y/o actividades que son consideradas claves para el cumplimiento de la misión.

Dirección y organización
Recursos humanos
Nuevas tecnologías
Planes de comunicación y promoción
Gestión del conocimiento
Medición y análisis de resultados

Análisis PEST



PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023



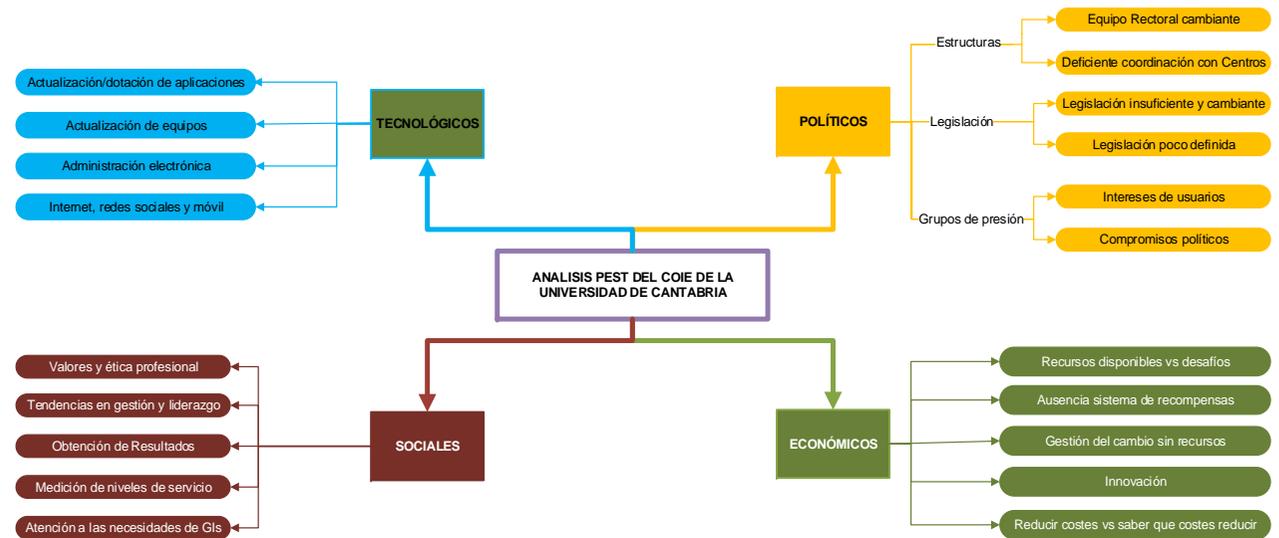
El análisis PEST identifica los factores del entorno general que afectan o van a afectar, en este caso, al COIE. Este análisis se realiza antes de llevar a cabo el análisis DAFO en el marco de la planificación estratégica. El término proviene de las siglas inglesas para "Político, Económico, Social y Tecnológico".

Factores Políticos: Está claro que los que más nos afectan tienen que ver con una legislación y normativa cambiante e insuficientemente unificada y definida que provoca descoordinaciones. Asimismo el cambio regular del equipo de gobierno de la universidad, o los provenientes de los grupos de presión (usuarios y políticos), son otros factores que afectan.

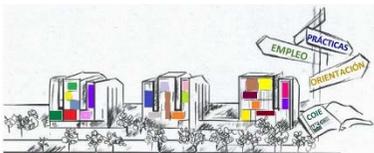
Factores Económicos: Es importante que las políticas tengan una adecuada dirección. En estos momentos es posible que aún no estén bien identificados cuales son los nuevos desafíos a los que nos enfrentamos en lo que al empleo, las prácticas y la formación transversal se refiere. Tampoco es una cuestión baladí el contemplar, a pesar de las dificultades, poder implementar algún sistema de recompensa, no necesariamente económico, que hiciese generar motivación y hacer más favorable el entorno. Gestionar el cambio en ausencia de recursos, un gran reto solo accesible a los mejores, sobre manera si estas comprometido con la innovación y con la responsabilidad de resolver déficits históricos. Sería deseable poder contar con los recursos y el apoyo decidido de quien corresponda en cada caso.

Factores Sociales: La salvaguarda de los valores que nos exigimos (compromiso, transparencia, ética, responsabilidad, trabajo en equipo y corresponsabilidad, eficacia y eficiencia); identificar tendencias en la gestión e intentar implantarlas, el liderazgo; la medición y obtención de resultados que estén alineados con las necesidades y expectativas de los Grupos de Interés, aspectos todos ellos sobre los que debe pivotar nuestra actividad y nuestro entorno (actual y futuro). Es muy probable que la Universidad se vea afectada por innovaciones disruptivas que requieran de adaptaciones importantes.

Factores Tecnológicos: Generar un entorno innovador, sin miedos a los fracasos, que favorezca y facilite una administración ágil, eficaz y eficiente, y que intente ser percibida como tal por todos los grupos de interés.



8. ANÁLISIS DAFO



PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023

El análisis DAFO es el método más sencillo y eficaz para decidir sobre el futuro. Nos ayudará a plantear las acciones que deberíamos poner en marcha para aprovechar las oportunidades detectadas y para preparar a nuestra organización contra las amenazas teniendo en cuenta cuáles son nuestras debilidades y fortalezas.

El análisis DAFO pretende concretar en una tabla resumen tanto los puntos fuertes y débiles de nuestra organización, como las amenazas y oportunidades externas, con el fin de diseñar estrategias ajustadas a nuestra capacidad interna y llegado el caso a su posición competitiva externa.

ANÁLISIS D.A.F.O. CENTRO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN DE EMPLEO	
DEBILIDADES (i)	
D1	Comunicación interna a nivel universidad
D2	Alta dependencia de decisiones políticas
D3	Gestión económico-administrativa burocratizada y excesivamente rígida
D4	Recursos humanos de la Unidad insuficientes
D5	Falta de capacidad para definir la normativa vinculada a competencias del COIE
AMENAZAS (e)	
A1	Déficit de visibilidad de la Unidad
A2	Descoordinación con Centros docentes de la UC
A3	Dificultad de acceder a nuevas tecnologías aplicadas a la gestión en un tiempo razonable
A4	Legislación y normativa de aplicación poco regulada y explícita.
A5	Unidad aun hoy infravalorada y con servicios poco conocidos
FORTALEZAS (i)	
F1	Misión, visión y valores definidos y Carta de Servicios revisada en 2017
F2	Modelo de Gestión por procesos implantado. Procedimientos elaborados. Establecimiento y medición de actividad mediante indicadores (POA, CMI, Tablero de Indicadores).
F3	Encuestas de satisfacción y percepción
F4	Reuniones periódicas del equipo de la Unidad
F5	Buen clima laboral
OPORTUNIDADES (e)	
O1	Benchmarking en Universidades del entorno
O2	Modelos de Gestión por Procesos y de Gestión más interiorizados por el personal
O3	Sistema de reconocimiento ligado a esfuerzo y desempeño
O4	Futura nueva aplicación de prácticas y mejora de la plataforma Agencia de Colocación
O5	Estabilización y ampliación de la plantilla

Matriz de confrontación



PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023



La matriz de confrontación nos permite vincular las amenazas y oportunidades con las debilidades y fortalezas, según las relaciones que haya entre ellas.

Para valorar cada una de las relaciones utilizamos la siguiente escala:

- Relación alta: 10
- Relación media: 5
- Relación baja: 1
- Sin relación: 0

MATRIZ DE CONFRONTACIÓN

MATRIZ DE CONFRONTACIÓN		FACTORES EXTERNOS												Σ	Total
		OPORTUNIDADES					Σ	AMENAZAS							
		O1	O2	O3	O4	O5		A1	A2	A3	A4	A5			
FACTORES INTERNOS	FORTALEZAS	F1	0	0	1	10	1	12	1	0	5	0	5	11	23
		F2	5	5	5	5	5	25	5	5	10	0	1	21	46
		F3	0	5	5	5	5	20	10	5	10	5	5	35	55
		F4	0	5	1	1	1	8	5	5	5	5	5	25	33
		F5	5	5	1	1	1	13	5	5	1	1	10	22	35
	Σ	10	20	13	22	13		26	20	31	11	26			
	DEBILIDADES	D1	0	5	0	1	0	6	10	10	10	1	10	41	47
		D2	0	0	5	10	10	25	10	10	10	10	5	45	70
		D3	0	0	5	5	5	15	0	10	10	0	5	25	40
		D4	10	10	5	10	1	36	5	5	1	1	5	17	53
D5		0	0	0	1	0	1	10	10	5	10	1	36	37	
Σ	10	15	15	27	16		35	45	36	22	26				
Total	20	35	28	49	29		61	65	67	33	52				

Para establecer el nivel de relación, las preguntas que hemos utilizado como guía son:



PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023



- Si acentúo la fortaleza, ¿puedo aprovechar mejor la oportunidad? ¿En qué medida?
- Si supero la debilidad, ¿puedo aprovechar mejor la oportunidad? ¿En qué medida?
- Si acentúo la fortaleza, ¿estoy minimizando la amenaza? ¿En qué medida?
- Si supero la debilidad, ¿minimizo la amenaza? ¿En qué medida?

Sumados y analizados todos los valores, obtenemos el orden en que debemos atacar la superación de debilidades y el de aprovechamiento de las fortalezas, para minimizar y aprovechar, respectivamente, las amenazas y oportunidades.

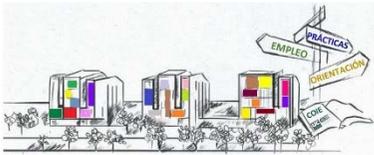
Debilidades: Alta dependencia de decisiones políticas
Recursos humanos de la Unidad insuficientes
Comunicación interna a nivel universidad
Gestión económico-administrativa burocratizada y excesivamente rígida
Falta de capacidad para definir la normativa vinculada a competencias del COIE

Fortalezas: Encuestas de satisfacción, percepción y clima laboral
Establecimiento y medición de actividad mediante indicadores
Buen clima laboral
Reuniones periódicas del equipo de la Unidad
Misión, visión y valores definidos y Carta de Servicios revisada en 2017

Y por supuesto el orden en el que las oportunidades y amenazas que nos van a hacer más fácil el acentuar y neutralizar, respectivamente, las fortalezas y las debilidades, también respectivamente.

Oportunidades: Futura nueva aplicación de prácticas y mejora de la plataforma Agencia de Colocación
Modelos de Gestión por Procesos y de Gestión interiorizados
Estabilización de la plantilla
Sistema de reconocimiento ligado a esfuerzo y desempeño
Benchmarking en Universidades del entorno

Amenazas: Dificultad de acceder a nuevas tecnologías aplicadas a la gestión en un tiempo razonable
Descoordinación con Centros docentes de la UC
Déficit de visibilidad de la Unidad
Unidad aun hoy infravalorada y con servicios poco conocidos



PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023



Legislación y normativa de aplicación poco regulada y explícita

A la vista del análisis realizado, se desprende que las estrategias a adoptar son por un lado de reorientación, o lo que es lo mismo combinar las oportunidades de futuro con las debilidades presentes e intentar con ello corregir carencias de la organización, y por otra la ofensiva, que aprovecharía las fortalezas del presente para obtener las oportunidades de futuro, intentando obtener el máximo partido de la situación favorable del entorno.

9. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

En el despliegue del plan estratégico vamos a tener que concretar las estrategias a largo plazo en programas y objetivos a corto y medio plazo, estableciendo las metas a cumplir, las responsabilidades y los indicadores de cumplimiento.

Dentro de cada objetivo o eje estratégico puede haber uno o más objetivos operativos, que tendrán que ser puestos en marcha por la Unidad para alcanzar el objetivo estratégico.

Personas

Implantar un modelo de dirección estratégica y participativa que potencie el trabajo en equipo y la multifuncionalidad de las personas, en el que se favorezca un adecuado grado de autonomía con el que también se potencie el desarrollo profesional de las personas. Es importante concienciar y convencer de que en la gestión la identificación persona-puesto de trabajo debe tender a la desaparición.

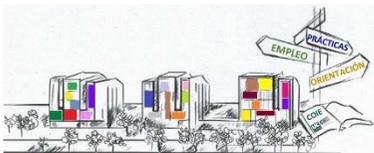
Mejorar la coordinación entre las personas de la Unidad tanto a través de un desempeño efectivo y responsable como de reuniones periódicas de debate y/o puesta en común.

La estabilización de la plantilla y la realización del análisis, estudio o evaluación de las necesidades de plantilla de la Unidad con el que poder identificar cuáles son los recursos necesarios que faciliten el avance de la Unidad hacia una organización moderna y de calidad.

Sería deseable poder implantar un modelo de reconocimiento ligado a esfuerzo y desempeño dirigido al personal de la Unidad con el que fomentar la motivación y con ello, un mayor compromiso e implicación.

Organización

Impulsar la visita a otras Unidades análogas a la nuestra de Universidades del entorno y preferiblemente que tengan un dimensionamiento similar al nuestro.



PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023



Interiorización y compromiso con la Gestión por Procesos del COIE y el modelo de Gestión de la Gerencia.

La redacción de una propuesta de Reglamento Único para la Universidad de Cantabria de Prácticas Académicas, con el que eliminar duplicidades, inconsistencias en la gestión, simplificación del procedimiento, insatisfacción en los usuarios y al mismo tiempo mejorar la coordinación necesaria a nivel interno.

Potenciar las reuniones periódicas del equipo de trabajo con las que minimizar algunas de las debilidades actuales, sobre manera de coordinación y eliminar también alguna amenaza como por ejemplo la de hacernos más visibles a todos los grupos de interés.

La redacción de los procedimientos del COIE descritos en el Catálogo ya definido.

Tecnología

Urge la adquisición o desarrollo de nuevas herramientas informáticas, especialmente para atender la gestión de las prácticas académicas y adicionalmente, con ello asegurar el cumplimiento de la legislación vigente. Es imprescindible implantar con urgencia un procedimiento moderno, simple, sencillo, eficaz, eficiente, efectivo y cómodo para todos los grupos de interés y en el que el soporte papel simplemente desaparezca.

Prever y participar en todos los cambios que puedan mejorar la gestión o que vengan impuestos por los cambios legislativos o de política universitaria. Conseguir que dichos cambios no se produzcan con improvisación y/o retraso y estén siempre documentados y comunicados a los responsables de su desarrollo por el medio de comunicación formal que en cada momento esté establecido.

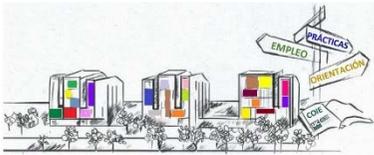
Comunicación, Promoción y Visibilidad de la Unidad

Cumplir en toda su extensión con los siguientes planes:

- Plan de Comunicación del COIE.
- Plan de Promoción del COIE
- Plan de Gestión de la relación con los Grupos de Interés

Redefinir el modo en que se transmite la información relevante. Llevar a cabo una re-estructuración y normalización para hacerla más accesible. Establecer indicadores que permitan conocer la eficacia de los cambios.

10. COMPROMISOS DE CALIDAD

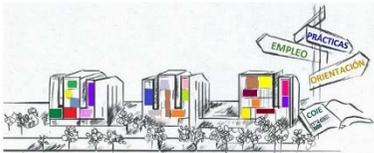


PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023



Ejes estratégicos	Compromisos a adquirir
PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> - Implantar un modelo de dirección estratégica y participativa - Realización de un análisis de puestos de trabajo con descripción de funciones y que evalúe las necesidades de plantilla a corto medio plazo - Implantación de un modelo de reconocimiento ligado a esfuerzo y desempeño - Coordinación interna y unidad de acción
ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Programación anual de visitas a Unidades análogas de Universidades con dimensionamiento similar al del COIE de la UC - Redacción de una propuesta de Reglamento Único de Prácticas Académicas. - Elaborar los manuales de procedimientos de gestión encomendados a la Unidad. - Despliegue del Modelo de Gestión por Procesos de la Unidad - Potenciación de las reuniones periódicas del equipo de la Unidad. - Formación en competencias y habilidades - Implementación nuevos modelos de emprendimiento - Estudio de organización para la unificación de la gestión del emprendimiento
TECNOLOGÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Informatización de los procedimientos de gestión de las prácticas académicas externas y formativas de colaboración.. - Impulso de la administración electrónica, en especial de la gestión documental del COIE.
COMUNICACIÓN, PROMOCIÓN Y VISIBILIDAD DE LA UNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución del Plan de Promoción del COIE. - Ejecución del Plan de Comunicación del COIE - Ejecución del Plan de Gestión de la relación con los Grupos de Interés del COIE. - Asegurar la correcta difusión de toda la información de la que sea competente la Unidad y actualizar permanentemente la página web del COIE y Agencia de Colocación. Explorar el uso de las redes sociales como medio de transmisión de la información. - Encuentros con empresa.
PROCESOS	<ul style="list-style-type: none"> - Interiorización y compromiso con la gestión por procesos y el Modelo de Gestión de la Gerencia. - Elaboración del manual de procedimientos. - Informe anual de revisión del Sistema. - Informe anual de reflexión estratégica - Evaluación anual de diagnóstico de la Gestión

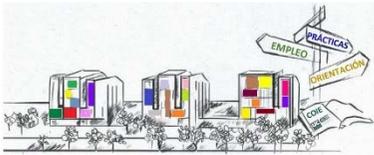
11. ACCIONES DE MEJORA



PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023



Ejes estratégicos	Acciones de mejora
PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar acciones de formación, en especial relativas a calidad y gestión por procesos y en el uso de herramientas vinculadas a la aplicación de nuevas tecnologías en la gestión. - Estudio de Organización del COIE, que incluya un Manual de Funciones del COIE y un Mapa de competencias genéricas y específicas del personal al servicio del COIE.
ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciar el servicio de Orientación a estudiantes - Crear una red de empresas que permita aumentar el número de prácticas académicas en el extranjero - Visitas a Unidades análogas de Universidades del entorno - Propuesta de Reglamento Único de Prácticas Académicas. - Elaboración del Manual de Procedimientos del COIE - Despliegue del Modelo de Gestión por Procesos del COIE. - Club de Emprendedores de la Universidad de Cantabria
TECNOLOGÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Puesta en explotación del portal de Prácticas Académicas de la UC - Actualización continua de la web del COIE y de la Agencia de Colocación UC. - Implantación de un modelo de gestión documental del COIE.
COMUNICACIÓN, PROMOCIÓN Y VISIBILIDAD DE LA UNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución del Plan de Promoción del COIE. - Ejecución del Plan de Comunicación del COIE - Ejecución del Plan de Gestión de la relación con los Grupos de Interés del COIE.
PROCESOS	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer el desarrollo de técnicas orientadas a mejorar la empleabilidad del alumnado, tanto por cuenta ajena como a través del autoempleo, potenciando la adquisición de competencias y habilidades (aplicabilidad de los conocimientos transmitidos, mejora personal, espíritu crítico, trabajo en equipo, capacidad de adaptación, etc.) e implementando programas de orientación personalizada. - Mejorar la coordinación de los servicios y los centros de la universidad para potenciar y estandarizar los Convenios de prácticas con empresas e instituciones. - Desarrollar talleres y seminarios dirigidos a investigadores/as en formación encaminados a mejorar su integración en el mercado laboral y fomentar su actitud emprendedora. - Consolidar la colaboración con empresas e instituciones en programas de formación específicos, así como en los procesos de formación y asesoramiento para la búsqueda de empleo de los/as egresados/as. - Potenciar la cultura del emprendimiento mediante programas de formación y orientación adecuados, así como a través de convocatorias de apoyo a iniciativas emprendedoras de estudiantes y egresados/as universitarios/as - Coordinar las actuaciones y estrategias de emprendimiento en la universidad y con las entidades regionales o nacionales competentes en la materia.



PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023



12. INDICADORES

Ejes estratégicos	Indicadores
PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> - Número de actividades de formación año recibidas por personal de la Unidad - Mapa de competencias genéricas y específicas elaborado. - Manual de funciones elaborado - Estudio de organización del COIE elaborado
ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Orientación al estudiante operativo - Aumento de las prácticas académicas en el extranjero en un 10% anual. - Puntuación de 4 sobre 5 a la pregunta de satisfacción general con la gestión del COIE en la encuesta de satisfacción a usuarios. - Número de medidas implantadas a partir de resultados de encuestas. - Número de reuniones anuales del equipo del COIE. - Al menos 1 visita al año a otras Unidades análogas. - Despliegue efectivo del Modelo de Gestión por Procesos del COIE
TECNOLOGÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Portal de Prácticas Académicas en explotación - Definido el Proyecto de Gestión Documental del COIE - Número de procedimientos de gestión con eliminación parcial o total del soporte papel.
COMUNICACIÓN, PROMOCIÓN Y VISIBILIDAD DE LA UNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de promoción llevadas a cabo anualmente, al menos 2 cada año. - Número de visitas a las web del COIE y la Agencia de Colocación UC. Incremento de al menos un 10% anual. - Nº de comunicaciones enviadas grupos de interés. Al menos 12 en un año. - Incremento de al menos un 10 % anual de seguidores en las redes sociales (Twitter, Facebook y LinkedIn)
PROCESOS	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del Reglamento único de prácticas - Diseño, desarrollo y puesta en explotación de una aplicación informática para la gestión integral de las prácticas académicas externas y formativas de colaboración de la UC - Nº de prácticas académicas - Tasa empleabilidad en las ofertas convocadas en portal Agencia Colocación UC - Programa de acciones formativas en competencias y habilidades - Nº de programas desarrollados en colaboración con empresas. - Nº de contratos de trabajo formalizados a través de programas de acciones de mejora de la empleabilidad a egresados en situación de desempleo de larga duración. - Nuevo modelo de convocatoria de proyectos de emprendimiento basado en la figura del Business Angels. - Estudio de organización de la gestión del emprendimiento de la Universidad de Cantabria

Nota: El presente Plan Estratégico del COIE está alineado con el Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria para el periodo 2019/2023, cuya ficha descriptiva del eje VII. Empleabilidad y Estudiantes (OE.18) se adjunta en documento Anexo al presente Plan.

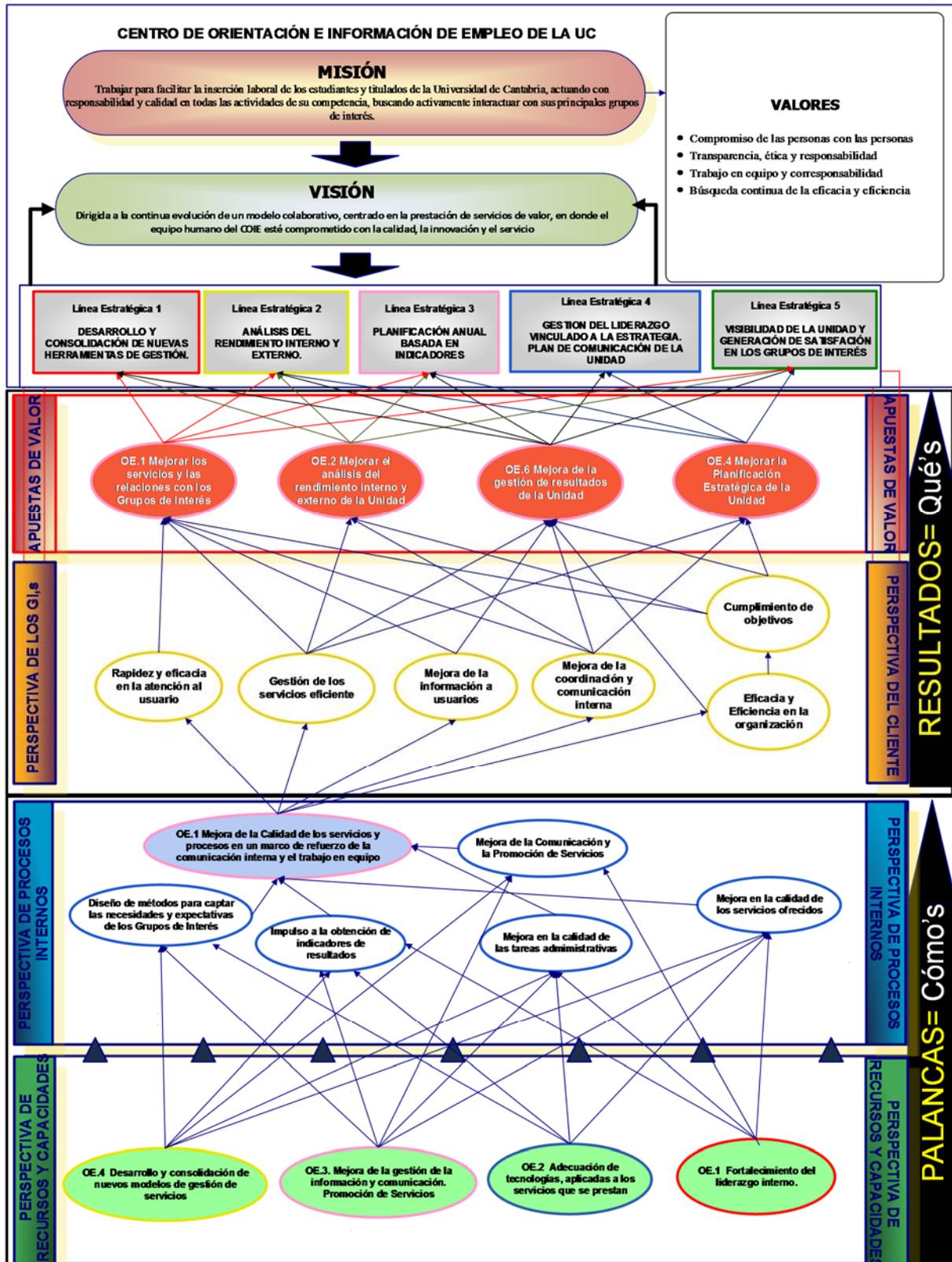


PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023



MAPA ESTRATÉGICO

Para que el Plan Estratégico pueda implantarse de una forma eficiente, fácil de comunicar y ágil de medir y con objetivos planificados alcanzables, definimos a continuación el Mapa Estratégico, que será la herramienta que nos tendría que ayudar a los que formamos parte del equipo de la Unidad a alinearnos con los objetivos definidos y procurar su consecución.



ANEXO

Objetivo estratégico	OE.18	Crear condiciones que favorezcan la empleabilidad de estudiantes e investigadores/as en formación.		
Responsable	José Vicente Fernández Navarro (Dir. COIE)	Otros resp.	Vr. Estudiantes y Emprendimiento (VEE) Resp. Foro UC-Empresas (Dir. Serv. Inv.),	
FINES (<i>propósito específico que pretende alcanzar este OE</i>).				
<ul style="list-style-type: none"> - Informatización de los procedimientos de gestión de las prácticas académicas externas y formativas de colaboración. - Encuentros con empresas. - Formación en competencias y habilidades. - Coordinación interna y unidad de acción. - Implementación nuevos modelos de emprendimiento. - Estudio de organización para la unificación de la gestión del emprendimiento 				
RESULTADOS ESPERADOS (escenario alcanzado en 2023).				
<ul style="list-style-type: none"> - La UC dispone de la normativa que define procesos y procedimientos homogéneos para la gestión de las prácticas (aprobación del Reglamento único de prácticas). - Se ha diseñado, desarrollado y puesto en explotación una aplicación informática para la gestión integral de las prácticas académicas externas en empresas e instituciones, así como formativas de colaboración en la UC. - Se ha alcanzado el 50% de empleabilidad en las ofertas convocadas a través del portal de la Agencia de Colocación. - Se ha consolidado un programa anual de formación en competencias y habilidades relacionadas con el empleo y en coordinación con los centros docentes. - Se han creado proyectos conjuntos con empresas dirigidos a estudiantes y egresados y enfocados a favorecer la empleabilidad de éstos. Al menos 2 proyectos anuales. - Se ha creado un nuevo modelo de convocatoria de proyectos de emprendimiento basado en la figura del "Business Angel". - Se ha reorganizado la gestión del emprendimiento en la Universidad de Cantabria. 				
LÍNEAS DE ACCIÓN (LA)				
		RESP.	PLAZO	ACCIONES
LA 18.1.	Adecuación del diseño curricular al mercado de trabajo.	Dir. COIE	1T 2019 4T 2023	114, 115, 116, 117
LA 18.2.	Generación de un ecosistema emprendedor.	Dir. COIE	4T 2019 1T 2023	118, 119

CRONOGRAMA	2019				2020				2021				2022				2023			
	T1	T2	T3	T4																
LA 18.1.																				
LA 18.2.																				

*Cuadro 2. Programación plurianual Líneas de acción
(Rellenar las celdas a color con el plazo previsto de ejecución de cada LA)*

ACCIONES (OE.18, LA 18.1.)							
Id	Acción	Resp.	Inicio	Fin	Presupuesto (€)	Otros recursos	Fases, Tareas o Hitos
114	Fortalecer el desarrollo de técnicas orientadas a mejorar la empleabilidad del alumnado, tanto por cuenta ajena como a través del autoempleo, potenciando la adquisición de competencias y habilidades (aplicabilidad de los conocimientos transmitidos, mejora personal, espíritu crítico, trabajo en equipo, capacidad de adaptación, etc.) e implementando programas de orientación personalizada.	Dir. COIE	1º T 2019	4º T 2023	75.000 € para los 5 años (Recursos propios. Gastos corrientes Cap.2)	Contratación servicios de formación (75.000 €)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Detección de necesidades. Benchmarking.</i> - <i>Elaboración de propuestas</i> - <i>Programa anual de formación en competencias.</i> - <i>Implicar Dirección de centros.</i> - <i>Difusión de acciones piloto de formación. especializada en los centros.</i> - <i>Programas de orientación personalizada</i>
115	Mejorar la coordinación de los servicios y los centros de la universidad para potenciar y estandarizar los Convenios de prácticas con empresas e instituciones.	VEE	2º T 2019	3º T 2019	0 € (Presupuesto aplicación gestión de prácticas)	Asesoría Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Detección de necesidades.</i> - <i>Elaboración de proyectos.</i> - <i>Elaboración y aprobación del Reglamento único de prácticas.</i> - <i>Creación y consolidación de espacios/encuentros, periódicas o permanentes de coordinación entre servicios UC y dirección de centros para la gestión de prácticas.</i> - <i>Diseño, desarrollo y explotación de una aplicación informática para gestión de prácticas.</i>
116	Desarrollar talleres y seminarios dirigidos a investigadores/as en formación encaminados a mejorar su integración en el mercado laboral y fomentar su actitud emprendedora.	Dir. COIE	1º T 2020	4º T 2023	40.000 € para los 4 años (Recursos propios. Gastos corrientes Cap.2)	Contratación servicios de formación (40.000 €)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Detección de necesidades. Benchmarking.</i> - <i>Elaboración de propuestas</i> - <i>Programa anual de formación en competencias.</i> - <i>Implicar Dirección de centros.</i> - <i>Difusión de acciones piloto de formación. especializada en los centros.</i> - <i>Coordinación con EDUC. Programa formación transversal.</i>
117	Consolidar la colaboración con empresas e instituciones en programas de formación específicos, así como en los procesos de formación y asesoramiento para la búsqueda de empleo de los/as egresados/as.	VEE	1º T 2019	4º T 2023	750.000 € (Gastos de personal y corrientes, Cap 1 y 2). Fondos obtenidos a través de convocatorias públicas.	Contratación RR.HH. Contratación servicios formación	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Análisis de situación actual</i> - <i>Propuesta de futuro</i> - <i>Consenso con empresas</i> - <i>Herramienta/espacio de coordinación entre COIE Foro UC-Empresas</i> - <i>Diagnóstico empresarial de competencias para empleabilidad (bianual)</i> - <i>Feria de empleo anual.</i> - <i>Programa de mejora de la empleabilidad para desempleados de larga duración</i>

Cuadro 3. Acciones por LA 2019 – 2023

ACCIONES (OE.18, LA 18.2.)							
Id	Acción	Resp.	Inicio	Fin	Presupuesto (€)	Otros recursos	Fases, Tareas o Hitos
118	Potenciar la cultura del emprendimiento mediante programas de formación y orientación adecuados, así como a través de convocatorias de apoyo a iniciativas emprendedoras de estudiantes y egresados/as universitarios/as.	VEE	4º T 2019	1º T 2021	0 €	EMPRESAS COLABORADORAS PREMIOS UCem	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Análisis de situación</i> - <i>Benchmarking</i> - <i>Desarrollo de la idea</i> - <i>Implantación de modelo</i> - <i>Nueva modalidad de convocatoria de proyectos de emprendimiento universitario basado en el modelo "Business Angels"</i>
119	Coordinar las actuaciones y estrategias de emprendimiento en la universidad y con las entidades regionales o nacionales competentes en la materia.	VEE	4º T 2019	1º T 2023	0 €	CISE	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Análisis de situación</i> - <i>Estudio de organización de la gestión del emprendimiento de la Universidad de Cantabria.</i> - <i>Desarrollo de propuesta</i> - <i>Negociación / consenso</i> - <i>Programa de acciones</i>

INDICADORES								
Id	Descriptor	Resp.	Ud.	Peso (%)	Fórmula cálculo	Frecuencia recogida	Desagregación (sexo, centro, área concoc., titulación, etc....)	Fuente/Ubicación
OE18.01	Elaboración del Reglamento único de prácticas.	VEE Dir. COIE	S/N	10%	2019: elaboración Reglamento 2020: aprobación 2021 – 2023: 100% centros lo aplican	Anual	-	Memoria anual COIE
OE18.02	<i>Diseño, desarrollo y puesta en explotación de una aplicación informática para la gestión integral de las prácticas académicas externas y formativas de colaboración de la UC</i>	VEE Dir. COIE	S/N	30%	2020: Diseño; 2021: desarrollo 2022: puesta en explotación	Anual	-	Memoria anual COIE
OE18.03	Nº de prácticas académicas	VEE Dir. COIE	Nº	10%	Nº de prácticas año en curso x 100/nº de prácticas año anterior	Anual	Centro Ámbito (regional/internacional)	<i>Memoria anual COIE Memoria anual ORI (Memoria annual UC)</i>
OE18.04	Tasa empleabilidad en las ofertas convocadas en portal Agencia Colocación UC	Dir COIE	%	10%	% de empleabilidad en las ofertas convocadas en portal Agencia Colocación UC	Anual	Sexo; Titulación; Egresados/as UC	Aplicación Estela
OE18.05	Programa de acciones formativas en competencias y habilidades	<i>Dir COIE</i>	S/N	10%	<i>2019: elaboración del Reglamento 2020: aprobación 2021: Implementación</i>	<i>Anual</i>		<i>Memoria anual COIE</i>
OE18.06	Nº de programas desarrollados en colaboración con empresas.	VEE	Nº	5%	Nº de programas llevados a cabo anualmente	Anual		<i>Memoria anual COIE</i>
OE18.07	Nº de contratos de trabajo formalizados a través de programas de acciones de mejora de la empleabilidad a egresados en situación de desempleo de larga duración.	Dir COIE	+20%	10%	Nº de contratos de trabajo formalizados *100/Nº de personas atendidas	Anual		<i>Memoria anual COIE</i>
OE18.08	Nuevo modelo de convocatoria de proyectos de emprendimiento basado en la figura del Bussiness Angels.	Dir COIE	S/N	5%	2020: Diseño 2023: Convocatoria	Anual		<i>Memoria anual COIE</i>
OE18.09	Estudio de organización de la gestión del emprendimiento de la Universidad de Cantabria	Dir COIE	S/N	10%	2019: Analisis 2020: Aprobación 2022: Implantación	Anual		<i>Memoria anual COIE</i>
				100	<i>Suma % peso de los indicadores debe sumar 100</i>			

Cuadro 4. Indicadores por Objetivo Estratégico. Utilizar en la medida de lo posible indicadores SIU.

INDICADORES: SITUACIÓN ACTUAL Y META FINAL								
Id	Descriptor	Resp.	Ud.	Peso (%)	Fórmula cálculo	SITUACIÓN ACTUAL	META FINAL	VARIACIÓN 2019 - 2023
OE18.01	Elaboración del Reglamento único de prácticas.	VEE Dir. COIE	S/N	10%	2019: elaboración Reglamento 2020: aprobación 2021 – 2023: 100% centros lo aplican	No	Si	100%
OE18.02	<i>Diseño, desarrollo y puesta en explotación de una aplicación informática para la gestión integral de las prácticas académicas externas y formativas de colaboración de la UC</i>	VEE Dir. COIE	S/N	30%	2020: Diseño; 2021: desarrollo 2022: puesta en explotación	No	Si	100%
OE18.03	Nº de prácticas académicas	VEE Dir. COIE	%	10%	Nº de prácticas año en curso x 100/nº de prácticas año anterior	1.700	2.400	+41%
OE18.04	Tasa empleabilidad en las ofertas convocadas en portal Agencia Colocación UC	Dir COIE	%	10%	% de empleabilidad en las ofertas convocadas en portal Agencia Colocación UC	37	47	+10%
OE18.05	Programa de acciones formativas en competencias y habilidades	Dir COIE	%	10%	Nº de acciones en curso x 100/ nº de acciones año anterior	25	35	+40%
OE18.06	Nº de programas desarrollados en colaboración con empresas.	VEE	%	5%	Nº de programas año en curso x 100/ nº de programas año anterior	1	4	+75%
OE18.07	Nº de contratos de trabajo formalizados a través de programas de acciones de mejora de la empleabilidad a egresados en situación de desempleo de larga duración.	Dir COIE	%	10%	Nº de contratos de trabajo formalizados *100/Nº de personas atendidas	+34%	+50%	+16%
OE18.08	Nuevo modelo de convocatoria de proyectos de emprendimiento basado en la figura del Bussiness Angels.	Dir COIE	S/N	5%	2020: Diseño 2023: Convocatoria	No	Si	100%
OE18.09	Estudio de organización de la gestión del emprendimiento de la Universidad de Cantabria	Dir COIE	S/N	10%	2019: Análisis 2020: Aprobación 2022: Implantación	No	Si	100%