



PLAN ESTRATÉGICO 2025-2027 Resumen Ejecutivo

**ÁREA DE EMPLEADOS PÚBLICOS, SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO DE DIPUTACIÓN DE BADAJOZ**





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
METODOLOGÍA	4
ANÁLISIS DAFO.....	5
PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES	11
EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	13
MAPA ESTRATÉGICO	18



INTRODUCCIÓN

El presente **Plan Estratégico del Área de Empleados Públicos, Seguridad y Salud en el Trabajo** para el periodo **2025-2027**, responde a la **necesidad de continuar con la mejora del desarrollo de las personas** de la Diputación de Badajoz, así como **de las personas trabajadoras de los Ayuntamientos** de la provincia, y a los retos planteados en la **II Estrategia de Desarrollo Sostenible 2024-2027** de Diputación de Badajoz para todas las Áreas y a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS**.

En un entorno cada vez más cambiante, resulta fundamental contar con una planificación que permita anticiparse a los desafíos, aprovechar las oportunidades y orientar los esfuerzos hacia el cumplimiento del **propósito** y la **visión**.

Este plan ha sido elaborado a partir de un **análisis del entorno interno y externo**, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Se han revisado la totalidad de **proyectos estratégicos** definidos en el anterior Plan para conocer el grado de implantación del mismo.

Asimismo, incorpora la **participación** de los distintos actores clave de la organización, con el fin de asegurar que las estrategias definidas respondan a las verdaderas **necesidades** colectivas.

A través de este documento, se definen los **objetivos estratégicos, las acciones y los indicadores** que permitirán evaluar el avance y desempeño del Área.

En esta tercera estrategia del Área se apuesta por **4 Ejes y 14 Objetivos Estratégicos**, cuya materialización supondrá una transformación que dé respuesta a los desafíos que se plantea la Diputación para los próximos años.

METODOLOGÍA

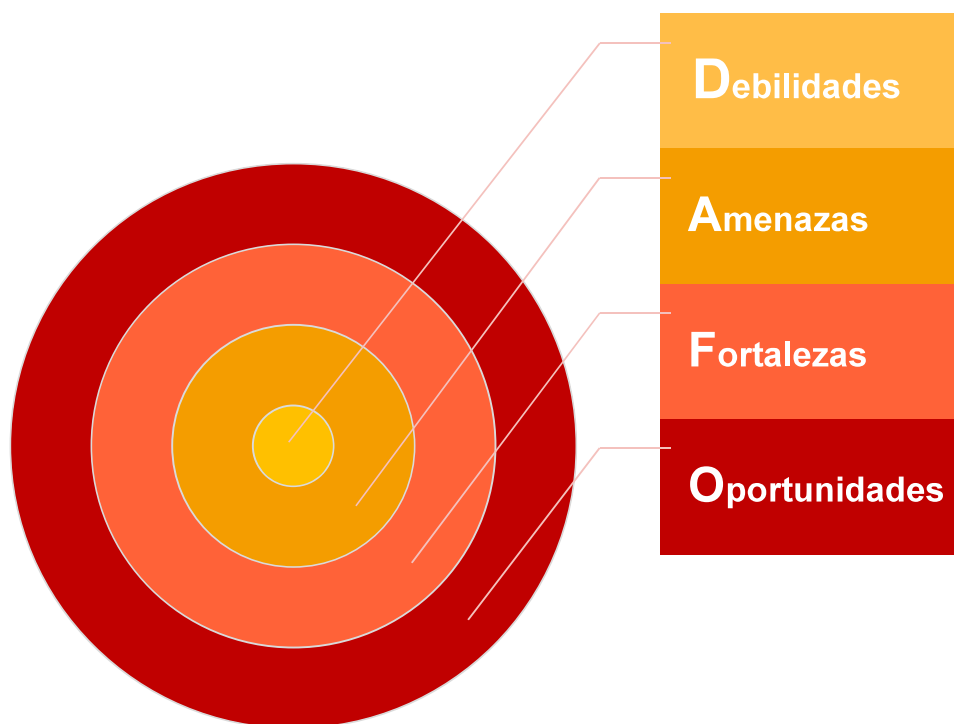
A continuación, se muestran los pasos seguidos para el desarrollo del nuevo **Plan Estratégico 2025-2027**:



ANÁLISIS DAFO

Para la configuración del presente Plan Estratégico, y una vez llevados cabo los análisis del entorno y del Área, es necesario realizar un **DAFO** que permita evaluar y comprender la situación interna y externa del Área, con el fin de poder tomar decisiones y diseñar estrategias efectivas.

Dicho análisis, permite al Área identificar **a nivel interno**, sus **Debilidades** (*aspectos a mejorar*) y **Fortalezas** (*recursos, capacidades y ventajas*), **y a nivel externo**; las **Oportunidades** (*factores externos que pueden ser aprovechados para el crecimiento o mejora del Área*) y **Amenazas** (*riesgos o desafíos del entorno que puedan impactar negativamente en el Área*) a las que se enfrenta.



El análisis DAFO es una herramienta fundamental para **tomar decisiones estratégicas, mejorar el rendimiento y afrontar de manera más efectiva los desafíos internos y externos** que pueden afectar al Área.



Las **conclusiones** son las siguientes:



DEBILIDADES

1. Escaso **análisis de la medición de resultados** que permita la toma de decisiones basada en datos (análisis de la **relación causa-efecto** de los resultados).
2. Insuficiente **planificación**.
3. Falta de herramientas y metodologías que permitan la centralización de la medición de datos, lo que genera **mediciones poco fiables y precisas**.
4. Elevado número de **indicadores** de procesos que dificultan su análisis, reporte y toma de decisiones.
5. Inexistente **evaluación de políticas**.
6. El trabajo diario se hace siguiendo una inercia **sin plantear cambios** significativos en los procedimientos.
7. Insuficiente coordinación entre **procesos** y simplificación de los mismos y vinculación con la gestión del Área.
8. Falta de sistemas de **reconocimiento** del personal por participación en grupos de mejora.
9. Inexistencia de publicación de algunos datos e información requerida en materia de **transparencia**.
10. Bajo aprovechamiento de algunas **alianzas** ya establecidas.
11. **Seguimiento de alianzas** poco sistematizado.
12. Escasez de **personal técnico**.
13. **Carga de trabajo** que puede estar no bien redistribuida.
14. Escaso **trabajo en equipo**.
15. **Formación** impartida al personal en algunos casos poco adaptada a necesidades específicas.
16. Baja planificación y seguimiento del **mantenimiento preventivo** de los recursos.
17. Nivel insuficiente de adaptabilidad a la **Administración Electrónica**.
18. Deficiente gestión de la **cartera tecnológica**.
19. Baja **coordinación** entre Servicios y con el resto de las Áreas de Diputación.

20. Puede existir falta de conocimiento por parte del resto de la Diputación de los **servicios y funciones desarrolladas por el Área** más allá de la gestión de personal y las específicas del Servicio de Prevención.
21. Insuficiente desarrollo de la **cultura organizativa**.
22. Falta de **formación en liderazgo** de equipos y personas en puestos de libre designación.
23. Ineficiente medición de los **canales de comunicación interna y externa** utilizados por el Área lo que impide conocer la efectividad y grado de adecuación de los mismos.
24. Evolución negativa del grado de **absentismo**.



AMENAZAS

1. **Envejecimiento progresivo** de la población y **pérdida de población activa** (descenso del 5,3% estimado en Extremadura a 2029).
2. Altos niveles de **temporalidad en el empleo público** en Extremadura (34,8% frente al 28,3% nacional).
3. **Riesgo de exclusión social elevado** en la región (32,4% AROPE), que puede tensionar los recursos del Área.
4. Desigualdad en el **acceso digital y brecha TIC** en algunos sectores de población.
5. **Restricciones presupuestarias** por alta deuda pública y dependencia del marco económico nacional.
6. El exceso de **normas**, y su frecuente modificación.
7. La ausencia de un sistema establecido de **evaluación sistemática de las políticas públicas**.
8. La **reducida transparencia** de los organismos públicos hacia los ciudadanos.
9. El reducido nivel de **colaboración público-privada**.
10. La reducida **productividad**.
11. El número de **estudiantes universitarios** decrece año tras año en la región.
12. La **atracción de talento** puede verse afectada por la oferta más atractiva del sector privado en términos de salario, beneficios y posibilidades de crecimiento.
13. Ausencia de un sistema para desarrollar las **competencias en los puestos** de responsabilidad (Objetivos, Responsabilidades, Decisiones, Evaluación, etc.).
14. **Jubilaciones** cercanas y salidas de personal con alto nivel de experiencia y responsabilidad en sus distintas unidades.
15. Incremento del **volumen de trabajo** y la diversidad de expedientes y casuísticas.
16. Necesidad de **equilibrar en la toma de decisiones** entre eficiencia, eficacia, y control, y equidad y ambiente laboral.



FORTALEZAS

1. Área clave para el **desarrollo de los objetivos** del resto de Delegaciones y Organismos Autónomos de la Diputación de Badajoz.
2. Disponibilidad de una **gran información**, tanto del propio personal del Área, como del resto de la Institución.
3. Puesta a disposición del personal de **multitud de aplicativos** para la gestión.
4. Cultura de gestión apoyada en la **planificación estratégica**.
5. Existe en general **compromiso** del personal en la mejora de la organización.
6. Multitud de **canales de comunicación** interna.
7. **Tendencia positiva y/o sostenida** de algunos resultados.
8. Alta influencia del Área en la **mejora y bienestar** del personal de la Institución.
9. Equipo del Área **altamente profesional**, con gran experiencia y conocimientos.
10. Gran capacidad de **actuación y de influencia** en otras Áreas (retribuciones, desempeño, desarrollo del organigrama, etc.).
11. Buenas **condiciones de trabajo**, debido a la estabilidad económica y laboral del personal.
12. Buen nivel de trabajo con los **agentes sociales** (sindicatos) y desarrollo conjunto.



OPORTUNIDADES

1. **Demanda creciente de empleo público entre jóvenes**, especialmente en Extremadura (22,5% según el informe Young Business Talents).
2. Impulso normativo y político a la **digitalización y modernización** de la administración pública.
3. **Posibilidad de captar talento universitario y de FP**, mediante programas de inserción laboral.
4. Disponibilidad de **herramientas tecnológicas** para optimizar la gestión.
5. Fomento de la **colaboración público-privada**.
6. **Apoyo institucional** desde la Diputación y el **alineamiento con estrategias** provinciales.
7. Contribución a ciertos **Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS** a través del presupuesto y los proyectos llevados a cabo.
8. Incorporación de **nuevos perfiles** para la transformación de la organización.
9. Aumento de la atención de **demandas de los municipios** en todas las actividades propias de RRHH.
10. Implantación de la **evaluación del desempeño** como instrumento de motivación y equidad global.
11. **Promoción** profesional, desarrollo de **planes de carrera** e impulso del **liderazgo**.
12. **Teletrabajo**.
13. Materialización del **impacto positivo** del Área sobre el resto de la organización.



PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES

Este Plan Estratégico marca con claridad la personalidad del Área a partir de explicitar su **cultura organizacional** definiendo de forma precisa el **Propósito** para el cual actúa y la **Visión** que persigue alcanzar, así como sus **Valores** de funcionamiento. En estos elementos se recoge el papel fundamental que el Área debe realizar para seguir contribuyendo en el desarrollo de la Diputación, el de sus personas y el de las corporaciones locales y el conjunto de la provincia.

Se ha procedido a revisar el **Propósito, Visión y Valores** establecidos en el anterior Plan y se decide realizar algunos ajustes para adaptarlos a la realidad externa e interna del Área.

PROPÓSITO

CERCA DE TI, CON NUESTRAS PERSONAS

Gestionamos con excelencia y cercanía el talento público para transformar la Diputación y apoyar a los municipios en la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras, promoviendo bienestar, equidad, salud y desarrollo profesional.

VISIÓN

LO IMPORTANTE PARA TI, TAMBIÉN LO ES PARA MI

Ser un Área referente e innovadora en la gestión del talento público, integrada digitalmente, reconocida por su cercanía, transparencia, liderazgo institucional y capacidad de contribuir al desarrollo social, laboral y organizativo de la Diputación y de los municipios de la provincia de Badajoz.

VALORES

Transparencia y legalidad: honestidad, equidad y cumplimiento normativo.

Cercanía y colaboración: comunicación abierta, empatía, respeto, escucha activa y trabajo en equipo.

Compromiso con la mejora: responsabilidad, proactividad, innovación y excelencia.

Bienestar y sostenibilidad: salud laboral, conciliación, calidad de vida, integración, diversidad e igualdad de oportunidades.

EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El presente **Plan Estratégico** se ha configurado a partir de los proyectos estratégicos del Área incluidos en la **II Estrategia de Desarrollo Sostenible de la Diputación de Badajoz 2024-2027** y de algún otro identificado como consecuencia del análisis realizado, con la finalidad de integrar la ejecución y seguimiento de los mismos y poder facilitar la consecución de los objetivos establecidos. Se vertebra en **4 Ejes y 14 Objetivos estratégicos** que a continuación se describen, indicando a qué **debilidad, amenaza, fortaleza u oportunidad** pretenden dar respuesta:



Eje 1. Transformación Digital y Excelencia Operativa



Eje 3. Salud, Bienestar y Conciliación



Eje 2. Talento Público y Desarrollo Profesional



Eje 4. Cultura Organizativa y Comunicación



EJE 1. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EXCELENCIA OPERATIVA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1.1. IMPULSAR LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA TOTAL (D17, D18, A4, F3, O2, O4)

Garantizar que la relación entre las personas usuarias y el Área se lleve a cabo exclusivamente por **medios electrónicos**,

1.2. REVISAR Y DIGITALIZAR TODOS LOS PROCESOS (D6, D7, D13, D14, D19, A10, A15, F5, O4)

Transformar la gestión del Área, sustituyendo procedimientos manuales por flujos de trabajo **digitales, automatizados y más eficientes**.

1.3. INCORPORAR INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN JURÍDICA Y DOCUMENTAL (A6, A15, F2, O4)

Aplicar tecnologías de IA para **automatizar, agilizar y mejorar** la gestión de documentos, expedientes y procesos legales.

1.4. MEJORAR EL SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS (D1, D3, D4, A8, F2, F3, F7)

Dotar al Área de **herramientas e indicadores** que permitan saber si las actuaciones que desarrollan cumplen con sus objetivos, se ejecutan de manera eficiente y generan el resultado esperado.



EJE 2. TALENTO PÚBLICO Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

2.1. CAPTAR Y RETENER TALENTO JOVEN (D12, A1, A2, A11, A12, F9, F11, F12, O1, O3, O8)

Atraer, incorporar y fidelizar a **personas jóvenes con alta capacitación o potencial de desarrollo**, evitando la fuga de talento y asegurando el relevo generacional.

2.2. IMPLANTAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (D24, A10, O10)

Establecer una **metodología sistemática y objetiva para medir** cómo las personas trabajadoras cumplen con sus funciones, alcanzan los objetivos y aportan valor.

2.3. PLAN DE RELEVO GENERACIONAL (A14, F12, O8)

Garantizar que el **conocimiento, funciones y responsabilidades de las personas** que se jubilan o se desvinculan, se transfieran de forma ordenada a nuevas generaciones de profesionales, con el fin de asegurar la continuidad en la prestación de los servicios y evitar la pérdida de talento crítico.

2.4. FORTALECER ALIANZAS EDUCATIVAS Y SOCIALES (D10, D11, D15, A9, O3, O5)

Crear y consolidar **redes de colaboración con otras entidades**, con el fin de impulsar el aprendizaje, la inclusión y el desarrollo comunitario.



EJE 3. SALUD, BIENESTAR Y CONCILIACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

3.1. CONSOLIDAR LA DIPUTACIÓN COMO EMPRESA SALUDABLE (D24, A1, A10, F8, F11, O7, O13)

Incorporar de forma sistemática programas y prácticas que promuevan la **salud física, mental y social** de las personas trabajadoras, integrando la prevención y el bienestar en la cultura organizacional.

3.2. EVALUAR Y REALIZAR SEGUIMIENTO DEL PLAN CONCILIA Y EL TELETRABAJO (D17, D24, A4, A10, A13, F11, O4, O12)

Comprobar cómo se están aplicando estas medidas en la Diputación, qué resultados generan y qué mejoras pueden introducirse para garantizar tanto la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** como la **eficiencia del trabajo a distancia**.

3.3. FORTALECER LA PREVENCIÓN DE RIESGOS (D19, D24)

Consolidar una **cultura preventiva** que proteja la salud, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras.

EJE 4. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMUNICACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

4.1. PROMOVER EL TRABAJO EN EQUIPO, LA INNOVACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN (D8, D14, D21, D23, F6)

Crear entornos laborales más **colaborativos, creativos y abiertos**, donde las personas trabajadoras se sientan parte activa de la organización y puedan aportar valor de manera conjunta.



4.2. IMPLEMENTAR SISTEMAS DE RECONOCIMIENTO (D8, A10, F5, O10, O11)

Crear mecanismos para **valorar, visibilizar y premiar** el esfuerzo, las competencias y los logros de las personas trabajadoras dentro de una organización.

4.3. MEJORAR LA VISIBILIDAD DEL ÁREA EN TODA LA DIPUTACIÓN (D9, D20, D21, D23, A8, F6, O7, O13)

Que el Área sea más **conocida, reconocida y valorada** dentro de la propia Institución, de modo que se visibilicen sus funciones, logros y aportaciones al conjunto de la organización.



MAPA ESTRATÉGICO

Se presenta a continuación el **Mapa Estratégico** que recoge la totalidad de proyectos clasificados por Ejes y Objetivos estratégicos. En el caso de proyectos incluidos en la **II Estrategia de Desarrollo Sostenible de la Diputación de Badajoz 2024-2027**, se indica además el código correspondiente del proyecto, con la finalidad de mantener la trazabilidad de ambas estrategias.

EJE		OBJETIVOS	PROYECTOS ESTRATÉGICOS
1. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EXCELENCIA OPERATIVA	1.1.-IMPULSAR LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA TOTAL	P.1.1.1.- DESARROLLO DEL PORTAL DEL PERSONAL <i>D.OE10.5</i>	P.1.1.2.- DESARROLLO DE E-ADMINISTRACIÓN EN RECURSOS HUMANOS <i>R.OE9.3</i>
	1.2.- REVISAR Y DIGITALIZAR TODOS LOS PROCESOS	P.1.2.1.- DESPLIEGUE DEL SISTEMA DE GESTIÓN POR PROCESOS <i>R.OE10.13</i>	
	1.3.-INCORPORAR IA PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	P.1.3.1.- ASISTENTE VIRTUAL DE RECURSOS HUMANOS PARA LA ATENCIÓN INTERNA DEL PERSONAL	
	1.4.-MEJORAR EL SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS	P.1.4.1.- DISEÑO DEL III PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS <i>R.OE10.36</i>	P.1.4.2.- EXCELENCIA Y CALIDAD EN LA GESTIÓN <i>R.OE10.14</i>
2. TALENTO PÚBLICO Y DESARROLLO PROFESIONAL	2.1.-CAPTAR Y RETENER TALENTO JOVEN	P.2.1.1.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y OTRAS CONVOCATORIAS <i>D.OE7.13</i>	P.2.1.2.- DESPLIEGUE DEL MODELO DE CARTAS PARA CAPTAR, RETENER Y TRANSMITIR EL TALENTO <i>R.OE10.40</i>
	2.2.-IMPLANTAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	P.2.2.1.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO <i>R.OE10.34</i>	
	2.3.-PLAN DE RELEVO GENERACIONAL	P.2.3.1.- PROGRAMA DE COMPETENCIAS ASOCIADAS A LOS PUESTOS DE TRABAJO <i>R.OE10.32</i>	
	2.4.-FORTALECER ALIANZAS EDUCATIVAS Y SOCIALES	P.2.4.1.- MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD <i>I.OE6.12</i>	P.2.4.2.- MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES EXTREMEÑOS/AS <i>D.OE7.11</i>
3. SALUD, BIENESTAR Y CONCILIACIÓN	3.1.- CONSOLIDAR A LA DIPUTACIÓN COMO EMPRESA SALUDABLE	P.3.1.1.- DIPUTACIÓN EMPRESA SALUDABLE <i>R.OE10.35</i>	
	3.2. EVALUAR Y REALIZAR SEGUIMIENTO DEL PLAN CONCILIA Y EL TELETRABAJO	P.3.2.1.- DESARROLLO DEL TELETRABAJO <i>R.OE9.6</i>	
	3.3.-FORTALECER LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	P.3.3.1.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA <i>R.OE10.33</i>	
	4.1.-PROMOVER EL TRABAJO EN EQUIPO, LA INNOVACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN	P.4.1.1.- CONECTA TALENTO PÚBLICO-ROTACIONES COLABORATIVAS	
4. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMUNICACIÓN	4.2.- IMPLEMENTAR SISTEMAS DE RECONOCIMIENTO	P.4.2.1.- RECONOCIMIENTO INTERNO. PREMIOS PROINNOBA <i>R.OE10.31</i>	P.4.2.2.- DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL
	4.3.- MEJORAR LA VISIBILIDAD DEL ÁREA EN TODA LA DIPUTACIÓN	P.4.3.1.- GESTIÓN DE LAS CARTAS DE SERVICIOS DEL ÁREA DE EMPLEADOS PÚBLICOS, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <i>R.OE10.15</i>	P.4.3.2.- IMPULSO DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA <i>R.OE10.16</i>



**DIPUTACIÓN
DE BADAJOZ**