PLAN ESTRATÉGICO.

AREA DE RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR.

DIPUTACIÓN DE BADAJOZ.

2018-2019

INDICE

1.- OBJETIVOS GENERALES Y METODOLOGÍA DE TRABAJO SEGUIDA POR EL EQUIPO DE PROYECTO 6

1.1.- CONFIGURACIÓN GENERAL 7

1.2.- METODOLOGÍA DE TRABAJO 8

2.- ANÁLISIS ESTRATÉGICO 9

2.1.- ANÁLISIS EXTERNO. MACROENTORNO 11

2.2.- ANÁLISIS INTERNO. 18

2.3.- NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE GRUPOS DE INTERÉS. 23

3.- DIAGNÓSTICO DAFO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR 26

3.1.- CONFIGURACIÓN GENERAL 27

4.- MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR 32

4.1.- MISIÓN DEL ARH 33

4.2.- VISIÓN DEL ARH 34

4.3.- PRINCIPIOS Y VALORES DEL ARH 35

5.- MAPA ESTRATÉGICO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR 36

6.- PROYECTOS ESTRATÉGICOS 40

6.1.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: EXCELENCIA Y CALIDAD DEL AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR 42

6.2.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: DESARROLLO DE COMUNICACIÓN DEL AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR 48

6.3.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: DESARROLLOS TECNOLÓGICOS DEL AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR 56

6.4.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE PERSONAS. 60

6.5.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 (2.2): IMPULSO DEL LIDERAZGO GLOBAL. 68

6.6.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 6 (3.1): DESARROLLO TRANSPARENTE 71

6.7.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 7 (3.2): IMPULSO SOSTENIBLE Y ABIERTO 75

Figuras y Tablas:

Figura 1: Proyección demografía provincia de Badajoz a 2031.

Figura 2: Organigrama Directivo del ARH

Figura 3: Organigrama del ARH desarrollado en unidades

Figura 4: Ejes Estratégicos del ARH

Figura 5: Objetivos Estratégicos según Ejes del ARH

Figura 6: Mapa Estratégico del ARH

Tabla 1: Datos económicos Provincia de Badajoz comparativos con Extremadura.

Tabla 2: Síntesis legislativa.

Tabla 3: Plantilla por tipologías de trabajadores de Diputación Badajoz.

Tabla 4: Valoración posicionamiento EFQM del ARH

Tabla 5: Necesidades y Expectativas de Grupos de Interés

INTRODUCCIÓN GENERAL.

Este plan estratégico del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior responde a una **necesidad de avance en el desarrollo de las personas** de la Diputación de Badajoz, así como de la **contribución que desde la Diputación de Badajoz podemos hacer a la mejora y el desarrollo de las personas que trabajan en la administración local.**

El presente Plan Estratégico **se encuadra dentro del propio Plan Estratégico de Diputación** de Badajoz, procurando responder a los retos que dicho plan marca a todas las Áreas de Diputación. Así mismo, este Plan Estratégico **encuadra actuaciones profundas y de gran repercusión** que el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior ya ha puesto en marcha, como el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, o su Plan de Objetivos de legislatura.

Este Plan marca con claridad la **personalidad del Área a partir de explicitar su cultura organizacional** en su definición precisa de la **Misión** para la cual actúa dicha Área 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 avanzar en el desarrollo de la Diputación de Badajoz y contribuir a su desarrollo, el de sus personas y el de las corporaciones locales y el conjunto de la provincia.

Cabe destacar la **apuesta radical que se hace en este Plan por 3 grandes Ejes Estratégicos de trabajo,** cuya materialización supondrá una **transformación profunda que dé respuesta a los retos que las administraciones públicas tenemos en el siglo XXI**.

Todos los proyectos propuestos suponen una **apuesta valiente y decidida por las personas,** mirando siempre a lo que los diferentes **grupos de interés** (Trabajadores/as, Dirección, Corporaciones Locales, Sindicatos, Proveedores o Sociedad) pueden esperar del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior.

Este Plan Estratégico es un elemento de impulso y transformación hacia la **Modernización y la Optimización en la gestión del Área** (*Eje 1*), hacia el **Impulso del Talento y el Liderazgo en sus personas** (*Eje 2*) y hacia la **Transformación de la Cultura Organizativa** mediante la innovación abierta y la respuesta a tendencias de la sociedad (*Eje 3*).

Este Plan Estratégico **tiene definidos un total de 31 proyectos, todos con un enfoque muy práctico y directo, con objetivos perfectamente marcados e indicadores que permitan medir el grado de avance y cumplimiento** del conjunto del Plan. Se persigue lo posible, lo realizable, lo concreto, sin divagar, y con un horizonte sólidamente marcado.

Han sido la **práctica totalidad de personas del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior las que han concebido este Plan Estratégico,** las que han recogido y expresado sus Retos Estratégicos, y las que hacen un planteamiento del máximo nivel técnico, ambicioso e inspirador del futuro que quieren recorrer.

Cuando una organización hace una apuesta de esta naturaleza, **esa organización ya ha cambiado, ha asumido un compromiso explícito que le exigirá dar lo mejor de ella**, y que la hará más **transparente**, más **concienciada con su sociedad**, más **participativa** y abierta, más **segura** de lo que es y lo que hace, y con mayor **equidad** en sus actuaciones diarias.

1.- OBJETIVOS GENERALES Y METODOLOGÍA DE TRABAJO SEGUIDA POR EL EQUIPO DE PROYECTO

... todos y todas somos conscientes de la importancia de nuestras personas, la provincia de Badajoz, la Diputación de Badajoz serán lo que seamos sus personas...

1.1.- CONFIGURACIÓN GENERAL

- El Plan Estratégico del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior (en adelante ARH) se encuadra dentro del **Plan Estratégico de la Diputación de Badajoz** , que contempla las estrategias de la Unión Europea y las existentes a nivel nacional y/o regional (Estrategia Europea Horizonte 2020, RIS3 de Extremadura 2014-2020, etc.).

- La **creciente complejidad** que ha de afrontar la gestión de las administraciones públicas hace que la implantación de un sistema de gestión sustentado en los principios de la dirección estratégica sea cada vez más necesaria[1].

- Esto se traduce en la formulación de una estrategia que, al marcar su personalidad, sus perfiles, permita **orientar y dar coherencia a las decisiones que día a día se adoptan en las diferentes unidades** que integran la gestión del Área y su integración en el conjunto de la Diputación de Badajoz, definiendo un camino claro y preciso de evolución.

Algunos de los **beneficios** de la planificación estratégica son:

1. Analiza la **situación del entorno** donde se desenvuelve el ARH y los posibles cambios que se puedan producir, procurando que se **tomen decisiones** respecto a sus capacidades para afrontarlos con éxito.

2. Fija **objetivos globales** (*Objetivos Estratégicos*) en función de la **posición que se quiere alcanzar** (*Visión*) en el futuro, analizando conjunta y participativamente (*metodología*) los problemas detectados previamente (*DAFO*).

3. Marca el cambio en la **cultura organizativa**, y lo **inicia y promueve** para alinear a todo el personal de la organización con unos objetivos globales, coherentes y compartidos.

[1] *La definición de un proyecto colectivo que determine hacia dónde queremos conducir la organización y cómo posicionarnos en el contexto interno y provincial especialmente, sin olvidar tendencias a nivel nacional e internacional, influyendo consciente y deliberadamente sobre su futuro.*

4. Dinamiza la gestión del ARH y Diputación de Badajoz y capacita al ARH para afrontar más eficazmente los retos futuros.

De este modo en este documento se busca presentar un escenario claro de las líneas de desarrollo futuras a poner en marcha por parte del ARH y para plantear líneas de debate entre todos los **grupos de interés** con los cuales el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior tiene responsabilidades y compromisos.

Esto ha hecho que el Plan Estratégico se oriente plenamente a estos grupos, identificando 3 Ejes Estratégicos de trabajo, con un total de 7 Objetivos Estratégicos a desarrollar y 31 Proyectos Estratégicos para su logro.

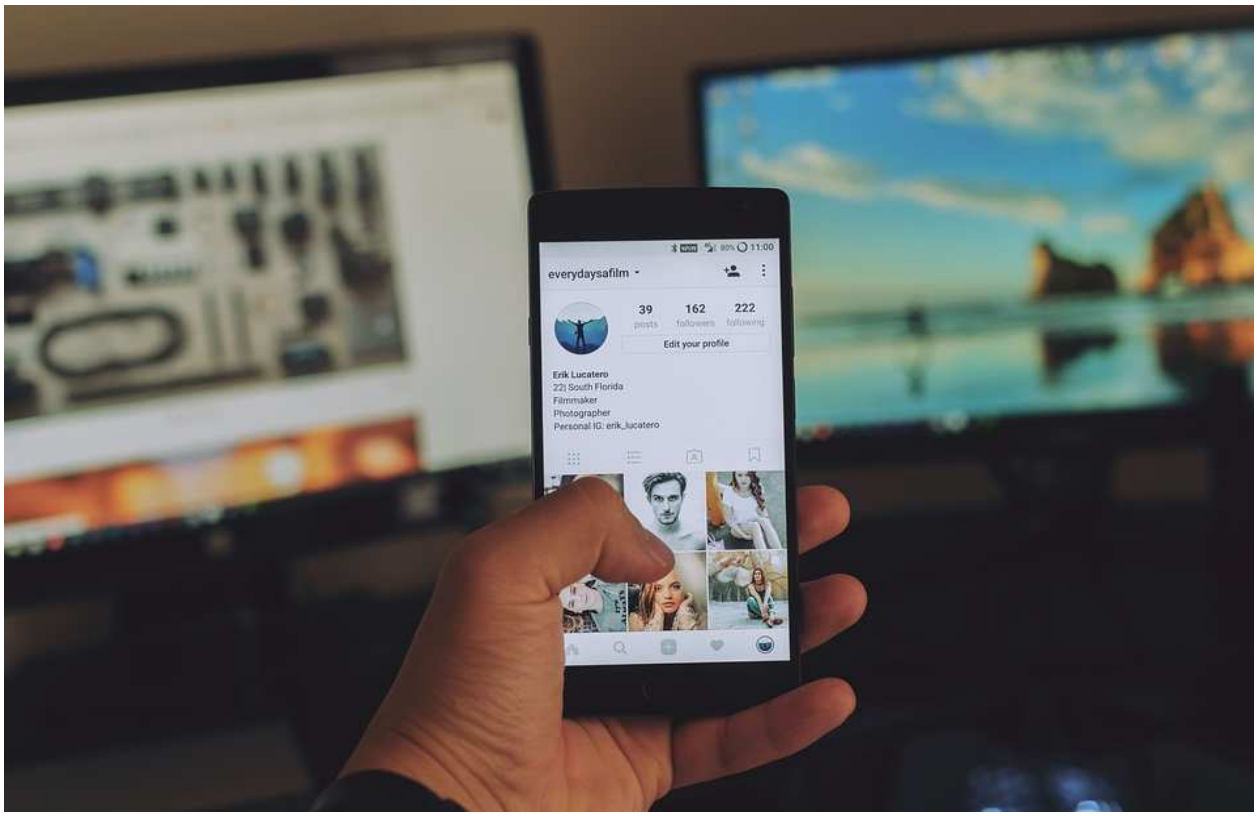
... un proyecto surgido de las personas del Área, de su trabajo y reflexiones, de sus propuestas para construir un Área más sólida, más potente y con más oportunidades de futuro...

1.2.- METODOLOGÍA DE TRABAJO

La **metodología seguida por el equipo responsable del desarrollo del Plan Estratégico** del ARH, ha estado basada en la metodología tradicional de Planificación Estratégica, para lo cual se han realizado revisiones bibliográficas y legislativas, consulta de documentación del ARH (*documentos estratégicos, Planes elaborados, etc.*) bases de datos, análisis de escenario, y trabajos de consenso y desarrollo.

Para todo ello, se ha seguido una metodología de trabajo, según la cual se han analizado los diferentes elementos del entorno que pueden afectar al ARH, y se ha establecido el estado futuro (*Visión*) cuantificado en objetivos, marcando los caminos a seguir (*Estrategias*) entre las diferentes alternativas existentes.

- *Sesiones de trabajo/formación con totalidad de personas del ARH. (2 sesiones)*
- *Sesiones de trabajo/formación para definición de Objetivos, y Proyectos Estratégicos con totalidad de responsables del ARH. (2 sesiones)*
- *Desarrollo de Autoevaluación siguiendo el modelo de excelencia en la gestión (EFQM) con equipo interno del ARH. (3 sesiones)*
- *Sesiones de fijación de Estrategia a nivel de Dirección del Área. (3 sesiones)*



2.- ANÁLISIS ESTRATÉGICO

... mirar qué puede pasar a futuro para determinar cómo preparar nuestra organización.

Todo plan estratégico ha de partir de un análisis detallado de los condicionantes internos y externos de la organización objeto de estudio, para lo cual estructuramos el mismo en dos partes:

A/ Análisis externo:

- El análisis externo **supone** realizar un análisis para determinar el diagnóstico del entorno en el que el ARH desarrolla su actividad, o sea, de aquellos factores ajenos a su control que inciden sobre ella y suponen retos para su desarrollo futuro.

- El **propósito** es identificar las oportunidades y amenazas a que se verá sujeta la actividad del ARH como consecuencia de la situación de esos factores externos y su dinámica evolutiva.

- Así, entendemos por **oportunidad** toda situación favorable, actual o futura, que ofrece el medio en el que el ARH desarrolla su actividad, cuyo aprovechamiento adecuado mejoraría su desempeño; mientras que una **amenaza** es toda situación desfavorable, actual o futura, que presenta el entorno de la organización y que debe ser enfrentada para protegerse de la misma, evitando o minimizando los daños potenciales sobre su desempeño y, eventualmente, sobre su supervivencia.

B/ Análisis interno.

- Trata de llevar a cabo un **diagnóstico interno de la organización**, con el fin de identificar las fortalezas y debilidades de la misma.

- Por **fortaleza** hay que entender la posición favorable que posee ARH en alguno de sus elementos constituyentes y que la sitúa en buenas condiciones para responder eficazmente ante una oportunidad o una amenaza. Por el contrario, una **debilidad** es una posición desfavorable en dichos elementos y que supone no encontrarse en buenas condiciones para afrontar con garantías las oportunidades y amenazas del entorno.

... trabajamos para una provincia con retos concretos en su demografía, en su tejido económico y empresarial, en su mercado de trabajo, ... contemplando el marco normativo que afecta a nuestra actividad como Administración Pública, los cambios tecnológicos o la evolución de nuestras costumbres...

2.1.- ANÁLISIS EXTERNO. MACROENTORNO

Las variables del entorno **demográfico** afectan a nuestra organización dado que aportan información acerca de la procedencia de los receptores finales de los servicios y las actuaciones de la Diputación de Badajoz y de los municipios para los cuales trabajamos.

Por ello resulta oportuno analizar las **previsiones demográficas** a la hora de tomar decisiones estratégicas para los próximos años.

- **Reducción de natalidad** a partir del número de hijos por mujer, situado en 1,33 una de las menores del mundo.
- El número anual de nacimientos está situado en el entorno promedio de los 42.000 anuales.
- Hay un **aumento de la esperanza de vida**, situándose España y Extremadura entre las más alta del mundo, en los 82,7 años: 79,9 años en los varones y los 85,4 en las mujeres y en aumento año a año.

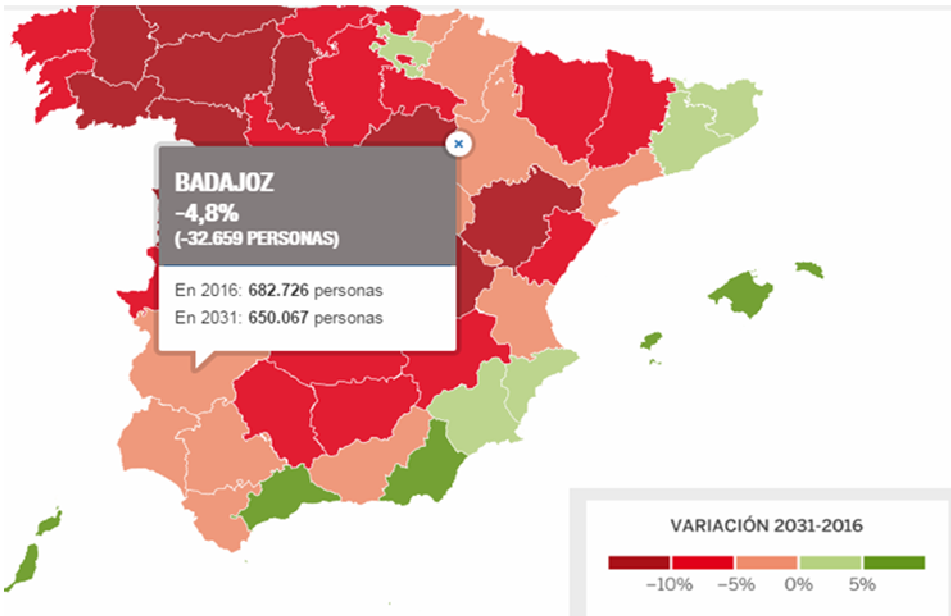
Según la Estimación de la Población Actual elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, a 1 de enero de 2018, los residentes en Extremadura eran 1.072.884 personas. La **población femenina es el 50,33% del total**, ligeramente superior a la masculina. Su **saldo vegetativo es negativo**, ya que actualmente en Extremadura se producen 2.454 muertes más que nacimientos cada año, lo que significa que la población se contrae y está sufriendo un proceso de envejecimiento (el porcentaje de niños respecto a la población total es solo del 13,88%).

Por lo que respecta a las tendencias de crecimiento para los próximos años, según las proyecciones de población a corto plazo 2016-2031 realizadas por el Instituto Nacional de

Estadística, **la población de la Comunidad disminuiría un 6,1% en 2031**, hasta alcanzar los 1.018.736 habitantes. Este resultado tiene en cuenta el crecimiento vegetativo de la población y los saldos migratorios externos e interregionales.

Para el caso de la provincia de Badajoz se sitúa en una caída del 4,8% de la población pasando de las 682.726 personas actuales a 650.067 en el año 2031.

Figura 1: Proyección demografía provincia de Badajoz a 2031.



Fuente: INE 2016

Por lo que respecta al **entorno económico**, realizamos un análisis para el conjunto de Extremadura, si bien se presentan datos provinciales de modo sintético. Extremadura posee un PIB en 2017 de 17.712M.€ euros, lo que la sitúa como la 14ª economía de España por volumen de PIB.

- En cuanto al **PIB per cápita**, Extremadura en 2016, se sitúa en el 65% de la media española, y se encuentra en el puesto 18 respecto al total de las Comunidades Autónomas. Sigue habiendo un camino importante por recorrer en este ámbito.

- Si acudimos a la EPA para comprobar las **cifras de desempleo** en Extremadura, vemos que tiene un porcentaje de paro del 25,1% de la población activa, una tasa superior a la nacional, y que es una de las Comunidades Autónomas con mayor porcentaje de paro.

- En 2017 su deuda pública fue de 4.401 millones de euros, un 23,8% de su PIB y su deuda per cápita de 4.102 euros por habitante. Si ordenamos las Comunidades Autónomas, de menor a mayor deuda, vemos que Extremadura se encuentra en la 18ª posición de la tabla de Comunidades Autónomas y es la segunda que menos deuda tiene por habitante.

A continuación se presentan un resumen de los **principales rasgos de la economía extremeña**, relevante para las estrategias que se plantean desde Diputación Provincial y por tanto, los retos que el ARH tiene definidos:

- Extremadura sigue presentando **grandes debilidades**, que se han visto empeoradas por los ajustes del gasto público durante estos últimos años (debido a la gran dependencia de su economía del sector público).

- Los programas de impulso de la actividad emprendedora, de impulso de la cultura empresarial y de la propensión al desarrollo empresarial son **fundamentales para poder romper el círculo vicioso** que lastra al empleo en Extremadura (tasas de actividad bajas, elevadas tasas de desempleo y alta especialización en el Sector Público).

- Los servicios (*especialmente los servicios públicos*) y la construcción son los principales responsables de las caídas del PIB de Extremadura (superiores a la media de España). Aunque se espera que se mantengan estos dos sectores, sería necesario el **impulso del sector servicios de mercado** -la contribución del turismo al PIB regional, por ejemplo, es representativa del desarrollo aún pendiente en el tejido empresarial regional.

- Tanto las elevadas tasas de desempleo como la excesiva temporalidad impiden aprovechar la experiencia o preparar adecuadamente al capital humano. Únicamente el **desarrollo del sector industrial y el aprovechamiento del sector agrario con un carácter diferenciador y alta capacidad** junto al desarrollo antes comentado de los servicios de mercado pueden lograr reducir estas cifras de desempleo. Por tanto, se hace fundamental la atracción de proyectos de inversión a Extremadura en esta línea.

- El **buen desempeño de las exportaciones** hace prever que la economía extremeña puede tener un desarrollo importante. A pesar del notable crecimiento producido, aún son inferiores al agregado nacional, con una contribución al PIB regional próxima al 10%, cuando en España se sitúa alrededor del 30%. No cabe duda que este sector constituye una gran oportunidad para el tejido empresarial de la región y se requiere ampliar la dotación de recursos para este reto a la hora de diseñar la política económica.

- **Respecto al capital humano, se detecta que en Extremadura se sigue necesitando incrementar su capital humano y mejorar la formación de su mano de obra. El reto que supone la conexión de formación y tejido empresarial, junto a la unión de investigación, innovación y desarrollo supone un foco de trabajo para el desarrollo regional.**

- Según el informe GEM de España, el emprendimiento en la región desde 2009 ha sido el mayor de España, un 134 por ciento. Este dato tan positivo no debe ocultar la lenta creación de empleo por parte de las nuevas empresas, y el **problema de baja dimensión de las empresas extremeñas**. El tamaño empresarial en Extremadura dificulta la capacidad para competir más allá de mercados locales o regionales.

En la tabla siguiente se muestra el comportamiento específico en variables del entorno económico de la Provincia de Badajoz a partir de Datos de INE, y se destacan los aspectos diferenciales señalados.

Tabla 1: Datos económicos Provincia de Badajoz comparativos con Extremadura.

		Comunidades y Ciudades Autónomas	Provincias
		Extremadura	Badajoz
	Fecha	VALOR	VALOR
Padrón: Población Total	2017	1.079.920	679.884
Padrón: Población Total (varones)	2017	535.060	336.566
Padrón: Población Total (mujeres)	2017	544.860	343.318
IDB. Tasa Bruta de Mortalidad (defunciones por mil habitantes)	2016	10,39	9,93
IDB. Tasa Bruta de Natalidad (nacidos por mil habitantes)	2016	8,12	8,64
IDB. Tasa de Fecundidad (nacidos por mil mujeres)	2016	36,69	37,83
IPC	2018M04	102,962	102,997
IPC. Variación Interanual	2018M04	1	1
DIRCE. Número de empresas	2017	65.844	40.773
DIRCE. Industria (nº empresas)	2017	4.839	3.145
DIRCE. Construcción (nº empresas)	2017	8.301	4.543
DIRCE. Comercio, transporte y hostelería (nº empresas)	2017	29.119	18.377
DIRCE. Total servicios (nº empresas)	2017	23.585	14.708
- DIRCE. Información y comunicaciones (nº empresas)	2017	612	383
- DIRCE. Actividades financieras y de seguros (nº empresas)	2017	1.487	943
- DIRCE. Actividades inmobiliarias (nº empresas)	2017	1.856	1.152
- DIRCE. Actividades profesionales y técnicas (nº empresas)	2017	8.851	5.632
- DIRCE. Educación, sanidad y servicios sociales (nº empresas)	2017	4.670	2.882
- DIRCE. Otros servicios personales (nº empresas)	2017	6.109	3.716
EPA. Tasa Actividad (%)	2018T1	55,1	55,92
EPA. Tasa de paro (%)	2018T1	25,94	28,64
EPA. Ocupados (miles de personas)	2018T1	366,7	225
CRE. PIB a precios de mercado (miles de euros)	2017	18.519.886	
CRE. PIB per cápita (euros)	2017	17.262	
Censo Agrario. Número de Explotaciones	2009	65.230	37.438
Censo Agrario. Superficie agrícola	2009	2.585.898,97	1.491.594,85
Censo Agrario. Unidades ganaderas totales	2009	1.170.786,04	666.717,07
Censo 2011: Total viviendas familiares	2011	648.350	372.493
Censo 2011: Total viviendas principales	2011	424.980	259.955
Censo 2011: Viviendas secundarias	2011	118.197	49.441
Censo 2011: Viviendas vacías	2011	105.173	63.097

Fuente: INE 2018.

Por lo que se refiere al **entorno tecnológico** resulta evidente que el desarrollo tecnológico experimentado en las últimas décadas ha tenido unos efectos muy profundos en la forma de relacionarnos con las administraciones públicas. *El desarrollo de nuevas tecnologías, programas de gestión en la nube, las necesidades de optimizar el rendimiento, la administración conectada, el desarrollo de multicanales de atención y prestación de servicios, todos estos factores serán determinantes de la evolución de la administración pública en los cambios tecnológicos a los cuales se enfrentará a futuro*. .

En lo que se refiere al **entorno político-legal** debemos destacar algunos de los elementos legislativos que afectan y lo harán a futuro al desarrollo del ARH dentro de las medidas que establecen el informe elaborado por la *Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas (CORA) y el Programa Nacional de Reformas*:

Tabla 2: Síntesis legislativa.

LEGISLACIÓN RELEVANTE	PRINCIPALES FACTORES A CONSIDERAR
La Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local:	- Las Administraciones Públicas han debido realizar una reducción del gasto de personal e incrementar la calidad y productividad de su gestión. - Desarrollo de la figura del personal funcionario de carrera al servicio de la Administración Local y sus Organismos Autónomo
Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno	- Incorporar los principios de transparencia y publicidad.
Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de control de la deuda comercial en el sector público	- Mejor control de manera permanente del gasto público y del déficit
Leyes 39 y 40 de 2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y de Régimen Jurídico del Sector Público,	- Impulso de la modernización de las AAPP y una reducción del gasto público.

Fuente: Elaboración propia a partir de ARH

Merece destacar de modo amplio, debido a la enorme trascendencia para el Área de Recursos Humano y Régimen Interior, lo recogido dentro del **Real Decreto Ley 5/2015, de 30 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), establece en su Título III, Capítulo I, art. 69 que** *"la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad*". **En el mismo sentido que lo hace la Ley 13/2015, de 8 de abril de Función Pública de Extremadura en sus artículos 26 y 27 del Título III.**

Finalmente, en relación al **entorno socio-cultural** debemos señalar que entre los factores sociales que afectan a nuestra organización se incluyen las creencias, los valores, las actitudes, las opiniones y los estilos de vida de sus públicos objetivos. Estos factores son además cambiantes en el tiempo por lo que requieren un seguimiento continuo que permita analizar en todo momento su impacto.

El ARH debe tener en cuenta los rápidos cambios sociales que han caracterizado las últimas décadas y que están obligando a un continuo proceso de adaptación de sus propuestas y métodos de trabajo para **atender a las nuevas demandas y necesidades de los receptores de sus servicios**, tal y como se analizará en el análisis del comportamiento, de necesidades y expectativas por grupos de interés, del siguiente apartado.

... un Área de Recursos Humanos y Régimen Interior consciente de todos sus retos, de los cambios que debe abordar en sus dinámicas internas, de cómo ha de contribuir a lograr que las personas contribuyan a una Diputación de Badajoz más activa, atractiva, implicada y motivada para otorgar más posibilidades a toda nuestra provincia ..

2.2.- ANÁLISIS INTERNO.

El Área de Recursos Humanos y Régimen Interior debe tener presente de modo continuo los siguientes aspectos que marcan su ámbito de trabajo. El Plan Estratégico de la Provincia de Badajoz 2014-2020 establece en su Marco Estratégico como uno de los Valores primordiales de la Institución la "*mejora continua de los servicios prestados basados en principios de calidad, excelencia y equilibrio territorial*" así como una "*programación orientada a resultados*".

En este sentido es preciso conocer cuál es la configuración tanto de la Diputación Provincial, como del propio Área de Recursos Humanos:

- La Diputación de Badajoz, presta servicios muy variados, en un territorio muy amplio y para una gran cantidad de municipios (165 municipios, de los cuales sólo cinco de ellos tienen más de 20.000 habitantes: Almendralejo, Badajoz, Don Benito, Mérida y Villanueva de la Serena).

- La Diputación de Badajoz, sus Organismos Autónomos y sus Consorcios cuenta con una plantilla de personal de 1581 efectivos distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 3: Plantilla por tipologías de trabajadores de Diputación Badajoz.

GRUPO DE PERSONAL	DIPUTACIÓN	ORGANISMO AUTÓNOMO RECAUDACIÓN	PATRONATO PROVINCIAL DE TURISMO Y TAUROMAQUIA	PROMEDIO	CONSORCIO PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS (CPEI)		TOTAL
Organos de Gobierno	14	0	0				14
Personal Directivo	8	1	1	1	1		12
Personal Eventual	21	0	3				24
Funcionario de Carrera	592	93	5				690
Funcionariado Interino	165	59	0				224
Laboral fijo	16	38	0				54
Laboral temporal	76	2	0				78
Otro personal	71	14	0	77	323		485
							0
TOTAL	963	207	9	78	324		1581
Fuente: Web Diputación Badajoz							
Nota: Provisionalmente no se consideran la adcripción del personal de Promedio y del CPEI							

- Durante el mes de Marzo de 2017 se aprueba el *Plan de Ordenación de los Recursos Humanos (RRHH en adelante) y Empleo (PORH)*. Según se señala en dicho PORH, los siguientes son aspectos claves a considerar en relación con la plantilla de Diputación:

  - La existencia de un **gran número de adscripciones provisionales** motivadas por la ausencia de un procedimiento reglado y ágil para la redistribución de efectivos,
  - La necesidad de fijar una estructura **organizativa que dé respuesta a las necesidades existentes**.
  - La necesidad de un **Plan de formación que responda a las necesidades reales** del personal de la Diputación.
  - La existencia de **personal laboral en situación inadecuada** que viene desempeñando funciones propias del personal funcionario.

- La **necesidad de adaptar las condiciones retributivas** en lo relativo a la carrera profesional y trienios a la normativa y jurisprudencia actual, etcétera.

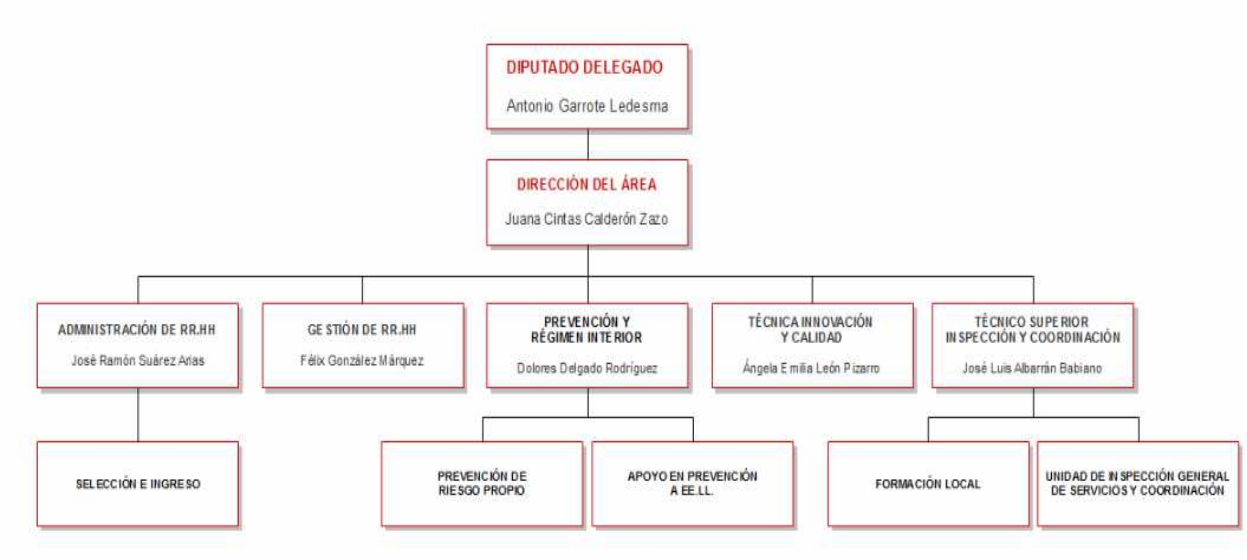
Por otro lado, el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior está estructurada del siguiente modo:

- Una Dirección de Área,
- Cinco Servicios y diferentes Secciones y Negociados.

En cuanto al número de personas y sus características:

- *Adscritos al Área de Recursos Humanos* ***están 108 trabajadores/as públicos***. No obstante, los que realmente desempeñan sus funciones en mencionado Área son un total de **59 empleados/as**, estando **aún vacantes alrededor de 10 puestos** de trabajo.
- El 80% son mujeres y el 20% restante, varones.
- La edad media del personal está entre 40 y 50 años siendo personal funcionario el 80% de la plantilla y personal que lleva en su mayoría más de 10-15 años en RRHH.
- La prestación de servicios se lleva a cabo a nivel centralizado, si bien hay diferentes Oficinas de ámbito comarcal (Formación Local).

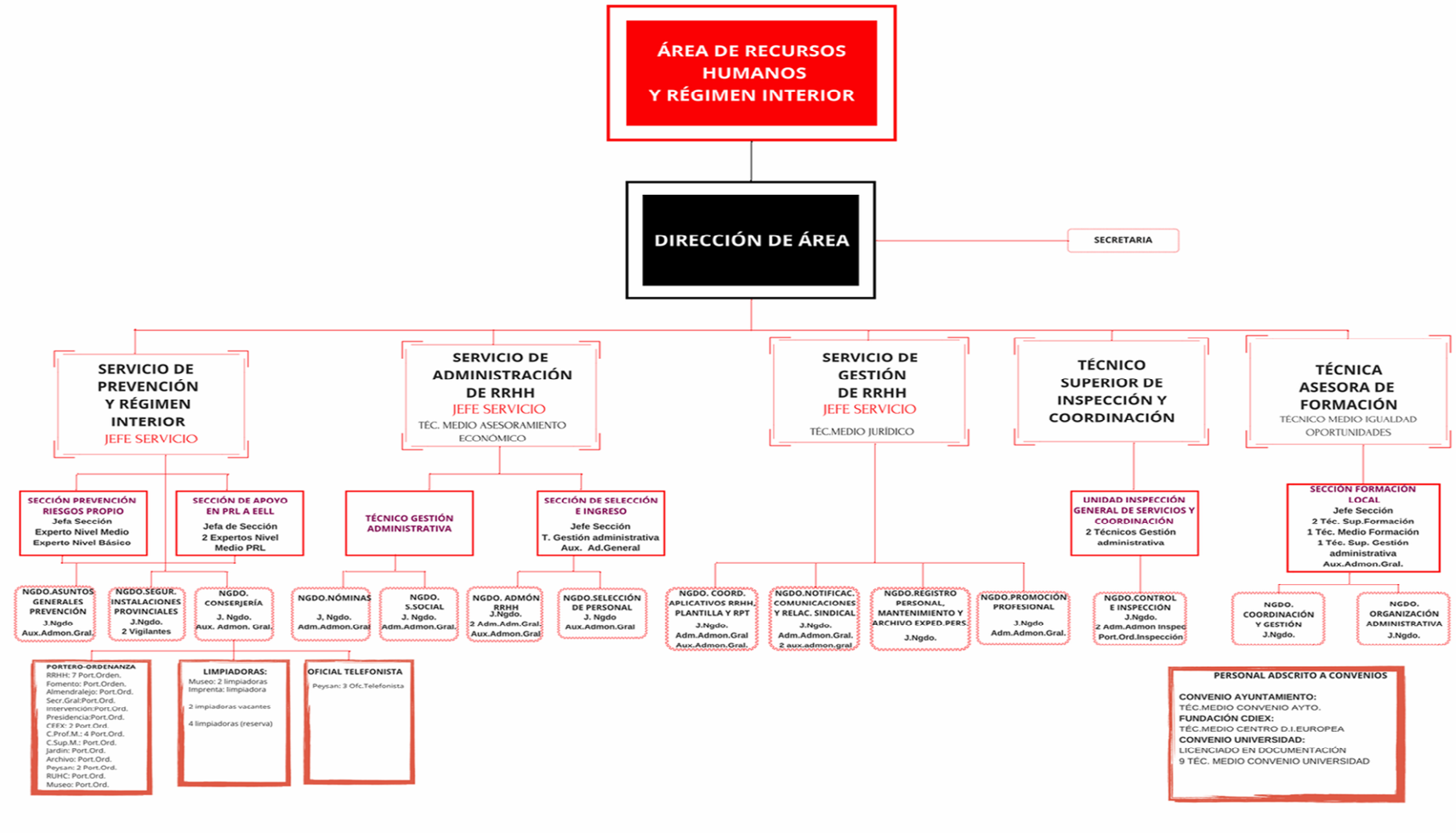
Figura 2: Organigrama Directivo del ARH



Fuente: WEB Diputación.

Se muestra a continuación la figura 3 del Organigrama del ARH desarrollado en unidades:

AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR
PLAN ESTRATÉGICO



Dentro del proyecto global de desarrollo del ARH se ha realizado un informe exhaustivo del posicionamiento cualitativo del Área, siguiendo la metodología del Modelo Europeo de Excelencia en la Gestión, donde se apuntan diferentes aspectos que deben ser tenidos en cuenta para la mejora global del Área y que han de inspirar el desarrollo de la misma. Gráficamente esta es la posición general del ARH:

Tabla 4: Valoración posicionamiento EFQM del ARH

	Puntos Máximo Modelo	Puntos Modelo Organización.	Porcentaje Modelo Organización.
Liderazgo	100	9	9%
Estrategia	100	9	9%
Personas	100	10	10%
Alianzas y Recursos	100	15	15%
Procesos, Productos y Servicios	100	8	8%
Resultados en los Clientes	150	10	7%
Resultados en las Personas	100	2	2%
Resultados en la Sociedad	100	0	0%
Resultados Clave	150	9	6%
Total	1000	71	7%

Fuente: Equipo 1ª Autoevaluación

Como conclusión se establece la necesidad del desarrollo de todos los criterios de gestión. El ARH tiene un gran camino por delante, si bien ha puesto en marcha los medios para su pleno desarrollo.

2.3.- NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE GRUPOS DE INTERÉS.

A partir del trabajo realizado de captura de información de todas las personas implicadas en la elaboración del presente proyecto, y considerando lo establecido en otras Áreas de Diputación de Badajoz, se presentan a continuación las principales necesidades y expectativas que deben ser respondidas por parte del ARH en su desarrollo estratégico:

Tabla 5: Necesidades y Expectativas de Grupos de Interés

GRUPO DE INTERÉS	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS
PERSONAS DE DIPUTACIÓN (GENERAL)	• Objetivos y desarrollo personal y profesional. • Promoción interna y desarrollo de plan de carrera. • Formación adaptada a las necesidades. • Desarrollo profesional. • Atención directa y personalizada. • Disponibilidad de información personal por medios tecnológicos. • Apoyo y colaboración de los superiores en la solución de problemas. • Sistemas de comunicación interna tanto horizontal como vertical eficaces. • Recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones (seguridad y salud en el puesto de trabajo). • Instalaciones y equipos adecuados. • Reconocimiento. • Igualdad de oportunidades. • Conciliación vida familiar y laboral. • Beneficios sociales. • Flexibilidad de horario.
TRABAJADORES DEL ÁREA (ESPECÍFICOS)	• Formación específica y especializada • Dominio de sus aplicativos informáticos • Mejor organización de sus funciones y ámbitos de trabajo • Proyecto de desarrollo del Área • Mejora del posicionamiento del Área • Desarrollo de identidad corporativa
AYUNTAMIENTOS	• Transparencia y rapidez en la comunicación vía telefónica, la comunicación personal, la comunicación por correo electrónico y la comunicación vía web. • Formación en aplicaciones y ámbitos específicos del desarrollo de personas. • Aplicaciones informáticas sencillas y fáciles de manejar. • Información concisa y actualizada. • Visitas periódicas por parte de Responsables de Diputación. • Rapidez en la resolución de incidencias de personal. • Proyectar a la ciudadanía una imagen de Diputación como organización que incide en sus oportunidades y calidad de vida. • Apoyo en procesos (Selección, evaluación desempeño, etc.)
SINDICATOS	• Participación activa y permanente en los procesos de provisión de

	puestos de trabajo, así como en foros, mesas o comisiones que traten asuntos que afecten a las personas trabajadoras, con voz y voto en algunos asuntos. • Línea directa con la Dirección para resolver cualquier problema o duda que afecte a los/as trabajadores/as tanto colectiva como individualmente. • Que se tengan en cuenta sus consideraciones y aportaciones. • Reuniones con la Dirección y Jefaturas con periodicidad trimestral o cuatrimestral para la evaluación del desarrollo de los Planes y Proyectos de recursos humanos y traslado de peticiones o reivindicaciones de los/as trabajadores/as. • Información sobre las cuestiones organizativas y de personal que pudieran afectar al personal (Objetivos, Planes de mejora, Grupos de trabajo etc.). • Integración de los/as representantes sindicales en los grupos de trabajo que incidan o puedan incidir en los intereses del personal.
ÁREAS DIPUTACIÓN	• Colaboración directa. • Disponer de un proyecto a largo plazo para el desarrollo de las necesidades de cada Área. • Fluidez en el intercambio de información. • Elaboración de información estadística y colaboración en dicha elaboración. • Administración digital. • Suministro de información fiable y actualizada. • Participación conjunta en acciones formativas y de comunicación. • Actualización permanente del estado de las plantillas.
PROVEEDORES	• Atención rápida y profesional. • Rapidez en el pago. • Suministro de información clara sobre pedidos, proceso de licitación o necesidades. • Proceso de contratación basado en los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, no discriminación e igualdad de trato.

Fuente: Grupos de trabajo internos

3.- DIAGNÓSTICO DAFO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR

... determinar dónde estamos y los retos a abordar.

3.1.- CONFIGURACIÓN GENERAL

El análisis DAFO nos permite encontrar la **síntesis de toda la información que se ha analizado con anterioridad**, encontrar los factores estratégicos claves, que deben servir de fundamento y orientación en la configuración de una estrategia posible, fiable y coherente con las posibilidades del ARH, consolidando las fortalezas, reduciendo las debilidades, aprovechando las ventajas de las oportunidades identificadas, y minimizando las amenazas.

Comenzaremos **analizando los factores internos** que pueden afectar al ARH. Se identifican las situaciones o factores internos. Esto permite identificar un conjunto de debilidades internas, relacionadas con las barreras que, de no eliminarse, coartarían el desarrollo de algunos puntos fuertes del ARH. Las fortalezas internas se refieren a elementos basados en recursos y capacidades que serán desarrolladas incorporando el liderazgo necesario para su logro.

A continuación se identifican aquellos **factores exógenos**, o factores que configuran el entorno general y las prospectivas y tendencias que en el mismo se muestran, y que afectarán a la fijación y consecución de los objetivos deseados. En este análisis se incluyen las amenazas del entorno relacionadas con los acontecimientos o circunstancias externas, previsibles, y que si se llegaran a dar dificultarán el logro de los objetivos de la presente estrategia. Las oportunidades generarán ventajas importantes para el ARH en su conjunto.

Todos los aspectos señalados han sido el resultado de la metodología de trabajo seguida, y recogen las propuestas de los/as participantes, confrontadas con todo el equipo de trabajo, ordenadas y organizadas de modo que se recojan de modo claro, directo y concreto.

3.1.1.- DEBILIDADES:

1. Falta tener una **visión general** de todo el área con el fin de conocer el objetivo principal de la misma y sus unidades.
2. El trabajo diario se hace siguiendo una **inercia** sin plantear cambios en la operativa.
3. **Falta de personal** que realice labores de carácter técnico.
4. **Carga de trabajo** excesiva que no permite pensar y analizar: falta de **planificación** y gestión, y falta **conexión/coordinación** entre servicios.
5. Falta de **identidad atractiva** y sentimiento de pertenencia al conjunto del Área con unidades aún **no integradas** al 100% (Formación y Prevención).
6. Inexistencia de una **estrategia** y desarrollos provenientes de las diferentes **Direcciones de Áreas**.
7. Ausencia de **formación adaptada** a necesidades específicas y especializada.
8. Mucho personal **temporal** en todos los niveles.
9. Falta de conocimiento de las **funciones del Área** de recursos humanos más allá de la gestión de personal y las específicas de un servicio de prevención propio.
10. Falta de formación en **liderazgo** de equipos y personas en puestos de libre designación.
11. Dificultades en la **resolución de las distintas casuísticas** por vacío legal, falta de antecedentes de hechos.
12. Falta de **comunicación.**

3.1.2.- FORTALEZAS:

1. **Buen capital humano**, con gran capacidad, voluntariedad, disposición.
2. **Autonomía y libertad**, para tomar decisiones, y desarrollo de iniciativas.
3. Gran capacidad de actuación y de **influencia en otras áreas** (formación, retribuciones, desarrollo del organigrama, etc.).
4. Buen **clima laboral**, motivación y espíritu de equipo.
5. **Responsabilidad** y compromiso de los trabajadores/as.
6. **Buenas condiciones de trabajo** del Área con elevada estabilidad económica y laboral en el personal.
7. **Acceso a formación**, instrumentos, materiales y tendencias.
8. Es un **Área clave**, transversal, para que toda la organización lleve a cabo sus objetivos.
9. Es el Área **con más información**, tanto de los propios empleados, como de la organización en sí (su estructura).
10. Es el Área que más **puede influir** en la mejora, bienestar y capacitación de los empleados/as del conjunto de la Diputación.
11. Área que tiene **relación directa con los agentes sociales** (sindicatos) y con buen nivel de trabajo y desarrollo conjunto.
12. **Buena adaptación** a los cambios profesionales.

3.1.3.- AMENAZAS:

1. Falta de **capacidad normativa**, y de claridad en la adaptación de cambios.
2. Limitaciones presupuestarias que introducen **incertidumbre en la planificación** de personas.
3. Ausencia de un sistema para desarrollar las competencias en los **puestos de responsabilidad** (Objetivos, Responsabilidades, Decisiones, Evaluación, etc.).
4. Dificultades en la toma de decisiones sobre personas debido a la **presión derivada de la cercanía** (se pone en juego la objetividad).
5. Cambios del entorno político-legal y la existencia de una **estrategia de la organización.**
6. **Jubilaciones** cercanas y salidas de personal con alto nivel de experiencia y responsabilidad en sus distintas unidades.
7. Gran **presión del resto** de Áreas y personal sobre la toma de decisiones.
8. Incremento del **volumen** de trabajo y la **diversidad** de expedientes y casuísticas.
9. Ausencia de un modelo claro de trabajo y desarrollo para las **Diputaciones** y cómo atender a las necesidades futuras.
10. Descoordinación con la **gestión presupuestaria** del resto de Áreas.
11. Necesidad de **equilibrar** en la toma de decisiones entre eficiencia, eficacia, y control, y equidad y ambiente laboral.

3.1.4.- OPORTUNIDADES:

1. Desarrollos **normativos** a partir de experiencias en otros agentes para adaptar a necesidades concretas del ARH y Diputación.
2. Avanzar hacia una **homogeneización** de la legislación de función pública (aplicación homogénea).
3. Mejora de condiciones económicas en **macroentorno** e impacto en plantillas.
4. Configurar un proyecto conjunto con representantes **sindicales.**

5. Incorporación de **nuevos perfiles** para la transformación de la organización.
6. **Estabilización** de plantillas (incorporación o transformación de personal temporal en fijo).
7. Aumento de la atención de las demandas de los **municipios** en todas las actividades propias de RRHH.
8. Implantación de la **evaluación del desempeño** como instrumento de motivación y equidad global.
9. Promoción profesional, desarrollo de **planes de carreras** e impulso del **liderazgo.**
10. Administración **electrónica** como forma de gestión más ágil y eficiente.
11. **Materializar** el impacto positivo del Área sobre el resto de la organización.
12. Desarrollo de planes de **formación específica** para atender a necesidades del puesto de trabajo.
13. Disponibilidad de recursos para **formación tecnológica** que cambie la actividad en el puesto de trabajo.

4.- MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR

... tener personalidad, tener claro para qué estamos,
hacia donde queremos evolucionar,
tener claro que somos y cómo actuamos..
cada día, en cada momento... sin dudar¡¡.

A lo largo del presente capítulo, se marcan las claves que configuran la cultura organizativa del ARH, por tanto, su esencia como organización, su "*personalidad*". En éste sentido, el ARH, estructura su desarrollo a partir de su base organizacional (*Misión*), que marca el ámbito de acción del ARH y todas sus características organizativas, al mismo tiempo, en el "*cenit*" se encuentra la visión, hacia donde deben orientar la totalidad de esfuerzos y retos de futuro, en este sentido, se ha definido lo que se hace y lo que se quiera hacer, así como el "*modelo general de acción*".

Por otra parte, dicha personalidad se forja, y desarrolla, a partir de cómo actúa el ARH, lo que mueve a sus personas, y agentes implicados, aquellos elementos que son trascendentales, y que permiten en cualquier caso tener referencias a la hora de tomar decisiones, plantear acciones, pedir actitudes y mostrar aptitudes.

4.1.- MISIÓN DEL ARH

El concepto de Misión, atiende a diferentes requisitos, tanto en su definición, como en su sistemática de definición, en este sentido, partimos de las siguientes consideraciones:

"Supone la declaración sobre lo que la organización se compromete a satisfacer a sus clientes y grupos de interés

- *Será creíble y consistente si incorpora:*

– *una justificación de la existencia y visión compartida sobre la utilidad y necesidad de la organización pública*
– *la posición de la organización pública en la sociedad y sus relaciones con otros actores*
– *el alcance de las tareas de la organización en la sociedad*
– *los papeles que debe desempeñar en su dominio de actuación*
– *responsabilidades estratégicas, como valor añadido o beneficios para los clientes y grupos de interés".*

En tal sentido, se describe a continuación la definición de la Misión del ARH, para que sea transmitido al conjunto de sus grupos de interés:

CERCA DE TI, CON NUESTRAS PERSONAS

Gestionar de modo excelente las necesidades y expectativas de las personas de la Diputación de Badajoz (*su selección, formación, trámites, bienestar y desarrollo profesional y humano*), para así prestar mejores servicios a los ayuntamientos y ciudadanía de nuestra provincia

4.2.- VISIÓN DEL ARH

El concepto de Visión, atiende a diferentes requisitos, tanto en su definición, como en su sistemática de definición. El Objetivo de la visión es crear una imagen del futuro hacia el que la organización quiere dirigirse. Será consistente si:

- *claramente es mejor que la situación actual*
- *proporciona un sentido y una dirección en un entorno cambiante.*
- *requiere una cierta capacidad de esforzarse en la mejora.*
- *tiene un contenido emocionalmente atractivo.*
- *es única y difícil de imitar.*
- *claramente expresada y fácilmente comunicable, tanto dentro como fuera de la organización.*

LO IMPORTANTE PARA TI ...TAMBIÉN LO ES PARA MI

Área facilitadora del trabajo y objetivos de la Diputación, responsable de mejorar la calidad, bienestar, motivación, rendimientos y el desarrollo personal y profesional de cada una de sus personas y de los ayuntamientos para los que trabajamos, comprometida con nuestros valores distintivos

4.3.- PRINCIPIOS Y VALORES DEL ARH

Determinan la forma de ser de ARH, *cómo actúa en todo lo que hace, cómo se comporta y en definitiva aquello que une al personal, que le hace ser un equipo, es la personalidad de la ARHRI. Sería todo aquello que al personal le hace sentirse unido a la organización, a compañeros/as, al mismo tiempo aquello que hará que ésta sea atractiva a sus clientes, a sus proveedores, alianzas y ciudadanos en general, etc.,…*

Los principios y valores, *impulsan el funcionamiento de la organización, surgen desde la organización y la proyectan en todos sus ámbitos*. Deben ser **perceptibles en las actuaciones y resultados del ARH:**

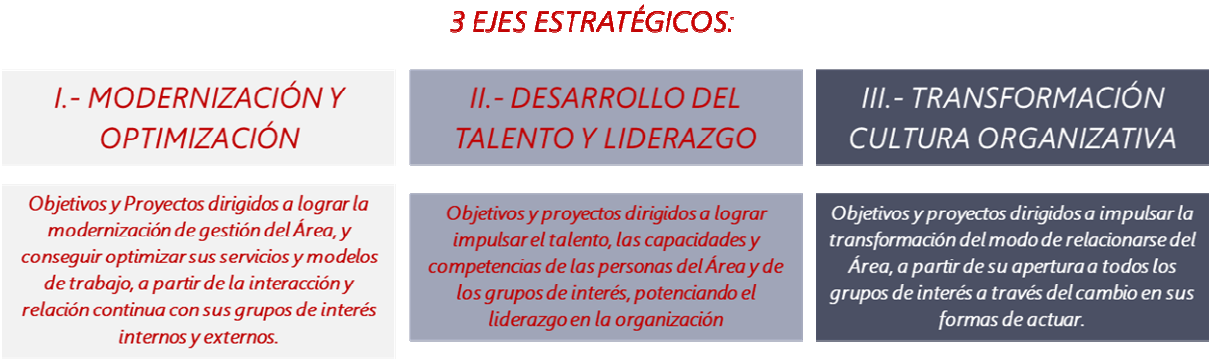
1. **Transparencia**: saber el sentido con que se hacen las cosas, que pueda verse la gestión en todo momento, que se busque la sencillez en lo que se hace, que cualquier información que sea necesaria para empleados/as o áreas esté a su disposición…
2. **Conciencia Social**: el bien común es el bien de todos/as, austeridad en la gestión de los recursos de todos/as.
3. **Participativa**: comunicación con la totalidad de agentes, cercanía y con múltiples canales, dialogante, didáctica, abierta a las demás Áreas y Ayuntamientos y al trabajo en equipo, con empatía en su lógica diaria.
4. **Segura**: en sus resultados, en sus personas, en sus recursos y capacidades, y en su desempeño diario, necesaria para que los demás crezcan, en evolución continua, pues las necesidades cambian.
5. **Equidad**: en la toma de decisiones, en el desarrollo de las personas, para atender a las necesidades, con sistemas objetivos y fiables.

5.- MAPA ESTRATÉGICO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR

... sabemos qué hacer, cómo evolucionar, y lo podemos contar fácilmente, a todos/as, se lo podemos transmitir con transparencia, porque actuamos con equidad, seguros de lo que somos, y conscientes de nuestros compromisos con nuestra provincia, siempre abiertos a escucharte,

El desarrollo del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior se ha estructurado a partir de 3 Ejes Estratégicos:

Figura 4: Ejes Estratégicos del ARH



Mediante estos Ejes Estratégicos se pretende hacer un desarrollo de los objetivos que se establecieron en el **Plan Integral de Ordenación de los Recursos Humanos y el Empleo (aprobado por Decreto 8/3/2017 (BOP 9/3/2017) de 22 de marzo de 2017)** y que señalaba de modo concreto:

1. Ordenación de las estructuras orgánicas (organigramas).
2. Ordenación de la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo y adaptación a la situación actual y necesidades de la Diputación.
3. Definición detallada de los puestos de trabajo y sus funciones.
4. Reducción de la tasa de empleo temporal en la Diputación mediante la convocatoria de la Oferta de Empleo.
5. Impulso de la formación del personal orientada a la mejora de la calidad del puesto desempeñado y la modernización de la Administración
6. Implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Diagnóstico de situación de género en la plantilla y diseño del II Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz.
7. Modificación de normas internas (*Acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo de los funcionarios, el Convenio Colectivo del personal laboral, los Acuerdos de carrera administrativa*) para su actualización conforme a la legislación vigente y la doctrina jurisprudencial, incorporando medidas en favor del personal y favoreciendo la igualdad de oportunidades.
8. La promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras a través de la promoción interna.
9. Funcionarización del personal laboral.

10. Desarrollo de la carrera profesional a través de la formación basada en competencias profesionales e itinerarios formativos definidos para cada puesto de trabajo.
11. Establecimiento de medidas de prevención de riesgos laborales por encima de lo establecido legalmente en aquellos colectivos de trabajadores y trabajadoras con mayor vulnerabilidad.
12. Impulso del uso de las herramientas tecnológicas para la interacción entre el Área de RRHH y los trabajadores/as de la Diputación.

El desarrollo de estos 3 Ejes se hace a partir de 7 Objetivos Estratégicos, vinculados a cada uno de ellos, y con una concepción clara y concreta.

Figura 5: Objetivos Estratégicos según Ejes del ARH

Se presenta a continuación el Mapa Estratégico (figura 6) que recoge la totalidad de Proyectos enfocados sobre los grupos de interés hacia los cuales se dirige.

AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR
PLAN ESTRATÉGICO

EJES ESTRATÉGICOS	EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN							EJE 2: DESARROLLO DEL TALENTO Y LIDERAZGO				EJE 3: TRANSFORMACIÓN CULTURA ORGANIZATIVA	
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OE 1.1.- EXCELENCIA Y CALIDAD			O.E.1.2.- COMUNICACIÓN			O.E.1.3.- TECNOLOGÍA USABLE		O.E. 2.1.- DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE PERSONAS		O.E.2.2.- LIDERAZGO ACTIVO	O.E.3.1.- DESARROLLO TRANSPARENTE	O.E.3.2.-IMPULSO SOSTENIBLE Y ABIERTO
GRUPOS DE INTERÉS													
AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR	P.1.1.1.- MEDICIÓN EXCELENCIA A TRAVÉS DEL MODELO EFQM P.1.1.2.- DESARROLLO DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS			P.1.2.1.- PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA	P.1.2.4.- PUBLICACIÓN DE CARTADE SERVICIOS	P.1.2.5.- PORTAL NOTICIAS	P.1.3.1.- AVANZAR EN ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA	P.1.3.2.- DESARROLLO DEL PORTAL DEL EMPLEADO/A		P.2.1.1.- DESARROLLO DE MODELO DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO PARA DIPUTACIÓN	P.2.1.5.- IMPULSO DEL TALENTO INTERNO Y EXTERNO	P.2.2.1.- PROGRAMAS DE IMPULSO DEL LIDERAZGO PERSONAS P.2.2.2.- PEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO	P.3.1.1.- ACTUALIZACIÓN NORMATIVA	P.3.2.1.-GRUPO DE VIGILANCIA Y BUENAS PRÁCTICAS
ÁREAS DIPUTACIÓN	P.1.1.5.- ADAPTACIÓN Y ANTICIPO A NECESIDADES Y TENDENCIAS DE DIPUTACIÓN	P.1.1.3.- MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL	P.1.1.4.- MEDICIÓN DE EXPECTATIVAS Y DE SATISFACCIÓN CON SERVICIOS PRESTADOS	P.1.2.2.- REUNIONES PERIÓDICAS DE PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN CON ÁREAS	P.1.2.3.- PLAN DE COMUNICACIÓN EXTERNA								
PERSONAL DIPUTACIÓN				P.1.2.6.- OFICINA ATENCIÓN AL EMPLEADO			P.1.3.3.- IMPULSO DEL TELETRABAJO		P.2.1.2.- DESARROLLO DE PROGRAMA DE COMPETENCIAS ASOCIADAS A PUESTOS P.2.1.3.- DESARROLLO DE PROGRAMA DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA P.2.1.4.- DESARROLLO DE PROGRAMA DE FORMACIÓN ABIERTA				P.3.2.2.- PROYECTO DIPUTACION SALUDABLE P.3.2.3.- PROYECTO DIPUTACION RESPONSABLE (RSC) P.3.2.4.- PROYECTO DE II PLAN DE IGUALDAD EN DIPUTACIÓN
AYUNTAMIENTOS									P.2.1.6.- IMPULSO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN A NIVEL LOCAL P.2.1.7.- CONFIGURAR MODELO DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LOCAL				P.3.1.2.- DESARROLLO DE PROGRAMA DE APOYO A LA SELECCIÓN DE PERSONAS
OTROS GRUPOS DE INTERÉS (SINDICATOS, PROVEEDORES, CIUDADANÍA)				P.1.2.7.- REUNIONES CONTINUAS CON GRUPOS DE INTERÉS (SINDICATOS Y PROVEEDORES)								P.3.1.3.- PROYECCIÓN DE TENDENCIAS Y NECESIDADES	

6.- PROYECTOS ESTRATÉGICOS

... concretamos lo que tenemos en nuestro camino de acción.

6.1.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: EXCELENCIA Y CALIDAD DEL AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.1.- EXCELENCIA Y CALIDAD				
PROYECTO: P.1.1.1.- MEDICIÓN EXCELENCIA A TRAVÉS DE EFQM	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Aplicar el Modelo Europeo de Excelencia en la Gestión en el Área, como mecanismo para avanzar hacia la excelencia organizativa, realizar 3 autoevaluaciones que midan el grado de avance y lograr un reconocimiento de dicho nivel de excelencia.			
OBJETIVOS 1. Obtener el nivel 200 de Excelencia en EFQM 2. Lograr que el 100 % del personal del Área conozca el modelo de Excelencia INDICADORES 1. Nivel de Excelencia alcanzado en 3 evaluaciones (umbral mínimo 150 p.) 2. Número de sesiones de formación impartidas (Umbral 50% asistentes) 3. Número de grupos de mejora puesto en marcha	TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD	D.2	AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR	1. DESARROLLAR AUTOEVALUACIONES 2. FORMAR A PERSONAS 3. IDENTIFICAR PROYECTOS DE MEJORA 4. CREAR EQUIPOS DE MEJORA: PUBLICAR TRIMESTRALMENTE EL "*ORGANIGRAMA DE MEJORA CON TOTALIDAD DE EQUIPOS E INTEGRANTES*". 5. SEGUIMIENTO DE EQUIPOS DE MEJORA 6. MEDICIÓN DE RESULTADOS

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.1.- EXCELENCIA Y CALIDAD				
PROYECTO P.1.1.2.-DESARROLLO DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Determinar el Mapa de Procesos y los procedimientos de trabajo del Área, que permitan sistematizar la forma de trabajo de todas las unidades de trabajo, la coordinación entre servicios y secciones y la optimización y simplificación del modo de funcionamiento.			
OBJETIVOS 1. Definición e implantación del 100% de procesos existentes en el ARH INDICADORES 1. % Procesos definidos e implantados 2. Nº participantes en grupos de procedimientos 3. Cumplimiento de Plazos 4. Creación de equipo de Auditoría interna 5. Número Auditoría Interna de procesos (Mínimo 1).	TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD	D4, F2	AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR	1. CREAR EQUIPOS DE PROCEDIMIENTOS 2. FORMACIÓN A EQUIPOS 3. HOMOGENEIZAR Y SIMPLIFICAR PROCEDIMIENTOS. 4. HOMOGENEIZAR Y SIMPLIFICAR FORMULARIOS. 5. IMPLANTAR PROCEDIMIENTOS 6. FORMAR PERSONAS DE AUDITORIA 7. AUDITAR PROCESOS.

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.1.- EXCELENCIA Y CALIDAD				
PROYECTO P.1.1.3.- MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Realizar un proceso de medición mediante encuesta, con una periodicidad determinada, que permita medir las condiciones de trabajo del equipo del Área y del conjunto de Diputación, para poder poner en marcha programas desde el Área que mejoren las condiciones de trabajo y la satisfacción de las personas, así como su desempeño global.			
OBJETIVOS 1. Medir el clima laboral de Diputación de Badajoz. 2. En ARHRI realizar 1 medición anual, en resto Áreas cada 2 años. INDICADORES 1. % Participación del personal en medición de clima laboral (Umbral 50%) 2. Nivel de satisfacción según dimensiones y según áreas 3. Mejora de 20% en niveles satisfacción en segunda medición	TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD/J.S. GESTIÓN DE RRHH	F.4, F6	AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR. TOTALIDAD DE ÁREAS DIPUTACIÓN	1. COMUNICAR A ÁREAS 2. DEFINIR MODELOS DE MEDICIÓN 3. FORMACIÓN/INFORMACIÓN Y COORDINACION CON RESPONSABLES POR ÁREAS 4. EJECUTAR PROYECTO 5. ELABORACIÓN DE INFORME

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.1.- EXCELENCIA Y CALIDAD				
PROYECTO P.1.1.4.- MEDICIÓN DE EXPECTATIVAS Y DE SATISFACCIÓN CON SERVICIOS PRESTADOS	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Un aspecto esencial del Área es conocer tanto qué nivel de satisfacción tienen todos sus grupos de interés (trabajadores/as de Diputación, áreas de Diputación, Ayuntamientos, Sindicatos, Proveedores, etc.) con los servicios que se prestan en la actualidad y cómo se prestan, como qué expectativas (cambios en servicios, en su forma de prestación o nuevas necesidades a satisfacer). Este proyecto persigue dar respuesta a este reto.			
OBJETIVOS 1. Medir el nivel de satisfacción y expectativas de grupos de interés con el ARH. 2. Implantar 2 mejoras por grupo de interés a partir de encuestas de satisfacción y expectativas 3. Realizar una medición de la satisfacción de los 4 principales grupos de interés 4. Disponer de un informe de expectativas sobre nuevos servicios y cambios en forma de prestación INDICADORES 1. % Participación del personal en medición de nivel de satisfacción y expectativas (Umbral 50%) 2. Nivel de satisfacción según dimensiones y según áreas y grupos 3. Número de acciones de mejora implantadas derivadas de encuestas de satisfacción y expectativas (mínimo 2) 4 Evolución del nivel de satisfacción de los grupos de interés evaluados	TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD	D.2,D4,F2	AREAS DIPUTACIÓN, AYUNTAMIENTOS, RESTO GRUPOS DE INTERÉS	1. COMUNICAR A GRUPOS DE INTERÉS 2. DEFINIR MODELOS DE MEDICIÓN 3. FORMACIÓN/INFORMACIÓN Y COORDINACION CON RESPONSABLES POR ÁREAS Y GRUPOS 4. EJECUTAR PROYECTO 5. ELABORACIÓN DE INFORME

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.1.- EXCELENCIA Y CALIDAD				
PROYECTO P.1.1.5.- ADAPTACIÓN Y ANTICIPO A NECESIDADES Y TENDENCIAS DE DIPUTACIÓN	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Diputación tiene nuevas necesidades de personal que atender de cara al futuro, ya sea por cambio en las necesidades (número, perfiles, puestos, competencias, etc.), o por jubilaciones y relevos de personas previstas. Para ello las Áreas deben estar preparadas para poder planificar de modo detallado y ordenado estas adaptaciones. Este proyecto persigue cubrir estos retos. Y que las personas que se incorporen, lo antes posible tengan un control claro de qué tienen que hacer y mejorar sus plazos de "inmersión" mediante un tutelaje interno.			
OBJETIVOS 1. Informe del 100% de servicios sobre nuevas necesidades de puestos para un periodo de 4 años. 2. Adaptar un 25% cada año de los puestos necesarios a la realidad organizativa. 3. Elaboración de Plan de Relevo por jubilaciones a 5 años 4. Número de personas a mentorizar: 50% INDICADORES 1. % Puestos adaptados a la realidad organizativa 2. Disponibilidad de plan de relevos y jubilaciones a 4 años actualizado 3. Personas mentorizadas: Umbral 25%.	J.S. GESTION DE RRHH	D8,A2, A5, A6,A9,O5,O6	AREAS DIPUTACIÓN	1. DESARROLLAR METODOLOGÍA DE TRABAJO 2. ELABORACIÓN POR PARTE DE CADA JEFATURA DE SERVICIO DE LA ESTRUCTURA IDEAL DE SU SERVICIO, ASÍ COMO LOS PUESTOS OBJETO DE MODIFICACIÓN Y LOS PLANES DE FUTURO EN VIRTUD DE NECESIDADES DE CAMBIOS. 3. ELABORAR MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LOS NUEVOS PUESTOS ASÍ COMO DE LOS MODIFICADOS. 4. PLANTEAR UNA METODOLOGÍA PARA MENTORIZAR A NUEVAS PERSONAS INCORPORADAS. 5. PLANTEAR CAMBIOS EN RPT Y LA TRAMITACION DE SU APROBACIÓN.

6.2.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: DESARROLLO DE COMUNICACIÓN DEL AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.2- COMUNICACIÓN GLOBAL				
PROYECTO: P.1.2.1.- PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	La comunicación interna en cualquier organización es uno de los elementos nucleares para conseguir un adecuado funcionamiento, ritmo de trabajo, coordinación y orientación al logro de sus retos. El presente proyecto pretende tanto desarrollar y cuidar la cultura definida, como garantizar el cumplimiento de tales retos.			
OBJETIVOS 1. Mejorar nivel de satisfacción de personas interna 2. Lograr que el 100 % del personal del Área conozca la identidad / cultura corporativa INDICADORES 1. Número de reuniones trimestrales realizadas 2. Número de sesiones de formación sobre identidad corporativa impartidas (Umbral 75% asistentes) 3. Lanzamiento de *newsletter* y de plan de soportes físicos (cartelería).	TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD	D1, D5, D12	AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR	1. REUNIONES MENSUALES CON SERVICIOS Y DE SERVICIOS CON SECCIONES Y NEGOCIADOS. 2. REUNIONES TRIMESTRALES TOTALIDAD DE EQUIPO DEL ÁREA: REVISIÓN OBJETIVOS Y PROYECTOS DE FUNCIONAMIENTO, ÁREAS DE MEJORA, PLANES DE TRABAJO. 3. SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO Y COMUNICACIÓN A TOTALIDAD PLANTILLA. REUNIÓN SEMESTRAL. 4. DESARROLLO DE NEWSLETTER MENSUAL: - Todo el área participe, - Su lectura máximo 5 minutos. 5. FORMACIÓN SOBRE IDENTIDAD/CULTURA CORPORATIVA (Diputación y Área Recursos Humanos) 6. PRESENCIA DE IDENTIDAD CORPORATIVA EN SOPORTES FÍSICOS 7. CANALIZAR LA RECEPCIÓN DE APORTACIONES A TODOS/AS LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL ÁREA

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.2- COMUNICACIÓN GLOBAL				
PROYECTO P.1.2.2.-REUNIONES PERIÓDICAS DE PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN CON ÁREAS	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	La coordinación planificada y ordenada del trabajo con las diferentes áreas se debe garantizar mediante una agenda bien estructurada de trabajo entre el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior y las Direcciones y equipo directivo de dichas Áreas. Este proyecto permitirá tener bien definido este ritmo de trabajo, para una planificación y respuesta continua a las necesidades que en el ámbito del Área tenga el conjunto de Diputación.			
OBJETIVOS 1. Mejorar nivel de satisfacción de DIRECCIÓN DE ÁREAS (Dirección y Jefaturas de Servicio) 2. Lograr que el 100 % de proyectos del Plan Estratégico se estén realizando **INDICADORES** 1. Número de reuniones realizadas. 2. Número de propuestas surgidas de reuniones periódicas. 3.- Incremento del nivel de satisfacción de Direcciones de Áreas 4.- % de proyectos con Áreas ejecutados en el plan en fechas y forma (Mínimo 80%)	DIRECCIÓN DE ÁREA + JEFATURA DE SERVICIOS	D6, D9, A5, A7, A10	AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR Y ÁREAS DIPUTACIÓN	1. MEDICIÓN ESPECIFICA DE SATISFACCION Y EXPECTATIVAS (P.1.1.4) Y POROYECTOS P.1.1.5. 2. REUNIONES TRIMESTRAL CON RESPONSABLES DE ÁREAS DE DIPUTACIÓN PARA PLANIFICAR NECESIDADES Y SEGUIMIENTO DE AVANCES. 3. ESTRUCTURAR UNA METODOLOGÍA ESPECÍFICA: NOMBRE DE LAS REUNIONES (Personas en Áreas –PAR-), OBJETIVOS (Planificación detallada y continua de necesidades y respuestas planificadas) ASISTENTES, AGENDA REUNIONES, MODELO DE REPORTING Y REPOSITORIO DE ACUERDOS DE REUNIONES, REVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE PROYECTOS CONCRETOS, SECRETARIO/A DE LA METODOLOGÍA.

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.2- COMUNICACIÓN GLOBAL				
PROYECTO P.1.2.3.- PLAN DE COMUNICACIÓN EXTERNA	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	El Área debe tener una proactividad en la comunicación de sus objetivos, proyectos, acciones y retos hacia el conjunto de grupos de interés. Esa comunicación permitirá estar más cerca de todos estos agentes, entender mejor las necesidades y darles mejor respuesta, a la vez, que lograr tangibilizar de manera precisa los resultados que se persiguen.			
OBJETIVOS 1. Medir la percepción externa en grupos de interés del Área (vinculado a P.1.1.4) 2. Lanzar 1 comunicación al mes a grupos de interés Interno. 3. Lanzar 1 comunicación al trimestre a grupos de interés externos 4. Disponibilidad de 1 plan de acogida en Diputación de Badajoz INDICADORES 1. Número de comunicaciones periódicas realizadas 2. Mejora en percepción de grupos interés (P.1.1.4)	TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD	F1	AREAS DIPUTACION, Y PERSONAL, AYUNTAMIENTOS Y RESTO DE GRUPOS DE INTERÉS	1. DEFINIR ESTRUCTURA DE PROYECTO DE COMUNICACIÓN (1 integrante de cada servicio) 2. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE COMUNICACIÓN ANUALES Y REVISIÓN SEMESTRAL. 3. DESARROLLAR PLAN DE COMUNICACIÓN: Tipología de noticias por servicios, canales a utilizar, y apertura de participación a los grupos de interés para recepción de aportaciones. 4. DESARROLLO DEL PLAN DE ACOGIDA PARA NUEVO PERSONAL DE DIPUTACIÓN

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.2- COMUNICACIÓN GLOBAL				
PROYECTO P.1.2.4.- PUBLICACIÓN DE CARTAS DE SERVICIOS	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Este proyecto persigue tener definido de manera clara la totalidad de servicios que ofrece el área (cartera), así como los compromisos de calidad relacionados con su prestación (carta de servicios), de modo que sea fácilmente identificable los ámbitos de generación de valor del Área hacia la totalidad de sus Grupos de Interés.			
OBJETIVOS 1. Publicación de 1 Cartera de Servicios del ARH y de su Carta de Servicios en términos de 2. Actualización al menos anual de Cartera **INDICADORES** 1. % Integrantes conocedores de Cartera y Carta de servicios (Umbral 50%) 2. Mejora del nivel de satisfacción según dimensiones y según áreas 3. % cumplimiento de compromisos de servicio establecido en la Carta.	TECNICA INNNOVACIÓN Y CALIDAD + TOTALIDAD SERVICIOS	D4, A8	AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR. TOTALIDAD DE GRUPOS DE INTERÉS	1. IDENTIFICAR SERVICIOS POR ÁREA. 2. REFORMULAR SERVICIOS, SEGÚN NIVELES DE DEMANDA PREVISTOS 3. DEFINIR LA ESTRUCTURA PARA DEFINICIÓN DE CARTA DE SERVICIO: Nombre, Unidad Gestión, Objetivos, grupos de interés objetivos, compromisos (vinculados a calidad de servicio: tiempos respuesta. Establecer umbrales), identidad global del Área. 4. PUBLICACIÓN EN WEB PERMANENTE Y REMISIÓN A GRUPOS DE INTERÉS 5. SISTEMÁTICA PARA ACTUALIZACIÓN 6. SISTEMÁTICA DE SEGUIMIENTO DE COMPROMISOS DE LAS CARTAS DE SERVICIOS (Procesos de Auditoría Interna)

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.2- COMUNICACIÓN GLOBAL				
PROYECTO: P.1.2.5.- PORTAL DE NOTICIAS	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Se trata de un proyecto que persigue mejorar la comunicación interna dentro del conjunto de Diputación. Con este portal se busca cubrir los mismos retos que se han planteado en el 1.2.1 para la mejora de comunicación dentro del Área, pero en este caso para el total de Diputación. Al mismo tiempo será un canal importante para la ejecución del proyecto de comunicación externa del Área.			
OBJETIVOS 1. Publicar al menos 2 noticias semanales 2. Publicar noticias para todos los grupos de interés. INDICADORES 1. Número de noticias publicadas anualmente (Umbral 52) 2. Número de "suscriptores" del canal de noticias. 3. Valoración de la satisfacción del canal (Umbral 7 sobre 10)	TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD y AREA PLANIFIC. E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	F9	TOTALIDAD DE GRUPOS DE INTERE´S	1. DISEÑO DEL PORTAL WEB DE NOTICIAS O APLICACIÓN DE MÓVIL (vinculación con P.1.2.1, 1.2.3) 2. PROGRAMACIÓN DEL PORTAL/APLICACIÓN 3. DEFINICIÓN DE CONTENIDOS A INCORPORAR AL PORTAL DE NOTICIAS: *Tipologías de Noticias* (*Proyectos*, *Novedades*, *Cursos*, *Perfil de unidades responsables tanto de cada Área*), Periodicidad de Noticias, etc. 4. SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.2- COMUNICACIÓN GLOBAL				
PROYECTO P.1.2.6.-OFICINA DE ATENCIÓN AL EMPLEADO	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Centralizar en un único punto físico toda la atención a las solicitudes básicas de información o tramitaciones con el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior. Se intenta así que todos los grupos de interés externos tengan un punto de referencia, y de este modo evitar el "colapso" de estar interaccionando con todo el Área o con la pérdida de tiempo de no saber quién debe dar respuesta dentro del área a una necesidad. A su vez mejorará la calidad de trabajo interno al eliminar mucha interacción que da lugar a paradas en el funcionamiento de modo continuo. Este proyecto aparentemente "simple", debe estar coordinado en todo el funcionamiento del Área y es un cambio global del modo de trabajo en la atención a usuarios del Área.			
OBJETIVOS 1. Lanzamiento de la Oficina 2. Mejora de la Satisfacción del 100% del personal de Diputación. INDICADORES 1. Número de asuntos atendidos. 2. Nivel de satisfacción de usuarios (Umbral 7 sobre 10) 3. Evolución del nivel de satisfacción anual (Umbral Mejora 1,5 puntos /10 en 2 años)	TÉCNICA CALIDAD E INNOVACIÓN Y SERVICIOS ÁREA	D4	PERSONAL DE DIPUTACIÓN	1. DEFINICIÓN DE SERVICIOS Y OBJETIVOS DE LA OFICINA 2. ADSCRIPCIÓN DE RECURSOS (HUMANOS, TECNOLÓGICOS, ETC.) 3. COMUNICACIÓN DE LA EXISTENCIA DE LA OFICINA Y DE SUS OBJETIVO Y VALOR. 4. INCLUSIÓN ENTRE EL CATÁLOGO DE SERVICIOS Y SU OPERATIVA DE COMPROMISOS 5. CONEXIÓN CON EL P.1.3.2 PORTAL INTERACTIVO.

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.2- COMUNICACIÓN GLOBAL				
PROYECTO P.1.2.7.- REUNIONES CONTINUAS CON GRUPOS DE INTERÉS	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Se trata de tener una planificación del trabajo y continua relación con grupos de interés del Área. En la actualidad hay una programación de mesas ya establecidas con Sindicatos. No obstante hay grupos de interés cuya atención no está programada de modo adecuado, y se presta según demanda o necesidad. Se trata en todo caso de organizar este ámbito de trabajo y lograr tener un plan de objetivos específicos por tipología de grupos de interés, y evaluar su nivel de cumplimiento.			
OBJETIVOS 1. Mejorar nivel de satisfacción de GRUPOS DE INTERÉS (Ayuntamientos, Sindicatos, Proveedores) 2. Lograr que el 100 % de proyectos dirigidos a Grupos de Interés del Plan Estratégico se estén realizando INDICADORES 1. Número de reuniones realizadas. 2. Número de propuestas surgidas de reuniones periódicas. 3.- Incremento del nivel de satisfacción de G.I. 4.- % de proyectos con G.I. ejecutados en el plan en fechas y forma (Mínimo 80%)	DIRECCIÓN DE ÁREA Y JEFATURAS DE SERVICIO RELACIONADAS.	F11, O4	SINDICATOS, PROVEEDORES Y AYUNTAMIENTOS	1. MEDICIÓN ESPECIFICA DE SATISFACCION Y EXPECTATIVAS (P.1.1.4) 2. REUNIONES TRIMESTRALES/SEMESTRALES CON RESPONSABLES DE GRUPOS DE INTERÉS PARA PLANIFICAR NECESIDADES Y SEGUIMIENTO DE AVANCES. 3. ESTRUCTURAR UNA METODOLOGÍA ESPECÍFICA (en línea con P.1.2.2): NOMBRE DE LAS REUNIONES (Personas en Grupos de Interés –PEG-), OBJETIVOS (Planificación detallada y continua de necesidades y respuestas planificadas) ASISTENTES, AGENDA REUNIONES, MODELO DE REPORTING Y REPOSITORIO DE ACUERDOS DE REUNIONES, REVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE PROYECTOS CONCRETOS, SECRETARIO/A DE LA METODOLOGÍA.

6.3.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: DESARROLLOS TECNOLÓGICOS DEL AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.3- TECNOLOGÍA USABLE				
PROYECTO P.1.3.1.-AVANZAR EN ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Los cambios e incorporación de tecnologías y nuevos programas en la forma de trabajar de un equipo siempre llevan tiempo, y se van postergando. El Área tiene ya varios avances logrados en este ámbito. Este proyecto persigue que exista una programación precisa de todos los retos que en Administración Electrónica tiene el Área y poder disponer de un ritmo de implantación adecuado de estos retos, así como capacitar a las personas para que hagan la transición necesaria de modo controlado y fiable.			
OBJETIVOS 1. Definición de 1 Plan de Avance en Administración Electrónica en el Área 2. Lograr mejorar la satisfacción interna en este ámbito en un 20% en la siguiente medición (P.1.1.1) **INDICADORES** 1. Nivel de satisfacción interna objetivo con el ámbito (Umbral 6/10) 2. Nº proyectos ejecutados en tiempo y forma (Umbral: 70% de proyectos)	TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD Y JEFATURAS DE SERVICIO + AREA PLANIFIC. E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	D4, O10, O13	AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR	1. CREACIÓN DE UN EQUIPO CON REPRESENTANTES DE CADA SERVICIO PARA ELABORAR Y ORDENAR LAS NECESIDADES EN MATERIA DE ADMINISTRACION ELECTRÓNICA QUE RESPONDA A LOS RETOS DEL ÁREA (Necesidades legales – firma electrónica, tramitación, etc.- , Necesidades estratégicas –teletrabajo, portal interactivo de tramitación, etc.-, Plataformas de uso interno del Área –Nóminas, contratos, etc.-, Necesidades de Inversión, Necesidades de Formación, priorización y temporalidad, etc.) 2. DEFINIR UN PLAN DE AVANCE TECNOLÓGICO A 4 AÑOS Y CON PROYECCIÓN ESPECÍFICA ANUAL. 3. MEDIR EL GRADO DE AVANCE Y EMISIÓN DE INFORME CUMPLIMIENTO

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.3- TECNOLOGÍA USABLE				
PROYECTO P.1.3.2.- DESARROLLO DEL "PORTAL DEL EMPLEADO/A"	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Esta herramienta ya está disponible y es conocida por parte del personal del Área de Recursos Humanos y de Diputación, no obstante aún no está suficientemente explotada, siendo necesario un manejo interno del Portal, así como una actualización y carga de datos para que sea una herramienta que aporte la información precisa y necesaria tanto al área como a toda la Diputación. Una vez esté al día, facilitará enormemente numerosas actividades y gestiones de índole interno y correctamente comunicada a toda la organización facilitará la información a todas las personas y hará accesible gran parte del trabajo del Área.			
OBJETIVOS 1. Lanzar y desarrollar 1 portal interactivo de tramitación para el personal de Diputación. 2. Comunicación a totalidad de empleados/as. INDICADORES 1. % Participación del personal que conocen la existencia del portal (Umbral 50%) 2. % Participación del personal en uso del portal (Umbral 25%) 3. Contribución a la mejora de 20% en niveles satisfacción en segunda medición	J.S. ADMINISTRACIÓN DE RRHH Y JEFATURAS DE SERVICIO + AREA PLANIFIC. E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	F9	PERSONAL DE DIPUTACIÓN	1. CREAR EQUIPO INTERNO PARA IDENTIFICAR NECESIDADES INTERACTIVAS DE TRAMITACIÓN (Nóminas y haberes, Vida laboral y méritos, etc.). 2. DEFINICIÓN DE HERRAMIENTAS DE SOPORTE PARA PRESTAR EL SERVICIO. 3. CONEXIÓN CON P.1.2.6. 4. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN DE USABILIDAD Y BENEFICIOS OBJETIVOS

EJE 1: MODERNIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. O.E.1.3- TECNOLOGÍA USABLE				
PROYECTO P.1.3.3.- IMPULSO DEL TELETRABAJO	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Esta es una línea de trabajo que están abordando las administraciones públicas y empresas privadas en toda España. Diputación debe tener un planteamiento claro en este ámbito y ser transmitido a todos los agentes que puedan ser receptores de esta metodología de trabajo.			
OBJETIVOS 1. Lanzar 1 norma regulatoria del teletrabajo. 2. Disponer de la metodología y herramientas tecnológicas necesarias. 3. Comunicar al 100% de la plantilla INDICADORES 1. % Participación del personal que conocen la existencia del proyecto (Umbral 50%) 2. Contribución a la mejora de 20% en niveles de clima interno laboral en segunda medición	J.S. GESTIÓN DE RRHH Y JEFATURAS DE SERVICIO + AREA PLANIFIC. E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	F10, O10	PERSONAL DE DIPUTACIÓN	1. CREAR EQUIPO INTERNO PARA IDENTIFICAR ÁMBITOS Y MODELO DE TRABAJO DONDE IMPLANTAR EL TELETRABAJO (Análisis de otros referentes y casos de implantación, puestos de la organización, límites y tipologías de teletrabajo, sistemas de medición y seguimiento, condiciones y características.). 2. DEFINICIÓN DE HERRAMIENTAS DE SOPORTE PARA PRESTAR EL SERVICIO. 3. DESARROLLO NORMATIVO 4. NEGOCIACIÓN CON AGENTES SOCIALES 5. APROBACIÓN POR DIPUTACIÓN 6. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN DE USABILIDAD Y BENEFICIOS OBJETIVOS

6.4.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE PERSONAS.

EJE 2: DESARROLLO DEL TALENTO Y LIDERAGO. O.E.2.1.-DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE PERSONAS				
PROYECTO P.2.1.1.- DESARROLLO DE PROGRAMA DE COMPETENCIAS ASOCIADAS A PUESTOS	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	La Diputación necesita contar con una actualización de las competencias asociadas a sus diferentes puestos de trabajo. Este proyecto es necesario para avanzar en la modernización de la estructura y la gestión de los recursos humanos en Diputación. Disponer de las competencias actualizadas de puestos permitirá desarrollar programas de formación especializada según perfiles de puestos y el desarrollo de la evaluación del desempeño y la mejora organizativa general.			
OBJETIVOS 1. Publicación de Manual de competencias de Diputación de Badajoz. 2. Comunicación al 100% de empleados/as INDICADORES 1. % del personal conocedor del Manual (Umbral 50%) 2. % puestos con competencias definidas (Umbral 30% primer año) 3. Mejora de 20% en niveles satisfacción en segunda medición	J.S. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS / TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD+ CADA ÁREA DE DIPUTACIÓN.	D7, F3	PERSONAL DIPUTACIÓN	1. CREACIÓN DE EQUIPO INTERNO DE DESARROLLO DEL MODELO DE COMPETENCIAS (Análisis de otros referentes y casos de implantación, creación de la guía de competencias de puestos, adecuación de competencias a puestos transversales y específicos, sistemas de medición y seguimiento, condiciones y características.). 2. FORMAR A EQUIPOS DE CADA ÁREA PARA SU DESARROLLO CONJUNTO. 3. PUBLICACIÓN DE MANUAL DE COMPETENCIAS DE DIPUTACIÓN DE BDAJOZ 4. COMUNICACIÓN A TOTALIDAD DE AREAS 5. INCORPORACION DE PERFILES DE COMPETENCIAS A SISTEMAS DE EDP 6. INCORPORACIÓN DE SISTEMA DE COMPETENCIAS A PROGRAMAS DE FORMACIÓN

EJE 2: DESARROLLO DEL TALENTO Y LIDERAGO. O.E.2.1.-DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE PERSONAS				
PROYECTO P.2.1.2- DESARROLLO DE MODELO DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO (EDP) PARA DIPUTACIÓN	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	La Evaluación del Desempeño introducirá un modelo dinámico de mejora de las personas y sus contribuciones a la organización, así mismo contribuirá a incorporar una mayor equidad a partir de tener un reconocimiento a los niveles de desempeño de las personas en Diputación de Badajoz…			
OBJETIVOS 1. Lanzar 1 norma regulatoria del modelo de Evaluación del Desempeño. 2. Disponer de la metodología y herramientas tecnológicas necesarias. 3. Comunicar al 100% de la plantilla 4. Realizar 1 proyecto piloto por cada Área. **INDICADORES** 1. Número de puestos incluidos en proyecto de EDP 2.- % Satisfacción con el modelo a poner en marcha (Umbral 60%) 3. Contribución a la mejora de 20% en niveles de clima interno laboral en segunda medición	J.S. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS + TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD + CADA ÁREA DE DIPUTACIÓN.	F6, A3, A4, A7, O4, O8	PERSONAL DIPUTACIÓN	1. CREACIÓN DE EQUIPO INTERNO DE DESARROLLO DEL MODELO (Análisis de otros referentes y casos de implantación, actualización de puestos de la organización y objetivos asociados, asignación de presupuesto económico, sistemas de medición y seguimiento, condiciones y características.). 2. FORMAR A EQUIPOS DE CADA ÁREA PARA SU DESARROLLO CONJUNTO. 3. DEFINICIÓN DE HERRAMIENTAS DE SOPORTE PARA REALIZAR LA METODOLOGÍA. 4. DESARROLLO NORMATIVO 5. NEGOCIACIÓN CON AGENTES SOCIALES 6. APROBACIÓN POR DIPUTACIÓN 7. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN DE USABILIDAD Y BENEFICIOS OBJETIVOS

EJE 2: DESARROLLO DEL TALENTO Y LIDERAGO. O.E.2.1.-DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE PERSONAS				
PROYECTO: P.2.1.3.- DESARROLLO DE PROGRAMA DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Las Administraciones públicas necesitan dar respuesta más específica a los retos que hoy tiene la sociedad. . Disponer de un sistema de formación adaptada a las necesidades de cada puesto y perfil permitirá un mejor desarrollo de las personas y de la organización y lograr mejores rendimientos presentes y futuros.			
OBJETIVOS 1. Realizar 1 análisis bianual de necesidades formativas de Diputación de Badajoz 2. Publicar 1 plan bianual de formación para la evolución a retos organizacionales. 3. Disponer de 1 metodología nueva de evaluación de impacto de formación 4. Disponer de 1 estructura continua de evaluación de formación. INDICADORES 1. Cumplimiento de retos en tiempo y forma (umbral 80%) 2. Grado de funcionamiento de equipos de trabajo (% asistencia y nº de reuniones sobre planificadas. Umbral 80%). 3. Grado de satisfacción con el Plan (Umbral 70%)	TECNICO SUPERIOR INSPECCIÓN Y COORDINACIÓN + CADA ÁREA DE DIPUTACIÓN. (Incorporar las propuestas de proveedores especializados)	D3, F3, O12, O13	PERSONAL DIPUTACIÓN (PROVEEDORES)	1. CREACIÓN DE EQUIPO DE DISEÑO NUEVO PROGRAMA DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA (A partir de proyectos de O.E.1.1, a partir de Estrategia de Diputación de Badajoz, a partir de P.2.1.1) 2. PUBLICAR RADIOGRAFIA DE NECESIDADES FORMATIVAS DE DIPUTACIÓN DE BADAJOZ 3. DISEÑAR PLAN BIANUAL DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA (vinculado a Áreas, Servicios, Puestos) 4. COMUNICAR Y PRESENTAR EL PLAN EN TOTALIDAD DE ÁREAS 1. 5. CREACIÓN DE EQUIPO DE EVALUACIÓN DE FORMACIÓN Y SU IMPACTO ORGANIZACIONAL Y EN PERSONAS.

EJE 2: DESARROLLO DEL TALENTO Y LIDERAGO. O.E.2.1.-DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE PERSONAS				
PROYECTO: P.2.1.4.- DESARROLLO DE PROGRAMA DE FORMACIÓN ABIERTA Y COMUNIDADES DE INNOVACIÓN	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Los modelos de formación están cambiando, en la actualidad las personas pueden formarse desde sus hogares y contemplando los mejores materiales existentes a nivel internacional. Al mismo tiempo la formación se convierte en un modelo de trabajo. Las personas participantes de programas de formación logran entrenar y desarrollar sus competencias al tiempo que generan resultados colaborativos en las comunidades de innovación. Este proyecto persigue añadir un nuevo enfoque al modelo de formación e innovación existente en Diputación de Badajoz.			
OBJETIVOS 1. Disponer de 1 Plan para desarrollo de Formación abierta 2. Disponer de 1 Plan para la creación de comunidades de innovación 3. Lanzar un plan de comunicación de todo el modelo. INDICADORES 1. Número de actividades lanzadas con este formato (Umbral 10% anual, y llegar al 25% en año 3) 2. Nivel de satisfacción en este modelo (Umbral 7 sobre 10) 3. Número de comunidades lanzadas (Umbral 2 años 1 y llegar a 4 en año 3)	TÉCNICO INSPECCIÓN+ CADA ÁREA DE DIPUTACIÓN Y AREA PLANIFIC. E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA (Incorporar las propuestas de proveedores especializados)	D7, F3	PERSONAL DIPUTACIÓN /PROVEEDORES	1. DESARROLLAR LÍNEA DE FORMACIÓN BASADA EN NUEVOS MODELOS (Comunidades de aprendizaje y de prácticas, MOOC´s,etc.) 2. DESARROLLAR EQUIPO ESPECÍFICO DENTRO DEL AREA PARA IMPULSO DE ESTE MODELO. 3. COMUNICAR VENTAJAS DEL MODELO DE FORMACIÓN ABIERTA Y SU IMPULSO INNOVADOR

EJE 2: DESARROLLO DEL TALENTO Y LIDERAGO. O.E.2.1.-DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE PERSONAS				
PROYECTO: P.2.1.5.- IMPULO DEL TALENTO INTERNO Y EXTERNO	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	La Diputación de Badajoz necesita y va a necesitar el mayor talento de sus personas. Una responsabilidad del Área es potenciar ese talento. Dentro de Diputación hay numerosas personas con una cualificación y potencial muy importante para contribuir a los retos de la organización, pero que no están construidas las condiciones para permitir su rendimiento. Externamente hay que atraer el talento (universidad, Grados de formación profesional, egresados/as). Este proyecto supone una apuesta de Diputación para aflorar dicho talento interno y atraer parte del existente fuera de la organización.			
OBJETIVOS 1. Disponer de 1 Plan para desarrollo de Talento interno y externo INDICADORES 1. Número de personas participantes en este programa (Umbral: 10% de los internos identificados/año. , 2 personas por Área de Diputación y año)	TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD	D7, F3	PERSONAL DIPUTACIÓN /SOCIEDAD	1. CREAR EQUIPO INTERNO ENCARGADO DE CONSTRUIR UN PROGRAMA DE DESARROLLO INTERNO (identificación de personas, plan de carreras internos). 2. CREAR EL EQUIPO PARA DETERMINAR EL PROGRAMA DE CAPTACIÓN EXTERNA (becas, prácticas, etc. y convenios con organizaciones de interés) 3. DESARROLLAR LAS CONDICIONES PARA SU PUESTA EN MARCHA.

EJE 2: DESARROLLO DEL TALENTO Y LIDERAGO. O.E.2.1.-DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE PERSONAS				
PROYECTO: P.2.1.6.- IMPULSO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN A NIVEL LOCAL	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	La Diputación de Badajoz siempre ha estado orientada al 100% a servir y trabajar para los ayuntamientos de la provincia. Desde hace años se ha trabajado en programas de formación para el ámbito local. En este Plan Estratégico se quiere impulsar, atendiendo a una necesidad clara, el trabajo de Diputación hacia los Ayuntamiento y sus personas. Este proyecto quiere dar un nuevo giro a todos los programas de formación con las corporaciones locales.			
OBJETIVOS 1. Realizar 1 análisis bianual de necesidades formativas de Administración local en Provincia de Badajoz 2. Publicar 1 plan bianual de formación para la evolución a retos organizacionales de las administraciones locales 3. Disponer de 1 metodología nueva de evaluación de impacto de formación 4. Disponer de 1 estructura continua de evaluación de formación. INDICADORES 1. Cumplimiento de retos en tiempo y forma (umbral 80%) 2. Grado de funcionamiento de equipos de trabajo (% asistencia y nº de reuniones sobre planificadas. Umbral 80%). 3. Grado de satisfacción con el Plan (Umbral 70%)	TÉCNICO SUPERIOR INSPECCIÓN Y COORDINACIÓN (Incorporar las propuestas de proveedores especializados)	O7	AYUNTAMIENTOS / PROVEEDORES	1. CREACIÓN DE EQUIPO CON AYTOS PARA DISEÑO NUEVO PROGRAMA DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA (A partir de proyectos de P.1.1.4, y a partir de Estrategia de Diputación de Badajoz y P.2.1.6.) 2. PUBLICAR RADIOGRAFIA DE NECESIDADES FORMATIVAS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL 3. DISEÑAR PLAN BIANUAL DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA (vinculado a Áreas de gestión en AA.LL., Servicios y Puestos) 4. COMUNICAR Y PRESENTAR EL PLAN EN TOTALIDAD DE CID 5. CREACIÓN DE EQUIPO DE EVALUACIÓN DE FORMACIÓN Y SU IMPACTO EN AA.LL. Y EN PERSONAS. 6. DESARROLLO PROGRAMAS INNOVACIÓN FORMATIVA (ERASMUS LOCAL, COMUNIDADES DE PRÁCTICAS LOCALE: Programa de Buenas Prácticas en Gestión local, etc.)

EJE 2: DESARROLLO DEL TALENTO Y LIDERAGO. O.E.2.1.-DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE PERSONAS				
PROYECTO P.2.1.7.- CONFIGURAR PROPUESTA DE MODELO DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO (EDP) PARA AYUNTAMIENTOS	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	La Diputación de Badajoz siempre ha estado orientada al 100% a servir y trabajar para los ayuntamientos de la provincia. Queremos aportar más valor a los Ayuntamientos y a sus personas. Una posible línea de trabajo futuro es la EDP de las personas del ámbito local. Este proyecto persigue poder iniciar esos primeros pasos.			
OBJETIVOS 1. Lanzar 1 medición del nivel de interés del modelo. 2. Disponer de 1 modelo básico del proyecto de EDP local. 3. Lanzar un proyecto piloto por ámbitos o para ayuntamientos globales INDICADORES 1. Grado de interés en proyecto de EDP (Umbral superior al 60%) 2.- Número de Ayuntamientos interesados (Umbral: 10. Evolución + 10/año)	J.S. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS + EQUIPOS LOCALES.	O7, O8	AYUNTAMIENTOS	1. MEDIR EL GRADO DE INTERÉS DE AYUNTAMIENTOS EN EL DESARROLLO DE ESTA LÍNEA DE TRABAJO. 2. CREACIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO CON AYUNTAMIENTOS PARA DESARROLLO DEL MODELO (Análisis de otros referentes y casos de implantación, determinación de puestos potenciales para EDP local, impactos económicos potenciales y objetivos asociados, sistemas de medición y seguimiento, condiciones y características.). 3. FORMAR A EQUIPOS MIXTOS SEGÚN ÁMBITOS PARA SU DESARROLLO CONJUNTO. 4. DEFINICIÓN DE HERRAMIENTAS DE SOPORTE PARA REALIZAR LA METODOLOGÍA. 5. SOPORTE PARA DESARROLLO NORMATIVO 6. NEGOCIACIÓN CON AGENTES SOCIALES 7. APROBACIÓN POR DIPUTACIÓN 8. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN DE USABILIDAD Y BENEFICIOS OBJETIVOS

6.5.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 (2.2): IMPULSO DEL LIDERAZGO GLOBAL.

EJE 2: DESARROLLO DEL TALENTO Y LIDERAGO. O.E.2.2.-LIDERAZGO ACTIVO				
PROYECTO P.2.2.1.- PROGRAMAS DE IMPULSO DEL LIDERAZGO DE PERSONAS	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	La sociedad y las organizaciones están necesitadas de personas que lideren cambios, sean quienes hagan que las organizaciones avancen. El liderazgo se desarrolla en las organizaciones a partir de crear las condiciones para que las personas que están en dichas organizaciones puedan aflorar todos sus recursos. Este proyecto persigue hacer de Diputación y de los Ayuntamientos, organizaciones que permitan que sus personas lideren proyectos que transformen (en un sentido amplio), ofreciendo las condiciones para que puedan llevarlos a cabo.			
OBJETIVOS 1. Disponer de 1 metodología y herramientas para su lanzamiento. 2. Comunicar al 100% de la plantilla 3. Lanzar 1 proyecto piloto de convocatoria. INDICADORES 1. Número de personas interesadas en participar en programa (Umbral 50 totales) 2.- Lanzar programa (Umbral 2 seminarios formativos. Umbral 1 premio con participación de 15 personas) 3. Contribución a la mejora de 20% en niveles de clima interno laboral en segunda medición 4. Tener creado grupo de trabajo local (Umbral 2 reuniones de trabajo)	TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD + CADA ÁREA DE DIPUTACIÓN.	D10, O9	PERSONAL DIPUTACIÓN Y AYUNTAMIENTOS	1. CREACIÓN DE EQUIPO INTERNO DE DESARROLLO DEL PROYECTO (Difusión, Formación, Iniciativa de Premios Internos) 2. ESTRUCTURA DE PROYECTOS A DESARROLLAR POR ÁREAS Y ÁMBITOS. 3. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN DE USABILIDAD Y BENEFICIOS OBJETIVOS. 4. PLANTEAR METODOLOGÍA DE MEDICIÓN DE IMPACTO DEL PROYECTO.

EJE 2: DESARROLLO DEL TALENTO Y LIDERAGO. O.E.2.2.-LIDERAZGO ACTIVO				
PROYECTO P.2.2.2.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	La Alta Dirección (nivel técnico y político) es obligatorio que lidere. Este proyecto persigue impulsar las condiciones para ello, poder evaluar el resultado obtenido, y poder plantear programas pilotos y metodologías que vinculen la EDP y sistemas de reconocimiento y retribución a los resultados de gestión alcanzados.			
OBJETIVOS 1. Disponer de 1 metodología y herramientas para su lanzamiento. 2. Comunicar al 100% de grupos de interés (Directivos/as de Diputación, 3. Lanzar 1 proyecto piloto a nivel de Diputación. 4. Lanzar 1 proyecto piloto a nivel de Ayuntamientos INDICADORES 1. Cumplimiento de retos en tiempo y forma del proyecto (umbral 80%) 2. Grado de funcionamiento de equipos de trabajo (% asistencia y nº de reuniones sobre planificadas. Umbral 80%). 3. Grado de satisfacción con el Plan (Umbral 70%) 4. Mejora del cumplimiento del Plan Estratégico de Diputación (umbral 90%)	TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD + J.S. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS + CADA ÁREA DE DIPUTACIÓN + AYUNTAMIENTOS.	D10, O9	PERSONAL DIPUTACIÓN Y AYUNTAMIENTOS / SOCIEDAD	1. CREACIÓN DE EQUIPO INTERNO DE DESARROLLO DEL MODELO (Aplicación del P.2.2.1 a todos los niveles directivos de Diputación y Ayuntamientos, Definir un modelo de Evaluación del Liderazgo, Vincular el modelo a la EDP Directiva, Establecer sistema de retribución variable asociada a EDP Directiva) 2. FORMAR A EQUIPOS DE INTERNOS Y MIXTOS CON AYUNTAMIENTOS PARA SU DESARROLLO CONJUNTO. 3. DEFINICIÓN DE HERRAMIENTAS DE SOPORTE PARA REALIZAR LA METODOLOGÍA. 4. DESARROLLO NORMATIVO 5. NEGOCIACIÓN CON AGENTES POLÍTICOS 6. APROBACIÓN POR DIPUTACIÓN Y AGENTES POLÍTICOS 7. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN DE FUNCIONAMIENTO Y BENEFICIOS OBJETIVOS 8. PLANTEAR EL MODELO ALTERNATIVO A LLEVAR A CABO EN LOS AYUNTAMIENTOS (EDP Directiva Local)

6.6.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 6 (3.1): DESARROLLO TRANSPARENTE

EJE 3: TRANSFORMACIÓN CULTURA ORGANIZATIVA. O.E.3.1.-DESARROLLO TRANSPARENTE				
PROYECTO P.3.1.1.-ACTUALIZACIÓN NORMATIVA	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Hay muchos retos dirigidos a contar con la actualización de la legislación en materia laboral y de Recursos humanos en Diputación de Badajoz. Este proyecto persigue dar respuesta a esta necesidad de modo concreto y sencillo.			
OBJETIVOS 1. Tener 1 equipo creado para la actualización normativa permanente INDICADORES 1. Número de normativas actualizadas 2. Número de normativas pendientes (Umbral: Reducción 20% /año) 3. Cumplimiento de Plazos	TECNICO SUPERIOR INSPECCIÓN Y COORDINACIÓN	D11, A1, O2	AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR / TOTALIDAD DE GRUPOS DE INTERÉS	1. CREAR EQUIPO PARA DISPONER DE ACTUALIZACIÓN PERMANENTE DE NORMATIVAS (Inventario actual de necesidades de actualización, sistemática para su resolución, sistemática para identificar cambios futuros) 2. MODELO PARA SU DIFUSIÓN (P.1.2.3, 1.2.5)

EJE 3: TRANSFORMACIÓN CULTURA ORGANIZATIVA. O.E.3.1.-DESARROLLO TRANSPARENTE				
PROYECTO P.3.1.2.-DESARROLLO DE PROGRAMA DE APOYO A SELECCIÓN DE PERSONAS	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Como otros proyectos, este pretende comenzar a trabajar con las corporaciones locales en un ámbito que cada vez es más necesario para éstas, pudiendo prestar un servicio especializado desde Diputación en la Selección de las personas que precisen, en aras de dar mejores capacidades técnicas y de gestión en los procesos selectivos.			
OBJETIVOS 1. Realizar 1 medición del grado de interés del proyecto y servicio a realizar. 2. Disponer de 1 metodología de trabajo 3. Creación de 1 equipo de trabajo mixto. INDICADORES 1. Grado de interés en proyecto (Umbral: 7/10) 2. Grado de interés en el servicio (Umbral 30% ayuntamientos. Crecimiento 10%/año hasta 50% en 3 años) 3. Cumplimiento de Plazos y funcionamiento de equipo (Umbral: 80%)	GESTIÓN DE RRHH Y EQUIPO DE AYUNTAMIENTOS	D5, O7	AYUNTAMIENTOS / CIUDADANÍA	1. EVALUACIÓN DEL GRADO DE INTERÉS EN EL PROYECTO E IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES (P.1.1.4). 2. DESARROLLO DE METODOLOGÍA PARA SU PUESTA EN MARCHA (Creación de equipo de trabajo mixto). 3. PRESENTACIÓN DEL SERVICIO Y COMUNICACIÓN (P1.2.4).

EJE 3: TRANSFORMACIÓN CULTURA ORGANIZATIVA. O.E.3.1.-DESARROLLO TRANSPARENTE				
PROYECTO P.3.1.3.-PROYECCIÓN DE TENDENCIAS Y NECESIDADES	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Conectar con la sociedad a través de comunicar y transferir de modo proactivo y transparente todas las tendencias en recursos humanos (nuevos perfiles, nuevos modelos de formación y evaluación, etc.), así como las necesidades de personal existentes y la oferta de empleo en administraciones del ámbito provincial. Al mismo tiempo que configurar un canal de relación y de comunicación continua con la sociedad.			
OBJETIVOS 1. Definición e implantación de 1 proyecto (canal específico) 2. Coordinación con Proyectos de Comunicación y necesidades de Diputación. 3. Realizar medición reputacional de Diputación. INDICADORES 1. Número de suscriptores/as al canal 2. Número de actividades desarrolladas (Umbral 80% del Objetivo planificado) 3. Mejora reputacional lograda en sociedad (Umbral Mejora 10%. Crecimiento 10%/año hasta 8/10 en 3 años) 4. Cumplimiento de Plazos y funcionamiento de equipo (Umbral: 80%)	TÉCNICA DE INNOVACIÓN Y CALIDAD	D5, A2, A6, A9, O3	OTROS GRUPOS DE INTERÉS (SINDICATOS, PROVEEDORES Y CIUDADANÍA)	1. PUBLICAR LAS TENDENCIAS Y NECESIDADES FUTURAS EN PERFILES, PUESTOS DE TRABAJO, COMPETENCIAS EN DIFERENTES ORGANIZACIONES TANTO DIPUTACIÓN COMO ÁMBITO LOCAL. (P.1.1.5, P.3.1.2) (Tanto nuevos perfiles profesionales y los cambios que se están produciendo en gestión de Personas, como la Oferta Pública de Empleo que se prevea necesaria en los próximos años: horizonte anual mínimo) 2. DESARROLLO DE PLAN DE COMUNICACIÓN (`P.1.2.3) 3. MEDIR IMPACTO REPUTACIONAL (P.1.1.4).

6.7.- OBJETIVO ESTRATÉGICO 7 (3.2): IMPULSO SOSTENIBLE Y ABIERTO

EJE 3: TRANSFORMACIÓN CULTURA ORGANIZATIVA. O.E.3.2.-IMPULSO SOSTENIBLE Y ABIERTO				
PROYECTO P.3.2.1.-GRUPO DE VIGILANCIA Y BUENAS PRÁCTICAS	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Desarrollar un programa de innovación abierta en materia de Recursos Humanos dentro de Diputación de Badajoz al mismo tiempo que establecer alianzas con otras organizaciones públicas que compartan tales objetivos.			
OBJETIVOS 1. Tener 1 equipo creado y 1 metodología definida 2. Realizar 1 publicación anual de BBPP´s generales 3. Realizar 1 seminario anual interno. 4. Realizar 1 seminario con ayuntamientos/anual 5. Lanzamiento de Red Nacional en ámbito local INDICADORES 1. Número de Ideas de Innovación surgidas 2. Número de actividades desarrolladas (Umbral 80% del Objetivo planificado) 3. Mejora reputacional lograda en sociedad (Umbral Mejora 10%. Crecimiento 10%/año hasta 8/10 en 3 años) 4. Cumplimiento de Plazos y funcionamiento de equipo (Umbral: 80%) 5. Número entidades participantes en Red i-Personas Local (Umbral: 20 fuera Extremadura y 20 regionales. Crecimiento Mínimo: 5/año)	TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD	F12, O1	AREA RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR	1. CREAR EQUIPO INTERNO (CON POSIBLE PARTICIPACIÓN EXTERNA: universidad, AALL, proveedores, etc.) DE VIGILANCIA Y BUENAS PRÁCTICAS EN GESTIÓN DE PERSONAS EN ORGANIZACIONES 2. DEFINIR LA SISTEMÁTICA DE TRABAJO (Norma 166.006:2011 de vigilancia tecnológica aplicada en la metodología: buenas prácticas de AAPP, del Ámbito empresarial –Best Place To Work, etc.). 3. REALIZACIÓN DE UN SEMINARIO DE INNOVACIÓN ABIERTA INTERADMINISTRATIVA EN BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS. 4. REALIZACIÓN DE SEMINARIO INTERNO SOBRE BATERIA DE BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS (1 Seminario/año, dirigido a seleccionar los mejores proyectos a poner en marcha)

EJE 3: TRANSFORMACIÓN CULTURA ORGANIZATIVA. O.E.3.2.-IMPULSO SOSTENIBLE Y ABIERTO				
PROYECTO P.3.2.2.-PROYECTO DIPUTACIÓN "EMPRESA SALUDABLE"	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Lograr la satisfacción de las personas de Diputación a partir de contar con un programa de mejora de las condiciones de trabajo integral e integrado en todas las políticas de Diputación y del Área.			
OBJETIVOS 1. Definición 1 proyecto en el ámbito 2. Tener la total vinculación a restantes proyectos: comunicación, medición clima laboral, reputación Diputación. Realizar 1 medición. 3. Evaluar la implantación de certificación de "Empresa Saludable" INDICADORES 1. Mejora clima laboral interno (Mejora 5%/año en dimensión durante 3 años) 2. Cumplimiento de Plazos y proyectos (umbral 80%)	TÉCNICA INNOVACIÓN Y CALIDAD/J.S. PREVENCIÓN Y RÉGIMEN INTERIOR	F10, F16	DIPUTACIÓN Y AYUNTAMIENTOS /CIUDADANÍA	1. DEFINIR EL PROGRAMA DE DIPUTACIÓN SALUDABLE.(Difusión, Medidas, Formación, Iniciativa de Premios Internos) 2. ESTRUCTURA DE PROYECTOS A DESARROLLAR POR ÁREAS Y ÁMBITOS. 3. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN DE USABILIDAD Y BENEFICIOS OBJETIVOS. 4. PLANTEAR METODOLOGÍA DE MEDICIÓN DE IMPACTO DEL PROYECTO. 5. EVALUAR CERTIFICACIÓN DE EMPRESA SALUDABLE 6. PLANTEAR SU PROYECCIÓN A LA PROVINCIA Y CIUDADANÍA

EJE 3: TRANSFORMACIÓN CULTURA ORGANIZATIVA. O.E.3.2.-IMPULSO SOSTENIBLE Y ABIERTO				
PROYECTO P.3.2.3.-PROYECTO DIPUTACIÓN RESPONSABLE (RSC)	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Potenciar toda la estrategia de Diputación en materia de RSC que permitirá crear las condiciones para que Diputación pueda implementar, y así mismo sus personas, las estrategias y proyectos que en el ámbito de RSC ya se están realizando y se puedan plantear en un futuro.			
OBJETIVOS 1. Implantar el 50% de las acciones de RSC planificadas 2. Obtener una validación GRI G4 3. Desplegar el Plan RSC al 30% de grupos de interés 4. Impartir 4 acciones formativas/informativas en materia de RSC a los distintos grupos de interés 5. Lanzar Premio de Ideas Internas. INDICADORES 1. % Acciones RSC implantadas (Umbral 35%) 2. Certificación GRI obtenida (Umbral nivel "básico") 3. % Grupos de interés a los que se ha desplegado el Plan RSC (Umbral 20%) 4. Nº reuniones formativas/informativas celebradas en materia de RSC (Umbral 3) 5. Nº Grupos de interés a los que se ha formado/informado en materia de RSC (Umbral 2) 6. Nº Proyectos RSC propuestos (Umbral 2/año)	TÉCNICA DE INNOVACIÓN Y CALIDAD	F6, A9	TOTALIDAD DE GRUPOS DE INTERÉS	1. ELABORAR UN PLAN DE RSC DE DIPUTACIÓN DE BADAJOZ (recabar lo ya existente, incidir en Programas de Conciliación) 2. PUBLICAR EL PLAN RSC Y DESPLEGAR EL MISMO A LA TOTALIDAD DE GRUPOS DE INTERÉS. 3. EJECUTAR LAS ACCIONES DEL PLAN RSC. 4. PUBLICAR MEMORIA RSC DIPUTACIÓN. 5. IMPARTIR ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE RSC A LOS GRUPOS DE INTERÉS. 6. PROMOCIONAR MISIÓN, VISIÓN Y VALORES A TRAVÉS DE LOS RECIBOS. 7. DESARROLLAR UN PLAN DE MARKETING Y PROCESO SISTEMÁTICO DE VENTA DE SERVICIOS. 8. DESARROLLAR, DESPLEGAR E IMPLANTAR EL PLAN DE COMUNICACIÓN EXTERNA (P. 1.2.3).

EJE 3: TRANSFORMACIÓN CULTURA ORGANIZATIVA. O.E.3.2.-IMPULSO SOSTENIBLE Y ABIERTO				
PROYECTO P.3.2.4.-PROYECTO DE II PLAN DE IGUALDAD DE DIPUTACIÓN	RESPONSABLE/S	VINCULACION DAFO	GRUPO INTERÉS	ACCIONES
Explicación del Proyecto:	Desarrollo de un nuevo programa en materia de igualdad para la diputación provincial como continuación y mejora del actualmente desarrollado.			
OBJETIVOS 1. Tener evaluación del impacto del I Plan (medición a grupos de interés) 2. Tener un estudio de análisis de BBPP e Ideas de Innovación. INDICADORES 1. Disponibilidad de Proyecto en tiempo y forma (Umbral: desviación 1 mes) 2. Número de Proyectos ejecutados en seguimiento (Umbral 80%)	TÉCNICA DE INNOVACIÓN Y CALIDAD	F6	PERSONAS DE DIPUTACIÓN	1. CREAR EQUIPO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2. REVISAR Y EVALUAR EL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. 3. REVISAR BBPP EXISTENTES A NIVEL GLOBAL (P.3.2.1) 4. DESARROLLO DEL II PLAN 5. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO Y MEJORA DEFINIDA PARA EL PLAN.