

PODEMOS.

COALICION UNIDAS

UNID@S
Sí se puede!



izquierda unida

**PLAN ESTRATEGICO
RECURSOS HUMANOS
2019-2023**



#Hacer San Martín

INDICE

	Página
PRESENTACIÓN	03
INTRODUCCIÓN	04
ENFOQUE Y PREMISAS	07
MISION, VISION Y VALORES	09
PRINCIPIOS Y AMBITOS DE ACTUACIÓN	12
POLITICA DE RECURSOS HUMANOS	14
OBJETIVOS	20
PROYECTOS ESTRATEGICOS	21
EJECUCION DEL PLAN	32

PRESENTACION

- Implantación de una gestión de Recursos Humanos moderna, innovadora, eficaz y profesional, orientada a la ciudadanía y al servicio público.
- Todas las personas al servicio del Ayuntamiento de San Martín de la Vega son un elemento central de la actividad municipal y administrativa.
- Es necesario responsabilizar a toda la plantilla para obtener objetivos y resultados.
- Crear una estructura de Organización orientada a la consecución de la eficiencia en la satisfacción de las demandas ciudadanas.
- Garantizar la función pública. Para ello es necesario que las condiciones laborales se adapten a las necesidades municipales.
- Realización de previsión de las necesidades de personal.
- Invertir en formación y desarrollo profesional.
- La motivación debe ser una estrategia de primera magnitud.
- Mejorar la calidad de vida laboral.
- Prevención de los riesgos laborales, mediante su evaluación y adopción de medidas correctoras.
- Compromiso con la comunicación interna y la participación.

Introducción

En los tiempos actuales, en el que nos esperan importantes cambios científicos, tecnológicos y sociales, nuestro Ayuntamiento debe disponer tanto de una **plantilla de empleados motivados y competentes**, como de una **organización administrativa capaz de dar respuesta eficaz a** las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

En el contexto actual de cambio y mejora continua de los servicios públicos, el personal de esta administración municipal constituyen el **factor clave y esencial para** lograr satisfacer las necesidades ciudadanas.

Por ello se ha elaborado este **Plan Estratégico de Recursos Humanos**, que contiene los **objetivos y proyectos** en materia de personal para los próximos años (2019-2023)

Este Plan es un documento dinámico que se ha de **revisar anualmente** cuando se debe concretar la programación de actuaciones del año siguiente, y que se **actualiza en profundidad cada cuatro años**, ya que tanto la institución como la sociedad a la que sirve están en permanente cambio, modificándose las circunstancias iniciales en que fue concebido.

En el proceso de reflexión estratégica se ha formulado la **Misión**, la **Visión** y los **Valores** de la Concejalía de Personal del Ayuntamiento de San Martín de la Vega.

Posteriormente, se establecen los **principios** que inspiran todas las actuaciones del Plan: igualdad, participación, comunicación, planificación, descentralización, cooperación y colaboración, compromiso y responsabilidad; así como los **ámbitos de actuación**: plantilla, responsables de unidades administrativas, concejalía, organizaciones sindicales y, los vecinos.

Se establece, también, la **Política de Recursos Humanos**, como marco de actuación de las decisiones en materia de personal

A continuación se relacionan 6 **objetivos estratégicos** que, sintéticamente expuestos, se concretan en:

- ❑ Implantar un modelo de gestión estratégica de recursos humanos.
- ❑ Planificar, adquirir y adecuar los recursos humanos, así como mejorar sus aspiraciones de promoción y desarrollo.
- ❑ Impulsar los procesos de formación
- ❑ Implantar sistemas de comunicación e información interna.
- ❑ Desarrollar los planes de seguridad y salud en el trabajo.
- ❑ Implantar paulatinamente técnicas y herramientas de calidad de los servicios.

Finalmente, se articulan los mecanismos de **ejecución** del Plan Estratégico, proponiendo la metodología de **gestión de proyectos**, estableciendo los **niveles de responsabilidad**, la necesidad de **programación anual y planificación**, creando el **Comité de Seguimiento y Evaluación**.

Enfoque y Premisas

La modernización del Ayuntamiento de San Martín de la Vega es un proceso que hemos de iniciar de forma conjunta tanto el personal municipal como el grupo político UNIDAS y desarrollará durante el período 2019 al 2023 y pretende transformar la organización y gestión local hacia la mejora continua de la calidad de los servicios que se prestan a Los vecino de San Martín de la Vega.

Es indudable que para lograr el ambicioso objetivo de mejorar continuamente la prestación de los servicios a los vecinos el personal publico , es decir, las personas al servicio del Ayuntamiento de San Martín de la Vega, constituyen el factor clave y esencial para que ese ambicioso objetivo de mejora continua y calidad sea cada vez mas alcanzable.

1.1. ENFOQUE

El enfoque de la gestión de los recursos humanos que tienen la COALICION UNIDAS para el Ayuntamiento de San Martín de la Vega se plantea desde el convencimiento de que se puede y se debe **compatibilizar** la adecuada prestación de los diferentes servicios públicos dirigidos a la ciudadanía con la mejora de las condiciones laborales de los empleados de nuestra administración.

1.2. PREMISAS

Tomando esta idea como marco general de la política de personal, la COALICION UNIDAS se basará en las siguientes **premisas** su **línea de actuación**:

- ▶ En primer lugar, la consideración de que el **Personal Público** del Ayuntamiento de San martin de la Vega son un **factor clave y decisivo** para la prestación y desarrollo de los servicios públicos.

- ♣ En segundo lugar, la necesidad de crear y mantener con las organizaciones sindicales unas relaciones basadas en el **entendimiento y diálogo social**, a través de la búsqueda constante de consenso en las situaciones discrepantes.

- ♣ En tercer lugar, la mejora continua de la **calidad de vida laboral**, abarcando todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son el entorno laboral, , las posibilidades de carrera profesional o promoción, la formación, la mejora de la salud laboral, etc.

- ♣ Y en cuarto lugar, la necesidad de **modernización y cambio en la gestión de los recursos humanos** mediante la introducción de técnicas y herramientas de calidad y la utilización y aprovechamiento de las posibilidades de las nuevas tecnologías y medios de comunicación.

Mision, Vision y Valores

Un planteamiento estratégico de la gestión de los recursos humanos supone reflexionar sobre la misión, visión y valores de la Concejalía de personal de nuestra administración municipal.

2.1. MISION

La **Misión**, o **razón de ser**, es lo que justifica la existencia de esta unidad administrativa en el conjunto de unidades directivas de la estructura organizativa municipal.

Se declara la siguiente **Misión** de Concejalía de personal del Ayuntamiento de San Martín de la Vega:

La misión de la Concejalía de personal consiste en asegurar, en el marco jurídico y organizativo de la administración municipal, una política y unas prácticas de gestión de recursos humanos eficaces, profesionales, innovadoras que, con la colaboración necesaria, garanticen el número adecuado de personas competentes, posibilitando así la eficacia de nuestro ayuntamiento y el Desarrollo y mejora de su personal.

2.1. VISIÓN

Así como la Misión es la razón de ser, la Visión, en cambio, es lo que se **pretende ser**, esto es, la realidad deseada, que debe inspirar la dirección a seguir. Por tanto, la visión es la respuesta a cómo la Concejalía de personal desea ser y cómo quiere ser percibido en el futuro.

Se formula la siguiente Visión de la Concejalía de personal del Ayuntamiento de San Martín de la Vega:

Una gestión municipal de la gestión de los recursos humanos eficaz, que permita a nuestra administración municipal incorporar, estimular, desarrollar y retribuir a un personal público competente, profesional, objetivos, con vocación de servicio público, y por medio de la cual la ciudadanía cumpla sus expectativas en la prestación de servicios de calidad, la plantilla se sienta comprometida con las necesidades de los servicios y motivados en sus aspiraciones de mejora, y los gestores políticos consideren útil y necesaria en sus responsabilidades y tareas de gestión.

2.3. VALORES

Los valores de la Concejalía de Personal del Ayuntamiento de San Martín de la Vega mediante los cuales desarrollará su visión y misión son los siguientes:

- ▲ **Eficacia y eficiencia.**- Gestión orientada no sólo a la consecución de los objetivos, sino también a ser eficiente, es decir, a que se alcancen al menor coste posible, de acuerdo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- ▲ **Servicio público.** Actuación de servicio a la ciudadanía y a los intereses generales, intentando compatibilizar las necesidades de los servicios con los objetivos de desarrollo de toda la plantilla.
- ▲ **Legalidad.**- Cumplimiento de las normas bajo el principio de legalidad.
- ▲ **Profesionalidad.**- Personal competente, con rigor profesional, comprometido con el servicio público y con sensibilidad social.

Principios y Ambitos de Actuacion

PRINCIPIOS BÁSICOS

Los principios básicos que han inspirado este Plan Estratégico de Recursos Humanos son los siguientes:

- ♣ **Igualdad.** El desarrollo de la función del personal será, con el límite de las leyes y las políticas sectoriales, igual para todos los empleados públicos, sin exclusión, discriminación o marginación por razón de sexo, categoría, etc.
- ♣ **Participación.** Diálogo permanente con los concejales, la plantilla y organizaciones sindicales.
- ♣ **Comunicación.** Establecimiento de canales de comunicación, internos y externos, que permitan disponer y compartir información entre los órganos administrativos, el personal público y las secciones sindicales aprovechando las nuevas tecnologías.
- ♣ **Planificación.** Implantación y aplicación de sistemas de integración, coordinación y gestión que garanticen la eficacia y la eficiencia.
- ♣ **Cooperación y colaboración.** Optimizar los esfuerzos en la consecución de los objetivos del plan, reforzando la colaboración y cooperación entre las diferentes áreas, servicios, personal y secciones sindicales.
- ♣ **Compromiso y responsabilidad.** Implicación permanente y compromiso activo del conjunto de áreas, responsables de unidades administrativas y personal publico. Medición del cumplimiento de objetivos y exigencia de responsabilidad.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Con la finalidad de lograr los objetivos del Plan Estratégico de Recursos Humanos las actuaciones se proyectarán sobre distintos ámbitos:

- ♣ **Personal público.** Como destinatarios directos de las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos, el personal público al servicio del Ayuntamiento de San Martín de la Vega se constituye en el principal ámbito de actuación.
- ♣ **Responsables de unidades administrativas.** Los y las responsables de las diferentes áreas administrativas son parte esencial de la aplicación de los objetivos y proyectos estratégicos en materia de recursos humanos, pues, en definitiva, necesitan de medios personales suficientes y cualificados para cumplir con sus objetivos de gestión.
- ♣ **Concejalías.** Los objetivos políticos de cada área de gobierno, que se concretan en los compromisos con la ciudadanía y en la adopción de acuerdos en el ejercicio de sus competencias, constituyen un ámbito necesario para facilitar la dirección política de los servicios atendiendo a las necesidades y expectativas de la ciudadanía.
- ♣ **Organizaciones sindicales.** Como organizaciones que defienden los intereses de la plantilla, bien a través de los órganos de representación o bien a través de sus delegado/as, las organizaciones sindicales necesariamente formarán parte del ámbito de actuación del Plan de Recursos Humanos, por cuanto una relación positiva y fluida facilitará y mejorará los acuerdos necesarios en el ámbito de sus competencias.
- ♣ **Ciudadanía.** Como destinatarios de los servicios de nuestro Ayuntamiento, la ciudadanía de An Martín de la Vega es un referente necesario. No olvidemos que las personas de nuestro Ayuntamiento son, en última instancia, el vehículo por el que dichos servicios se prestan.

Política de Recursos Humanos

Como marco de actuación de las decisiones en materia de personal de la COALICIÓN UNIDAS para el periodo 2019-2023, se considera conveniente que exista la declaración de una **Política de Recursos Humanos**.

En consecuencia, la Política de Recursos Humanos del Ayuntamiento de San Martín de la Vega para el horizonte estratégico de 2019-2023 se formula en los siguientes términos:

Necesidad de cambio y modernización.- El actual modelo de gestión de Recursos Humanos puede ser mejorable, especialmente desde una visión estratégica del papel que las personas tienen en la repercusión de los servicios públicos. Es preciso, por ello, la implantación de una gestión de Recursos Humanos moderna, avanzada, innovadora, eficaz y profesional, que supere las disfunciones actuales, y presente - como elemento estratégico - una actuación orientada a la ciudadanía y al servicio público.

Los Recursos humanos, factor clave y decisivo.- Todas las personas al servicio del Ayuntamiento de San Martín de la Vega son un elemento central de la actividad municipal y administrativa. Son, además, un factor clave y decisivo, por lo que es preciso impulsar y desarrollar un nuevo modelo de gestión - motor del cambio- donde confluyan el interés público general y los intereses y expectativas del personal.

Una nueva cultura de cambio y mejora continua.- Consideramos que debe producirse un cambio en la cultura de nuestro Ayuntamiento, que afecte al conjunto de sistemas de valores, principios y creencias, pues la cultura organizacional es un elemento esencial en cualquier proceso de modernización y mejora continua. Aun siendo conscientes de que cambiar la cultura es una tarea muy difícil y un proceso largo en el tiempo, consideramos que existen posibilidades reales de lograr dicho cambio cultural.

Posicionar estratégicamente la función de personal.- Entendemos que la gestión de Recursos Humanos como elemento decisivo para el buen funcionamiento de nuestra administración local. Esta gestión debe tener un verdadero carácter estratégico, situándola en el más alto nivel posible de toma de decisiones. Para ello debe adoptarse un modelo de gestión de Recursos Humanos que explícitamente incluya esta consideración estratégica. Un modelo de gestión profesionalizado encaminado a adquirir, estimular y mantener las competencias de la plantilla, y que ofrezca servicios internos de consultor, asesor y coordinador de las áreas de gobierno, unidades administrativas y personal.

Descentralizar la función de Recursos Humanos a los gestores.- La gestión de Recursos Humanos debe desplegarse, transfiriendo responsabilidades a los responsables de las unidades administrativas, proporcionando para ello -si es preciso- la capacitación necesaria. En este sentido, asumir responsabilidades en la gestión de *su personal* significa ejercer un papel activo en aspectos tales como asignar tareas, marcar objetivos, detectar necesidades formativas, motivar, promover la participación, etc.

Una gestión municipal basada en objetivos y resultados.- Es necesario responsabilizar a la plantilla para obtener objetivos y resultados, una aspiración que, aunque lenta y difícil al principio, ha de ser conseguida a largo plazo. Más que el cumplimiento formal de las normas, reglas y procedimientos, se impone la necesidad de responder por la utilización eficiente de los recursos y por el grado de cumplimiento de los objetivos, mediante la evaluación de resultados. Será preciso, además, la formación de los empleados proporcionándoles las herramientas necesarias para operar en esta nueva cultura de gestión.

Adecuación de las estructuras organizativas.- Consideramos que el cambio de las estructuras y el diseño de la Organización son variables de gran importancia para la consecución de la eficacia y eficiencia en la satisfacción de las demandas ciudadanas. Por ello, es preciso adecuar la estructura organizativa a los fines que se persiguen. En este sentido el diseño organizativo lo concebimos como una adaptación constante de la organización de nuestro Ayuntamiento a las demandas internas y externas, de forma que la estructura sirva de soporte adecuado a su misión.

Más que un modelo organizativo uniforme para toda la Institución, somos partidarios de adoptar modelos flexibles, en los que para cada unidad administrativa, y según su finalidad, objetivos, función, actividades, tecnología, presupuesto y productos o servicios, se encuentre el diseño estructural más adecuado.

Adaptabilidad a las necesidades de los servicios. Participamos de la opinión de que una de las formas más adecuadas de garantizar la función pública es que las condiciones laborales se adapten a las necesidades municipales, siempre bajo la orientación del consenso y la existencia de criterios mínimos de regulación.

Mejorar la Gestión Previsional de los Recursos Humanos. La Gestión previsional tiene por objetivo permitir a la administración municipal disponer en el momento deseado del personal suficiente y con las competencias, motivación y formación necesarias para ejercer las tareas asignadas. Para ello será preciso realizar una previsión de las necesidades reales de personal a un plazo de tiempo mediante los estudios pertinentes y teniendo en cuenta los recursos humanos actuales con los que se cuenta.

La formación, elemento estratégico del cambio.- Invertir en formación y desarrollo profesional es necesario para adaptarse a las demandas y necesidades cambiantes de la ciudadanía de San Martín de la Vega. Por otro lado, mantener y desarrollar las competencias del personal público en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, ha de ser un objetivo básico de la gestión de la formación.

La formación es, además, la principal herramienta estratégica para resolver situaciones de cambio o de adaptación a las nuevas condiciones económicas, sociales, culturales y legales. Por ello la consideramos un factor clave para conseguir un Ayuntamiento que responda con eficacia. La formación también debe permitir y promover el desarrollo de las capacidades y habilidades de las personas, para satisfacer las expectativas de mejora laboral.

La formación, en definitiva, debe transmitir valores, desarrollando la cultura y creando cohesión interna hacia la misión de nuestra Institución. Una formación que cambia hábitos y transforma las actitudes ante el cambio, de modo que éste sea visto como algo natural y consustancial a toda organización.

Importancia de la motivación . La motivación debe ser una estrategia de primera magnitud, pues de ella dependen dos aspectos básicos: la satisfacción del personal y la eficacia de la organización. Un aspecto a incorporar en la dirección de personas es precisamente la labor de orientar los esfuerzos de la plantilla, mostrando hacia dónde se tiene que ir o qué objetivos se deben alcanzar. La motivación es, en definitiva, una tarea que consiste en hacer converger los esfuerzos de todos hacia una misma dirección. Esta convergencia de esfuerzos significa tanto involucrar a la plantilla en los objetivos, estrategia, valores y cultura del Ayuntamiento, como implantar un dirección que suscite cohesión y compromiso, y reduzca o aminore los conflictos entre grupos, desarrollando asimismo el trabajo en equipo.

Desarrollar la comunicación interna y el compromiso.- Consideramos importante la comunicación interna, mejorando la transparencia y los canales de distribución informativa a todos los niveles y en todas las direcciones. Difícilmente se podrá implicar al personal con una cultura orientada al servicio público, si estos no participan, desconociendo los planes, proyectos, metas y objetivos de los órganos de gobierno y las unidades de gestión. Se trata, en definitiva, de contribuir a la creación de una cultura común a través, también, de instrumentos de comunicación e información.

Implantación de sistemas de evaluación del desempeño.- En la actualidad asistimos a un reconocimiento de la necesidad de implementar sistemas formales de evaluación del rendimiento o desempeño de los empleados. El propio Estatuto Básico del Empleado Público dedica un capítulo a la evaluación del desempeño. El proceso de evaluación del rendimiento o desempeño lo entendemos como un proceso sistemático y periódico de análisis que permite determinar la eficacia y eficiencia con que cada uno de los trabajadores realiza sus funciones y logra resultados, contribuyendo con su esfuerzo a los objetivos globales del Ayuntamiento.

Esta evaluación, por otro lado, debe vincularse a una parte de la retribución variable que compense el logro de esos objetivos; y, además, debe entenderse como una tarea básica de los responsables de unidades administrativas, que tienen a su cargo personas o equipos de trabajo.

Mecanismos internos de información y control.- La toma de decisiones debe basarse en informaciones obtenidas a través de un adecuado sistema de información de gestión. De lo contrario, la presión de lo inmediato y la necesidad de adoptar decisiones rápidas, nos introduce en situaciones donde los flujos de información nos obligarán a estar a veces sobre-informados y en otras ocasiones infra-informados. Es preciso, por ello, contar con un sistema de control y evaluación de la Gestión, que facilite y permita disponer, seleccionar, organizar y generar las informaciones realmente indispensables en un momento dado para tomar las decisiones más adecuadas.

Mejorar la calidad de vida laboral.- Debemos trabajar para mejorar el entorno laboral, haciéndolo compatible con la mejora de los servicios a la ciudadanía.

Impulsar los sistemas de seguridad y salud laboral.- La prevención de los riesgos laborales, mediante su evaluación y adopción de las medidas correctoras más adecuadas, ha de mantenerse y mejorarse para lograr un nivel óptimo de seguridad y salud laboral. Asimismo, además del cumplimiento de la normativa aplicable a esta materia, tanto el Ayuntamiento deberá contar con la colaboración activa de los y las diferentes responsables de unidades administrativas, delegado/as de prevención y participación responsable del personal públicos para, entre todos, contribuir significativamente a la mejora de la seguridad y salud laboral.

Mejorar las formas directas e indirectas de participación.- Las formas de participación de la plantilla entendemos que pueden ser de dos tipos: las directas y las indirectas.

La *participación directa* consiste en que el personal público contribuya a la elaboración de las decisiones o a colaborar activamente en proyectos en los que ellos mismos pueden verse afectados, además de los proyectos vinculados a la prestación de servicios a la ciudadanía. Así, algunas formas de participación directa serían la creación de equipos de mejora, comités de asesoramiento, grupos de proyectos, etc.

Las *formas indirectas de participación*, en cambio, incluyen todos los medios y estructuras en virtud de los cuales los y las representantes del personal actúan sobre las decisiones que se adoptan generalmente en los niveles superiores del Ayuntamiento. Nos estamos refiriendo a los y las delegado/as sindicales, etc.

La relación con los representantes legales del personal debe basarse en una voluntad decidida de entendimiento y diálogo social. Y también en la búsqueda constante de fórmulas alternativas de resolución de conflictos y en enfoques conjuntos de resolución de problemas. Las relaciones laborales, en definitiva, deben basarse en un marco de actuación donde las estrategias de negociación y gestión del conflicto se orienten hacia las tácticas de cooperación y no de confrontación.

Objetivos

DEFINICION DE OBJETIVOS

La COALICION UNIDAS se plantea **seis** objetivos para el horizonte temporal 2019-2023. La numeración con que aparecen no responde a ningún orden de prioridad o importancia. De hecho, se formula cada uno de estos seis objetivos como igual de relevante que el resto.

OBJETIVO	DESCRIPCION
1	Diseñar, implantar y desarrollar un modelo de organización y gestión estratégica de la función de Recursos Humanos que responda a los fines que se persiguen como institución prestadora de servicios públicos, y bajo la premisa de que sus empleados son el principal activo de nuestro Ayuntamiento.
2	Planificar, adquirir y adecuar los recursos humanos necesarios, así como mejorar su promoción, desarrollo de la carrera profesional.
3	Impulsar y mejorar los procesos de formación , dirigidos a mejorar las competencias y cualificaciones de la plantilla y su adecuación a las necesidades derivadas de la prestación de los diferentes servicios públicos.
4	Implantar, para la toma de decisiones, sistemas de comunicación e información interna, revisión y control, mediante la modernización tecnológica e informática.
5	Desarrollar y mejorar los aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo del personal público.
6	Implantar progresivamente técnicas y herramientas de calidad de los servicios: cartas de servicios, mapas de procesos, evaluación de las unidades de gestión, etc.

Proyectos Estrategicos

ACLARACIÓN CONCEPTUAL

Para alcanzar los objetivos establecidos anteriormente, se establecen una serie de Proyectos Estratégicos. Estos proyectos son líneas de acción que responden a la misión de la Concejalía de personal y sirven para alcanzar los objetivos asociados. A cada objetivo, por tanto, se le asignan uno o más proyectos, que actúan como guías de acciones o planes de mejora.

RELACIÓN DE PROYECTOS

La relación de proyectos estratégicos de la Concejalía de personal del ayuntamiento de San Martín de la Vega para el periodo 2019-2023 se recoge en las páginas siguientes. Los proyectos se han clasificado y agrupado de acuerdo con los objetivos del Plan Estratégico.

Al igual que en el apartado anterior con respecto a los objetivos, hay que aclarar que la numeración con que se presentan no responde a ningún ejercicio de priorización, sino que sirve para establecer un sistema de codificación que facilite su búsqueda, identificación y asociación a objetivos y proyectos.

OBJETIVOS	PROYECTOS ESTRATEGICOS
<p>OBJETIVO 1:</p> <p>Diseñar, implantar y desarrollar un modelo de organización y gestión estratégica de la función de Recursos Humanos que responda a los fines que se persiguen como institución prestadora de servicios públicos, y bajo la premisa de que el personal es el principal activo de nuestro Ayuntamiento.</p>	<p>1.1.- Diseño e implantación de un modelo de gestión estratégica de Recursos Humanos, que incorpore la formulación y aplicación de las opciones estratégicas elegidas.</p> <p>1.2. - Diseño de la estructura orgánica y funcional del área de Recursos Humanos.</p> <p>1.3.- Plan de acciones de mejora de las unidades de gestión de Recursos Humanos.</p>

OBJETIVOS	PROYECTOS ESTRATEGICOS
<p>OBJETIVO 2:</p> <p>Planificar, adquirir y adecuar los recursos humanos necesarios, así como mejorar su promoción, desarrollo de la carrera professional.</p>	<p>2.1. Sistema de actualización permanente de instrumentos de ordenación de la gestión de personal.</p> <p>2.2.- Puestos de trabajo: Perfiles y Competencias requeridas.</p> <p>2.3.- Estudio organizativo y de gestión de la plantilla.</p> <p>2.4. Plan de Acogida del nuevo personal.</p>

OBJETIVOS	PROYECTOS ESTRATEGICOS
<p>OBJETIVO 3</p> <p>Impulsar y mejorar los procesos de formación, dirigidos a mejorar las competencias y cualificaciones de la plantilla y su adecuación a las necesidades derivadas de la prestación de los diferentes servicios públicos</p>	<p>3.1.- Implantar un modelo de gestión de la formación .</p> <p>3.2 Incorporar las nuevas oportunidades de aprendizaje que ofrece la formación a distancia a través de Internet (eLearning).</p>

OBJETIVOS	PROYECTOS ESTRATEGICOS
<p>OBJETIVO 4</p> <p>Implantar, para la toma de decisiones, sistemas de comunicación e información interna, revisión y control, mediante la modernización tecnológica e informática</p>	<p>4.1.- Plan de Comunicación interna.</p>

OBJETIVOS	PROYECTOS ESTRATEGICOS
<p>OBJETIVO 5</p> <p>Desarrollar y mejorar los aspectos relacionados con salud laboral del personal público y la prevención de riesgos laborales</p>	<p>5.1.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>5.2.- Programación de actividades preventivas</p> <p>5.4.- Información y formación en materia preventiva.</p>

OBJETIVOS	PROYECTOS ESTRATEGICOS
<p>OBJETIVO 6</p> <p>Implantar progresivamente técnicas y herramientas de calidad de los servicios: cartas de servicios, mapas de procesos, evaluación de las unidades de gestión, etc.</p>	<p>6.1. Elaborar cartas de servicios del área de Recursos Humanos.</p>

Ejecucion del Plan Estrategico

GESTIÓN DE PROYECTOS

Los proyectos del Plan estratégico de Recursos Humanos propuesto por la COALICION UNIDAS se ejecutarán mediante una metodología de gestión de proyectos. Con ello se pretende organizar y administrar los recursos (humanos, materiales, económicos, etc.) para culminar todo el trabajo requerido en el proyecto dentro del alcance el tiempo y los costes definidos.

LÍNEAS DE ACCION

La planificación estratégica concluye en esta fase con el despliegue de líneas de acción, asociadas a cada uno de los proyectos establecidos.

Con respecto a las líneas de acción, se definirán una serie de aspectos que garantizan la existencia de un sistema de control a través del seguimiento de indicadores.

La revisión periódica de estos indicadores se convierte en una actividad crucial en la fase de ejecución del plan estratégico de Recursos Humanos.

Son elementos importantes relacionados con las líneas de acción la definición de un responsable y de un plazo. En el primero de los casos, la atribución de responsabilidad puede garantizar el seguimiento de la acción hasta su fin. El segundo de los elementos mencionados -el plazo de ejecución- se convierte en el primer indicador para identificar desviaciones sobre el plan. Estas desviaciones deben encontrar una justificación y ser corregidas.

Además del plazo de ejecución, los indicadores propuestos responden a la naturaleza de la línea de acción a la que se refieren. Por ello, algunas veces el indicador será la respuesta a la pregunta de si se ha llevado a cabo la acción. En otros casos, hará falta elaborar una valoración cuantitativa, que servirá de referencia para el control que se lleve a cabo periódicamente.

NIVELES DE RESPONSABILIDAD

En la ejecución del Plan estratégico de Recursos Humanos del Ayuntamiento de San Martín de la Vega se incluyen distintos niveles de responsabilidad.

Cada proyecto estratégico contará con actuaciones de impulso, coordinación, ejecución y evaluación, que garantizarán la consecución de los objetivos perseguidos en cada caso.

En cada Proyecto estratégico se definen cuatro niveles de responsabilidad:

- **Impulso**: Según el alcance o importancia de cada Proyecto, corresponderá al Alcalde como Jefe de Personal y/o a la Concejalía en su defecto, el impulso de los proyectos que así se establezca.
- **Coordinación**: La Coordinación de las actividades de cada proyecto se atribuyen a la Dirección de Personal, el Alcalde del Ayuntamiento, la Concejalía de Personal y Secretaría como Dirección de RRHH.
- **Ejecución**: La responsabilidad de llevar a cabo las diferentes actividades o tareas recogidas en los documentos que se elaboren para cada proyecto, según la planificación anual corresponderá a el/la Responsable de la Concejalía Personal.
- **Evaluación**: La responsabilidad del seguimiento y evaluación del progreso de los diferentes proyectos estratégicos incluidos en el Plan de Recursos Humanos se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, a través de la Concejalía de Personal del Ayuntamiento.

PROGRAMACION ANUAL Y PLANIFICACIÓN

Para el efectivo desarrollo e implantación de los proyectos será necesaria la ulterior elaboración de un documento planificador, donde se incluya, al menos, la relación de proyectos que se abordarán, los responsables implicados, medios requeridos e indicadores. Todo ello se plasmará en la programación anual del Plan Estratégico de Recursos Humanos.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

La evaluación constituye un instrumento imprescindible de análisis del Plan y de la eficacia de los proyectos, que permite establecer los resultados y efectos alcanzados a través de instrumentos o indicadores.

Por otra parte, el seguimiento y evaluación permitirá detectar disfunciones o desviaciones, si las hubiera, y actuar en consecuencia para la consecución de los proyectos del Plan Estratégico.

Por todo ello, se constituirá el **Comité de Seguimiento y Evaluación** del Plan Estratégico de Recursos Humanos del Ayuntamiento de San Matín de la Vega. Dicho Comité estará integrado por miembros de los grupos políticos y los diferentes representantes sindicales.

DIFUSION

El Plan Estratégico de Recursos Humanos será objeto de la máxima difusión, para su conocimiento por las distintas unidades administrativas, gestión política, secciones sindicales y personal público.

ESCENARIO ECONOMICO

Las previsiones del Plan Estratégico de Recursos Humanos se dotarán adecuadamente, de acuerdo con el escenario presupuestario 2019-2023, en los Presupuestos Generales del Ayuntamiento de San Martín de la Vega.

La disponibilidad de recursos económicos suficientes es el elemento que permite que algunos proyectos estratégicos se plasmen en la realidad, especialmente aquellos que requiera asesoramiento técnico o asistencia externa, o bien aquellos para los que es preciso recursos humanos, materiales o tecnológicos.

MARCO JURÍDICO

Toda actividad de la Administración está sometida, entre otros, al principio de legalidad, por ello el Plan cuenta tanto en su elaboración como en su aplicación con el soporte legal básico que otorga al Ayuntamiento de San Martín de la Vega su autonomía local para la puesta en marcha de proyectos de mejora de su gestión.