

Planificación Estratégica de los Recursos Humanos

Lidia Pereira Saavedra

Directora Insular de Recursos Humanos y Asesoría
Jurídica del Cabildo Insular de Tenerife



ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS

Cabildo de Tenerife





OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS:



JORNADAS PARA LAS
ADMINISTRACIONES
LOCALES

Una visión adaptada a los nuevos tiempos

- Sociedades pacíficas e inclusivas.
- Acceso a la Justicia para todos.
- Instituciones eficaces,
responsables e inclusivas a todos
los niveles.

17. ALIANZAS PARA LOS OBJETIVOS:

- Medios de implementación y
revitalización de la Alianza Mundial
para el Desarrollo Sostenible.

¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA SOSTENIBLE?



Atender con **INMEDIATEZ**
las necesidades urgentes de la
ciudadanía sin poner en peligro los
RECURSOS DEL FUTURO.



**Fortalecer las Administraciones
Públicas** como garantía del
Estado de Bienestar.



Fomentando el bienestar laboral:

- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Satisfacción de la persona empleada.
- Gestión interna eficaz y eficiente.



**El cuidado mutuo favorece
un clima de trabajo que lleva
a la excelencia.**

“La excelencia es un hábito”



ANTECEDENTES DE LA ESTRATEGIA



Una visión adaptada a los nuevos tiempos



Julio 2020

Nuevo equipo de Gobierno
Cabildo Insular de Tenerife

Proyecto de Planificación Estratégica de la Gestión de Recursos Humanos
(Plan de Modernización)

Último trimestre de 2020

Impulso

Área de Presidencia, Hacienda y Modernización
Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica



Plan B Group → Asesoramiento técnico



¿CÓMO PARTICIPÓ EL PERSONAL EN SU ELABORACIÓN?

• DURANTE EL DIAGNÓSTICO INICIAL



Entrevistas en
profundidad con
Agentes clave



Análisis DAFO
compartido

• DURANTE EL DISEÑO DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICA



Cuestionarios
individuales



Información actualizada
para organizaciones
sindicales y agentes clave



Reuniones con Jefaturas
y mandos intermedios



Grupos de debate



Escuchar
Invitar
Participar
Informar
Valorar
Incorporar

CORRESPONDENCIA DE LAS APORTACIONES DEL PERSONAL CON LA ESTRATEGIA



PERSONAS QUE LIDEREN



OBJETIVOS CLAROS Y PLANIFICACIÓN



CONOCER Y CONECTAR EL TRABAJO



MEJORAR LOS CANALES DE COMUNICACIÓN Y LA INFORMACIÓN



UNIFICACIÓN DE CRITERIOS



PUESTOS AJUSTADOS A LAS FUNCIONES REALES



PROCESOS PARTICIPATIVOS



FORMACIÓN INNOVADORA Y ADAPTADA A NECESIDADES REALES



FOMENTAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA



MEJORAR LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS

Eje 1. Liderazgo y Transformación Cultural

Eje 2. Optimización de la Gestión Interna

Eje 4. Gestión del talento


Eje 5. Atención al personal



¿Cuáles son los objetivos principales?

 Acometer la gestión de Recursos Humanos desde una **PERSPECTIVA ESTRATÉGICA**.

 Mejorar la **ESTRUCTURA ORGANIZATIVA** para el ejercicio de las funciones del personal.

 Implantar un **SISTEMA DE DIRECCIÓN POR OBJETIVOS** y mejorar la evaluación del desempeño.

 Reforzar la profesionalización, especialización, carrera administrativa y **MOTIVACIÓN** de personal.



FASES DE LA ESTRATEGIA

FASE 1



FASE 2



FASE 3



FASE 4



FASE 5



1ª sesión grupal

Presentación
Actores implicados
Metodología
Recursos
Planificación
Participación del equipo humano

NOV 2020

Análisis interno

Debilidades
Fortalezas

Análisis externo

Amenazas
Oportunidades

Proceso colaborativo del personal

E1: Liderazgo y Transformación Cultural

E2: Optimización de la Gestión Interna

E3: Transición Digital

E4: Gestión del talento

E5: Atención al personal

EJES

→ **PROYECTOS**
→ **ACCIONES**

¿**Qué** acciones?

¿**Cuándo** se ejecutan?

¿**Quiénes** son los responsables?

Borrador Plan Acción

Reuniones y propuestas de mejora con personal

Aprobación definitiva

ABRIL 2022

¿CÓMO FUNCIONA?



Proyectos y acciones estratégicas se corresponden principalmente con las **debilidades detectadas en la matriz DAFO.**



Cada acción estratégica tiene asignadas **responsabilidades de coordinación y ejecución.**

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA



- Garantiza que **se actúa conforme al plan.**
- **Detecta posibles desviaciones.**
- **Compara el rendimiento** obtenido con resultados deseados.
- Obtiene información para **aplicar medidas correctivas**

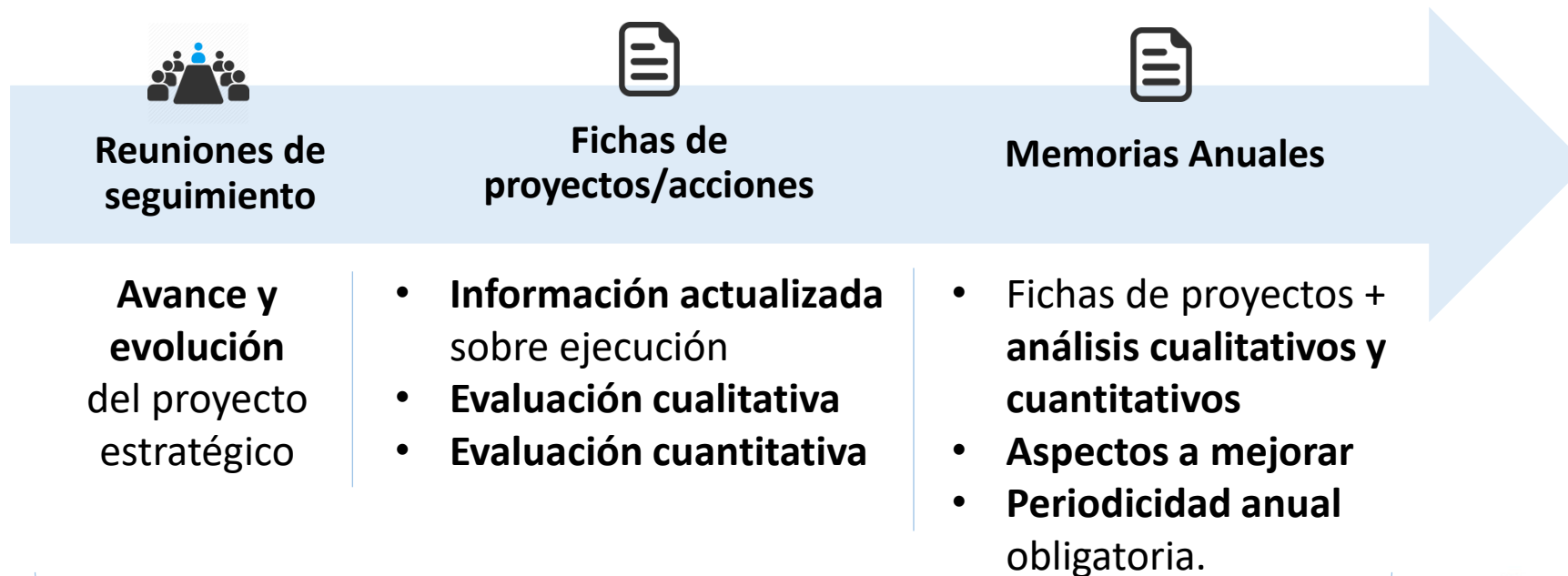


INDICADORES

Elementos clave
Forma objetiva de medir la consecución de objetivos:

- Cuantificables
- Relevantes
- Alcanzables
- Con un plazo

HERRAMIENTAS:





¡Muchas gracias
por su atención!



Lidia Pereira