

PLAN DE CONSOLIDACIÓN Y MEJORA

AURRERABIDE
2022-2023



JUNIO 2022



PLAN DE CONSOLIDACIÓN Y MEJORA 2022-2023

CONTEXTO y ELEMENTOS DEL MGPAGV

1. ESTRATEGIA

2. SERVICIOS

3. PERSONAS

4. INNOVACIÓN

5. SOCIEDAD

6. RESULTADOS

CAMINO RECORRIDO

PLANIFICACIÓN AURRERABIDE

CLAVES DE LA IMPLANTACIÓN

CONTEXTO

Emakunde lleva implantando desde el 2014, el Modelo de gestión Pública Avanzada (MGPAGV) del Gobierno Vasco. Modelo que el Gobierno Vasco ha trasladado al ámbito público y que Emakunde ha asumido como propio y lo ha adecuado a sus características de gestión y necesidades.

El MGPAGV es un marco de referencia que ha permitido a Emakunde identificar sus puntos fuertes y áreas de mejora para el adecuado desempeño de su función social.

Durante estos años se ha promovido la buena gestión, se han implantado procesos de mejora y se ha apostado por una gestión de calidad.

Además, la reforma de la Ley 4/2005 incluye la mejora continua de las políticas de igualdad como principio que los poderes públicos vascos deben fomentar, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas.

ELEMENTOS DEL MGPAGV (AURRERABIDE)

El modelo se estructura en torno a seis ejes: ESTRATEGIA, SERVICIOS, PERSONAS, INNOVACIÓN, SOCIEDAD Y RESULTADOS.

A continuación, se expone la planificación de Aurrerabide para los años 2022-2023.

Están previstas 13 áreas de consolidación y mejora claves con sus respectivas actuaciones. repartidas entre los diferentes ejes. La gran mayoría de estas 22 actuaciones tienen ya una trayectoria de ejecución por lo que se trataría de hacer seguimiento o impulso de las mismas

ALINEAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS GENERALES Y LAS QUE AFECTAN AL ÁMBITO DE ACTIVIDAD

- Hacer un seguimiento del Programa de Gobierno, a través de la cumplimentación de la aplicación diseñada al efecto.
- Hacer un seguimiento de la distribución semanal de los acuerdos del Consejo de Gobierno a las jefaturas de área para conocimiento y consideración.

IDENTIFICAR LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y EN FUNCIÓN DE ELLO SISTEMATIZAR LA PRIORIZACIÓN DE ACCIONES DENTRO DEL PLAN ESTRATÉGICO

- Realizar el seguimiento y la evaluación de las planificaciones estratégicas de Emakunde correspondientes a 2021/2022.
- Elaborar y aprobar el plan Plan Aurrerabide 2022-2023.
- Dar a conocer a todo el personal los diagnósticos de situación y los planes anuales para la implantación de las planificaciones estratégicas de Emakunde.

REVISAR LA IDENTIFICACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERES CON SUS ROLES, NECESIDADES Y EXPECTATIVAS, COMO BASE PARA LA DEFINICIÓN DE ALIANZAS

- Diseñar una herramienta para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés.
- Participar en Q-Epea como espacio de generación de sinergias y alianzas en el ámbito de la gestión avanzada.

ESTRATEGIA

La estrategia alude, de un lado, a la forma en que Emakunde alinea su propia estrategia y sus objetivos con los marcados por el Gobierno Vasco, y de otro, a la estrategia y a la planificación específica que Emakunde establece para hacer frente a los retos y objetivos propios de su ámbito competencial, desde el cual define la estrategia de intervención para hacer efectivas las políticas de igualdad de mujeres y hombres, en desarrollo del plan autonómico de igualdad.

TRABAJO EN EQUIPO

REACTIVAR LOS EQUIPOS DE PROCESOS

- Equipo de procesos de subvenciones
- Equipo de acogida
- Equipo de procesos de contrataciones

HACER UN SEGUIMIENTO DE LOS ÁMBITOS DE MEJORA DETECTADOS

SERVICIOS

Prestar servicios a la ciudadanía es lo que da sentido a la actividad de la Administración.

La actuación de Emakunde, en el marco de la Ley 4/2005, debe prestar sus servicios garantizando la mejora continua; y para que esto sea posible, es imprescindible reflexionar y mejorar en torno a cómo se procesan, ofrecen y prestan dichos servicios, teniendo en cuenta que los procesos de ejecución de los mismos deben ser eficientes y de máxima calidad.

IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DEL PERSONAL, CONSIDERANDO SUS CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS

- Desarrollar el Plan de Formación Interna.

PERSONAS

Una gestión avanzada implica crear un clima de confianza, compromiso y corresponsabilidad que permita que cada persona pueda dar a la organización, y en consecuencia a la sociedad, lo mejor de sí misma. Porque las personas son el pilar clave de cualquier organización avanzada, ya que sus conocimientos, competencias, capacidades e implicación son el elemento diferencial.

DEFINIR LOS OBJETIVOS Y LA ESTRATEGIA PARA INNOVAR, APROVECHANDO EL POTENCIAL DE NUESTRO ENTORNO

- Establecer mecanismos para detectar aquellas informaciones científicas o técnicas relevantes para nuestro ámbito.
- Establecer alianzas con aquellas entidades, personas u organizaciones que pudieran aportar innovaciones útiles o complementarias en nuestro ámbito.
- Utilizar las redes sociales y el conjunto de las tecnologías de la información y la comunicación para mejorar los procesos y las relaciones, tanto dentro de la propia organización como con la ciudadanía y las entidades externas.

CREAR EL CONTEXTO INTERNO PARA INNOVAR

- Establecer entornos colaborativos formales e informales (lugares de reunión, encuentros, foros virtuales) que permitan interactuar e intercambiar ideas, conocimientos y reflexiones.

INNOVACIÓN

La innovación no es una oportunidad, sino una necesidad. La innovación ha de darse a través de la adaptación a cambios del entorno y a demandas sociales con auge creciente.

Emakunde tiene como reto fomentar una administración facilitadora, desarrollar formas renovadas y diseñar, relacionar y ofrecer o gestionar servicios; y crear una cultura organizativa a favor de la innovación.

PROMOVER LA BUENA ADMINISTRACIÓN Y LA ÉTICA PÚBLICA

- Hacer un seguimiento del portal de transparencia y del cumplimiento de las obligaciones sobre publicidad activa establecidas en la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Hacer seguimiento de la difusión a través de la web el Plan de Legislatura y el anual de Emakunde y sus correspondientes evaluaciones.

IMPULSAR Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

- Elaborar y hacer un seguimiento de la ejecución del Plan anual de Emakunde en desarrollo del VII. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

IMPULSAR Y PROMOVER EL USO DEL EUSKERA PARA FAVORECER SU NORMALIZACIÓN

- Elaborar y hacer un seguimiento de la ejecución del Plan de Gestión anual en desarrollo del Plan de Normalización del uso del euskera en Emakunde.

IMPULSAR LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

- Concienciar y formar a las personas, a través de acciones de sensibilización, en un uso sostenible de los recursos.

SOCIEDAD

El compromiso con la sociedad forma parte de la esencia de cualquier administración pública, ya que su actividad se dirige a añadir valor público a la misma. Por lo tanto, ha de quedar claro que las acciones que el Instituto desarrolla serán desde el compromiso con los agentes sociales y la sostenibilidad, desde la transparencia y la ética pública, abriéndose a la participación de la ciudadanía

RESULTADOS

Una gestión pública avanzada ha de orientarse necesariamente en la obtención de buenos resultados. Para ello es necesario plantearse objetivos retadores y alcanzarlos, haciendo realidad la visión que se buscaba en la estrategia planteada.

Para ello es necesario definir claramente los resultados y dirigir a ellos el conjunto de la organización, es decir, que todos los servicios y programas requieran una adecuada definición de los resultados esperados, establecer medidas transparentes para medir adecuadamente el logro y cumplimiento de los objetivos, supervisar los resultados de forma continua y dar cuenta de los mismos de forma clara, fiable y creíble

CONOCER LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS E INSTITUCIONES QUE RECIBEN LOS SERVICIOS

- Dar a conocer los resultados de la opinión de las personas e instituciones que reciben los servicios de Emakunde.
- Adoptar medidas para dar respuesta a los ámbitos de mejora identificados.

RESULTADOS ESTRATÉGICOS

- Realizar el seguimiento y evaluación externa del desarrollo del Plan de Consolidación y Mejora 2022-2023.

CAMINO RECORRIDO

2014

- Presentación del MGPAGV (2014)
- Participación en la primera edición de Egiten Ikasi

2015

- Aprobación del MGPAGV por parte del GV
- Elaboración y desarrollo del Plan Aurrerabide Emakunde 2016-2018

2016

- Elaboración del Plan de Consolidación y Mejora 2016-2018
- Participación del personal de Emakunde en la formación complementaria de Egiten Ikasi (2015-2016.-2017)
- Sistematización de 8 procesos
- Elaboración del Plan de Comunicación
- Creación del Buzón de Sugerencias

2017

Fin del estudio de Satisfacción de otros órganos y organizaciones respecto de Emakunde.

Potenciación de los equipos de proceso existentes (comunicación y acogida).

Seminario sobre Transparencia y publicación del portal de Transparencia en Emakunde.

Desarrollo del Plan de Comunicación.

Participación en la Red de Colaboradoras y Colaboradores del GV.

Participación en el proyecto piloto de Evaluación de Aurrerabide.

2018

- Devolución de los resultados del estudio de satisfacción de otros órganos y organizaciones respecto de Emakunde.
- Desarrollo del plan de comunicación.
- Publicación del catálogo de servicios en la web.
- Desarrollo del plan de acogida.
- Diagnóstico de necesidades formativas del personal de Emakunde.
- Participación en el proyecto piloto de evaluación de Aurrerabide.
- Ingreso en Q-Epea.

2019

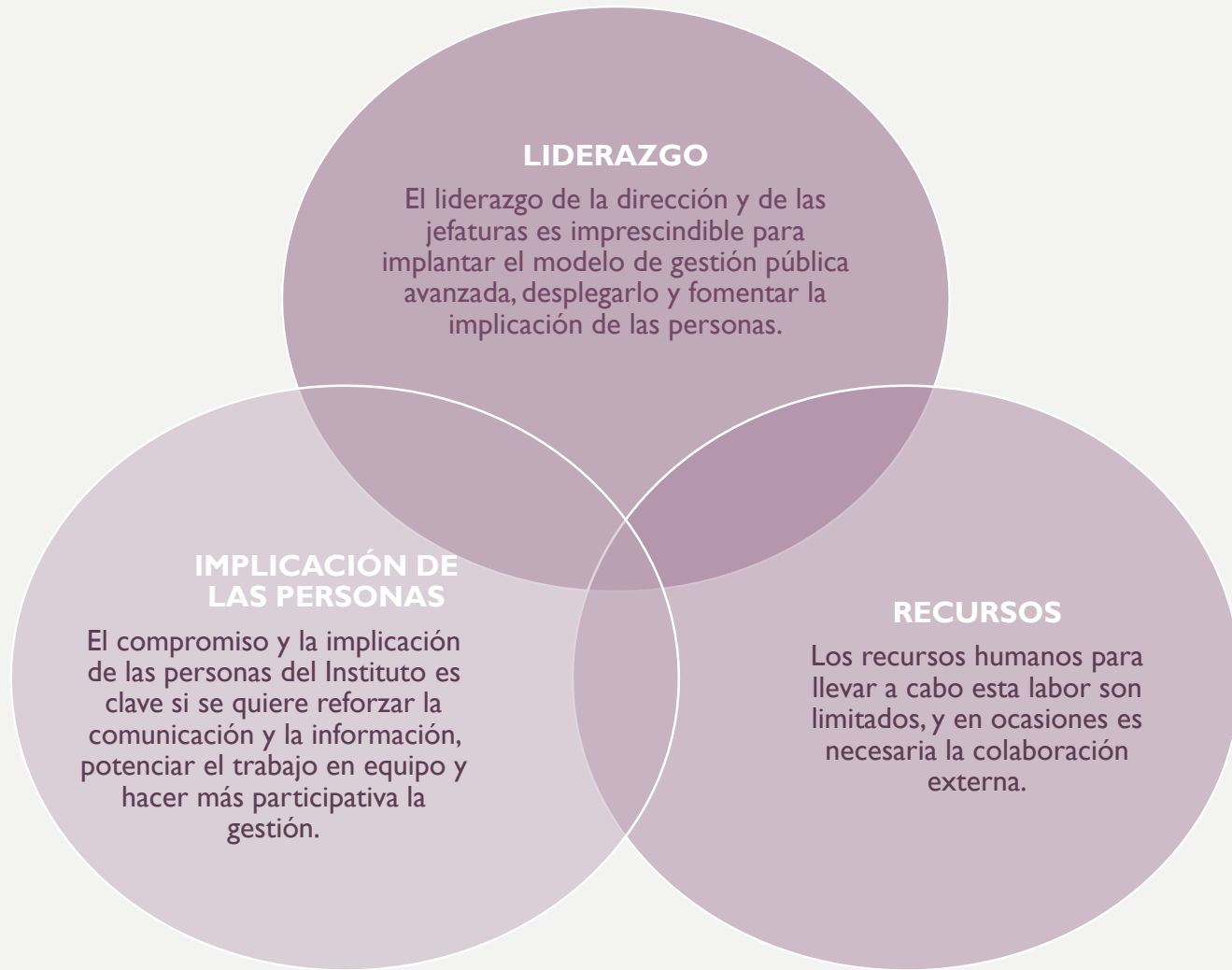
- Participación en el impulso de Aurrerabide.
- Participación en los grupos y actividades de Q-epea.
- Revisión de la estrategia de Emakunde con el asesoramiento de Euskalit.

2020

- Colaboración con Gobernanza para la elaboración de la Guía Práctica de Implantación del MGPAGV.
- Participación en los grupos y actividades de Q-epea: Grupo MGA, Grupo Gestión del Conocimiento Compartido y Jornada Semana Europea de la Calidad.
- Revisión de la estrategia de Emakunde con Euskalit.

2021

- Participación en el Gobierno Vasco en el impulso de Aurrerabide con la aportación de Buenas Prácticas
- Participación en los grupos y actividades de Q-epea
- Revisión de la estrategia de Emakunde.
- Inclusión en la ley 4/2005 el principio de la calidad



LIDERAZGO

El liderazgo de la dirección y de las jefaturas es imprescindible para implantar el modelo de gestión pública avanzada, desplegarlo y fomentar la implicación de las personas.

IMPLICACIÓN DE LAS PERSONAS

El compromiso y la implicación de las personas del Instituto es clave si se quiere reforzar la comunicación y la información, potenciar el trabajo en equipo y hacer más participativa la gestión.

RECURSOS

Los recursos humanos para llevar a cabo esta labor son limitados, y en ocasiones es necesaria la colaboración externa.

CLAVES DE LA IMPLANTACIÓN

Las claves necesarias a tener en cuenta para poder alcanzar los objetivos definidos, y en particular, para que la implantación del modelo sea consistente son el liderazgo, la implicación de las personas y los recursos.