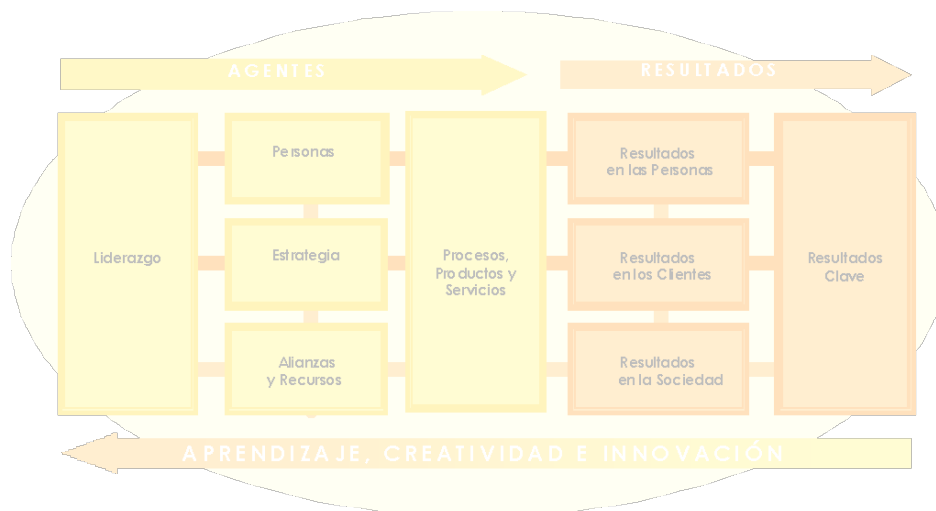




Ayuntamiento de Logroño

PEM 2010-2012

Plan Estratégico Municipal



EFOM

Visión:

Queremos ser un Ayuntamiento excelente en la mejora continua del servicio a los ciudadanos, orientado en una atención cercana, útil y generadora de confianza, que haga de Logroño una ciudad moderna y un lugar mejor para vivir.

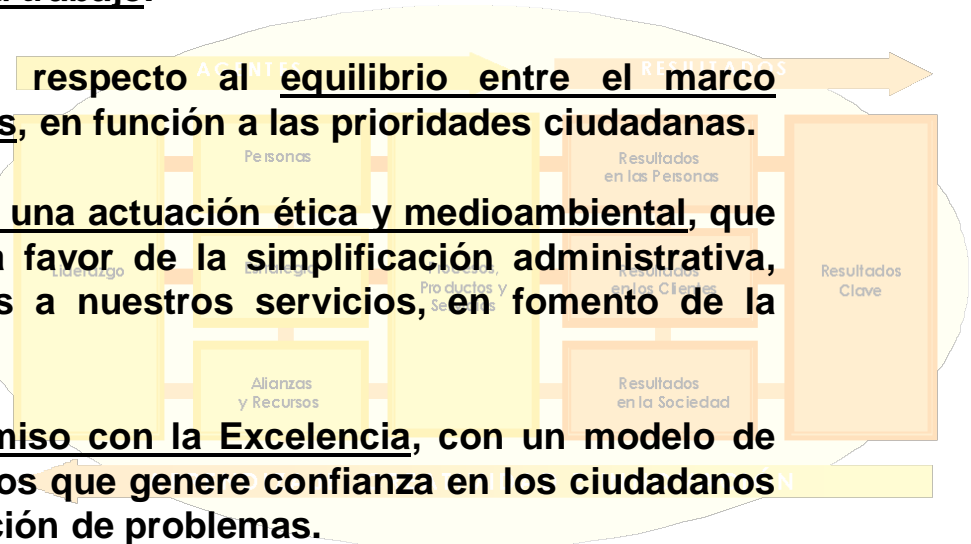
Lograr impulsar cambios y ser flexibles para adaptarnos a nuevos retos y situaciones que permitan liderar el desarrollo futuro de la ciudad.

Caracterizarnos por ser una organización centrada en las personas como elementos clave de la innovación y mejora, que genera entornos de trabajo que propicien su desarrollo y satisfacción, comprometidas con un proyecto común que permita que se sientan orgullosas de su trabajo.

Ser un ejemplo de responsabilidad respecto al equilibrio entre el marco competencial y los recursos disponibles, en función a las prioridades ciudadanas.

Una administración comprometida con una actuación ética y medioambiental, que apuesta por las nuevas tecnologías a favor de la simplificación administrativa, acceso electrónico de los ciudadanos a nuestros servicios, en fomento de la comunicación y de la cercanía.

Ser reconocidos por nuestro compromiso con la Excelencia, con un modelo de gestión eficaz y eficiente de los recursos que genere confianza en los ciudadanos y nos permita ser eficaces en la resolución de problemas.



Liderazgo:

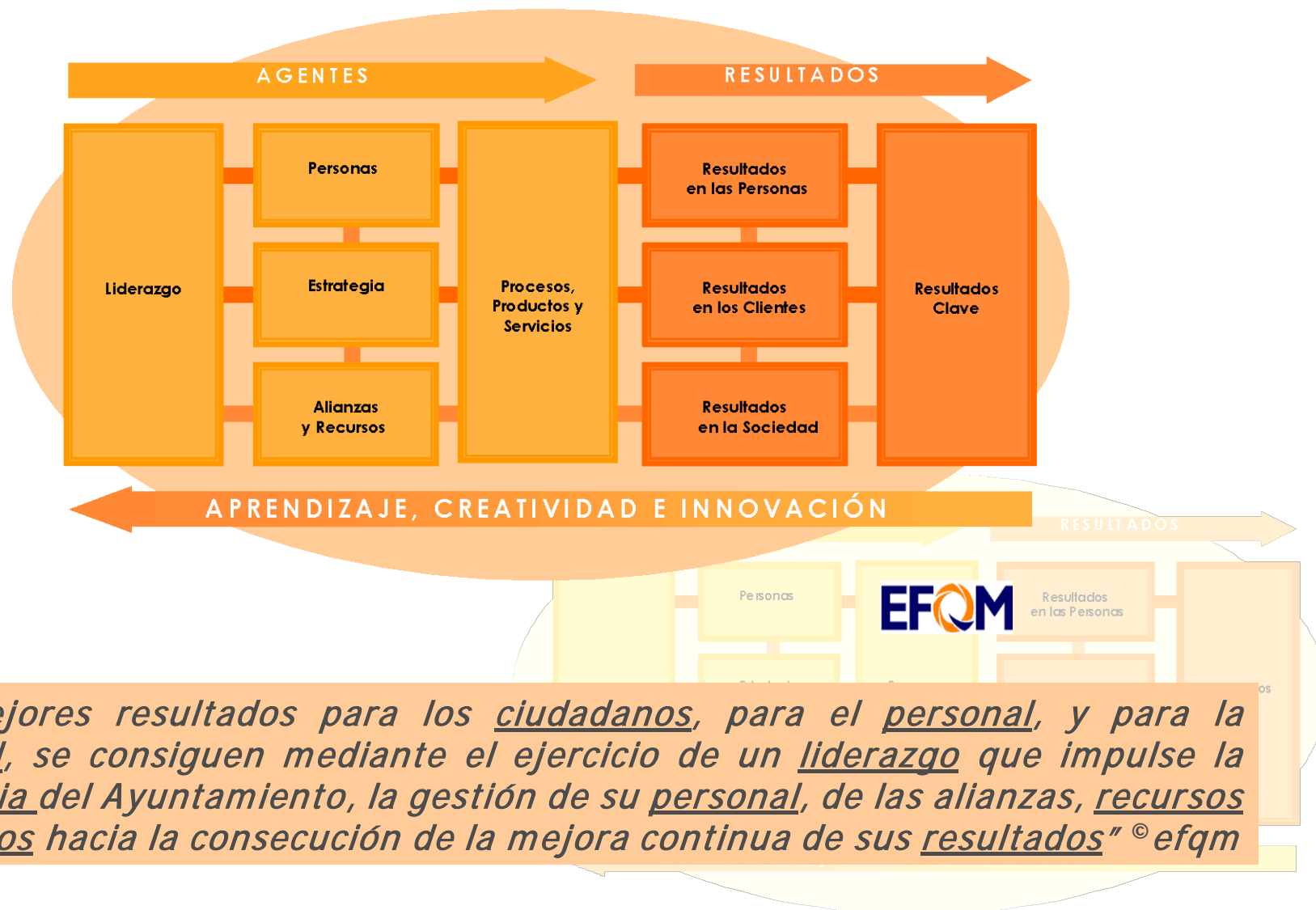
En el Ayuntamiento de Logroño, entendemos por Liderazgo:

“La capacidad del líder para implicar a su equipo en el interés por el ciudadano, motivando a las personas en un proceso de mejora continua para la consecución de la misión encomendada, así como de los objetivos y metas definidos, utilizando su propio compromiso y ejemplo como garantía de adhesión y reconocimiento.”

Son líderes los empleados del Ayuntamiento que, teniendo personal a su cargo, ejercen las acciones de liderazgo. En el Ayuntamiento de Logroño tenemos establecidos los siguientes niveles:

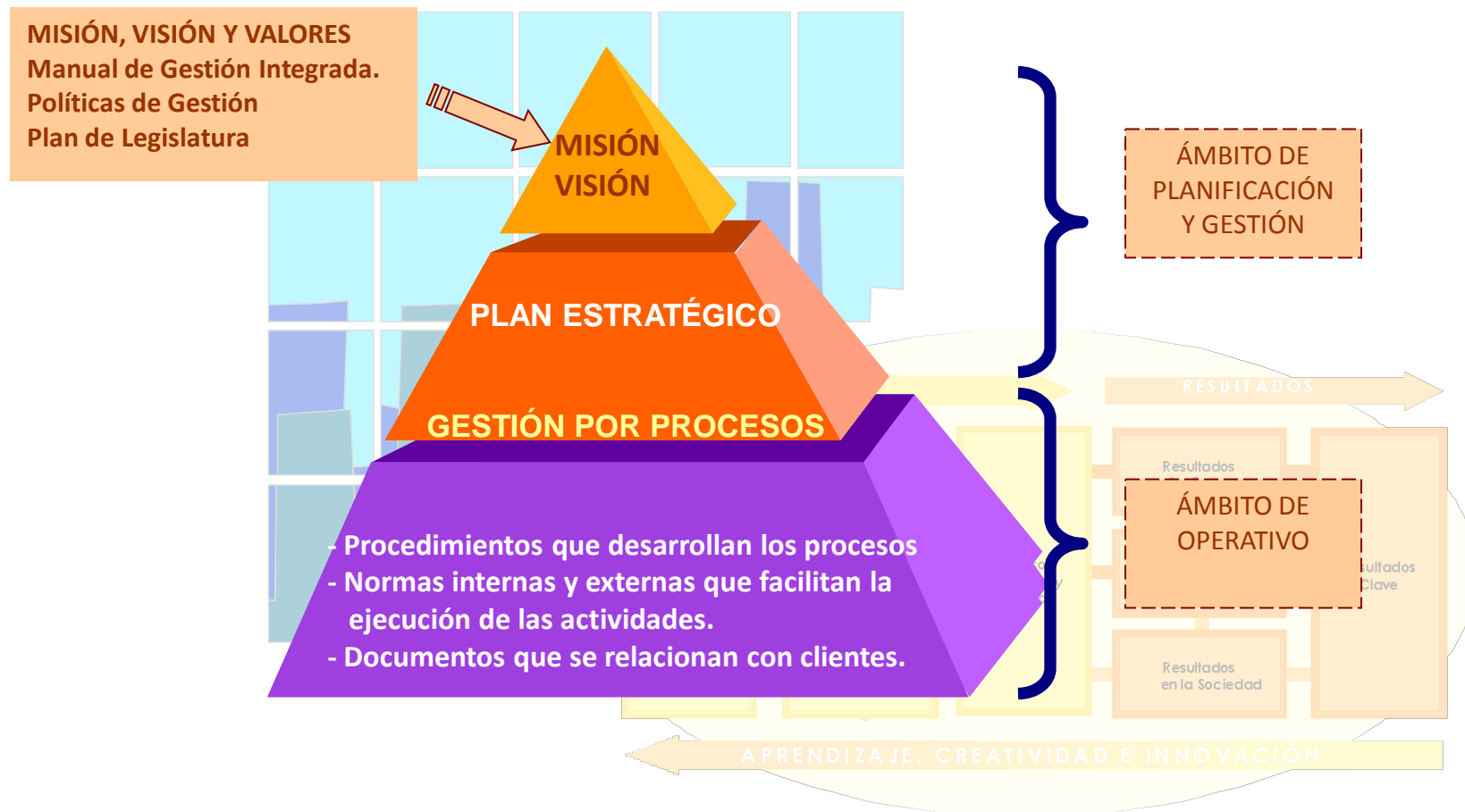
1. Equipo de Gobierno (Alcalde y Concejales)
2. Directores de Área y Titulares de Órganos de Apoyo a la Junta de Gobierno (Asesoría Jurídica, Secretaria General del Pleno e Interventor General Municipal).
3. Responsables de proceso.
4. Personal de reconocido prestigio, con personal indirecto a su cargo

Modelo EFQM:



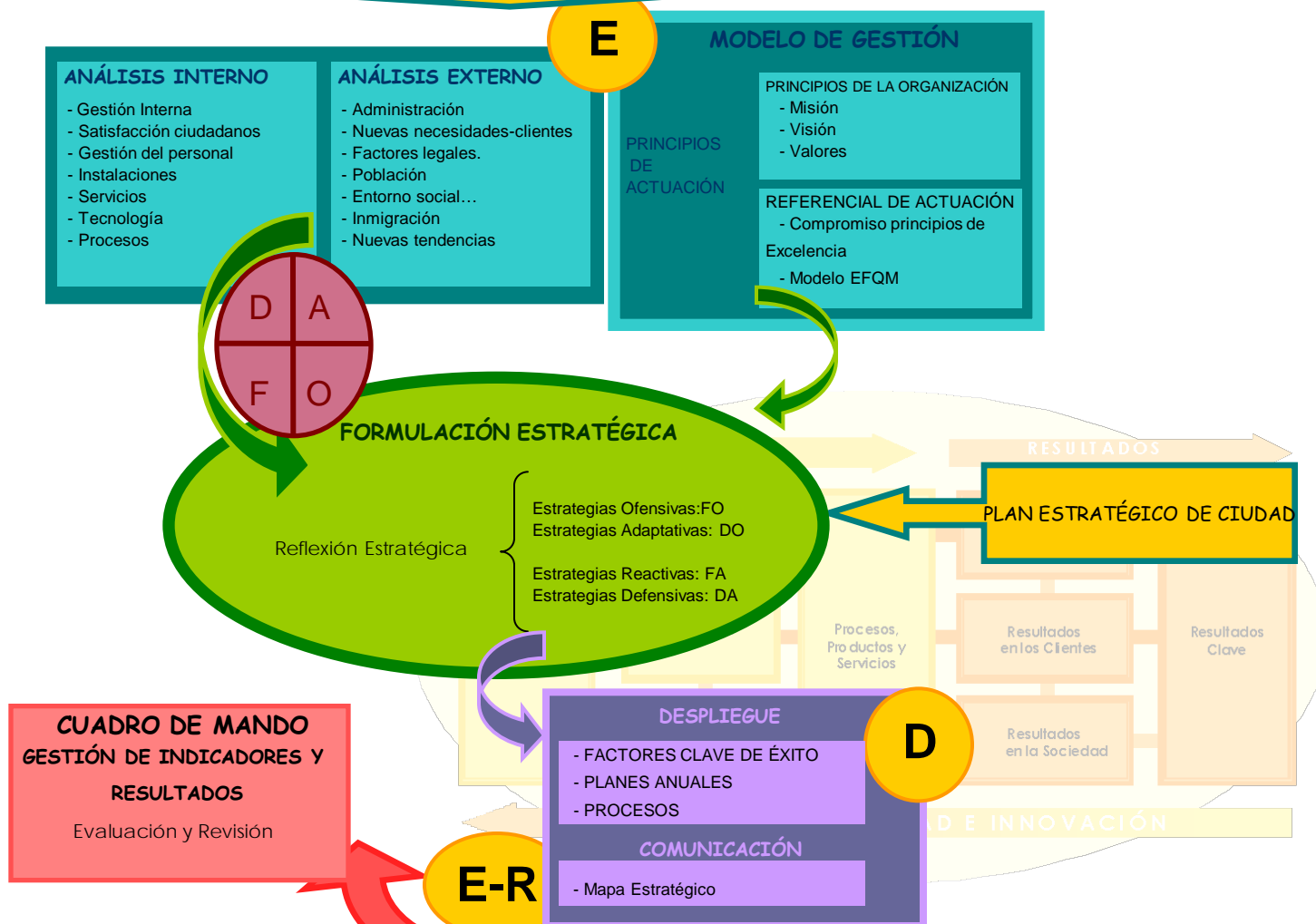
“Los mejores resultados para los ciudadanos, para el personal, y para la sociedad, se consiguen mediante el ejercicio de un liderazgo que impulse la estrategia del Ayuntamiento, la gestión de su personal, de las alianzas, recursos y procesos hacia la consecución de la mejora continua de sus resultados” © efqm

Nuevo Esquema de Gestión del Ayuntamiento:



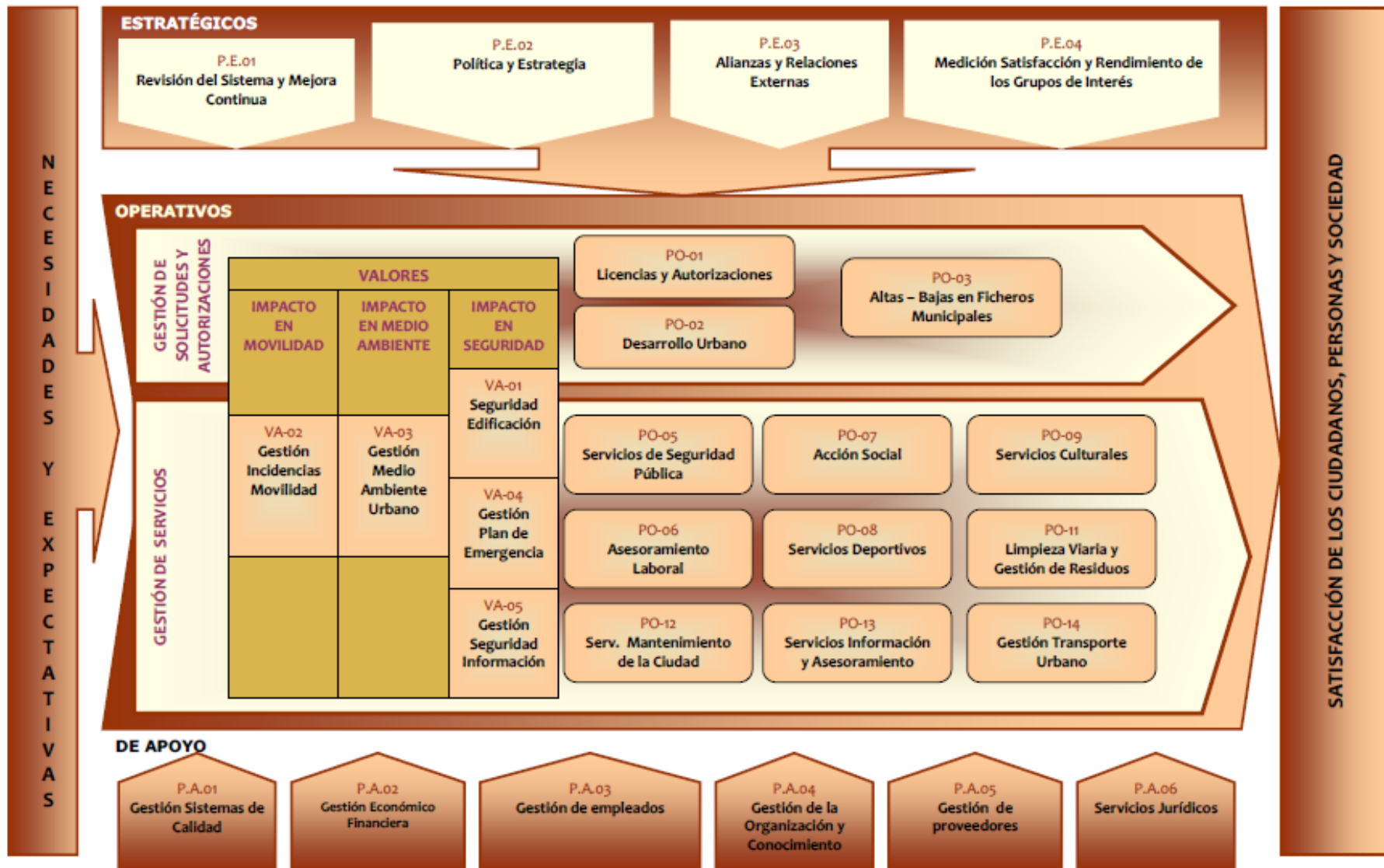
Proceso de Política y Estrategia

Plan de Legislatura: Orientaciones Estratégicas



Mapa de Procesos

Rev. 6



EJE 1: Desarrollo de la Ciudad.

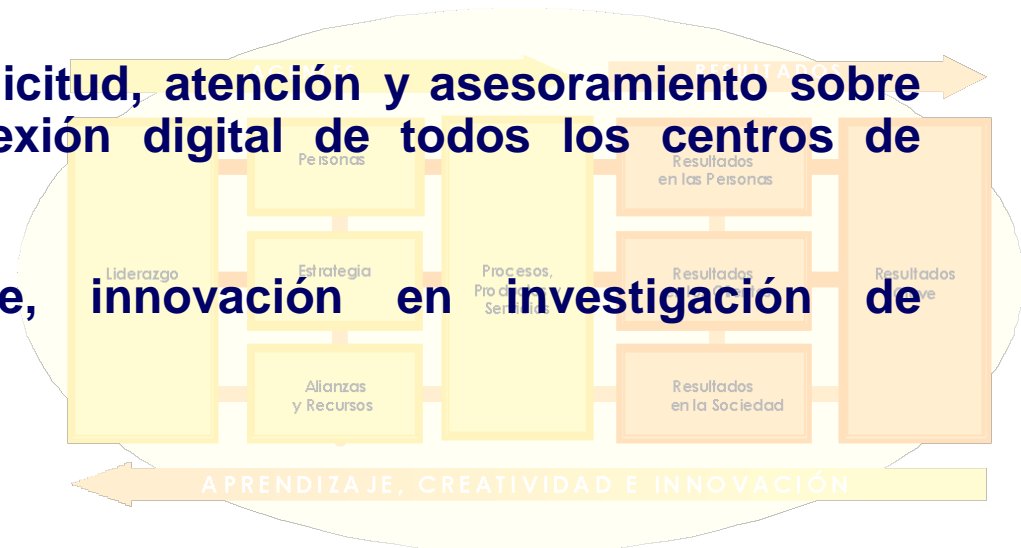
Plan Estratégico Logroño 2020

- Eje 1: Desarrollo Urbano Sostenible.
- Eje 2: Desarrollo Económico y Empleo.
- Eje 3: Cohesión Social.
- Eje 4 Servicios de Calidad: Cultura, Deporte y Ocio.
- Eje 5: Innovación y Conocimiento.
- Eje 6: Gobernanza local.



EJE 2: Calidad de Servicio.

- Establecer unos Servicios Públicos de Calidad en base a necesidades y expectativas razonables de ciudadanos y grupos de interés.
- Proyección de la Ciudad de Logroño con desarrollo de marca.
- Ventanilla única para solicitud, atención y asesoramiento sobre los servicios e interconexión digital de todos los centros de trabajo.
- Tramitación responsable, innovación en investigación de servicios prestados



EJE 3: Organización y Recursos.

CAMBIO CULTURAL:

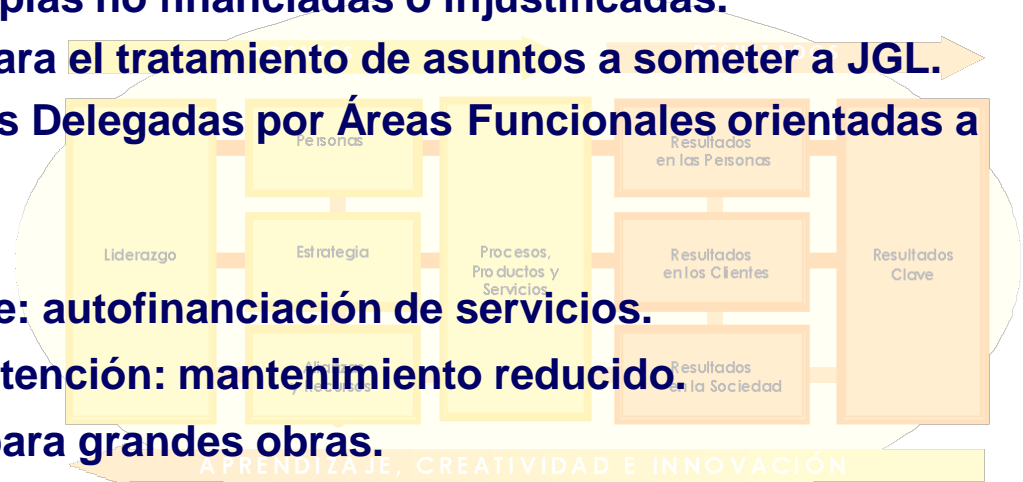
De la Administración Burocrática a la Administración Útil.

• **Medidas Organizativas:**

- Reestructuración de Unidades para adecuarlas a procesos.
- Mayor transparencia y participación en el análisis informático.
- Recurrir competencias impropias no financiadas o injustificadas.
- Crear un Consejo Directivo para el tratamiento de asuntos a someter a JGL.
- Sustitución de las Concejalías Delegadas por Áreas Funcionales orientadas a procesos.

• **Medidas Económicas:**

- Reducción del gasto corriente: autofinanciación de servicios.
- Estrategia urbanística de contención: mantenimiento reducido.
- Presupuestación plurianual para grandes obras.
- Asignación retributiva sobre la base de capacidad, competencia, responsabilidad, habilidades técnicas y condiciones de desempeño.



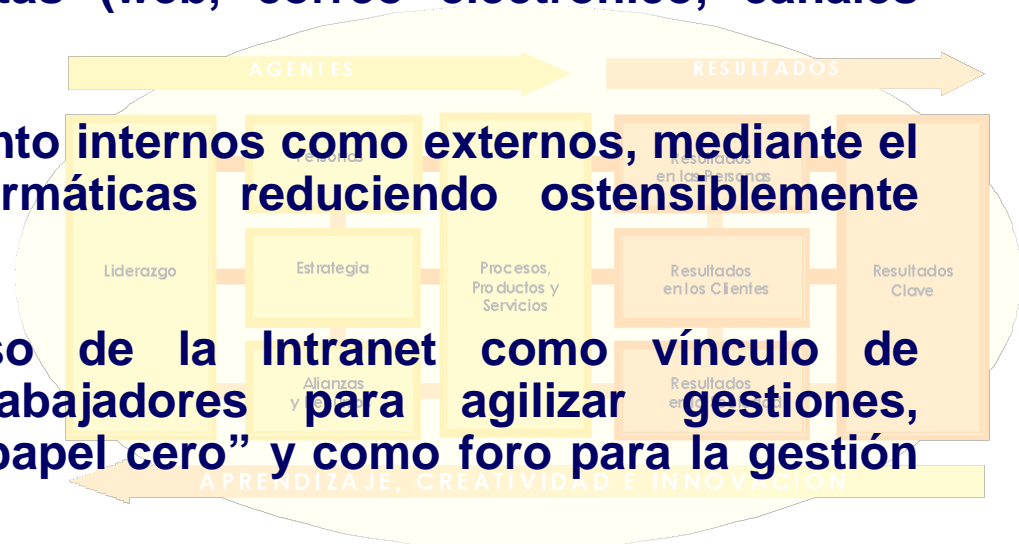
EJE 4: Nuevas Tecnologías.

Apostar por el uso de las **NUEVAS TECNOLOGÍAS** como vínculo de comunicación tanto para el ciudadano como para el trabajador municipal.

- e-administración: fomentar el uso de internet como medio para la participación ciudadana, comunicación y la prestación de servicios, mediante varias herramientas (web, correo electrónico, canales 2.0...).

- Agilización de procesos, tanto internos como externos, mediante el uso de herramientas informáticas reduciendo ostensiblemente tiempos y costes.

- Crear y promover el uso de la Intranet como vínculo de comunicación de los trabajadores para agilizar gestiones, implementar la cultura de “papel cero” y como foro para la gestión del conocimiento.



EJE 5: Relaciones Externas.

- **Fomentar lazos de colaboración con alianzas y colaboradores:**
 - Administraciones
 - Municipios entorno
 - Universidad
 - Ciudades hermanas.

- **Participación activa en FOROS, fomentando la excelencia**

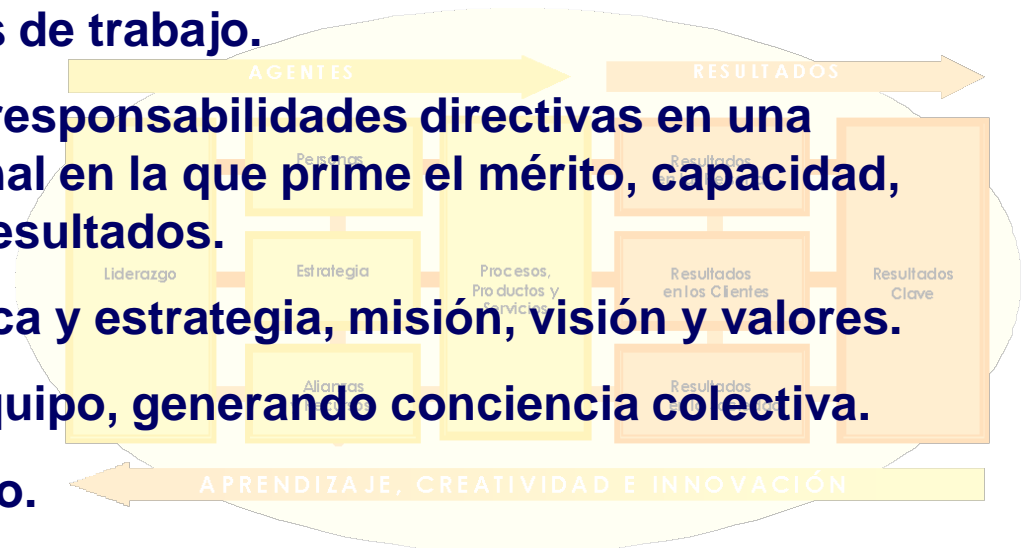
- **Definir alianzas y pautas de generación mutua de valor añadido**



EJE 6: Liderazgo y personas.

HACIA UNA FUNCIÓN DIRECTIVA PROFESIONAL COMPROMETIDA CON EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS:

- Formación adaptada a las necesidades de la Organización.
- Transmitir “Visión Global del Ayuntamiento”.
- Separar competencias de autoorganización de las características y desempeño de los puestos de trabajo.
- Transformar las actuales responsabilidades directivas en una función directiva profesional en la que prime el mérito, capacidad, idoneidad y el control de resultados.
- Comunicación de la política y estrategia, misión, visión y valores.
- Fomento del trabajo en equipo, generando conciencia colectiva.
- Evaluación del desempeño.
- **MOVILIDAD FUNCIONAL.**



EJE 7: Mejora en la Gestión.

- Seguir tomando como referente el Modelo de Excelencia europeo EFQM.
- Ser una organización en constante aprendizaje, gestionada en la mejora continua.
- Gestión por procesos, cerrando el ciclo PDCA.
- Planificando el cambio cultural, basando las decisiones en Datos
- Implantar mejoras de forma sistemática.



EJE 8: Acción Social y Medioambiente.

El Ayuntamiento de Logroño debe ser ejemplo ante la ciudadanía como organización responsable con la sociedad y el medioambiente

- Implicar a los trabajadores municipales para una conducta medioambiental responsable con indicadores y evaluaciones periódicas.
- Fomentar activamente la responsabilidad social y sensibilización ambiental para la ciudadanía.
- Ser conscientes del impacto directo del Ayuntamiento ante la sociedad, evaluando la satisfacción de la ciudadanía respecto de la Responsabilidad Social Corporativa.



COMUNICACIÓN DE LA ESTRATEGIA

