



# Plan Director

DE COORDINACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICA

---

DG. Coordinación y Políticas Públicas  
Diputación de Castellón  
Marzo 2023

## FICHA DE CONTROL DE DOCUMENTO

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Resumen de cambios</b>
1	18/4/2023	<i>Aprobación por el Pleno de la Diputación de Castellón del Plan Director de Coordinación y Políticas Públicas</i>

## ÍNDICE DEL PLAN DIRECTOR

<b>1.- Introducción</b> .....	4
<b>2.- Una DPP al servicio de todos</b> .....	5
<b>3.- Diagnóstico y retos de futuro</b> .....	7
<b>4.- Ejes Estratégicos</b> .....	9
a) Eje 1.- Personas .....	9
b) Eje 2.- Servicios.....	10
c) Eje 1.- Procesos.....	12
<b>5.- Gobernanza del Plan Director</b> .....	14
a) Personal asignado.....	14
b) Calendario de ejecución.....	14
c) Presupuesto disponible.....	14
d) Rendición de cuentas... ..	14
<b>6.- Fichas de Proyectos</b> .....	16
<b>7.- Anexos</b> .....	34
a) Calendarización.....	34
b) Indicadores de gestión.....	37
c) Relación de proyectos a desarrollar.....	40

## 1.- INTRODUCCIÓN.

Los procesos de cambio y transformación que se están viviendo en los últimos años exigen a todas las organizaciones – tanto públicas como privadas – **hacer un importante ejercicio de reflexión interna** para, en la medida en que el contexto jurídico y tecnológico se lo permita, dar pasos hacia adelante con el objetivo de afrontar con ciertas garantías los innumerables desafíos que se avecinan.

En este sentido, qué duda cabe que las Administraciones públicas en general y, las Diputaciones provinciales en particular, deben estar a la altura de una sociedad cada vez más globalizada y tecnificada que demanda constantemente la **prestación de servicios de forma inmediata, accesible y eficiente**.

La **consolidación del paradigma del gobierno abierto** ha traído consigo nuevas exigencias y mayores compromisos por parte de lo público, debiendo ajustar nuestra forma de organización y funcionamiento a un tipo de Administración pública más próxima a los Ayuntamientos y a la ciudadanía.

Con los efectos de una pandemia global aún visibles en muchos sectores de la economía y de la sociedad es preciso **fortalecer el músculo institucional de la Diputación** para dotar a los servicios públicos de las capacidades necesarias para mantener sus niveles de calidad e integridad. De este modo, y en la medida en que seamos capaces de alinear nuestra organización a este nuevo escenario, estaremos en disposición de emprender un camino que pasa irremediamente por la transformación digital definitiva a la que tienen que sumarse todas las Administraciones públicas.

La Diputación de Castellón, consciente ya de estos y otros muchos desafíos, nombró, en julio del año 2022, al **Director General de Coordinación y Políticas Públicas** con la misión esencial de diseñar para ésta la hoja de ruta a seguir para fortalecer los lazos que nos unen con los Ayuntamientos, así como para reformular su modelo de gestión de cara a convertirla en un referente concreto de eficacia y transparencia frente a nuestros ciudadanos.

El presente documento estratégico es fruto de esa reflexión intencionada acerca del papel que debe jugar la Diputación los próximos años en un escenario de cambio y permanente transformación donde lo prioritario debe ser la relación con sus Ayuntamientos y la atención a sus ciudadanos, sin dejar de comprender que para ello es imprescindible hacer cambios internos que sirvan de palanca para conseguir dichos objetivos.

## 2.- UNA DIRECCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL AL SERVICIO DE TODOS.

En palabras del Profesor Rafa Jiménez Asensio, la Dirección Pública Profesional *“es una institución que cumple un doble rol: servir eficientemente al Gobierno para realizar una mejor gestión pública de sus propios asuntos y, en paralelo, reducir los espacios de discrecionalidad política y reforzar la objetividad e imparcialidad creando un núcleo estratégico capaz de llevar a cabo una interlocución efectiva recíproca y de retroalimentación entre el Gobierno y la Administración (Política y Gestión)”*

La figura del Directivo Público Profesional aparece regulada en el artículo 32.bis, de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, así como del artículo 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Del mismo modo, el art. 53 del Reglamento Orgánico Provincial de la Diputación de Castellón dice que son órganos directivos de esta Diputación los/las Directores/as Generales que culminen la organización administrativa dentro de cada una de las grandes áreas o delegaciones en que se organiza ésta.

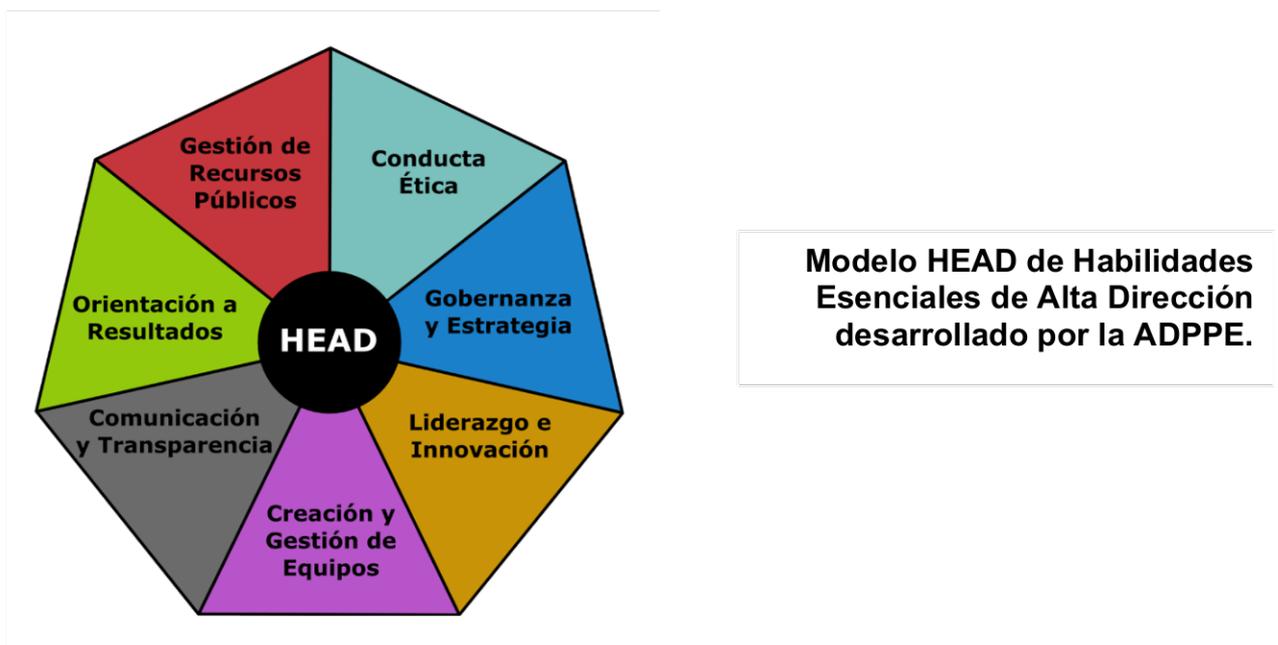
Finalmente, el artículo 57 del mismo Reglamento dispone que el personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.

Por otro lado, las **funciones** previstas en la convocatoria del puesto de Director General de Coordinación y Políticas Públicas determinaba que éstas eran:

- La **planificación estratégica y dirección por objetivos** de los diferentes departamentos económico-administrativos y de las políticas públicas de la Diputación.
- **Impulsar y coordinar** las acciones de cooperación entre la Diputación provincial y los Ayuntamientos.
- Implementar **nuevos modelos de relación entre Diputación y municipios**, basados en la concertación y la autonomía municipal, así como la ampliación de la carta de servicios a los entes locales.
- Mejora continua y **transformación digital** de la Diputación y los Ayuntamientos.
- Impulso y coordinación de las acciones de **participación ciudadana y transparencia**.

- En el marco de la gestión de **Recursos Humanos**:
  1. Participará en la definición de las políticas de personal.
  2. Coordinará las acciones encaminadas al desarrollo del teletrabajo y la gestión por objetivos, la carrera profesional de los empleados públicos, la promoción interna y las estrategias que permitan la atracción y retención del talento.
  3. Potenciará la digitalización de los procesos y comunicaciones internas, y la modernización y la optimización de los recursos en los procesos selectivos.
  4. Colaborará en la definición estratégica de las acciones formativas.
  5. Velará por el desarrollo de los planes de Igualdad y de todas aquellas acciones encaminadas a instaurar el buen trato entre los empleados públicos y la consecución de un clima laboral óptimo.
  6. Establecerá las acciones necesarias a fin de garantizar la transparencia en todas las actuaciones derivadas de la gestión del personal.

Se entiende, pues, que la Dirección General de Coordinación y Políticas Públicas tiene un **contenido material de carácter transversal que implica a todos los Servicios económico - administrativos** de la Diputación, correspondiéndole implantar e impulsar los expedientes administrativos que permitan adaptar las inercias del funcionamiento de esta Administración al nuevo modelo organizativo y de gestión de recursos que se pretende implantar.



### **3.- DIAGNÓSTICO Y RETOS DE FUTURO.**

La misión de las Administraciones públicas actuales es contribuir en el bienestar y desarrollo de la sociedad a la que sirven. Es por ello por lo que deben estar atentas a los cambios de las necesidades y expectativas sociales, con el fin de adaptar sus procesos y herramientas para conseguir alcanzar las mismas.

En el caso de las Diputaciones provinciales, además, este interés se extiende sobre el territorio y sobre los Ayuntamientos que lo componen, tratando siempre de ofrecerles – más allá de las obligaciones que la Ley impone – un catálogo de servicios a la altura de sus exigencias, con unos estándares de calidad y cumplimiento muy altos.

Requerimos, pues, para conseguir todo ello, una Diputación provincial moderna basada en la planificación estratégica, en la evaluación periódica de sus acciones, en la adaptación de sus planes según los resultados obtenidos, en la rendición de cuentas y en la innovación abierta como motores todos ellos del cambio y la transformación.

Necesitamos, sin duda, una Diputación compuesta de trabajadores capacitados y con actitud de servicio público, pero también una ciudadanía comprometida conocedora de sus derechos y sus obligaciones, sin olvidar que son una parte fundamental en la construcción de nuevos servicios públicos y de mejora de los ya existentes.

Sin embargo, partimos de una situación de partida concreta que nos condiciona a la hora conseguir unos objetivos concretos, de ahí que el propósito de este Plan Director sea coordinar todo un conjunto de acciones, transversales en su mayoría, pero verticales y de impacto en algunos casos, que pretenden reconducir la esencia de nuestra gestión hacia un modelo de prestación de servicios públicos orientado a la excelencia, transparente, colaborativo y donde las personas, dentro y fuera de la Diputación, sean siempre lo primero.

El diagnóstico que proyectamos a continuación puede sintetizarse a través de un análisis DAFO que nos permitirá después inferir los grandes ejes de actuación para abordar, precisamente, esas **Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades**.

La metodología DAFO permite realizar un **análisis exhaustivo de los siguientes factores** que afectan a la Diputación de Castellón:

- **FACTORES INTERNOS:**
  - **Fortalezas:** puntos fuertes, capacidades y recursos que hacen más competitiva a la Diputación como organización.
  - **Debilidades:** puntos débiles o elementos desfavorables que ponen en una situación de desventaja a la Diputación.
  
- **FACTORES EXTERNOS:**
  - **Amenazas:** elementos del entorno que afectan negativamente a la Diputación.
  - **Oportunidades:** elementos ajenos a la Diputación pero que le favorecen y la refuerzan.

<b>DAFO</b>			
<b>FORTALEZAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mucho talento técnico en todos los niveles organizativos</li> <li>• Existencia de un modelo consolidado de tramitación electrónica de procedimientos</li> <li>• Consistencia del modelo tecnológico y de seguridad</li> <li>• Existencia de un staff comprometido y cohesionado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulso de la Dirección General de Coordinación</li> <li>• Nueva versión de Gestiona para automatizar procesos</li> <li>• Posibilidad de financiación mediante los Fondos Next</li> <li>• Nuevas incorporaciones de personal joven y motivado</li> </ul>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<b>DEBILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jubilaciones masivas que se sucederán los próximos años</li> <li>• Mal dimensionamiento de los RRHH en los Departamentos</li> <li>• Falta de planificación estratégica departamental</li> <li>• Falta de Dirección por Objetivos en la Diputación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos de estabilización laboral que requieren mucho esfuerzo por parte de RRHH</li> <li>• Posible recesión económica</li> <li>• Escasa orientación a los ODS Agenda para el cambio 2030</li> <li>• Judicialización de la Carrera Profesional y Evaluación D.</li> </ul>	<b>AMENAZAS</b>

#### 4.- EJES ESTRATÉGICOS.

Del diagnóstico representado en el apartado anterior podemos inferir que desde la Dirección General de Coordinación y Políticas Públicas se deben impulsar tres líneas de acción – que vamos a llamar **Ejes Estratégicos** - encaminadas por una lado, al reforzamiento del papel de las personas como principal activo de la Diputación, segundo, al rediseño de los servicios y las relaciones que se impulsan desde ésta hacia todos los agentes clave y, tercero, al fortalecimiento de la cultura de la gestión como mecanismo para definir una estrategia y desplegar una planificación coherente con nuestro entorno.

##### a) Eje 1.- **PERSONAS**:

El principal activo de cualquier Administración pública – y de cualquier organización – son las personas, músculo principal de éstas para desarrollar todas sus acciones y verdadera esencia de su cultura organizativa.

Sin embargo, el contexto actual y futuro apunta hacia un horizonte complejo en el ámbito de la gestión de las personas por diferentes motivos: las jubilaciones masivas de los próximos cinco años, el reto de la carrera profesional y la evaluación al desempeño, los procesos de estabilización o el propio teletrabajo como forma deslocalizada de prestar servicios públicos hacen necesario fortalecer – y mucho – el Servicio de Recursos Humanos y ponen el foco, precisamente, en la necesidad de actuar rápido en tres **objetivos operativos** esenciales sobre los que pivotarán los seis proyectos de este Eje 1:

- I. **Retener el conocimiento**: Como mecanismo principal para evitar la descapitalización de la Diputación, y con ello que se pierda el conocimiento crítico que ésta posee, articulando mecanismos para que el mismo se transfiera entre generaciones y nunca se pierda por culpa de las jubilaciones. Dentro de este objetivo operativo pretendemos abordar tres proyectos concretos que luego desarrollaremos en las correspondientes fichas dentro del apartado 6º del presente Plan, y que son:

**1- Retención del conocimiento experto.**

**2- Gestión del relevo generacional.**

- II. **Reclutar talento**: Consecuentemente con lo anterior, debemos de ser capaces de anticiparnos a las jubilaciones para incorporar talento y conocimiento preciso a la Diputación con la rapidez y las garantías necesarias como para que la prestación de servicios públicos no se resienta.

Es imprescindible, además, analizar muy bien los perfiles necesarios para ajustarnos perfectamente a las nuevas necesidades del entorno actual, superando una dinámica que nos empujaba a incorporar efectivos con los mismos perfiles y características que los que se habían jubilado. Este objetivo operativo se alcanzará desarrollando los siguientes proyectos:

**3.- Selección y provisión.**

**4.- Manual de Bienvenida.**

- III. **Empoderar a las personas:** Si somos conscientes de que las personas son el verdadero activo de la Diputación no tenemos más remedio que dotarles cada vez de más capacidades, herramientas y aptitudes para que desarrollen su trabajo en las mejores condiciones y el mejor entorno. Es por ello por lo que tendremos que trabajar intensamente los próximos años para empoderar a nuestros trabajadores desde un punto de vista técnico, emocional y económico, a través de este objetivo operativo, que concretaremos en los siguientes proyectos:

**5.- Carrera Profesional y Evaluación al Desempeño.**

**6.- Nuevo Organigrama y Relación de Puestos de Trabajo.**

**b) Eje 2.- SERVICIOS:**

Una prestación de servicios públicos de calidad y eficiente debe ser la piedra angular de nuestra actividad y, lógicamente, nuestra verdadera razón de ser. El conjunto de servicios que la Diputación de Castellón desarrolla ha ido creciendo mucho durante los últimos años y representa ahora una parte fundamental de su Presupuesto.

Sin embargo, es necesario clarificar y documentar todo ese conjunto de prestaciones para dotarlas de coherencia y asegurar su continuidad, dimensionando los recursos humanos y económicos de que disponemos para ajustarlos perfectamente al verdadero alcance de los servicios que ofrecemos.

Independientemente de que estemos hablando de subvenciones o servicios públicos propiamente dichos, todo nuestro esfuerzo debe centrarse en ofrecer los mayores estándares de calidad a los ciudadanos, a las empresas a los Ayuntamientos y al resto de entidades públicas o privadas. Y eso solo se consigue con un buen directorio de servicios, bien catalogado, identificado y estructurado, que se base, lógicamente, en el trabajo interno de los Departamentos que tienen una verdadera vocación finalista.

Nuestra actividad debe regirse, además de por la eficacia y la eficiencia en la gestión, por una orientación clara hacia un verdadero Sistema de Integridad Institucional, donde el Gobierno Abierto y la Rendición de Cuentas ocupen un lugar destacado en la actividad pública, sin dejar de lado, claro está, el compromiso que debemos adquirir para alinear todas nuestras acciones con la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

IV. **Priorizar a los Ayuntamientos:** La satisfacción de los intereses y las demandas de los Ayuntamientos es nuestra verdadera razón de ser, además de representar una obligación legal ineludible que asumimos con total compromiso y dedicación. Sin embargo, para desarrollar plenamente esta actividad es preciso ordenar internamente nuestra estructura y, hacia fuera, ofrecer un verdadero catálogo de servicios que permita visibilizar todo el esfuerzo que se está haciendo al tiempo que se da a conocer todo el ecosistema de ayudas, subvenciones y servicios públicos que gestionamos. Todo ello se conseguirá desarrollando el siguiente objetivo operativo que se compone, a su vez, de dos proyectos concretos.

**7.- Catálogo Integral de Servicios Públicos, Ayudas y Subvenciones**  
**8.- Oficina Provincial de Integridad y Derechos Digitales**

V. **Fortalecer a la ciudadanía:** Una parte importante de nuestros recursos y esfuerzos se destina también a colmar las expectativas y demandas de los ciudadanos de la provincia de Castellón, ya sea directamente a través de acciones que les beneficien, ya sea, de forma indirecta, a través de programas concretos desarrollados por sus Ayuntamientos en los que colabora activamente la Diputación. Sea como fuere, existe un interés manifiesto en reforzar nuestra orientación hacia la ciudadanía para mejorar la atención que le prestamos, facilitando el acceso a los servicios públicos y simplificando los trámites que suelen realizar. Todo ello se abordará concretamente desde los siguientes proyectos:

**9.- Reducir la brecha digital.**  
**10.- Reformular la atención ciudadana.**

VI. **Impulsar Redes y generar Comunidad:** En un mundo hiper conectado como el actual es fácil comprender cómo las relaciones entre diferentes instituciones y otros agentes se multiplican y se interrelacionan con total normalidad. Asimismo, los compromisos de ética institucional y Buen Gobierno deben guiar el conjunto de nuestras acciones en la medida en que representan un vínculo inquebrantable de lealtad entre nuestros ciudadanos

y sus Ayuntamientos, creando un sistema de garantías que les permita a todos ellos confiar en el trabajo de la Diputación de Castellón. El desarrollo de los dos proyectos que a continuación se relacionan persigue fortalecer precisamente esta visión colaborativa que tenemos de nuestra actividad:

**11.- Sistema de Integridad Institucional.**

**12.- Orientación hacia los ODS – Agenda 2030.**

### **c) Eje 3.- PROCESOS:**

Todos los propósitos anteriores no van a poder conseguirse si no somos capaces de reformular nuestra forma de entender la gestión como un proceso de mejora continua.

Es singularmente preciso acometer un proyecto transversal que implique a todas las áreas de gestión donde, como mínimo, seamos capaces de proyectar una planificación estratégica departamental vinculada a la estrategia de la Diputación, definiendo una serie de objetivos colectivos y departamentales que, interrelacionados, doten de coherencia al modelo y refuercen las políticas públicas sobre las que se van a asentar los otros dos grandes Ejes estratégicos.

Este Eje 3 es, por lo tanto, el que debe dar cobertura a los otros dos, diseñando un modelo de gestión orientado a la excelencia que nos permita crecer en carga de trabajo sin menoscabar en ningún caso la calidad de los servicios que prestamos. Para ello deberemos abordar los siguientes objetivos operativos que se concretarán en seis proyectos clave:

VII. **Estrategia:** Es consustancial a cualquier organización, independientemente del tamaño que tenga o de la actividad que desarrolle, la necesidad de identificar cuáles son sus objetivos y hacer lo imposible para alcanzarlos, escogiendo dentro de las mejores opciones disponibles y focalizándose en ellas. En este sentido, es imprescindible definir claramente cuáles son nuestros objetivos como organización y visibilizarlos, en la medida en que ello permitirá un mayor alineamiento de la política y la gestión, además de guiar la actividad pública de nuestra institución con coherencia y determinación los próximos años. La definición clave de objetivos y las competencias precisas para ello se alcanzarán a través de estos dos proyectos:

**13.- Plan de Mandato.**

**14.- Competencias Directivas.**

VIII. **Planificación:** La planificación ayuda a las organizaciones a ser más eficientes y efectivas, al proporcionar un enfoque claro para la asignación de recursos y la priorización de tareas. Además, permite a las organizaciones identificar y mitigar riesgos potenciales, mejorar la toma de decisiones y asegurar una mayor consistencia en la dirección y el alcance de los objetivos. La Diputación de Castellón ha desarrollado por departamentos su propia planificación, pero no ha establecido un modelo concreto para que ésta se despliegue y, mejor aún, sea desarrollada por parte de todos ellos en las mismas condiciones y con las mismas garantías de éxito. Es por ello por lo que deberemos trabajar intensamente los próximos años en:

**15.- Modelo de Gestión Avanzada.**

**16.- Presupuesto orientado a resultados.**

IX. **Dirección:** El elemento esencial que acompaña a la estrategia y a la planificación es la capacidad de las personas para organizar tareas, distribuir tiempos, asignar roles y adquirir compromisos. Todas estas dimensiones se consiguen con el impulso de una dirección pública profesional fuerte y capacitada técnicamente, donde el factor humano es esencial en la medida que determina las relaciones entre la organización y el trabajo, favoreciendo dinámicas de gestión que permiten alcanzar los objetivos propuestos sin desgastar con ello ni a los trabajadores ni a la propia institución. Para ello, y en línea con todo lo expuesto en este Eje Estratégico, deberemos trabajar en un modelo concreto – que hemos llamado de gestión avanzada – donde todos los Departamentos y todos los trabajadores adquirirán un compromiso profesional de cumplimiento de objetivos que redundará, lógicamente, en un empoderamiento personalizado de los mismos, mejorando con el paso del tiempo tanto la prestación de los servicios públicos que prestamos como la calidad de vida de nuestros trabajadores. Los proyectos concretos que impulsarán este cambio son:

**17.- Dirección por Objetivos.**

**18.- Impulso del Teletrabajo.**

### Ejes Estratégicos del Plan Director.



## **5.- GOBERNANZA DEL PLAN DIRECTOR.**

### **a) Personal asignado:**

La práctica totalidad de los Proyectos a desarrollar en el marco del presente Plan Director serán impulsados directamente por la Dirección General de Coordinación y Políticas Públicas que, de momento, no dispone de personal propio, aparte del Director General de Coordinación y Políticas Públicas.

No obstante lo anterior, en un determinado número de éstos se requerirá la participación más o menos intensiva de diferentes Departamentos de la Diputación en la medida en que su conocimiento y experiencia concreta puedan aportar un mejor resultado en el diseño e implementación de los mismos.

### **b) Calendario de ejecución:**

Para la total implantación de los Proyectos previstos en el Plan Director serán necesarios dos años completos y un trimestre (27 meses) comenzando el despliegue de éste en abril de 2023 y concluyendo el mismo en junio de 2025.

El cronograma concreto con los diferentes plazos de ejecución de los Proyectos está disponible en el Anexo A del presente Plan.

### **c) Presupuesto disponible.**

La Dirección General de Coordinación y Políticas Públicas tiene consignados actualmente un total de 50.000 €, estando previsto destinar el 100% de los mismos a financiar actividades formativas derivadas de los Proyectos incluidos en el presente Plan. El resto de los recursos necesarios para financiar, en su caso, otros Proyectos de éste, serán incorporados en los sucesivos Presupuestos de la Diputación de Castellón.

### **d) Rendición de cuentas**

La evaluación de Plan Director requerirá de un proceso integral de observación, medida y análisis encaminado a conocer el grado de intervención pública producida por la misma que permita alcanzar un juicio valorativo, basado en evidencias respecto a su diseño, puesta en práctica, resultados e impactos.

En este sentido, nos planteamos abordar este proceso complejo a través de tres mecanismos concretos, que son:

- 1º. Indicadores de gestión:** Los resultados o impactos obtenidos a través de la implementación de los diferentes Proyectos a desarrollar previstos en este Plan deberán ser evaluados al calor del conjunto de indicadores asociados específicamente a cada uno de éstos, y que pueden ser consultados en el Anexo B del presente documento.
- 2º. Revisión del Plan Director:** El Plan Director está sujeto a una constante evolución y adaptación del mismo a las circunstancias cambiantes del entorno durante todo el periodo que dure su implementación. Será la propia Dirección General de Coordinación y Políticas Públicas la que, atenta a dichas circunstancias, proponga una modificación puntual del Plan, si así lo considera necesario.
- 3º. Comisión de Coordinación político – técnica:** Una vez a la semana – hasta ahora los jueves – el Director General de Coordinación y Políticas Públicas deberá rendir cuentas de los avances de los Proyectos en curso así como del resto de incidencias sobre el Plan Director que se considere necesario comentar en la reunión de Coordinación político – técnica.

**Marco general de evaluación del Plan Director  
de Coordinación y Políticas Públicas.**



**6-. FICHAS DE PROYECTOS.**

<b>Eje Estratégico 1</b> <i>PERSONAS</i>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - I</b>		Retener el conocimiento	
Proyecto a desarrollar - 1		<b>Retención del conocimiento experto</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
Impedir que las jubilaciones que se van a producir los próximos años en la Diputación la descapitalicen del conocimiento crítico que ésta posee.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Identificar y retener el conocimiento crítico de los trabajadores que se jubilan para permitir la transferencia del mismo entre los que se quedan.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 1	% de empleados que se jubilan que asisten al <i>mentoring</i> de transferencia.	Anual	70%
I. 2	% de informes de extracción de grandes destrezas que se realizan a los trabajadores con conocimientos críticos que se jubilan.	Anual	90%

<b>Eje Estratégico 1</b> <i>PERSONAS</i>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - I</b>		Retener el conocimiento	
Proyecto a desarrollar - 2		<b>Gestión del relevo generacional</b>	
<b><i>Problema a resolver</i></b>			
Ser capaces de anticiparnos a las jubilaciones identificando los puestos clave y definiendo con suficiente antelación los procesos de selección y provisión para cubrir las vacantes que éstas generan.			
<b><i>Objetivos a alcanzar</i></b>			
Impedir que las jubilaciones socaven la buena marcha de los servicios porque hemos sido incapaces de anticiparnos a las mismas y cubrir las vacantes necesarias con tiempo suficiente.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 3	Elaboración de un mapa de conocimiento crítico del personal que presta sus servicios en Diputación.	Segundo semestre de 2023	100%
I. 4	% convocatorias de provisión o selección que se realizan tres meses después de que el empleado se jubile.	Semestral	60%

<b>Eje Estratégico 1</b> <i>PERSONAS</i>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - II</b>		Reclutar talento	
Proyecto a desarrollar - 3		<b>Selección y provisión</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
Articular un proceso ágil de selección y/o provisión de puestos de trabajo que nos permita reclutar efectivos de la forma más rápida y efectiva.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Evitar que los procesos de selección/provisión se dilaten en el tiempo permitiendo que el personal necesario se incorpore a medida que las necesidades lo vayan exigiendo.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 5	Diseño del proceso de selección y provisión en el marco del Modelo de Gestión Avanzada.	Primer semestre de 2024	100%
I. 6	% convocatorias de provisión o selección que se realizan tres meses después de que se solicite la cobertura de la plaza por el correspondiente Departamento.	Anual	50%

<b>Eje Estratégico 1</b> <i>PERSONAS</i>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - II</b>		Reclutar talento	
Proyecto a desarrollar - 4		<b>Manual de Bienvenida</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
Evitar que los empleados que se incorporan por primera vez a la Diputación de Castellón desconozcan los aspectos básicos y esenciales de la misma.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Elaborar un completo Manual de Bienvenida que recoja todos y cada uno de los elementos esenciales del procedimiento de <i>on boarding</i> para empleados de nuevo ingreso.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 7	Elaboración del Manual de Bienvenida de la Diputación de Castellón.	Primer semestre de 2023	100%
I. 8	Número de revisiones realizadas del Manual de Bienvenida.	Anual	2

<b>Eje Estratégico 1</b> <i>PERSONAS</i>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - III</b>		Empoderar a las personas	
Proyecto a desarrollar - 5		<b>Carrera Profesional y Evaluación al Desempeño</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
Evitar el estancamiento profesional de los trabajadores de la Diputación articulando un sistema de carrera y evaluación que les permita progresar en la misma al tiempo que rinden cuentas de sus acciones.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Diseñar un sistema de carrera profesional justo y equitativo que permita el desarrollo profesional de los trabajadores de la Diputación y que venga soportado por una evaluación al desempeño coherente con sus objetivos.			
<b>INDICADORES</b>			
Código	Descripción	Periodicidad	Objetivo
I. 9	Aprobación del Reglamento de Carrera Profesional y Evaluación al Desempeño.	Primer trimestre de 2023	100%
I. 10	Impulso de los factores que determinan la evaluación al desempeño.	Anual	100%
I. 11	Diseño de Formación orientada a la carrera profesional.	Anual, a partir de 2024	80%

<b>Eje Estratégico 1</b> <i>PERSONAS</i>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - III</b>		Empoderar a las personas	
Proyecto a desarrollar - 6		<b>Nuevo Organigrama y Relación de Puestos de Trabajo</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
Diseñar un nuevo Organigrama que responda a las necesidades reales de la Diputación que esté acompañado por una nueva RPT ajustada también a las mismas.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Alinear la estructura organizativa y el diseño de puestos de trabajo de la Diputación a la realidad de los mismos haciendo una proyección de las necesidades de ésta a través de ambos instrumentos de gestión.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 12	Proponer un nuevo Organigrama para la Diputación de Castellón.	Primer semestre de 2024	100%
I. 13	Proponer una nueva Relación de Puestos de Trabajo.	Primer semestre de 2025	100%

<b>Eje Estratégico 2</b> <b>SERVICIOS</b>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - IV</b>		Priorizar a los Ayuntamientos	
Proyecto a desarrollar - 7		<b>Catálogo Integral de Servicios Públicos, Ayudas y Subvenciones</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
Mostrar en un único espacio web todos los servicios públicos, las ayudas y subvenciones gestionadas por la Diputación cuyos destinatarios son los Ayuntamientos de la provincia y el resto de entidades locales de la misma.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Conseguir una mayor visibilización del <i>portfolio</i> de servicios públicos, las ayudas y subvenciones que presta la Diputación desde una perspectiva más ordenada, eficiente y estructurada, alineada a los recursos disponibles en cada momento y a las necesidades y demandas de nuestros municipios.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 14	Publicar una web específica con el Catálogo Integral de Servicios Públicos, Ayudas y Subvenciones de la Diputación.	Primer semestre de 2023	100%
I. 15	Integrar en dicho Catálogo todos los servicios públicos, ayudas y subvenciones gestionadas por la Diputación.	Anual	80%
I. 16	Número de revisiones realizadas del Catálogo Integral.	Anual	4

<b>Eje Estratégico 2</b> <i>SERVICIOS</i>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - IV</b>		Priorizar a los Ayuntamientos	
Proyecto a desarrollar - 8		<b>Oficina Provincial de Integridad y Derechos Digitales</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
Agrupar en una única unidad administrativa el conjunto de servicios que se deben prestar a los Ayuntamientos relacionados con la privacidad, la accesibilidad, la seguridad de la información y la lucha contra el fraude.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Ofrecer un servicio integral a los Ayuntamientos de protección frente a las amenazas derivadas del auge de las nuevas tecnologías, además de incorporar las cautelas derivadas de la lucha contra el fraude.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 17	Creación de la Oficina Provincial de Integridad y Derechos Digitales.	Primer trimestre de 2024	100%
I. 18	Puesta en marcha del Sistema Interno de Información derivado de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción.	Antes de 13 de junio de 2023	100%

<b>Eje Estratégico 2</b> <i>SERVICIOS</i>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - V</b>		Fortalecer a la ciudadanía	
Proyecto a desarrollar - 9		<b>Reducir la brecha digital</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
Evitar que el avance de la tecnología suponga una barrera para el consumo de derechos ciudadanos de forma digital por parte de éstos.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Conseguir que todos los trámites y servicios que presta la Diputación de forma telemática sean comprensibles y accesibles a toda la ciudadanía.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 19	Todas las webs y Portales de la Diputación deberán ser <i>responsive</i> .	Primer trimestre de 2024	100%
I. 20	Crear la Unidad Responsable de Accesibilidad, de conformidad con el RD. 1112/2018, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público.	Segundo semestre de 2023	100%
I. 21	% de satisfacción de usuarios de servicios electrónicos.	Anual	70%

<b>Eje Estratégico 2</b> <b>SERVICIOS</b>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - V</b>		Fortalecer a la ciudadanía	
Proyecto a desarrollar - 10		<b>Reformular la atención ciudadana</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
Es necesario dar un nuevo enfoque a la atención ciudadana presencial en las Oficinas de Registro, en la medida en que la mayoría de los trámites pueden hacerse electrónicamente pero aún así, se requiere la asistencia real y efectiva a los ciudadanos desde una perspectiva integral y transversal.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Evitar que los ciudadanos que realmente requieran asistencia no dispongan de ella a pesar de existir canales electrónicos de tramitación y medios alternativos de asistencia y colaboración.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 22	% de satisfacción de usuarios presenciales en las Oficinas de Registro.	Anual	70%
I. 23	Nuevo enfoque cita previa en todas las Oficinas de Registro de la Diputación.	Segundo semestre de 2023	100%

<b>Eje Estratégico 2</b> <i>SERVICIOS</i>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - VI</b>		Impulsar Redes y generar Comunidad	
Proyecto a desarrollar - 11		<b>Sistema de Integridad Institucional</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
La desafección ciudadana hacia nuestras Instituciones supone el elemento más evidente de la crisis de legitimidad que estas sufren, debiendo fortalecer los mecanismos que permitan afianzar un funcionamiento ejemplar y riguroso de las mismas.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Dotar a la Diputación de un completo Sistema de Integridad Institucional que asegure el desarrollo de toda nuestra actividad sobre la base de los principios de ética pública y buen gobierno.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 24	Elaborar un Manual de Acogida de Cargos Electos para la legislatura 2023 – 2027.	Primer semestre de 2023	100%
I. 25	% de consecución de objetivos del Gobierno Abierto representados en la web <a href="https://gobiernoabierto.dipcas.es">https://gobiernoabierto.dipcas.es</a>	Anual	95%
I. 26	Nombramiento del responsable del Sistema Interno de Información derivado de la Ley 2/2023.	Segundo semestre de 2023	100%

<b>Eje Estratégico 2</b> <b>SERVICIOS</b>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - VI</b>		Impulsar Redes y generar Comunidad	
Proyecto a desarrollar - 12		<b>Orientación hacia los ODS – Agenda 2030</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
Los Objetivos de Desarrollo Sostenible representan una orientación global a la gestión entendida como la fórmula más completa de atender a los grandes desafíos que afectan a las Administraciones públicas.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Orientar la gestión de la Diputación de Castellón – en la medida en que ello sea posible – a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible representa en sí mismo un reto complejo que debemos abordar para comprometernos con la agenda global del cambio hacia la igualdad de derechos y oportunidades.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 27	% de Departamentos que incorporan en su Modelo de Gestión Avanzada una orientación hacia los ODS.	Anual	70%
I. 28	% de Servicios Públicos, Ayudas y Subvenciones incorporados en el Catálogo Integral que indican el reto al que apuntan dentro de los ODS.	Anual	50%

<b>Eje Estratégico 3</b> <i>PROCESOS</i>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - VII</b>		Estrategia	
Proyecto a desarrollar - 13		<b>Plan de Mandato</b>	
<b><i>Problema a resolver</i></b>			
La inexistencia de una hoja de ruta institucional impide un alineamiento necesario entre la política y la gestión.			
<b><i>Objetivos a alcanzar</i></b>			
Elaborar un Plan de Mandato, de Gobierno o documento similar que defina los objetivos a alcanzar por la Diputación los próximos años y que permita anclar las decisiones de gestión en términos estratégicos.			
<b>INDICADORES</b>			
Código	Descripción	Periodicidad	Objetivo
I. 29	Elaboración del Plan de Mandato de la Diputación para la legislatura 2023 – 2027.	Segundo semestre de 2023	100%

<b>Eje Estratégico 3</b> <i>PROCESOS</i>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - VII</b>		Estrategia	
Proyecto a desarrollar - 14		<b>Competencias Directivas</b>	
<p><b><i>Problema a resolver</i></b></p> <p>Los cambios fundamentales que impulsamos requieren de un conjunto de competencias profesionales clave que deben ser asimiladas por los puestos Directivos – Jefes de Servicio y equivalentes - de la Diputación, en la medida en que ellos serán el motor del cambio que pretendemos.</p>			
<p><b><i>Objetivos a alcanzar</i></b></p> <p>Dotar de las competencias directivas esenciales a los puestos Directivos – Jefes de Servicio y equivalentes - de la Diputación para que sean capaces de hacer frente a los innumerables desafíos a los que nos enfrentamos, además de impulsar las grandes transformaciones que el presente Plan Director dibuja.</p>			
<b>INDICADORES</b>			
Código	Descripción	Periodicidad	Objetivo
I. 30	% asistencia de Jefes de Servicio y equivalentes a la formación específica de competencias directivas.	Anual	80%
I. 31	Elaboración del catálogo de competencias directivas clave.	Segundo semestre de 2024	100%

<b>Eje Estratégico 3</b> <i>PROCESOS</i>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - VIII</b>		Planificación	
Proyecto a desarrollar - 15		<b>Modelo de Gestión Avanzada</b>	
<p><b>Problema a resolver</b></p> <p>La inexistencia en la Diputación de un sistema de gestión unificado, coherente y transversal impide el desarrollo de acciones comunes y, fundamentalmente, el diseño de estrategias compartidas que apunten hacia una misma dirección, impidiendo en muchos casos alcanzar los objetivos deseados o, de hacerlo, a costa de un esfuerzo humano y económico espectacular.</p>			
<p><b>Objetivos a alcanzar</b></p> <p>Desplegar un sistema de gestión orientado a la excelencia donde, a través de una secuencia de cuatro fases, los diferentes departamentos avancen en la construcción de un modelo que les permita definir sus propios objetivos y trazar una hoja de ruta para alcanzarlos.</p>			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 32	% de departamentos que superan las cuatro fases del Modelo de Gestión Avanzada.	Primer semestre de 2025	60%
I. 33	% de Planes Departamentales subidos al Portal de Transparencia	Anual	80%

<b>Eje Estratégico 3</b> <b>PROCESOS</b>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - VIII</b>		Planificación	
Proyecto a desarrollar - 16		<b>Presupuesto orientado a resultados</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
El procedimiento de elaboración del presupuesto y las diferentes fases de ejecución del gasto deben estar perfectamente alineados al cumplimiento de los objetivos departamentales, en la medida en que los recursos económicos solo son la variable cuantitativa de éstos.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Alinear el procedimiento de elaboración del presupuesto con la planificación estratégica departamental para que ambas converjan en la consecución de los mismos objetivos y se complementen totalmente.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 34	% departamentos que diseñan sus presupuestos sobre la base de su planificación estratégica.	Anual	70%
I. 35	% de ejecución presupuestaria al final de ejercicio.	Anual	85%

<b>Eje Estratégico 3</b> <b>PROCESOS</b>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - IX</b>		Dirección	
Proyecto a desarrollar - 17		<b>Dirección por Objetivos</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
La inexistencia generalizada de objetivos claros y precisos impide orientar la gestión de la Diputación hacia la mejora continua en la medida en que no somos capaces de valorar objetivamente si estamos consiguiendo aquello que nos proponemos.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Orientar el desarrollo de las tareas departamentales al cumplimiento de objetivos concretos permitirá valorar con mayor criterio la consecución de éstos y, consecuentemente, dimensionar mejor los recursos humanos y materiales que son necesarios para ello.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 36	% departamentos que establecen objetivos concretos y planes de acción para alcanzarlos.	Anual	70%
I. 37	% de cumplimiento de objetivos generales por el conjunto de los departamentos de la Diputación.	Anual	80%

<b>Eje Estratégico 3</b> <i>PROCESOS</i>		 <b>Diputació de Castelló</b>	
<b>Objetivo Operativo - IX</b>		Dirección	
Proyecto a desarrollar - 18		<b>Impulso del Teletrabajo</b>	
<b>Problema a resolver</b>			
La gestión deslocalizada de muchos puestos de trabajo es una ventaja competitiva para aquéllas organizaciones que son capaces de transformar su estructura y sus procesos para seguir manteniendo el mismo nivel de exigencia en la prestación de los servicios que desarrollan.			
<b>Objetivos a alcanzar</b>			
Impulsar un marco normativo y tecnológico de referencia que permita desarrollar el teletrabajo como nueva forma de gestión de servicios públicos de forma deslocalizada sin merma en la calidad de los mismos y fortaleciendo con ello la orientación a objetivos y resultados de los departamentos.			
<b>INDICADORES</b>			
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 38	% satisfacción de usuarios externos con los servicios públicos prestados.	Anual	85%
I. 39	% de empleados sujetos al régimen de teletrabajo.	Anual	60%
I. 40	% satisfacción de usuarios internos con el régimen de teletrabajo.	Anual	90%

**ANEXO A – CALENDARIZACIÓN DE LOS PROYECTOS PREVISTOS EN EL  
PLAN DIRECTOR.**

EJE ESTRATÉGICO 1 <i>PERSONAS</i>		2023			2024				2025	
		II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
	<b>Objetivo operativo I – Retener el conocimiento</b>									
Proyectos a desarrollar	1. <b>Retención del conocimiento experto</b>									
	2. <b>Gestión del relevo generacional</b>									
	<b>Objetivo operativo II – Reclutar talento</b>									
Proyectos a desarrollar	3. <b>Selección y provisión</b>									
	4. <b>Manual de Bienvenida</b>									
	<b>Objetivo operativo III – Empoderar a las personas</b>									
Proyectos a desarrollar	5. <b>Carrera Profesional y Evaluación Desempeño</b>									
	6. <b>Nuevo Organigrama y RPT.</b>									

EJE ESTRATÉGICO 2 <i>SERVICIOS</i>		2023			2024				2025	
		II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
	<b>Objetivo operativo IV – Priorizar a los Ayuntamientos</b>									
Proyectos a desarrollar	7. Catálogo de Servicios Públicos, Ayudas y Subvenciones									
	8. Oficina Provincial de Integridad y Derechos Digitales									
	<b>Objetivo operativo V – Fortalecer a la ciudadanía</b>									
Proyectos a desarrollar	9. Reducir la brecha digital									
	10. Reformular la atención ciudadana									
	<b>Objetivo operativo VI – Impulsar Redes y generar Comunidad</b>									
Proyectos a desarrollar	11. Sistema de Integridad Institucional									
	12. Orientación hacia los ODS – Agenda 20230									

EJE ESTRATÉGICO 3 <i>PROCESOS</i>		2023			2024				2025	
		II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
		<b>Objetivo operativo VII – Estrategia</b>								
Proyectos a desarrollar	13. Plan de Mandato									
	14. Competencias Directivas									
		<b>Objetivo operativo VIII – Planificación</b>								
Proyectos a desarrollar	15. Modelo de Gestión Avanzada									
	16. Presupuesto orientado a resultados									
		<b>Objetivo operativo IX – Dirección</b>								
Proyectos a desarrollar	17. Dirección por Objetivos									
	18. Impulso del Teletrabajo									

**ANEXO B – RELACIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN ASOCIADOS A  
TODOS LOS PROYECTOS DEL PLAN DIRECTOR.**

<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Objetivo</b>
I. 1	% de empleados que se jubilan que asisten al <i>mentoring</i> de transferencia	Anual	70%
I. 2	% de informes de extracción de grandes destrezas que se realizan a los trabajadores con conocimientos críticos que se jubilan	Anual	90%
I. 3	Elaboración de un mapa de conocimiento crítico del personal que presta sus servicios en Diputación	Segundo semestre de 2023	100%
I. 4	% convocatorias de provisión o selección que se realizan tres meses después de que el empleado se jubile	Anual	60%
I. 5	Diseño del proceso de selección y provisión en el marco del Modelo de Gestión Avanzada	Primer semestre de 2024	100%
I. 6	% convocatorias de provisión o selección que se realizan tres meses después de que se solicite la cobertura de la plaza por el correspondiente Departamento	Anual	50%
I. 7	Elaboración del Manual de Bienvenida de la Diputación de Castellón.	Primer semestre de 2023	100%
I. 8	Número de revisiones realizadas del Manual de Bienvenida.	Anual	2
I. 9	Aprobación del Reglamento de Carrera Profesional y Evaluación al Desempeño.	Primer trimestre de 2023	100%
I. 10	Impulso de los factores que determinan la evaluación al desempeño.	Anual	100%
I. 11	Diseño de Formación orientada a la carrera profesional.	Anual, a partir de 2024	80%
I. 12	Proponer un nuevo Organigrama para la Diputación de Castellón.	Primer semestre de 2024	100%
I. 13	Proponer una nueva Relación de Puestos de Trabajo.	Primer semestre de 2025	100%

I. 14	Publicar una web específica con el Catálogo Integral de Servicios Públicos, Ayudas y Subvenciones de la Diputación.	Primer semestre de 2023	100%
I. 15	Integrar en dicho Catálogo todos los servicios públicos, ayudas y subvenciones gestionadas por la Diputación	Anual	80%
I. 16	Número de revisiones realizadas del Catálogo Integral.	Anual	4
I. 17	Creación de la Oficina Provincial de Integridad y Derechos Digitales.	Primer trimestre de 2024	100%
I. 18	Puesta en marcha del Sistema de Información Interno derivado de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción.	Antes del 13 de junio de 2023	100%
I. 19	Todas las webs y Portales de la Diputación deberán ser <i>responsive</i> .	Primer trimestre de 2024	100%
I. 20	Crear la Unidad Responsable de Accesibilidad, de conformidad con el RD. 1112/2018, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público.	Segundo semestre de 2023	100%
I. 21	% de satisfacción de usuarios de servicios electrónicos.	Anual	70%
I. 22	% de satisfacción de usuarios presenciales en las Oficinas de Registro.	Anual	70%
I. 23	Nuevo enfoque cita previa en todas las Oficinas de Registro de la Diputación	Segundo semestre de 2023	100%
I. 24	Elaborar un Manual de Acogida de Cargos Electos para la legislatura 2023 – 2027	Primer semestre de 2023	100%
I. 25	% de consecución de objetivos del Gobierno Abierto representados en la web <a href="https://gobiernoabierto.dipcas.es">https://gobiernoabierto.dipcas.es</a>	Anual	95%
I. 26	Nombramiento del responsable del Sistema Interno de Información derivado de la Ley 2/2023.	Segundo semestre de 2023	100%

I. 27	% de Departamentos que incorporan en su Modelo de Gestión Avanzada una orientación hacia los ODS	Anual	70%
I. 28	% de Servicios Públicos, Ayudas y Subvenciones incorporados en el Catálogo Integral que indican el reto al que apuntan dentro de los ODS	Anual	50%
I. 29	Elaboración del Plan de Mandato de la Diputación para la legislatura 2023 – 2027.	Segundo semestre de 2023	100%
I. 30	% asistencia de Jefes de Servicio y equivalentes a la formación específica de competencias directivas.	Anual	80%
I. 31	Elaboración del catálogo de competencias directivas clave.	Segundo semestre de 2024	100%
I. 32	% de departamentos que superan las cuatro fases del Modelo de Gestión Avanzada.	Primer semestre de 2025	60%
I. 33	% de Planes Departamentales subidos al Portal de Transparencia	Anual	80%
I. 34	% departamentos que diseñan sus presupuestos sobre la base de su planificación estratégica.	Anual	70%
I. 35	% de ejecución presupuestaria al final de ejercicio.	Anual	85%
I. 36	% departamentos que establecen objetivos concretos y planes de acción para alcanzarlos.	Anual	70%
I. 37	% de cumplimiento de objetivos generales por el conjunto de los departamentos de la Diputación.	Anual	80%
I. 38	% satisfacción de usuarios externos con los servicios públicos prestados.	Anual	85%
I. 39	% de empleados sujetos al régimen de teletrabajo.	Anual	60%
I. 40	% satisfacción de usuarios internos con el régimen de teletrabajo.	Anual	90%

**ANEXO C – RELACIÓN DE PROYECTOS A DESARROLLAR.**

<b>EJE ESTRATÉGICO 1 - PERSONAS</b>	
<b>Objetivo operativo I – Retener el conocimiento</b>	
<i>Proyectos a desarrollar</i>	
1.	<a href="#">Retención del conocimiento experto</a>
2.	<a href="#">Gestión del relevo generacional</a>
<b>Objetivo operativo II – Reclutar talento</b>	
<i>Proyectos a desarrollar</i>	
3.	<a href="#">Selección y provisión</a>
4.	<a href="#">Manual de Bienvenida</a>
<b>Objetivo operativo III – Empoderar a las personas</b>	
<i>Proyectos a desarrollar</i>	
5.	<a href="#">Carrera Profesional y Evaluación al Desempeño</a>
6.	<a href="#">Nuevo Organigrama y Relación de Puestos de Trabajo</a>
<b>EJE ESTRATÉGICO 2 - SERVICIOS</b>	
<b>Objetivo operativo IV – Priorizar a los Ayuntamientos</b>	
<i>Proyectos a desarrollar</i>	
7.	<a href="#">Catálogo Integral de Servicios Públicos, Ayudas y Subvenciones</a>
8.	<a href="#">Oficina Provincial de Integridad y Derechos Digitales</a>
<b>Objetivo operativo V – Fortalecer a la ciudadanía</b>	
<i>Proyectos a desarrollar</i>	
9.	<a href="#">Reducir la brecha digital</a>
10.	<a href="#">Reformular la atención ciudadana</a>
<b>Objetivo operativo VI – Impulsar Redes y generar Comunidad</b>	
<i>Proyectos a desarrollar</i>	
11.	<a href="#">Sistema de Integridad Institucional</a>
12.	<a href="#">Orientación hacia los ODS – Agenda 2030</a>
<b>EJE ESTRATÉGICO 3 - PROCESOS</b>	
<b>Objetivo operativo VII – Estrategia</b>	
<i>Proyectos a desarrollar</i>	
13.	<a href="#">Plan de Mandato</a>
14.	<a href="#">Competencias Directivas</a>
<b>Objetivo operativo VIII – Planificación</b>	
<i>Proyectos a desarrollar</i>	
15.	<a href="#">Modelo de Gestión Avanzada</a>
16.	<a href="#">Presupuesto orientado a resultados</a>
<b>Objetivo operativo IX – Dirección</b>	
<i>Proyectos a desarrollar</i>	
17.	<a href="#">Dirección por Objetivos</a>
18.	<a href="#">Impulso del Teletrabajo</a>



# Diputació de Castelló