

REALIZACIÓN DE ANÁLISIS, DISEÑO Y DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE LOS PUESTOS DE TRABAJO



AYUNTAMIENTO DE ANSOÁIN

CONSULTORES DE GESTION PUBLICA

BIZKAIA Askatasun etorbidea, 20 A, bajo-izq.48200
Durango Tel 946 203 626

BARCELONA C/ Casp, 78 4º 3ª 08010 Barcelona Tel
933 189 655

TENERIFE C/Jose Emilio García Gómez. 5, Oficina 4
38004 Santa Cruz de Tenerife



INDICE

1. INTRODUCCION

- Objeto de la contratación
- Metodología
- Objetivo del diagnostico
- Contexto municipal

2. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

3. PROPUESTAS DE MEJORA

4. NECESIDAD DE CAMBIO

OBJETO DE LA CONTRATACIÓN

ANALIZAR LA SITUACIÓN ORGANIZATIVA DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN

DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE MEJORA APOYADA EN LA EXPERIENCIA MUNICIPAL ACUMULADA

ENTREGAR HOJA DE RUTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN

METODOLOGIA

Evaluación y análisis documental sobre la organización

Recogida de información mediante cuestionarios y entrevistas al personal

Síntesis de hallazgos para la elaboración del diagnóstico organizacional

Conclusiones derivadas del diagnóstico efectuado

Propuestas de mejora y hoja de ruta hacia una mejor organización





OBJETIVO DEL DIAGNOSTICO

Disponer de una organización clara, flexible, sostenible y efectiva alineada con el plan estratégico 2024-2030.





CONTEXTO MUNICIPAL



POBLACIÓN EN 2024 DE 10.641



POBLACIÓN ENVEJECIDA (23% MAYORES DE 65)



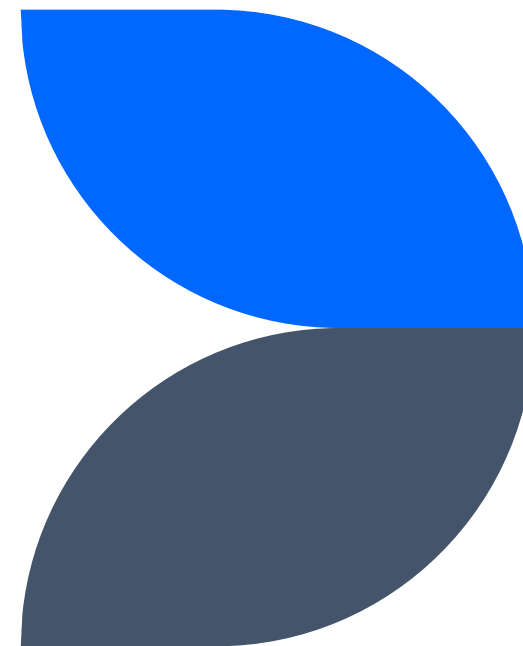
PRESUPUESTO EN CRECIMIENTO



CAPITULO 1 ESTABLE, ABARCA EL 50% DEL GASTO



PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL ANALISIS ORGANIZATIVO



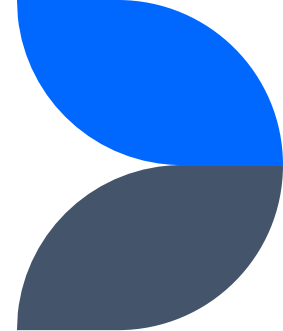
CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

ORGANIZACIÓN POCO DEFINIDA

- Falta de organigrama funcional actualizado.
- Puestos y funciones sin descripción clara.
- La estructura no responde a un modelo que garantice una adaptación.

ESTRUCTURA Y PROCESOS DESAJUSTADOS

- La estructura actual no acompaña el crecimiento ni la complejidad del Ayuntamiento.
- Trabajo administrativo mal distribuido y poco eficiente.
- Procedimientos no sistematizados y dependientes del conocimiento individual.



CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

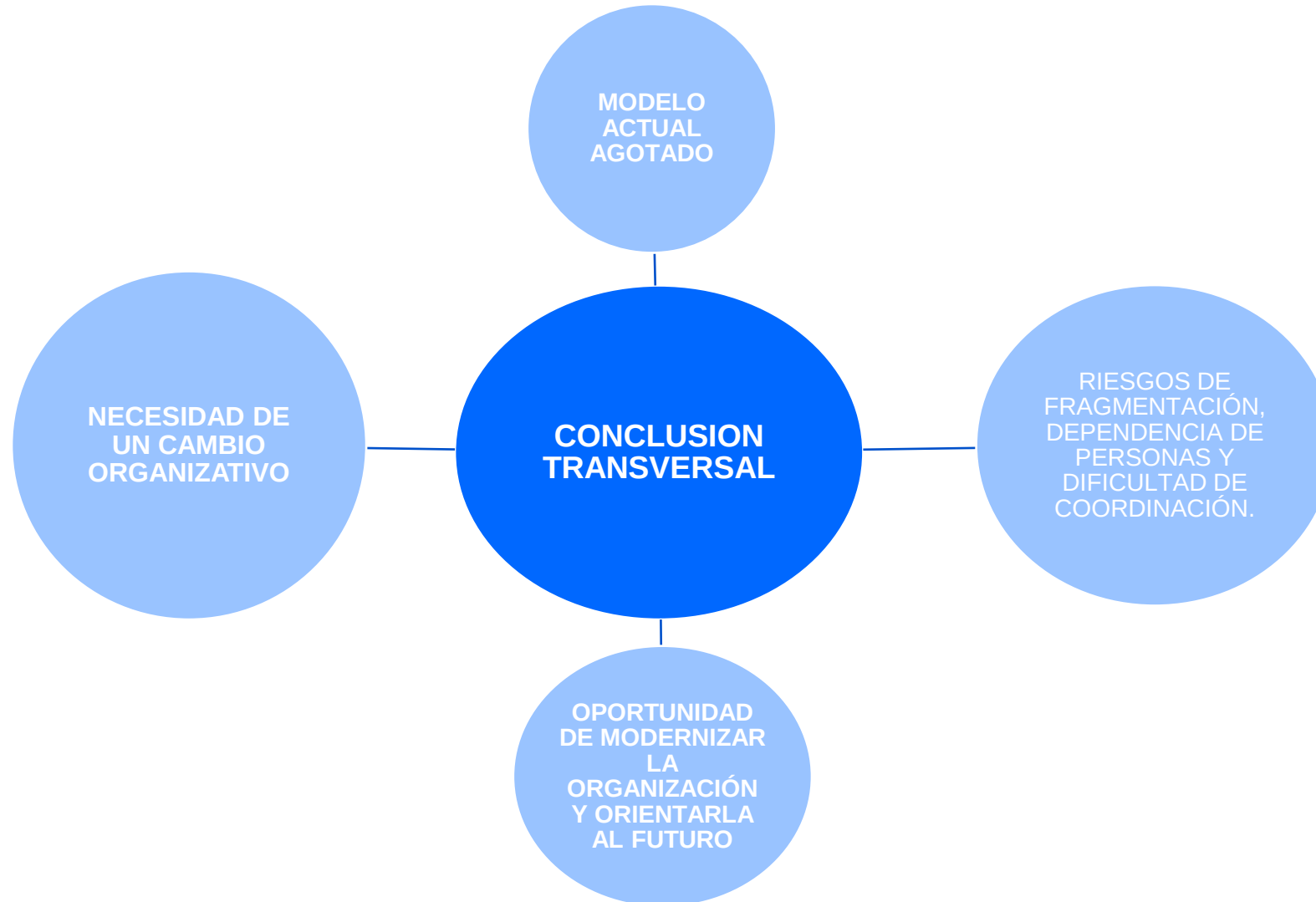
SISTEMA DE GESTIÓN DE PERSONAS INSUFICIENTE

- Retribuciones que requieren revisión. Necesidad de una valoración de puestos para la actualización del sistema.
- Refuerzo en el área de RRHH para una mejoría en gestión de personas.

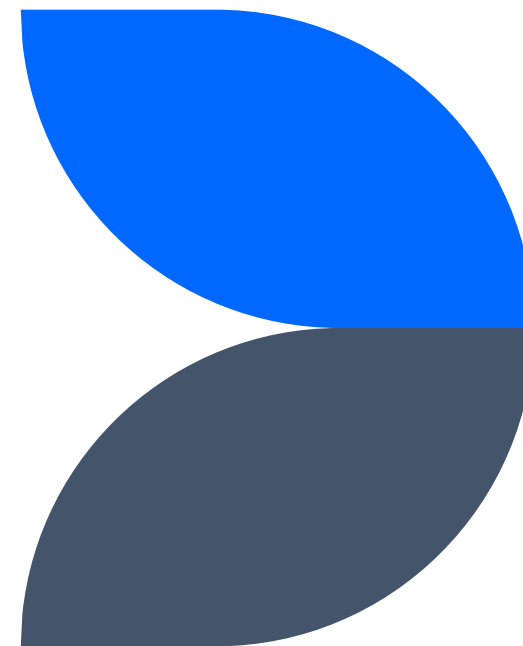
NECESIDAD GLOBAL DEL CAMBIO ORGANIZATIVO

- El modelo actual esta agotado.
- Necesidad de mecanismos nuevos de coordinación.
- La organización necesita una visión moderna, más flexible, profesionalizada y orientada al servicio público.

CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO



PROPUESTAS DE MEJORA



PROPUESTAS DE MEJORA

QUE PROPONEMOS?

- Nuevo modelo organizativo mas claro y flexible.
- Actualización del organigrama y del manual de funciones.
- Refuerzo del área de RRHH.
- Gestión por procesos para reducir dependencias personales.
- Simplificación administrativa y mejora de la atención ciudadana.



PROPUESTAS DE MEJORA

LINEAS ESTRATEGICAS DE MEJORA

- Alinear la organización con una visión estratégica clara.
- Dimensionar la plantilla según servicios, prioridades y futuro del municipio.
- Adaptarse al contexto actual de las administraciones públicas y a los factores influyentes.

PROPUESTAS DE MEJORA

MODELO ORGANIZATIVO PROPUESTO

- Nuevo organigrama más claro, moderno y funcional.
- Fortalecer el Servicio de Atención Ciudadana.
- Implantar una gestión basada en procesos.
- Fomento de polivalencia en la plantilla como táctica para una mejora eficiente.

PROPUESTAS DE MEJORA

GESTIÓN DEL PERSONAL Y RRHH

- Mejorar la plantilla orgánica y actualizar la relación de puestos.
- Profesionalizar jefaturas: liderazgo, selección por competencias, formación específica.
- Actualizar el sistema retributivo con criterios objetivos y normativa vigente.
- Seleccionar al personal con la condición de polivalencia.

PROPUESTAS DE MEJORA

MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA

- Racionalizar e informatizar procedimientos administrativos.
- Reforzar los sistemas de coordinación y seguimiento.
- Impulsar un plan de comunicación interna estable.

PROPUESTAS DE MEJORA

PLANIFICACIÓN Y FUTURO

- Planificar el personal en corto medio y largo plazo.
- Asegurar el relevo generacional y fijar prioridades según servicios críticos.
- Introducir cambios de forma progresiva con apoyo técnico.

NECESIDAD DE CAMBIO ¿HACIA DONDE VAMOS?

- EL MODELO ACTUAL ESTA AGOTADO Y NO RESPONDE A LAS NECESIDADES ACTUALES.
- REQUIERE MODERNIZACIÓN, VISIÓN GLOBAL Y COORDINACIÓN.
- LA IMPLEMENTACIÓN DEBE SER PROGRESIVA, REALISTA Y CON CONSENSO.
- NECESIDAD DE HACER PARTICIPE DE CAMBIO A TODOS LOS IMPLICADOS.



Consultores
de Gestión
Pública



CGP

**Gracias,
Eskerrik asko.**

Consultores de gestión pública
euskadi@gestionpublica.es