



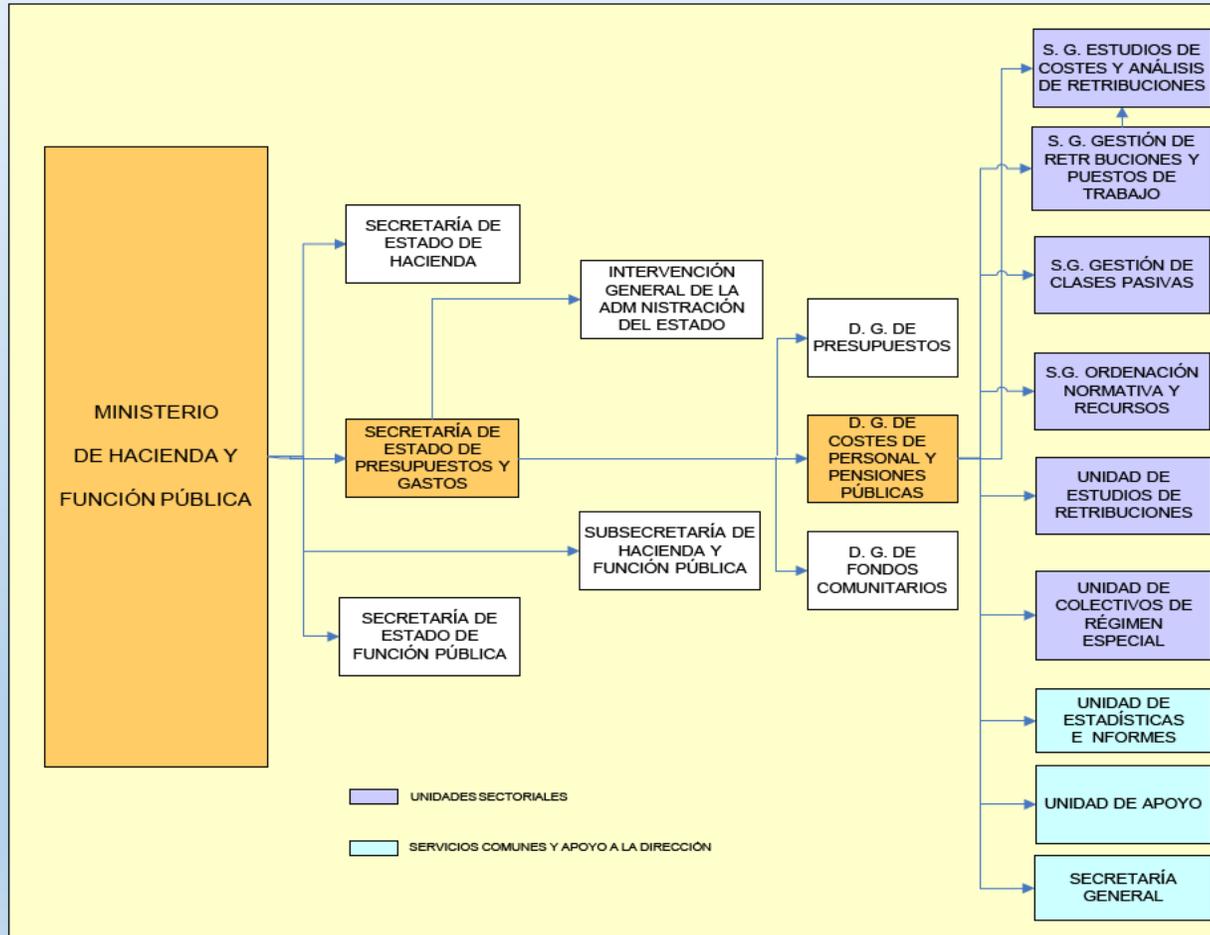
## PROGRAMA DE ACTUACIONES 2018



**Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas**

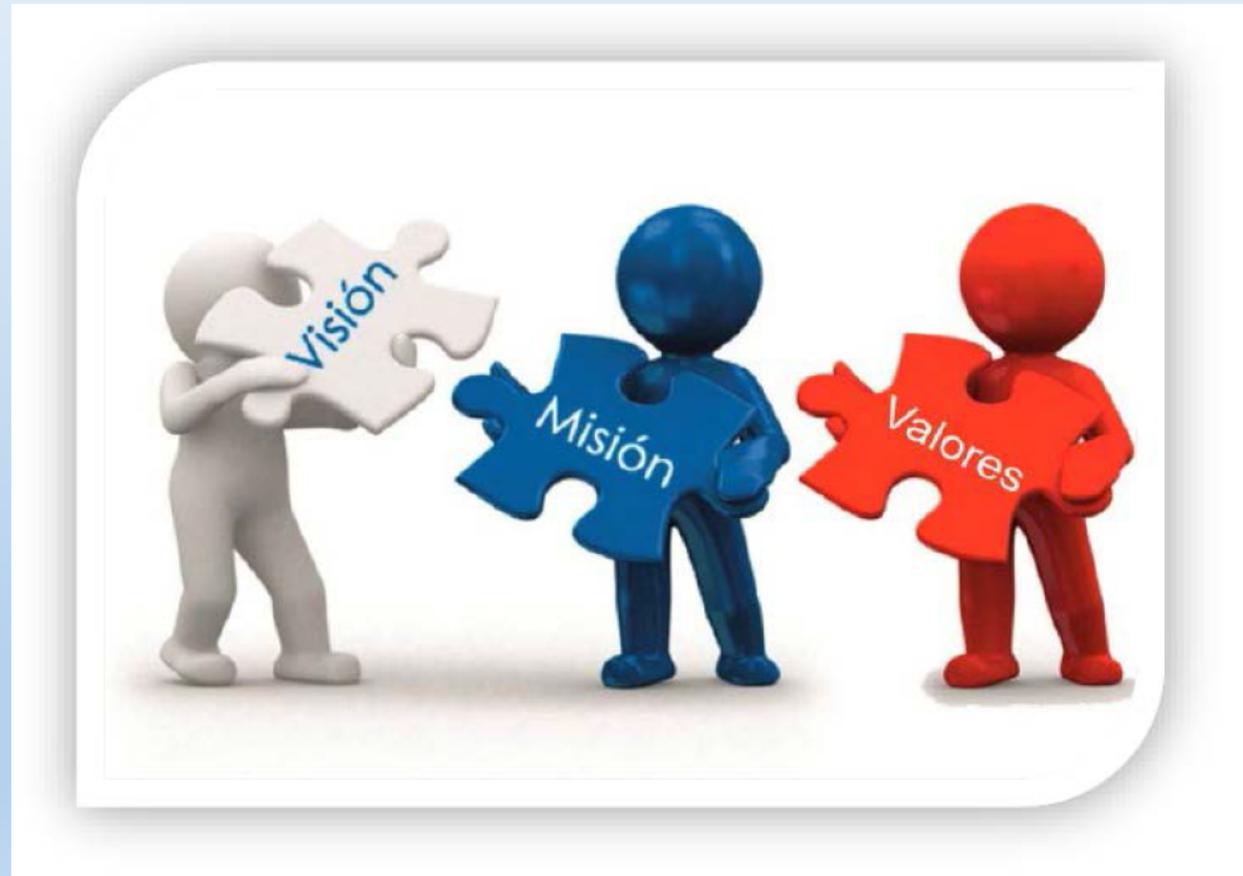


# ESTRUCTURA ORGÁNICA





## ASPECTOS DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA





## ASPECTOS DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

**MISIÓN:** *“propósito o razón de ser de una organización”*

- Velar por el uso eficiente de los recursos públicos destinados a los gastos de personal, así como ordenar y gestionar el sistema de clases pasivas.

**VISIÓN:** *“descripción de la realidad futura, deseable y alcanzable”*

- Constituirse en el centro directivo especializado en políticas retributivas del sector público y en la gestión del sistema de pensiones de clases pasivas, así como en el principal órgano del Estado para el asesoramiento en dichas materias, con capacidad para impulsar y liderar políticas de modernización de recursos humanos.



**VALORES:** “referencias que deben inspirar el día a día, describir el comportamiento deseable de las personas y determinar sus relaciones”

## VALORES EXTERNOS

*Caracterizan la proyección de la D.G. hacia el exterior*

- Servicio al Cliente
- Calidad en la gestión
- Cooperación con otros centros directivos
- Profesionalidad

## VALORES ORGANIZATIVOS

*Inspiran la forma de gestión interna*

- Transparencia
- Trabajo en equipo
- Colaboración
- Gestión del conocimiento
- Eficiencia

## VALORES PERSONALES

*Caracterizan a las personas que trabajan en la Dirección General*

- Orientación al cambio
- Compromiso
- Iniciativa y actitud proactiva
- Capacidad técnica



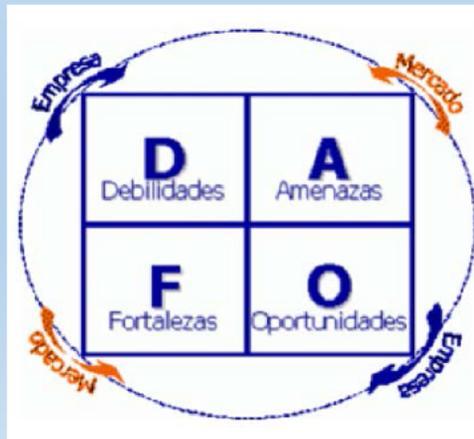
## Análisis D.A.F.O. (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades)

### DEBILIDADES

- Existencia de una Informática distribuida, lo que resta eficacia.
- Carencia de desarrollos informáticos en determinados procesos.

### AMENAZAS

- Resistencia al cambio ante las políticas de austeridad puestas en marcha.
- Puesta en marcha, por parte de las Administraciones Públicas, de mecanismos para eludir los mandatos y recomendaciones de esta Dirección General, en materia de gasto público.





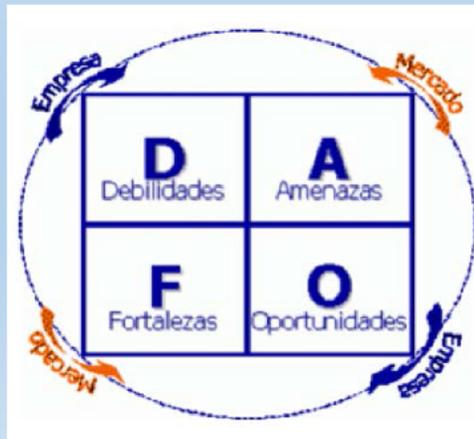
## Análisis D.A.F.O. (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades)

### FORTALEZA

- Cultura de “trabajo bien hecho”.
- Experiencia y conocimiento del personal
- Existencia de controles de gestión: Dirección por objetivos, Cuadro de mando, etc.

### OPORTUNIDAD

- La crisis económica como palanca de oportunidad para mejorar la gestión de los recursos.
- Exigencia de cambio en la manera de actuar ante el nuevo escenario presupuestario del capítulo I





## Objetivos estratégicos

“Enunciados de carácter cualitativo que expresan metas, propósitos o prioridades. Se refieren a la consecución de la Visión”

### DE MEJORA

Perfeccionamiento en la forma de actuar de la Dirección general para prestar un mejor servicio público, mantener el control del gasto en un marco de eficiencia del sector público y optimizar la información, con la finalidad tanto de potenciar la transparencia como de servir de instrumento para la toma de decisiones.

### DE CAMBIO

Impulsar y colaborar en la racionalización y modernización de la gestión de los RRHH en el sector público, tomando en consideración los cambios normativos y los nuevos modelos de organización, e incrementando los niveles de eficiencia en la asignación de recursos públicos.



## Objetivos de gestión

“Enunciados de carácter cuantitativo que coadyuvan a cumplir la razón de ser de la organización”

*ORDINARIA*

Se refieren al ámbito interno de gestión y están ligados al incremento en la calidad de las tareas de gestión desarrolladas.

*DE MEJORA*

Están vinculados a la introducción de modificaciones en los procedimientos de gestión, incluyendo los cambios oportunos en los mismos.



## Líneas estratégicas:

“Proceso continuo de fines u objetivos que debidamente alineados y estructurados pretenden hacer operativas las grandes ideas o la visión de una organización para un determinado periodo de tiempo”



## Líneas estratégicas:

“Proceso continuo de fines u objetivos que debidamente alineados y estructurados pretenden hacer operativas las grandes ideas o la visión de una organización para un determinado periodo de tiempo”

### 1.- CONTROL DEL GASTO PÚBLICO EN MATERIA DE COSTES DE PERSONAL

Objetivos encaminados a conseguir los retos de eficiencia en el gasto público, seguimiento de las medidas adoptadas y elaboración de informes sobre el resultado de las disposiciones de ahorro puestas en marcha, así como el control de las diferentes Ofertas de Empleo Público.



## Líneas estratégicas:

“Proceso continuo de fines u objetivos que debidamente alineados y estructurados pretenden hacer operativas las grandes ideas o la visión de una organización para un determinado periodo de tiempo”

### 2.- DESARROLLO NORMATIVO Y OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS CLASES PASIVAS DEL ESTADO

Mejora en la gestión de las pensiones del Régimen de clases pasivas del Estado y de otras prestaciones públicas, y en los servicios de información y atención al ciudadano, así como desarrollar los proyectos normativos que regulen los sistemas de pensiones públicas, el sistema de clases pasivas y pensiones especiales.



## Líneas estratégicas:

“Proceso continuo de fines u objetivos que debidamente alineados y estructurados pretenden hacer operativas las grandes ideas o la visión de una organización para un determinado periodo de tiempo”

### 3.- EVALUACIÓN Y CONTROL DE LAS RETRIBUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL

Evaluar y resolver las propuestas de modificación de las RPT y de estructuras orgánicas presentadas por los diferentes Ministerios y Organismos públicos, los proyectos de convenios colectivos, fijación de retribuciones, autorización de contratación indefinida y temporal y demás expedientes de modificación retributiva, incluidos los relativos a los colectivos de régimen especial, así como el control retributivo ejercido a través de las secretarías de los órganos colegiados establecidos.



## Líneas estratégicas:

“Proceso continuo de fines u objetivos que debidamente alineados y estructurados pretenden hacer operativas las grandes ideas o la visión de una organización para un determinado periodo de tiempo”

### 4.- IMPLANTAR MEDIDAS DE CONTROL INTERNO Y DE MEJORA DE LA CALIDAD

Mejorar la calidad de los servicios públicos prestados por el Centro directivo, de acuerdo con el marco general para la mejora de la calidad en la AGE.



## Líneas estratégicas:

“Proceso continuo de fines u objetivos que debidamente alineados y estructurados pretenden hacer operativas las grandes ideas o la visión de una organización para un determinado periodo de tiempo”

### 5.- OPTIMIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Conseguir un uso adecuado y eficiente de los recursos informáticos del Centro directivo.





## Líneas Estratégicas

- I Control del gasto público en materia de costes de personal
- II Desarrollo normativo y optimización de la gestión en el ámbito de las clases pasivas del Estado
- III Evaluación y control de las retribuciones del Sector Público Estatal
- IV Implantar medidas de control interno y de mejora de la calidad
- V Optimización de los sistemas de información en la Dirección General



## Objetivos de la Línea Estratégica I

*Control del gasto público en materia de costes de personal*

- I.1 Representar a la DG en las mesas de negociación, comisiones y grupos de trabajo (nacionales e internacionales)
- I.2 Realizar análisis sobre costes de personal, retribuciones y empleo público
- I.3 Controlar la Oferta de Empleo Público de Comunidades Autónomas y Universidades
- I.4 Elaborar informes sobre Disposiciones Generales
- I.5 Realizar el análisis, elaboración, definición de directrices y normativa general sobre incentivos al rendimiento
- I.6 Llevar a cabo el seguimiento estratégico de la ejecución presupuestaria del Capítulo I
- I.7 Analizar, elaborar, definir directrices y normativa general sobre indemnizaciones por razón del servicio.

**Siguiente**

**Volver**



## Objetivos de la Línea Estratégica I

*Control del gasto público en materia de costes de personal*

- I.8 Elaborar el Título III y disposiciones concordantes del anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado

**Anterior**   **Volver**



## Objetivos de la Línea Estratégica II

*Desarrollo normativo y optimización de la gestión en el ámbito de las clases pasivas del Estado*

- II.1 Cumplir los compromisos de la Carta de Servicios de Clases Pasivas
- II.2 Elaborar el Título IV y disposiciones concordantes del anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- II.3 Elaborar el proyecto de Real Decreto de revalorización de las Pensiones de Clases Pasivas.
- II.4 Auditar la actuación de los Habilitados de Clases Pasivas
- II.5 Controlar las incompatibilidades de la prestación de servicios de carácter laboral y el percibo de pensión de Clases Pasivas

**Volver**



## Objetivos de la Línea Estratégica III

*Evaluación y control de las retribuciones del Sector Público Estatal*

- III.1 Actuar como Secretaría y Órgano de Apoyo de la Comisión Interministerial de Retribuciones y su Comisión Ejecutiva (CECIR)
- III.2 Actuar como órgano de apoyo de la Comisión de Seguimiento de Negociación Colectiva de las Empresas Públicas
- III.3 Autorizar las masas salariales del sector público estatal en el plazo establecido
- III.4 Autorizar la contratación de personal laboral y nombramiento de funcionarios interinos en el sector público estatal.
- III.5 Evaluar y controlar las retribuciones del personal directivo del sector público estatal.

**Volver**



## Objetivos de la Línea Estratégica IV

*Implantar medidas de control interno y de mejora de la calidad*

IV.1 Actualización del cuadro de mando de la Dirección General

IV.2 Realizar el programa de autoevaluación de la calidad de la Dirección General mediante el modelo EVAM en el primer semestre del año

**Volver**



## Objetivos de la Línea Estratégica V

*Optimización de los sistemas de información en la Dirección General*

- V.1 Mantener y consolidar el Sistema de Información de Masas y Efectivos de las Administraciones Territoriales (SIMAT). Comunidades Autónomas y Entidades Locales.
- V.2 Estudiar la viabilidad de distinguir el personal laboral fijo discontinuo y el personal laboral indefinido no fijo y la posibilidad de actualización de las claves retributivas DARETRI de los conceptos presupuestarios 133 "No Tipificado" y 143 "Otro Person"
- V.3 Crear herramientas de análisis comparativo con CINCONET y mejoras en el sistema de bases de datos del Sistema DARETRI

**Volver**