

## **BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

### **TÍTULO:**

**Comunidad de Recursos Humanos de la Diputación de Barcelona**

### **INFORMACIÓN INICIAL:**

#### **PROBLEMA:**

Dificultades para el intercambio de información entre el personal dedicado a la gestión de recursos humanos de los distintos municipios adscritos a la Diputación de Barcelona. Por otro lado nos encontrábamos con la carencia, en algunos casos, de recursos para el desarrollo de la actividad laboral (legislación, herramientas para la gestión de recursos humanos, bibliografía, etc.).

#### **SOLUCIÓN GLOBAL:**

Establecer una nueva herramienta que permita gestionar el conocimiento generado internamente dentro de la Diputación de Barcelona y sea de utilidad para los profesionales de la gestión de recursos humanos en las administraciones públicas.

### **TERRITORIO:**

Diputación Provincial de Barcelona.

### **PÚBLICO DESTINATARIO:**

Cualquier tipo de profesional adscrito a áreas de gestión de personal de los municipios de la Provincia de Barcelona, aunque también pueden formar parte de la CORH los profesionales del sector público de cualquier otra área interesados en conocer recursos, prácticas y experiencias.

### **ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:**

Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local de la Diputación de Barcelona.

### **DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:**

La *Comunitat de Recursos Humans* (Comunidad de Recursos Humanos), en adelante CORH, de la Diputación de Barcelona tiene su origen en el Plan de Mandato 2004/2007, que apostó decididamente por el trabajo en red como instrumento de colaboración entre los municipios barceloneses para la suma de esfuerzos, el intercambio de experiencias y la optimización de recursos. Así pues en el año 2005 surgió la

CORH, que se presenta como un espacio virtual y presencial impulsado por la Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local de esta administración provincial. Esta nueva herramienta tiene como misión compartir y gestionar el conocimiento entre los empleados públicos dedicados a la gestión de recursos humanos.

Por lo tanto, en la CORH, podemos diferenciar un espacio virtual (*espai virtual*: corh.diba.cat), espacio electrónico en el que se almacena una serie de contenidos (recursos, herramientas, documentación, etc.) y en donde se puede interactuar con otros miembros de la Comunidad; y un espacio presencial (*espai presencial*: xarxaCORH), proyectado en torno a grupos de trabajo formados por los responsables de recursos humanos de los ayuntamientos barceloneses de más de 12.000 habitantes, con la finalidad de impulsar proyectos estratégicos y analizar el contenido del espacio virtual. Así pues, en el espacio presencial se lleva a cabo una función de contraste, propuesta y decisión.

Ambos espacios están coordinados por profesionales de la Diputación de Barcelona, los cuales también se dedican a dinamizar, impulsar y observar el desarrollo de la Comunidad; escuchando las sugerencias de los miembros de la CORH para introducir innovaciones que mejoren de forma permanente el mecanismo puesto en marcha.

Otra cuestión a mencionar es que utilizando el entorno electrónico, como base para desarrollar el *espai virtual*, se distinguen tres tipos de usuarios: los miembros (cualquier tipo de profesional adscrito a áreas de gestión de personal en entidades locales), invitados (los profesionales del sector público, de cualquier otra área y de dentro o fuera de Cataluña que estén interesados en conocer recursos, prácticas y experiencias) y *partners* (responsables de áreas de personal de los municipios de la provincia con más de 12.000 habitantes que además de mantener reuniones trimestrales a través de 7 grupos de trabajo, tienen un acceso especial a ciertos apartados de la página).

Por otro lado, el espacio presencial se ha forjado a través de grupos de trabajo donde están representadas las entidades locales de la provincia. En un principio, las sesiones de trabajo han sido trimestrales y en ellas se tratan tres temas fijos (indicadores de gestión, análisis de condiciones de trabajo y procedimientos de trabajo) y otros colaterales en función de la demanda de sus participantes.

La actividad que genera la CORH se evalúa mensualmente a través de unos indicadores de gestión diseñados específicamente para su control. La batería de indicadores asciende a un total de treinta y permiten observar la evolución del proyecto a través de variables como el número de visitas a la página web, el número de descargas, el número de mensajes entre usuarios gracias a las herramientas de comunicación que la CORH pone a su disposición o porcentaje de asistencia en las sesiones de trabajo presenciales que se llevan a cabo con los gestores de recursos humanos de los ayuntamientos de más de 12.000 habitantes de la provincia de Barcelona.

En los premios Tecnimap para proyectos de Administración electrónica, convocados por el Ministerio de Administración Pública, fue galardonada esta experiencia en la categoría de servicios de cooperación interadministrativa en el año 2006.

### **IMPACTO:**

Desde la puesta en marcha del *espai virtual* se han resuelto multitud de consultas y se han colgado una gran variedad de documentos: sentencias, temarios, procedimientos, buenas prácticas, direcciones útiles virtuales, etc. Todo ello ha ayudado a dinamizar el espacio y a hacer fluir el conocimiento y el intercambio entre sus usuarios. También este espacio se ha utilizado para acercar información a los gestores acerca de cuestiones tan diversas como la configuración de la nómina, el registro de personal, la implantación de planes de pensiones, el establecimiento de horarios o la prevención de riesgos laborales.

### **CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:**

2005-Actualidad

En el 2005, tras la realización de un análisis DAFO, se planteó la necesidad de crear una herramienta de uso colectivo a partir de la cual facilitar la consecución de los siguientes objetivos:

1. Posibilitar y promover la comunicación los gestores a través de diferentes instrumentos: listas de distribución, forum, sesiones de trabajo trimestrales, sesiones magistrales semestrales.
2. Facilitar entre estos el intercambio y contraste de experiencias sobre los procesos de trabajo relacionados con la gestión de personal.
3. Ofrecer recursos y herramientas que facilitaran la gestión diaria del profesional dedicado a la gestión de personas.
4. Homogeneizar y mejorar prácticas de gestión de personal, aprovechando lo existente en algunas

organizaciones o innovando.

5. Erigirse en un nodo (el portal web) a través del cual encontrar recursos dispersos en otros espacios.

Para ayudar a alcanzar estos fines, se puso en marcha la CORH a partir de la realización de diversos trabajos preparatorios:

En primer lugar, se entrevistó a unos sesenta profesionales relacionados con la gestión de personal, entre ellos cuarenta y seis mandos de personal de los ayuntamientos de la provincia de Barcelona de más de 20.000 habitantes, con el objetivo de explicar y sensibilizar sobre las intenciones del proyecto y de detectar las necesidades y sugerencias respecto a los contenidos que la página web debía incorporar.

En segundo lugar se llevó a cabo una prospección analítica de multitud de portales virtuales dedicados al mundo de los recursos humanos y de la gestión pública, con la intención de identificar el verdadero espacio de la CORH. Posteriormente se contrastaron contenidos técnicos del portal con expertos del mundo académico.

Y ya, en último lugar; se tejió una red de contactos internos con profesionales adscritos a los servicios de Diputación de Barcelona que debían colaborar con el proyecto en su fase inicial.

#### **DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:**

Presentación del CORH:

[http://corh.diba.cat/XarxaCORH/2010\\_12\\_21\\_5anys.pdf](http://corh.diba.cat/XarxaCORH/2010_12_21_5anys.pdf)

Nota de prensa sobre el recibimiento del Premio Tecnimap:

[http://www.diba.cat/web/sala-de-premsa/nota-de-premsa/-/journal\\_content/56\\_INSTANCE\\_0MoY/553295/1232667](http://www.diba.cat/web/sala-de-premsa/nota-de-premsa/-/journal_content/56_INSTANCE_0MoY/553295/1232667)