

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Grupos de Trabajo/Seminarios de la Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

La Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia (en adelante, la Escuela) tiene entre sus funciones organizar y celebrar cursos, seminarios, jornadas, mesas redondas y otras actividades de formación permanente y de perfeccionamiento del personal de la Administración Pública Regional. A raíz de un estudio se detectaron las necesidades formativas de carácter técnico directamente relacionadas con las competencias necesarias para determinados puestos de trabajo.

SOLUCIÓN GLOBAL:

A partir de los resultados del estudio sobre las necesidades formativas para el desarrollo de determinadas competencias necesarias para determinados puestos de trabajo, la Escuela ha desarrollado el Programa de Calidad de Unidades (PCU). Dentro de las actuaciones del PCU se encuentra el Programa de Formación de Grupos colaborativos de Trabajo y/o Seminarios de buenas prácticas (SEM), compuestos por empleados públicos adscritos a áreas comunes que deciden formarse conjuntamente en una temática transversal a todos sus componentes.

TERRITORIO:

Región de Murcia.

PÚBLICO DESTINATARIO:

Empleados públicos de la Región de Murcia.

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia.

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

Dentro de las actuaciones del Programa de Calidad de Unidades (PCU) de la Escuela, se encuentra el Programa de Formación de Grupos de Trabajo y/o Seminarios (SEM), compuestos por empleados públicos adscritos a áreas comunes que deciden formarse conjuntamente en una temática transversal a todos sus componentes. Estos grupos de trabajo no suponen un gasto adicional para la Administración regional, y

permiten establecer protocolos de actuación y de buenas prácticas con una aplicación directa e inmediata en la mejora de resultados de las diferentes unidades administrativas. Esta modalidad formativa basada en grupos de trabajo está muy cercana al modelo de gestión de la calidad y la excelencia.

Actualmente esta modalidad formativa está regulada por la *Resolución de 26 de noviembre de 2013, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, de Convocatoria de cursos del Plan de Formación del personal al servicio de la Administración Regional de Murcia para el año 2014* con el programa denominado “Programa de Formación de Grupos colaborativos de Trabajo y/o Seminarios de buenas prácticas” (SEM).

En dicha resolución se establece que la solicitud de participación en el SEM será única y conjunta para cada grupo de trabajo, que debe presentarse un proyecto de trabajo para el curso y designar un coordinador para el grupo. Además, dicho proyecto ha de presentarse por el responsable de la unidad a la que pertenezcan los miembros del grupo, con la conformidad del titular del órgano directivo u organismo autónomo correspondiente. Para la aprobación definitiva del grupo se tendrán en cuenta criterios de eficacia y eficiencia en la mejora del servicio, así como la participación del personal de la unidad en el posterior proyecto de implantación del curso en la unidad correspondiente.

El buen funcionamiento de un grupo de trabajo requiere de la participación activa y un compromiso real de sus integrantes. Además, es fundamental seguir una cuidadosa planificación que tenga en cuenta los aspectos tecnológicos, económicos y metodológicos que faciliten la consecución de los objetivos planteados. El trabajo colaborativo debe constituir el entorno en el cual todos los participantes del proyecto trabajen, colaboren y se ayuden para su realización. Para desarrollar el trabajo en grupo se ponen en juego los conocimientos, las capacidades, las habilidades, la información y, en general, las competencias de las distintas personas que lo integran.

En 2011 se formaron 11 grupos de trabajo, haciendo un total de 251 participantes. Y en 2012 se llegaron a constituir 14 grupos de trabajo, sumando un total de 340 participantes. Estos grupos de trabajo, en sus respectivas áreas, configuran itinerarios formativos catalogados por niveles, en algunos casos alcanzándose el nivel 3.

Dependiendo del proyecto presentado para la creación de un grupo de trabajo, según el área de conocimiento y la temática que se aborde, se establecen dos tipos de grupos, aquellos que van a trabajar en una temática

transversal que afectaría a todas las consejerías, y aquellos que van a trabajar en una temática específica que atañe a una única unidad administrativa, consejería o a varias consejerías.

Las características comunes de todos los grupos de trabajo organizados por la Escuela son:

1. Aspiración a conseguir un objetivo común,
2. Interrelación entre los componentes para la consecución de los objetivos comunes planteados,
3. Carácter temporal. Se crean con una finalidad concreta, el desarrollo de un proyecto.
4. Carácter de mejora y propuesta. Su objetivo es la mejora de la calidad impulsando propuestas de mejora en la organización a través de las áreas o unidades administrativas de adscripción del personal que compone el grupo.

Hay tres roles dentro de cada grupo de trabajo. El primero es como *participante*, que lo son todos los integrantes del grupo. El segundo rol es como *moderador* del grupo, que lo desempeña un miembro de la Escuela y se encarga de impulsar al grupo y de provisionarlo de las herramientas que necesiten para su buen funcionamiento; así mismo se encarga de la supervisión y valoración del desarrollo del proyecto y de los documentos y conclusiones que se elaboren, al igual de de la difusión que proceda. El tercer rol es el de *coordinador/a*, que lo podrá asumir un participante del grupo de trabajo, siendo su labor la de cohesionar y dinamizar el grupo, estableciendo las pautas de actuación más adecuadas para el funcionamiento del mismo, levantará acta de las conclusiones de cada reunión del grupo, y acordará con el resto de participantes la convocatoria para las siguientes reuniones y el correspondiente orden del día. Por último está el rol de *tutor/a*, que se encargará de las labores de coordinación de un subgrupo, en el caso de dividirse el trabajo del grupo en grupos más pequeños para hacerlo más operativo. Un miembro de cada subgrupo asumirá esta función.

Una vez comenzados los trabajos del grupo, podrá producirse, a propuesta de la coordinación o la moderación del grupo, la incorporación de nuevos participantes.

El tamaño recomendado para una adecuada operatividad de los grupos puede oscilar en seis y quince personas por grupo. Si fuera necesario incluir un número mayor de participantes, se crean subgrupos para un mejor desarrollo del proyecto.

Metodológicamente, los grupos de trabajo se basan en el aprendizaje colaborativo y social, mediante una modalidad semipresencial o mixta, con encuentros mensuales y trabajo en red para la puesta en común de las

actividades, experiencias y materiales propios, cuyo producto final es dado a conocer y compartido con el resto de empleados públicos por medio de la publicación y difusión a través de la web de la Escuela.

IMPACTO:

A raíz de estas experiencias, la Escuela ha detectado un alto nivel de transferencia del conocimiento al puesto de trabajo, mejoras en la ordenación administrativa y técnica de Consejerías y Organismos Autónomos, y la instauración de una línea de trabajo corporativo basado en el proceso que va desde el estado de conocimientos y experiencias implícitas al estado del conocimiento explícito recogido en “Manuales de Buenas Prácticas”.

Por otra parte, esta buena práctica ha sido galardonada en 2013 con el Premio a la Calidad en la Formación para el Empleo de las Administraciones del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), en la modalidad de innovación didáctica.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

2012

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Memoria presentada para el Premio a la Calidad en la Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas del INAP, en la modalidad de innovación didáctica.