

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Proyecto “DINAMIZACIÓN DE CONTENIDOS” (Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat).

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMAS

- Incremento exponencial de contenidos e información relevante en la red, así como riesgo de que esos recursos sean desaprovechados por la organización.
- Necesidad de compartir el conocimiento interno y generar nuevas modalidades de formación como el aprendizaje en el puesto de trabajo.
- Dificultad para hacer extensible el aprendizaje colaborativo e informal a todos los puestos de trabajo (en su mayoría, unipersonales), teniendo en cuenta el alto grado de especificación de algunos contenidos.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Desarrollo de un plan de formación basado en la gestión del conocimiento, así como en el aprendizaje en el puesto de trabajo.

COSTE APROXIMADO:

Recursos propios.

TERRITORIO:

Sant Boi de Llobregat, Barcelona.

PÚBLICO DESTINATARIO:

Personal del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat.

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat (Barcelona).

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

Una vez finalizado el plan de formación del año 2012, la Unidad de Análisis y Desarrollo del Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat inició una evaluación de dicho plan con la intención de detectar necesidades formativas. En esta evaluación participaron unas 400 personas de las 600 que aproximadamente trabajan en el Ayuntamiento. Tras el análisis de los resultados de la evaluación del plan de formación anterior, se observó que un 88,2 % de las/os empleadas/os del Ayuntamiento valoraba positivamente la figura de sus compañeras/os como formadoras/es internos, mientras que un 91,2 % consideraba a su vez útil contar con recursos formativos que poder utilizar en su puesto de trabajo.

Además, tanto jefas/es de servicio como directoras/es de área manifestaron explícitamente su intención por valorar el conocimiento interno y su gestión, apostando por la presencia de nuevas modalidades formativas que no se limitaran exclusivamente al aula. De hecho, la elaboración de un nuevo plan de formación brindaba también la oportunidad de alinear las acciones formativas con los compromisos políticos municipales recogidos en el Plan de Ciudad 2012-2015 (*Ver apartado “DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO”).

Dicha evaluación sirvió para tomar conciencia acerca de una serie de necesidades como la de compartir el conocimiento interno, por lo que esa valoración facilitó la creación del nuevo Plan de Formación *Avança’t 2.0* (2013-2015), basado en el establecimiento de nuevas herramientas para gestionar y compartir el conocimiento interno, generando escenarios que promovieran el aprendizaje colaborativo, la curación de contenidos y el aprendizaje informal en el puesto de trabajo, algo que repercutió en la redefinición de las funciones del personal gestor de la formación. Por tanto, el Plan de Formación *Avança’t 2.0* (2013-2015) ha conservado todo lo que ya funcionaba del plan de formación anterior (2012), aprovechando el nivel de madurez organizativa conseguido. Además, se ha optimizado el empleo de recursos disponibles por medio de la colaboración de empleadas/os del Ayuntamiento o del uso de herramientas gratuitas como ‘Spundge’ para la presentación de los contenidos. Además, se ha logrado la alineación del Plan de Formación *Avança’t 2.0* (2013-2015) con los compromisos y objetivos municipales en las acciones formativas donde esta asociación tenía sentido (Ejemplo: dentro del décimo compromiso “Mejorar la capacidad de gestión, respuesta y relación del Ayuntamiento generando confianza con la ciudadanía” se encuentra el “Objetivo 10.1 - Mejorar la capacidad resolutoria del Ayuntamiento innovando en su organización y funcionamiento y potenciando el uso de las TIC”).

Sin embargo, el Plan de Formación *Avança’t 2.0* (2013-2015) ha ido acompañado de diversas acciones y pasos sucesivos previos que han permitido alcanzar las metas deseadas, como la puesta en marcha de un primer proyecto centrado en la creación de una bolsa de formadoras/es internas/os y el empleo de otros elementos previos como el envío de ‘newsletters’ y el uso del blog o la red social corporativa “Yammer”. Precisamente, el proyecto “dinamización de contenidos” también está enmarcado dentro de dicho Plan, contando con la figura de intermediarias/os que buscan, agrupan y comparten conocimiento de forma continua, transmitiendo las novedades y actualizaciones más pertinentes. Para ello, se ofreció la posibilidad de que todo el personal interesado pudiera participar en el proyecto, estableciéndose una serie de ámbitos flexibles y organizados en base a criterios organizativos y competenciales que cubrían la mayor parte de las áreas de conocimiento de la organización: políticas sociales, urbanismo, policía local, economía, deporte, cultura, jurídico, informática y educación. Posteriormente, se brindó una formación en la que participaron

todas las personas inscritas en la bolsa de dinamizadoras/es, indagando en las competencias sociales, en las habilidades para la búsqueda de información, en los canales de distribución, en la figura del dinamizador/a de contenidos y en la realización de propuestas para operativizar la dinamización (entre otras cuestiones), complementando la formación con el uso de otras herramientas como un espacio virtual en la red social “Yammer”. Finalmente, el grupo de trabajo acabó delimitando once ámbitos de dinamización en un primer estadio:

1. Políticas sociales.
2. Intervención social.
3. Promoción cultural.
4. Patrimonio cultural.
5. Territorio.
6. Deporte.
7. Educación.
8. Informática.
9. Buen gobierno.
10. Recursos humanos.
11. Policía local.

Los contenidos se presentan a través de la herramienta gratuita ‘Spundge’, que posibilita la curación colectiva de contenidos y su presentación de forma intuitiva, visual y atractiva, ya que funciona a través de estructuras como “cuadernos” para trabajar los contenidos. Se comenzó operando con cuadernos que comprendían entre 5 y 10 publicaciones de contenido al mes. La primera publicación consistió una presentación personal, mientras que el resto tienen un formato parecido al de entradas de blog, con imágenes en la parte superior, seguidas del cuerpo del texto de la entrada acompañados de enlaces, documentos, vídeos u otros recursos multimedia. De esta manera, se ha conseguido hacer extensible dicho aprendizaje colaborativo e informal a todos los puestos de trabajo (en su mayoría, unipersonales), teniendo en cuenta el alto grado de especificación de algunos contenidos. En este sentido, el proyecto de “dinamización de contenidos” ha contribuido a la creación de entornos personales de aprendizaje que no priorizan la acumulación de muchos recursos, sino de contenidos menores en número pero de mayor calidad, es decir, las/os dinamizadoras/es seleccionan contenidos, recursos e información sobre temas específicos para hacer más digerible la búsqueda por la inabarcable red, sirviendo de ayuda tanto para el desempeño laboral de perfiles concretos como para el resto de personas de la organización.

En definitiva, el proyecto “dinamización de contenidos” ha permitido descentralizar las funciones de las/os gestoras/es de formación, fomentando la autonomía y el aprendizaje continuo gracias a la existencia de los entornos personales de aprendizaje. Además, las innovaciones que aporta este proyecto van más allá de que la dinamización de contenidos se configure como un instrumento esencial en la gestión del conocimiento, ya que también aumenta el trabajo colaborativo y el uso de las TIC, posibilitando que las/os trabajadoras/es se familiaricen con el entorno 2.0. Además, aumenta la motivación y el sentimiento de pertenencia a la organización, sin olvidar el incremento de la eficiencia organizacional, ya que esta herramienta permite filtrar la información relevante para economizar tiempo y aumentar la productividad. Por último, la consolidación de estas nuevas figuras “dinamizadoras” ha conseguido aflorar el talento interno de las/os empleadas, así como brindar una formación personalizada con un carácter más horizontal y menos “jerárquico”.

OBSTÁCULOS SUPERADOS:

- El Plan de Formación *Avança't 2.0* (2013-2015) ha conservado todo lo que ya funcionaba del plan de formación anterior (2012), aprovechando el nivel de madurez organizativa conseguido. Además, se ha optimizado el empleo de recursos disponibles por medio de la colaboración de empleadas/os del Ayuntamiento o del uso de herramientas gratuitas como ‘Spundge’ para la presentación de los contenidos.
- Además, se ha logrado la alineación del Plan de Formación *Avança't 2.0* (2013-2015) con los compromisos y objetivos municipales en las acciones formativas donde esta asociación tenía sentido (Ejemplo: dentro del décimo compromiso “Mejorar la capacidad de gestión, respuesta y relación del Ayuntamiento generando confianza con la ciudadanía” se encuentra el “Objetivo 10.1 - Mejorar la capacidad resolutoria del Ayuntamiento innovando en su organización y funcionamiento y potenciando el uso de las TIC”.
- En concreto, el proyecto “dinamización de contenidos” ha conseguido descentralizar las funciones de las/os gestoras/es de formación, fomentando la autonomía y el aprendizaje continuo gracias a la existencia de los entornos personales de aprendizaje. Además, las innovaciones que aporta este proyecto van más allá de que la dinamización de contenidos se configure como un instrumento esencial en la gestión del conocimiento, ya que también aumenta el trabajo colaborativo y el uso de las TIC, posibilitando que las/os trabajadoras/es se familiaricen con el entorno 2.0. De hecho, el proyecto aumenta la motivación y el sentimiento de pertenencia a la organización, sin olvidar el incremento de la eficiencia organizacional, ya que esta herramienta permite filtrar la información relevante para economizar tiempo y aumentar la productividad.
- Tal y como se ha señalado anteriormente, la consolidación de estas nuevas figuras “dinamizadoras” ha

conseguido aflorar el talento interno de las/os empleadas, así como brindar una formación personalizada con un carácter más horizontal y menos “jerárquico”.

- Por último, se ha conseguido hacer extensible este aprendizaje colaborativo e informal a todos los puestos de trabajo (en su mayoría, unipersonales), teniendo en cuenta el alto grado de especificación de algunos contenidos. En este sentido, el proyecto de “dinamización de contenidos” ha contribuido a la creación de entornos personales de aprendizaje que no priorizan la acumulación de muchos recursos, sino de contenidos menores en número pero de mayor calidad, es decir, las/os dinamizadoras/es seleccionan contenidos, recursos e información sobre temas específicos para hacer más digerible la búsqueda por la inabarcable red, sirviendo de ayuda tanto para el desempeño laboral de perfiles concretos como para el resto de personas de la organización.

IMPACTO:

Desde el inicio del proyecto (marzo, 2015), los últimos datos disponibles muestran que las entradas al *newsletter* se han visto aumentadas exponencialmente, contando con una media aproximada de 250 aperturas y 430 clics.

La dinamización de contenidos ha aparecido en 8 *newsletters*, llegando a compartir más de 380 historias con el resto de la organización. Además, la media de clics en los cuadernos de las/os 11 dinamizadoras/es es de 360 clics.

Se prevé una nueva detección de necesidades por ámbitos y un seguimiento de la satisfacción de las mismas gracias al perfil de las/os dinamizadoras/es, así como una evaluación del plan de formación 2013-2015, y dentro de este, una valoración del proyecto de dinamización de contenidos.

Cabe señalar que dicha iniciativa ha obtenido otros reconocimientos especiales como el premio a la mejor acción formativa en innovación otorgado en abril de 2015 por el Congreso nacional de Innovación y Servicios Públicos. Además, el mencionado proyecto ha recibido un Premio a la Calidad en la Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas por la modalidad de “innovación didáctica”.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

El proyecto de dinamización de contenidos se inició en marzo de 2015, aunque antes del comienzo de esta línea de actuación en concreto ya se habían desarrollado otras estrategias previas como la apertura de la inscripción en la bolsa de dinamizadores (noviembre, 2014), por ejemplo. En principio, este proyecto se enmarca dentro del Plan de Formación *Avança't 2.0* (2013-2015), pero no hay previsión explícita para su finalización (se supone que se crea con la intención de que dichas acciones vayan reformulándose constantemente para garantizar un aprendizaje informal en el puesto de trabajo continuo y perpetuo).

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Información íntegra sobre el Plan de Formación *Avança't* 2.0 (2013-2015):

http://es.slideshare.net/Robert_Lopez/pla-formaci-sant-boi

Documento presentado a la V edición de los Premios a la Innovación Didáctica en la Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas: http://es.slideshare.net/Robert_Lopez/proyeto-innovacin-didctica-ajuntament-sant-boi-de-llobregat-plan-de-formacin-avanat-20

Plan de Gobierno 2012-2015 del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat:
<http://www.santboi.cat/GCW.nsf/es-Web05?ReadForm&Clau=plagovern&Idioma=es>