

# **CONVOCATORIA PREMIOS PROINNOBA 2023.**

**Modalidad: 3.- PREMIO PROPUESTA DE PROYECTO "PROINNOBA"  
PARA LA MEJORA DE LA COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL.**

**"FORMACIÓN DE COMUNIDAD PRÁCTICA ANÁLISIS  
SOBRE RECURSOS HUMANOS EN LA  
ADMINISTRACIÓN LOCAL"**

**CONVOCATORIA PREMIOS PROINNOBA 2023.**  
**Modalidad: 3.- PREMIO PROPUESTA DE PROYECTO “PROINNOBA” PARA LA**  
**MEJORA DE LA COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL.**  
**“FORMACIÓN DE COMUNIDAD PRÁCTICA ANÁLISIS SOBRE RECURSOS HUMANOS**  
**EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL”**

**Índice.**

Denominación

Objetivos

Desarrollo del Proyecto y Cronograma.

Metodología de trabajo.

Costes y recursos.

Tiempo de implantación y calendario.

Indicadores de seguimiento.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) vinculados al proyecto.

**Denominación.** Creación de una Comunidad Práctica de colaboración técnica entre personas que trabajan en ayuntamientos, diputación y mancomunidad en el desarrollo de propuestas de trabajo compartidas y que se centran en temáticas relacionadas con Recursos Humanos.

Dada la necesidad de concretar el ámbito de trabajo, se propone que se estudie y analice los puestos de trabajo y las competencias para su desempeño, dentro del área funcional de los Recursos Humanos en las entidades locales que participen en esta comunidad práctica. En un primer momento, se partirá de un grupo de personas que trabajamos en las siguientes entidades locales: Ayuntamiento de La Albuera, Mérida, Mancomunidad Río Bodión y Diputación de Badajoz.

**Objetivos:**

- 1.- Establecer un marco de trabajo compartido y estable entre personas de carácter técnico de las entidades locales mencionadas anteriormente. Posteriormente podría ampliarse tanto el número de personas y de entidades participantes, así como las temáticas a analizar y aplicar.
- 2.- Generar la metodología de análisis de los puestos, de las competencias requeridas para afrontar sus tareas y de todas aquellas cuestiones relacionadas para que puedan ser aplicadas en las Entidades Locales participantes con carácter general, aunque deban adaptarse posteriormente a cada organismo en función de sus propias características y de su entorno de trabajo.
- 3.- Definir el modelo de trabajo y sus conclusiones para que puedan difundirse entre otras instituciones, así como generar debate sobre su aplicabilidad en estas entidades y sus ajustes sucesivos de acuerdo a su implementación y seguimiento.

4.- Difundir las ventajas de trabajar de forma compartida entre las entidades locales y sus personas para beneficio de la ciudadanía que se atiende en este primer nivel de la atención administrativa.

5.- Establecer marcos de colaboración entre las entidades a partir de experiencias de sus profesionales, definiendo áreas de intervención de interés de las mismas.

### **Desarrollo del Proyecto y Cronograma:**

En un primer momento, establecer las bases y el calendario entre las personas integrantes del equipo. Esta tarea se abordaría entre la segunda quincena de abril y primera de mayo del presente año.

Posteriormente o simultáneamente, de acuerdo a lo programado anteriormente, se intercambiaría documentación de cada entidad: los puestos de trabajo que forman parte del área funcional de Recursos Humanos en cada entidad (organigrama y RPT específica, etc), partiendo del hecho de la distinta dimensión de cada una de ellas, aunque en muchas ocasiones las tareas se asumen teniendo en cuenta esa dimensión por parte de las personas responsables en las mismas de forma agrupada. Otros documentos relacionados: procedimientos que se producen, aplicativos de gestión si los hubiera, otra información similar.

Una vez constituido el grupo de reflexión y a medida que se vaya desgranando los trabajos, se invitará a otras personas de otras entidades locales de la provincia para su participación e integración en la Comunidad Práctica.

El objetivo es ir generando documentos, estableciéndose en el cronograma de las primeras reuniones, hitos para ir presentándolos y proponiéndolos a otras entidades y a las respectivas organizaciones en las que trabajamos las personas que componemos este proyecto. Todo ello, para contribuir al debate que se propicia

ahora, después del acuerdo entre el Gobierno de España y los sindicatos mediante la Resolución del pasado noviembre, por la que se publica el “Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI”, en el BOE; además del documento que sobre el impacto normativo producirá la futura “Ley de Función Pública de la Administración del Estado” que está sometido a trámite de audiencia e información pública.

### **Metodología de trabajo:**

El trabajo de la Comunidad Práctica seguirá la metodología característica de los equipos de trabajo que han seguido otras experiencias similares, alguna de ellas difundida por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), que se caracteriza por establecer en la primera reunión de trabajo de forma consensuada, tanto el calendario de reuniones presenciales y/o virtuales, así como otros medios del trabajo en equipo, utilizando herramientas colaborativas para el intercambio de análisis, el debate o la redacción final común de proyectos (correo electrónico, Jitsi o WEBEX para reuniones virtuales, Microsoft Teams, Goggle drive, Padlet, etc) así como el establecimiento de los objetivos y el desarrollo de las tareas de forma gradual y definiendo los resultados del proceso.

El impacto previsto de la puesta en marcha de la Comunidad de Práctica, será la de generar un modelo compartido de análisis del personal técnico de las distintas entidades locales participantes sobre las temáticas previstas, en un primer momento, como experiencia concreta, el análisis de los Puestos de Trabajo y las Competencias asociadas para garantizar un desempeño adecuado y de calidad en el Área de Recursos Humanos en las entidades locales que participan en el equipo de trabajo. Posteriormente se elaborarán los documentos que recojan las propuestas de mejora tanto en la descripción de los puestos y sus competencias, así como aquellos aspectos que se vayan incorporando en el análisis, diseño de itinerarios formativos, propuesta de acciones para su incorporación a Planes de Formación, mejoras en los procesos de análisis del desempeño y otras actuaciones

complementarias que dependerán de la reflexión de las personas que integran la Comunidad Práctica.

Esta iniciativa pretende dar respuesta a la necesaria colaboración de personal técnico, sobre cuestiones clave relacionadas con los Recursos Humanos en las administraciones locales, ajustándose a las características y competencias de las mismas y a sus entornos organizativos, siendo conscientes de las distintas dimensiones y potencialidades de cada una de ellas; pero sabiendo destacar aquellas cuestiones presentes en todas las instituciones y proponiendo mejoras adecuadas y ejecutables en las mismas.

### **Costes y recursos necesarios para la implantación del proyecto y su desarrollo:**

La implantación de la presente propuesta únicamente requiere, que se facilite por las entidades que participarán en la composición inicial de la Comunidad de Práctica, la asistencia de las personas que figuran a las reuniones presenciales que puedan celebrarse y se asuman los gastos de desplazamiento y otros relacionados con ellos.

También en la medida que se vayan analizando estas temáticas, la necesidad de poder contar con el asesoramiento de personas especialistas en alguna de las cuestiones que se vayan planteando, por ejemplo (especialistas del INAP, CEMCI, etc). En cualquier caso, las comunidades de práctica van desplegando sus potencialidades a medida que se consolidan y estas necesidades se pueden atender mediante peticiones motivadas posteriormente, en función de las situaciones que se vayan produciendo.

### **Tiempo de implantación y calendario:**

En apartados anteriores se han precisado algunas fechas, pero dada la naturaleza de la propia Comunidad de Práctica y que con el final de la presente

legislatura municipal y la conformación de los nuevos gobiernos, consideramos que es imposible determinar fechas más concretas que las expuestas.

### **Indicadores de seguimiento:**

En este sentido, como se ha indicado anteriormente, habrá que definir en las primeras reuniones de la Comunidad Práctica, que seguimiento se producirá en el desarrollo del trabajo, debiendo definir que indicadores recojan de forma más adecuada los trabajos que se acometan. Entre los indicadores que prevemos que pueden ser establecidos, figuran:

- Número de reuniones de trabajo realizadas, tanto presenciales como virtuales.
- Número de personas que participarán activamente en las mismas.
- Temáticas tratadas y documentos que se elaborarán fruto del trabajo en común.
- Propuestas que se plantearán y su ejecución posterior, así como su impacto en las entidades locales participantes y en otras.
- Buenas prácticas que se analizan o generan fruto de toda esta reflexión en común.

En todo caso, es imposible establecer y determinar de forma concreta en este momento, criterios cuantitativos, así como otros de evaluación relacionados con la calidad e innovación.

### **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) vinculados al proyecto:**

Los ODS que se relacionan con la presente propuesta son, a nuestro juicio:

Instituciones sólidas (ODS 16), dado que reflexionar sobre que tipo de Puestos de Trabajo y Competencias asociadas mejorarán los servicios públicos (Trabajo Decente y Crecimiento Económico ODS 8) que prestan las Entidades Locales en su entorno, así como el clima laboral de las personas que trabajamos en las mismas y

de l@s usuari@s de los mismos ( ODS 3 Salud y Bienestar), la Sostenibilidad de Pueblos, Ciudades y Comunidades (ODS 11). Otro ODS que contemplamos es el relativo al establecimiento de Alianzas (ODS 17), que supone el establecer la Comunidad Práctica como medio de colaboración y cooperación entre distintas entidades locales, con una composición inicial reducida, pero que se define de forma abierta, para la incorporación de otras administraciones públicas a medida que se implante la propuesta.