

La Comunitat de Recursos Humans (CORH):

un projecte de gestió del
coneixement en xarxa



**Diputació
Barcelona**

La Comunitat de Recursos Humans (CORH):

un projecte de gestió del
coneixement en xarxa



**Diputació
Barcelona**

© de l'edició: Diputació de Barcelona
Setembre, 2013

Edició i coordinació: Gabinet de Premsa i Comunicació
Composició: Addenda
Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona
Dipòsit legal: B.21195-2013

Índex

Presentació.....	5
1. La CORH	7
1.1 Els orígens de la CORH	7
1.2 L'itinerari del projecte	9
1.3 La xarxa més important, la interna.....	12
1.4 La missió, la visió i els objectius.....	14
1.5 Els usuaris i les usuàries.....	17
1.6 L'equip de treball	17
1.7 L'avaluació de l'activitat per mitjà d'indicadors	18
2. L'espai virtual	21
2.1 L'ordenació de la informació en processos de treball.....	21
2.2 L'estructura de l'espai virtual	25
2.2.1 Els trets d'identitat	25
2.2.2 La pàgina de benvinguda	26
2.2.3 El portal d'entrada	27
2.3 Els apartats del web	29
3. L'espai presencial.	45
3.1 La xarxaCORH.....	45
3.2 Els grups de treball	46
3.3 Les sessions de treball	47
3.4 Els projectes	48
3.4.1 Estudi de ràtios del cos de policia local	48
3.4.2 Projecte d'anàlisi dels indicadors de la gestió de recursos humans	50
3.4.3 Anàlisi de les condicions de treball	53

4 La Comunitat de Recursos Humans (CORH): un projecte de gestió del coneixement en xarxa

3.4.4 Edició d'un manual de procediments de gestió de recursos humans	54
3.4.5 Anàlisi de la gestió diària de recursos humans	57
3.4.6 Altres projectes	58
4. El futur de la CORH	61

Presentació

La Comunitat de Recursos Humans o CORH¹ va ser concebuda fa més de set anys entorn de tres conceptes bàsics: la gestió del coneixement, el treball en xarxa i la gestió dels recursos humans en les administracions públiques. Els caps de recursos humans —col·lectiu caracteritzat, en gran mesura, per la «solitud» en l'exercici de les seves funcions— necessitaven dotar-se d'eines per prendre decisions i també per compartir coneixement amb els seus homòlegs. Així, doncs, la CORH va néixer amb l'objectiu d'impulsar un projecte de relació que teixís una xarxa presencial i virtual per a la gestió del coneixement en l'àmbit dels recursos humans en l'Administració pública.

No va caldre esperar gaire temps per poder constatar que l'objectiu inicial s'havia acomplert. La xarxa de professionals dedicada a gestionar el coneixement en matèria de recursos humans estava teixida; ara els socis de la xarxaCORH (o espai presencial de la CORH) esdevenen el motor del projecte, adoptant el paper d'impulsors d'una comunitat de més de 1.750 professionals dedicats a la gestió de persones en l'àmbit públic.

La situació actual no pot ser més esperançadora: les dades evidencien dia a dia que la CORH no ha deixat de créixer en els darrers anys; que és un espai de referència en la matèria, reconegut i referenciat en nombrosos fòrums i espais de debat, i que el seu abast va molt més enllà de les «fronteres» pròpies de la demarcació de Barcelona. I és que un projecte transversal i innovador com és la CORH no s'entendria, ni hauria arribat mai on és avui, si no hagués tingut des de l'inici la vocació de servei que la caracteritza i la voluntat de teixir una xarxa de professionals «sense limitació» geogràfica de cap tipus.

Amb la CORH plenament consolidada, i amb l'objectiu de millorar continuament en l'ADN del projecte, es tracta ara d'afrontar una nova necessitat que aflora des de fa un temps en el si de la xarxa i que implica passar de la reflexió conjunta a la codecisió: prendre decisions col·lectives. En aquest sentit, d'un temps ençà, es treballa en aquesta línia, i prova d'això és el darrer projecte impulsat per aquesta plataforma: *l'Acord de condicions de treball i el conveni col·lectiu tipus dels ajuntaments de la xarxaCORH*. Aquest projecte sorgeix davant la necessitat expressada pels ajuntaments d'assolir una eina comuna consensuada, que inclogui els mínims comuns necessaris

1. CORH són les sigles amb què es coneix la Comunitat de Recursos Humans.

per tal de facilitar la negociació col·lectiva de les condicions de treball en el marc de la funció pública local.

Aquest és només un exemple de la ruta que cal seguir i també de la manera com volem abordar problemàtiques comunes en un entorn cada dia més complex. Des de la Diputació de Barcelona, creiem i defensem que les sinergies i el treball en xarxa són cada dia més necessaris, i per això apostem fermament per seguir avançant en el camí traçat des de fa set anys per la Comunitat de Recursos Humans amb la vostra confiança i complicitat.

Xavier Boltaina Bosch
Gerent de la Diputació de Barcelona

1. La CORH

El projecte de la CORH es va concebre al final de l'any 2003 i va començar a agafar forma al març del 2005 davant la necessitat, expressada per diferents agents relacionats amb la gestió de personal, de crear un espai per intercanviar coneixement i experiències entre els professionals del ram. Entre aquesta data i la presentació del projecte al públic² al desembre del mateix any, es va fer un treball de prospecció, anàlisi i posada en marxa de l'espai virtual i presencial de la CORH. Per això, aquest document fa un recorregut per la vida del projecte des dels seus orígens, quan encara no existien les xarxes de comunicació entre els gestors de personal de les entitats locals, fins a la situació actual, en què el web³ de la CORH, les llistes de distribució per correu electrònic i les sessions de treball presencials són una realitat tangible.

Una de les claus fonamentals del projecte és que s'insereix en un procés continu de retroalimentació a partir de les necessitats que detecten els usuaris i dels suggeriments que fan. Tant des de la perspectiva virtual, amb l'actualització constant de continguts i nous apartats al portal, com des de la perspectiva presencial, amb l'estudi i l'anàlisi de variables de la gestió diària, la CORH es concep com l'espai on té cabuda qualsevol novetat en matèria de gestió de personal al servei de les administracions públiques.

L'aposta per un programa transversal d'aquestes característiques ha permès fer una reflexió profunda sobre les formes de col·laboració entre diferents unitats organitzatives que presten serveis a les entitats locals. Així, destaquen la classificació temàtica en un web de les consultes tècniques que rep qualsevol àmbit de la Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local (GSAGL) o la participació de tècnics d'altres unitats en les sessions presencials que impulsa la CORH.

1.1 Els orígens de la CORH

Una bona part de les propostes que han configurat el que és la CORH actualment parteixen d'un treball de camp que es va dur a terme entre els mesos de març i juny del 2005 i en el qual es van fer diferents treballs complementaris:

2. El seu públic d'interès (*stakeholder*), com veurem més endavant, pot adoptar diverses formes segons que estigui adscrit a la CORH com a membre, convidat o soci.

3. corh.diba.cat.

- Es va redactar un primer esborrany de la missió, la visió i els objectius del que havia de ser la CORH, i es van concretar algunes propostes de continguts tant des de la perspectiva virtual com des de la presencial.
- Es van entrevistar prop de seixanta professionals relacionats amb la gestió de personal, entre els quals hi havia els quaranta-sis directius de personal dels ajuntaments de la província de més de 20.000 habitants, amb el doble objectiu d'explicar les intencions del projecte i sensibilitzar sobre aquest tema, com també detectar les necessitats i els suggeriments respecte dels continguts que el web havia d'incorporar.
- Es va dur a terme una prospecció analítica de nombrosos portals virtuals dedicats al món dels recursos humans (RH) i de la gestió pública, amb la intenció d'identificar el veritable espai de la CORH i de les variants dins el seu mercat.
- Es van contrastar alguns continguts tècnics del portal amb experts del món acadèmic per atorgar-los seguretat tècnica i legal.
- Es va teixir una veritable xarxa de contactes interns amb els professionals adscrits als serveis de la Diputació de Barcelona que havien de col·laborar en el projecte.

En resum, es tractava que el projecte i els seus impulsors es deixessin influir i seduir per la multitud de propostes, idees i suggeriments que sorgissin en aquesta fase; tots i cadascun fonamentals per saber què havia de ser i què no havia de ser la CORH en el futur. Es van estudiar nombroses conclusions i pautes d'anàlisi fins a concebre definitivament el projecte. També es van tractar molts documents i molta informació, per la qual cosa —i per facilitar-ne una anàlisi gràfica i resumida—, els arguments principals que van sorgir en la fase d'anàlisi i prospecció es van traslladar a una taula d'anàlisi DAFO⁴ (vegeu a continuació). En aquest cas, l'objectiu de l'anàlisi DAFO és recollir en una taula els aspectes favorables i desfavorables que afecten l'activitat estratègica d'un determinat projecte o organització des de dues perspectives, la interna i l'externa.

4. La sigla DAFO correspon als termes *debilitats*, *amenaces*, *fortaleses* i *oportunitats*, que constitueixen els seus quadrants. En anglès, l'anàlisi DAFO es coneix amb la sigla SWOT (dels termes *strengths*, *weaknesses*, *opportunities* i *threats*).

Debilitats	Amenaces
<ul style="list-style-type: none"> • L'absència d'aliances formals entre els responsables dels departaments de RH per compartir informació, coneixements i experiències. • Les manera de gestionar qüestions homogènies d'una forma heterogènia: falta de contrast en àmbits similars. • La manca d'eines de gestió (estàndards) de RH compartides i contrastades. • La inexistència d'un espai fix per poder compartir dades, indicadors de gestió, condicions de treball, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'escassa implantació de la cultura de la transversalitat per gestionar recursos d'una manera compartida. • La proliferació de nombroses maneres de gestionar afers de la mateixa incumbència. • El desaprofitament dels rendiments creixents que genera el fet de pertànyer a una xarxa de contactes. • L'apoderament per part del sector privat de l'espai que li correspon liderar a una diputació.
Fortaleses	Oportunitats
<ul style="list-style-type: none"> • La predisposició dels gestors de RH a col·laborar activament en el projecte. • La creació d'un equip estable que assumeixi el projecte pel que fa a l'origen i el desenvolupament. • L'existència de departaments de la Diputació de Barcelona que ja presten un servei (tècnic, jurídic, formatiu, etc.) als usuaris potencials de la CORH. • El coneixement profund de l'entorn per l'experiència acumulada en la prestació de serveis. 	<ul style="list-style-type: none"> • La creació d'una xarxa de professionals que es converteixi en una veritable plataforma de gestió de RH en l'àmbit local. • La normalització i l'homogeneïtzació d'eines de gestió depurades per experts des de la pràctica, inexistent en un altre àmbit. • La gestió del coneixement d'una manera transversal entre productors i receptors de serveis.

1.2 L'itinerari del projecte

Fins avui, el Departament de la Comunitat de Recursos Humans, impulsor del projecte, ha dinamitzat tant l'espai virtual com el presencial amb l'objectiu de fer tangibles les idees i els plans dels seus usuaris. En aquest procés, ha estat clau l'aportació del grup motor de la CORH, format pel personal directiu de les àrees de gestió de recursos humans dels ajuntaments de més de 12.000 habitants,⁵ el qual, per mitjà de sessions de treball presencials i virtuals, ha validat una bona part dels continguts web i s'ha erigit progressivament en una veritable plataforma que gestiona i intercanvia coneixement. El cronograma pel qual ha passat el projecte no pot ser més esperançador:

5. L'espai presencial de la CORH estava format inicialment pels responsables de RH dels ajuntaments de la província de Barcelona de més de 20.000 habitants (quaranta-sis socis). Després d'un procés gradual d'ampliació, actualment integren aquest espai setanta professionals d'ajuntaments de més de 12.000 habitants.

10 La Comunitat de Recursos Humans (CORH): un projecte de gestió del coneixement en xarxa

2005	Desembre	Presentació pública del projecte CORH i constitució de 6 grups de treball de la xarxaCORH
2006	Gener/febrer	1a ronda de sessions de treball amb els 6 grups de treball
	Març	Inauguració de les 7 llistes de distribució de la xarxaCORH: intercanvi de correus a la xarxa
	Abril	2a ronda de sessions de treball amb els 6 grups de treball
	Maig	3a ronda de sessions de treball amb els 6 grups de treball
	Maig/juny	Edició dels primers procediments de RH en xarxa: edició d'un manual de procediments
	Juny	Obtenció del premi Tecnimap 2006 (Ministeri d'Administracions Públiques)
	Octubre	Sessió monogràfica de la xarxaCORH: Llei 8/2006 de conciliació de la vida personal
	Octubre/novembre	4a ronda de sessions de treball amb els 6 grups de treball
2007	Febrer/març	5a ronda de sessions de treball amb els 6 grups de treball
	Març	1a edició de l'estudi de ràtios del cos de policia local
	Març	Inauguració del web de la CORH: socis, membres i convidats
	Juliol	I sessió plenària de la xarxaCORH al Montanyà: EBEP, carrera i avaluació del rendiment
	Octubre	1a edició de l'informe d'indicadors de gestió de recursos humans
	Octubre/novembre	6a ronda de sessions de treball amb els 6 grups de treball
2008	Febrer	7a ronda de sessions de treball amb els 6 grups de treball
	Juny	8a ronda de sessions de treball amb els 6 grups de treball
	Juny	1a edició de l'Anàlisi dels acords de condicions de treball i convenis col·lectius
	Setembre	2a edició de l'estudi de ràtios del cos de policia local
	Setembre	II sessió plenària de la xarxaCORH: presentació dels manuals de la CORH
	Setembre	1a ampliació de la xarxaCORH: 12 nous ajuntaments i 1 nou grup de treball
	Novembre	9a ronda de sessions de treball amb els 7 grups de treball
2009	Febrer/març	10a ronda de sessions de treball amb els 7 grups de treball
	Maig	2a edició de l'informe d'indicadors de gestió de recursos humans

	Maig	3a edició de l'estudi de ràtios del cos de policia local
	Maig/juny	11a ronda de sessions de treball amb els 7 grups de treball
	Setembre	III sessió plenària de la xarxaCORH
	Novembre/desembre	12a ronda de sessions de treball amb els 7 grups de treball
2010	Febrer	2a edició de l'Anàlisi dels acords de condicions de treball i convenis col·lectius
	Febrer/març	13a ronda de sessions de treball amb els 7 grups de treball
	Juny	4a edició de l'estudi de ràtios del cos de policia local
	Juny/juliol	14a ronda de sessions de treball amb els 7 grups de treball
	Setembre	IV sessió plenària de la xarxaCORH
	Setembre	2a ampliació de la xarxaCORH: 11 nous ajuntaments
	Novembre	15a ronda de sessions de treball amb els 7 grups de treball
2011	Febrer	3a edició de l'informe d'indicadors de gestió de recursos humans
	Febrer/març	16a ronda de sessions de treball amb els 7 grups de treball
	Maig	5a edició de l'estudi de ràtios del cos de policia local
	Juny	17a ronda de sessions de treball amb els 7 grups de treball
	Setembre	3a edició de l'Anàlisi dels acords de condicions de treball i convenis col·lectius
	Setembre	Edició de la Guia d'horaris i jornades extraordinàries
	Setembre	V sessió plenària de la xarxaCORH
2012	Març	18a ronda de sessions de treball amb els 7 grups de treball
	Juny	6a edició de l'estudi de ràtios del cos de policia local
	Juliol	VI sessió plenària de la xarxaCORH
	Novembre	Edició del model d'acord i conveni col·lectiu tipus dels ajuntaments de la xarxaCORH
2013	Abril	19a ronda de sessions de treball amb els 7 grups de treball
	Juny	7a edició de l'estudi de ràtios del cos de policia local
	Juliol	VII sessió plenària de la xarxaCORH

1.3 La xarxa més important, la interna

La CORH depèn funcionalment i orgànicament de la Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local, que integra la prestació de serveis als ajuntaments de la província en matèria de consultoria en prevenció de riscos laborals; l'assistència jurídica i tècnica i de suport i gestió administrativa en l'àmbit de recursos humans; l'assistència en matèria de tecnologies de la informació i la comunicació; la planificació i la coordinació de l'assistència local en matèria de padrons municipals d'habitants; la realització d'accions i procediments relacionats amb la protecció de dades personals, i la introducció d'instruments per mesurar la satisfacció dels usuaris en determinats serveis que presta la corporació.

Tot plegat constitueix un valor afegit a la CORH, ja que els anteriors àmbits d'actuació donen suport a la seva tasca, tant des de la perspectiva presencial com des de la virtual. La idea de treball en xarxa, que s'ha comentat més amunt, adquireix aquí la seva dimensió interna, ja que fa possible la interactivitat entre els serveis adjacents que presta l'organització per mitjà d'un entorn únic.

Des de la producció de continguts, en alguns apartats del lloc web, passant per la resolució de consultes tècniques, fins a la presència de tècnics especialistes en les sessions de treball dels gestors de personal, la col·laboració dels serveis i les oficines de la Gerència és fonamental. L'aportació de continguts i informació rellevant per editar-los més tard en el web de la CORH la converteix en un mecanisme de publicitat de tota aquesta informació. El paper de la CORH, en aquest sentit, té un vessant transversal.



Una de les claus de l'impuls d'un programa transversal com la CORH consisteix precisament en la proliferació de sinergies, tant en el vessant intern com en l'extern. D'una manera complementària a la connexió de la Comunitat amb altres àmbits de la Gerència de Serveis, la CORH col·labora estretament amb altres unitats organitzatives de la Diputació, la gestió conjunta de les quals ha permès oferir serveis que la CORH mai no hauria pogut impulsar tota sola.

En aquest sentit, en són alguns exemples el treball conjunt amb la Biblioteca General i de Referència per al préstec de bibliografia, articles i monografies referents a la gestió de personal en les administracions públiques (tots anunciats en el web); la divulgació de l'oferta pública d'ocupació de totes les administracions de la província, dels convenis col·lectius i els acords de condicions i de les plantilles de personal i les relacions de llocs de treball de tots els municipis, fruit de la col·laboració amb la Direcció de Comunicació; o la col·laboració amb la Direcció de Serveis de Recursos Humans (en el vessant intern) per editar bases de convocatòries o índexs de temaris d'oposicions tipus o per tractar temes transversals.



1.4 La missió, la visió i els objectius

Els objectius visibles de la CORH parteixen d'una fase prèvia de prospecció en la qual els impulsors del projecte van entrevistar una mostra representativa de professionals de l'entorn experts en la gestió de recursos humans i van analitzar les necessitats que hi havia en el seu àmbit professional. D'una manera esquemàtica, els elements centrals de la CORH es van definir de la manera següent:

Missió

- La Comunitat de Recursos Humans (CORH) és un espai presencial i virtual impulsat per la Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local de la Diputació de Barcelona que té com a missió compartir i gestionar el coneixement entre els professionals dedicats al món de la gestió de personal en el sector públic local per sumar esforços, intercanviar experiències i optimitzar recursos.

Visió

- La CORH es concep com una plataforma de professionals del sector públic per impulsar el desenvolupament i el saber fer (*know how*) de la gestió de personal al servei de les administracions públiques.

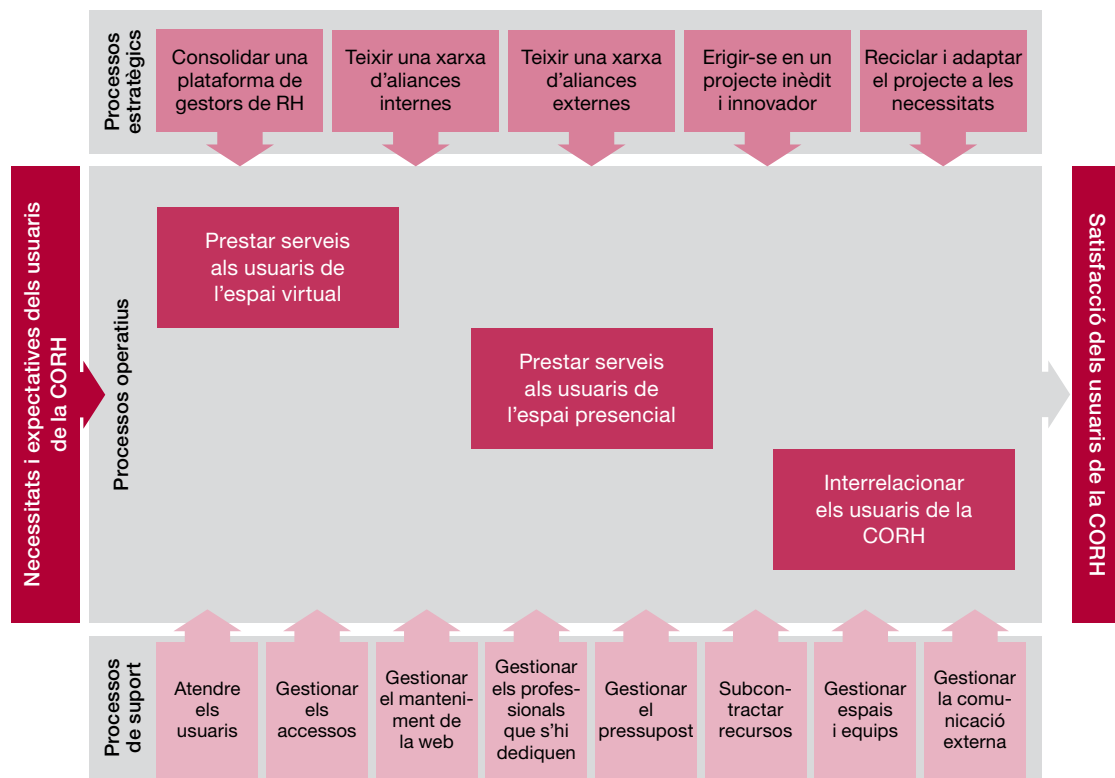
Objectius

- Possibilitar i promoure la comunicació entre els seus membres per mitjà de diferents instruments: llistes de distribució, fòrums, sessions de treball, sessions magistrals anuals, etc.
- Facilitar l'intercanvi i el contrast d'experiències sobre els processos de treball relacionats amb la gestió de personal entre els seus membres.
- Oferir recursos i eines que facilitin la gestió diària dels professionals dedicats a la gestió de persones.
- Homogeneïtzar i millorar pràctiques de gestió de personal aprofitant el que han fet algunes organitzacions o innovant.
- Erigir-se en un node (el portal) mitjançant el qual es puguin trobar recursos dispersos en altres llocs.
- Desenvolupar la creativitat i el progrés en matèria de recursos humans impulsant la recerca especialitzada entorn de la societat del coneixement.

Fins que es va posar en marxa el projecte, un dels dèficits principals de la gestió de personal des de l'òptica organitzativa pública local era la manca d'aliances entre els seus responsables: en la majoria dels casos, els gestors de personal dels municipis no es coneixien (amb la repercussió consegüent en els rendiments creixents d'escala). El fet de compartir informació sobre la gestió diària (indicadors de gestió), sobre les condicions de treball (tan important en els processos de negociació col·lectiva) o sobre bones pràctiques (*benchmarking*) col·loca aquests professionals en una situació manifestament millorable.

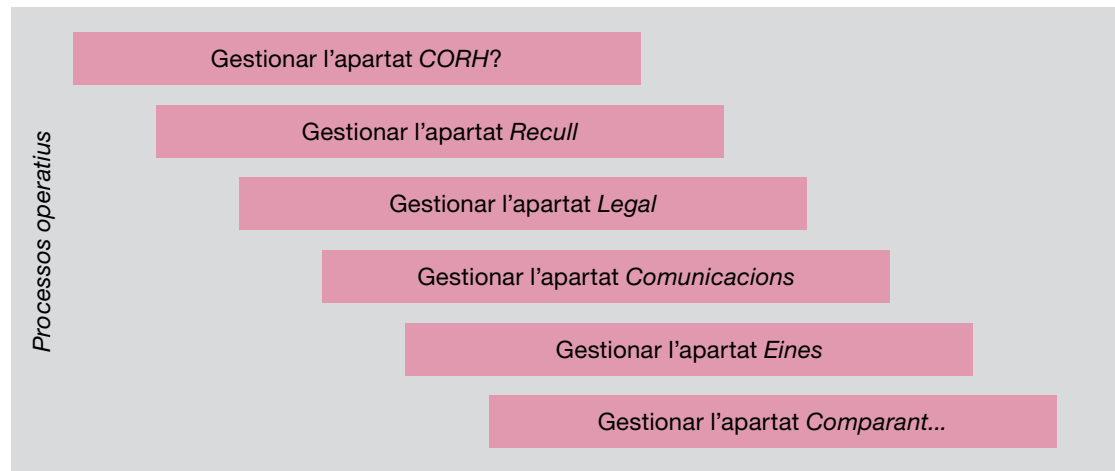
La CORH vol assistir els gestors de personal en la seva tasca diària, enfortint-los i proporcionant-los eines en la seva funció. Darrere aquest projecte, hi ha la intenció de fer evident el pas inequívoc cap a la professionalització que ha fet la gestió de recursos humans a aquests col·lectius i sensibilitzar-los de la importància i la dificultat (tècnica i legal) de gestionar persones en organitzacions públiques. La construcció d'una veritable plataforma de responsables de recursos humans a l'hora de crear valor és una de les idees centrals per evitar la *solitud del gestor de personal* a la qual diversos autors s'han referit en nombrosa bibliografia.

A continuació, es representen, gràficament, tots els procediments de treball que suposen la posada en marxa del projecte. Aquests procediments es divideixen en tres grups de processos: els estratègics, els operatius i els de suport. Destaquen els processos operatius que, alhora, se subdivideixen en tres: prestar serveis als usuaris de l'espai virtual, prestar serveis als usuaris de l'espai presencial i interrelacionar els usuaris de la CORH. D'aquesta manera, el mapa de processos de la CORH és el següent:

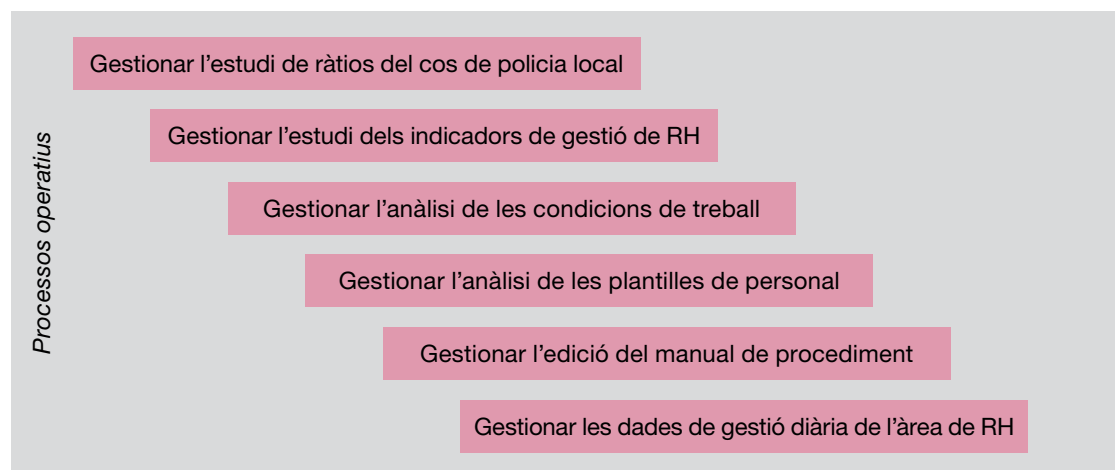


Cada un d'aquests macroprocessos se subdivideix, al seu torn, en subprocessos que estructurarien els procediments concrets que cal desenvolupar:

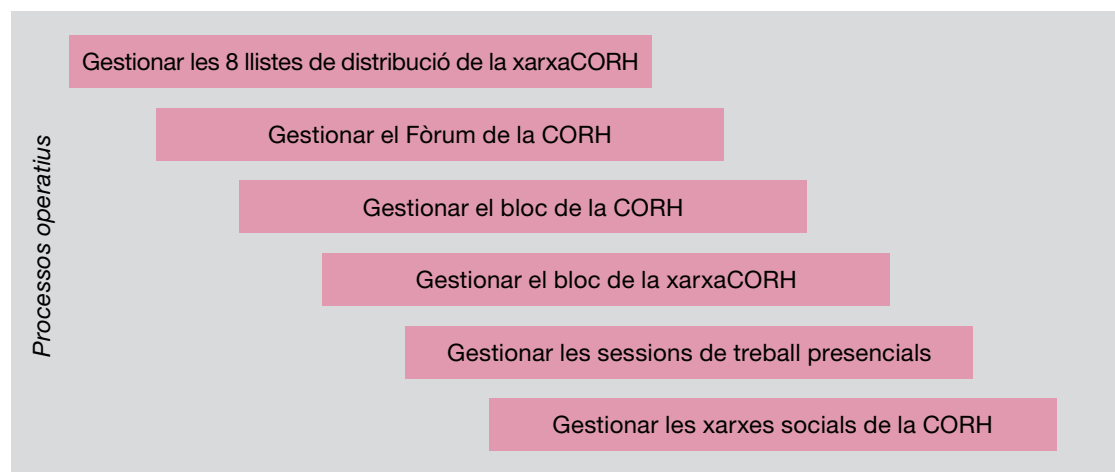
Prestar serveis als usuaris de l'espai virtual



Prestar serveis als usuaris de l'espai presencial



Prestar serveis als usuaris de la CORH



1.5 Els usuaris i les usuàries

La doble modalitat, presencial i virtual, de la CORH a l'hora de prestar serveis determina el seu tipus de públic. La Comunitat distingeix tres tipologies d'usuaris:

- **Membres.** Ho són tots els professionals adscrits a àrees de gestió de personal en entitats locals de la província de Barcelona, independentment del lloc de treball que ocupin. Actualment, hi ha 616 membres.⁶
- **Convidats.** Ho són tots els professionals del sector públic adscrits a àrees de gestió de recursos humans, o entre les funcions dels quals s'inclou la gestió de personal, i que estan interessats a conèixer i compartir recursos, pràctiques i experiències. Actualment, hi ha 1.029 convidats.
- **Socis.** Són els setanta responsables de les àrees de recursos humans dels ajuntaments de més de 12.000 habitants⁷ que, a més de mantenir reunions trimestrals organitzades en set grups de treball, tenen accés especial a alguns apartats del web. La seva carta de presentació és la xarxaCORH.⁸

En tot cas, cal advertir que, independentment de la condició de membre, convidat o soci, tots els professionals amb accés a la CORH compleixen un patró ineludible: provenen del sector públic, tant si és de l'àmbit municipal com si és de l'autonòmic, el local o d'altres variants *del que és públic*.

1.6 L'equip de treball

Els integrants de la CORH no assumeixen únicament el paper de dinamitzadors i impulsors dels projectes que s'exposen aquí, sinó que s'hi posicionen tècnicament i aporten valor afegit als continguts que s'hi generen. En aquest sentit, els professionals que impulsen la CORH assumeixen una doble funció segons que es tracti de gestionar l'espai virtual o l'espai presencial. Així, des de l'espai virtual els professionals de la CORH duen a terme les funcions següents:

- Dissenyen, proposen i actualitzen continguts del web amb l'objectiu de convertir-lo en una referència de visita obligada per a qualsevol gestor de personal.
- Dinamitzen i fomenten d'una manera constant la comunicació entre els membres de la CORH per intercanviar coneixements.
- Aporten i generen materials de treball i eines de gestió que siguin útils en la pràctica de la gestió de recursos humans.

6. Les dades incloses en aquest document corresponen al setembre de 2013.

7. L'espai presencial de la CORH està format per setanta-una entitats locals: setanta ajuntaments més la Diputació de Barcelona.

8. En l'apartat 3, *L'espai presencial*, es descriu específicament la funció de la xarxaCORH.

I, des de l'espai presencial, aquestes altres:

- Assisteixen a totes les sessions de treball dels grups de treball de la xarxaCORH i les dirigeixen i les dinamitzen a partir d'un guió de treball.
- Duen a terme el treball de camp necessari entre les sessions per obtenir informació valuosa.
- Actuen de filtre entre els grups de treball per conduir-los en la mateixa direcció.

1.7 L'avaluació de l'activitat per mitjà d'indicadors

No s'entén la CORH sense l'avaluació continuada del projecte. A través d'una bateria d'indicadors de gestió dissenyats específicament amb aquesta finalitat, l'activitat de la CORH, tant de l'espai virtual com del presencial, s'avalua mensualment per tal d'observar l'evolució del projecte i, en cas que sigui necessari, emprendre accions de millora. Amb l'avaluació del projecte i la voluntat de millora contínua d'aquest, la CORH afronta el repte de detectar les necessitats dels seus usuaris i donar-hi resposta.

Alguns d'aquests indicadors que s'han recopilat fins avui són els següents:

Espai virtual

Indicador	Registre
Nombre total de membres de la CORH	1.756
Mitjana mensual de visites al web	2.832
Mitjana mensual de pàgines visitades	853
Mitjana mensual de visites úniques	27.066
Mitjana mensual de les sol·licituds de nou accés a la CORH	20

Espai presencial

Indicador	Registre
Nombre total de socis	71
Nombre de sessions anuals	10
Índex percentual d'assistència a les sessions de treball	90%
Nombre d'hores anuals de sessions de treball	55

Espai de comunicació

Indicador	Registre
Nombre de correus electrònics mensuals intercanviats a través de les llistes de distribució ⁹	190
Nombre mensual de <i>posts</i> escrits als blocs de la CORH	15
Nombre setmanal de piulades publicades al Twitter	25
Nombre de seguidors al perfil del Twitter	320
Nombre de membres del grup de la CORH al LinkedIn	165
Nombre de continguts setmanals publicats al LinkedIn	15

Continguts del web

Indicador	Registre
Nombre de llibres en catàleg per a préstec i consulta	677
Nombre d'articles en revistes especialitzades	2.757
Nombre de revistes que la CORH analitza quinzenalment	61
Monogràfics i materials dispersos (Papers)	540
Nombre de paraules en el diccionari de la CORH	1.005
Nombre de titulacions oficials referenciades (Guia de titulacions)	405
Nombre de consultes jurídiques resoltes	275
Nombre de normes actualitzades (Legislació)	405
Nombre de sentències recopilades (Jurisprudència)	655
Nombre de bones pràctiques recopilades en gestió de RH	353
Nombre de procediments treballats en xarxa (Manual de procediments)	50
Nombre de llocs de treball descrits (Guia de llocs de treball)	77
Nombre d'indicadors de gestió de RH definits	60
Nombre d'índexs de temaris per processos selectius recopilats	154
Nombre d'eines per a la posada en pràctica (Instrumentals)	191
Nombre d'enllaços de pàgines web (Nodes)	103
Nombre de models de documents (Modelari)	153
Nombre de troballes (UII virtual)	403

9. Informació sobre les llistes de distribució en l'apartat 2.3 *Els apartats del web, Comunicacions*.

Continguts del web *(continuació)*

Indicador	Registre
Nombre d'entrevistes als caps de RH (Al parer de...)	14
Nombre d'experiències pràctiques contrastades (Perspectiva)	35
Nombre de notícies d'interès seleccionades (Al dia)	1.864
Nombre d'actes o jornades recomanats (Agenda CORH)	1.766

A més dels indicadors de seguiment del projecte, anualment els socis de la xarxa-CORH (o espai presencial de la CORH) avaluen, en el marc de la sessió plenària, tots els projectes i accions que es desenvolupen en aquest espai, amb la finalitat última de detectar les seves necessitats i donar-hi resposta, millorant, adaptant i creant noves eines per a la gestió dels recursos humans. Aquesta tasca es fa mitjançant l'enquesta anual de seguiment i avaluació del projecte CORH.

2. L'espai virtual

Un dels senyals d'identitat de la CORH és que l'estructura del seu portal no té un disseny estàtic, sinó que, al marge de l'actualització evident dels continguts, s'adapta contínuament a les necessitats dels seus usuaris, els quals proposen nous apartats, matisen la publicació d'algunes informacions, etc. Així, doncs, la interactivitat és el valor principal del web de la CORH. Com es veurà més endavant, pràcticament tots els apartats que ofereix el web són interactius.

Com s'apuntava anteriorment, s'accedeix al web amb un nom d'usuari i una clau d'accés. A banda dels continguts als quals poden accedir els membres i els convidats, els socis tenen accés a l'apartat restringit de la xarxaCORH, que conté tot el material i la informació tractada en l'espai presencial, així com altra documentació de caràcter confidencial que no transcendeix aquest espai.

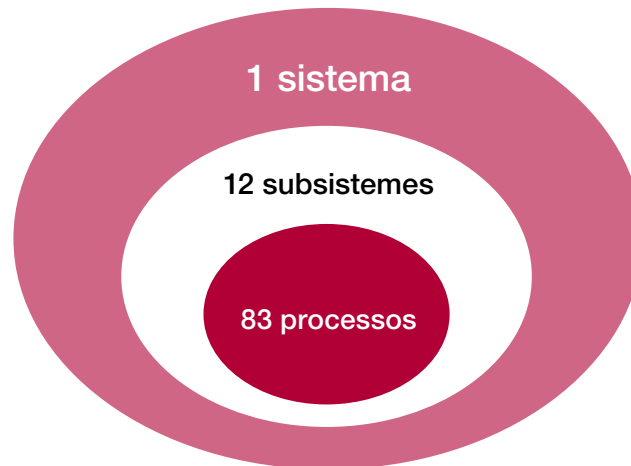
2.1 L'ordenació de la informació en processos de treball

La intenció d'agrupar la informació generada en un esquema preestablert respon a un dels dèficits que es van detectar en la fase d'anàlisi i prospecció: hi ha una tendència generalitzada a oferir, des d'entorns web, molta informació (sovint valuosa) d'una manera desordenada i amb criteris de classificació confusos. L'objectiu d'estructurar la informació recopilada és facilitar els recursos del web per mitjà de cerques senzilles, de manera que el procés de descàrrega de documents no sigui enrevessat.

Més enllà de les dificultats dels usuaris per accedir a una informació determinada, es va entendre que, coneixent els factors que delimiten el context organitzatiu i els caràcters del model del sistema públic, calia dissenyar un sistema integrat de recursos humans que fos útil per ordenar la informació relativa al personal de l'Administració local i que constatés les diferències entre el que és públic i el que és privat en aquest àmbit.

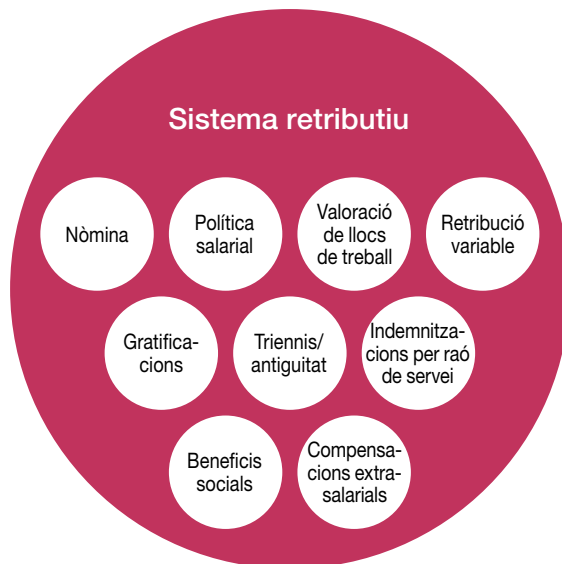
Nombrosos autors han dissenyat sistemes per classificar els recursos humans des d'una perspectiva estratègica, encara que, en la majoria dels casos, la qüestió no s'ha abordat des d'un punt de vista competencial o simplement classificatori. Precisament, aquest és l'enfocament que es va voler donar a l'ordenació dels continguts de la CORH: que fos pràctic i que permetés identificar d'una manera ordenada els processos vinculats a la gestió de recursos humans.

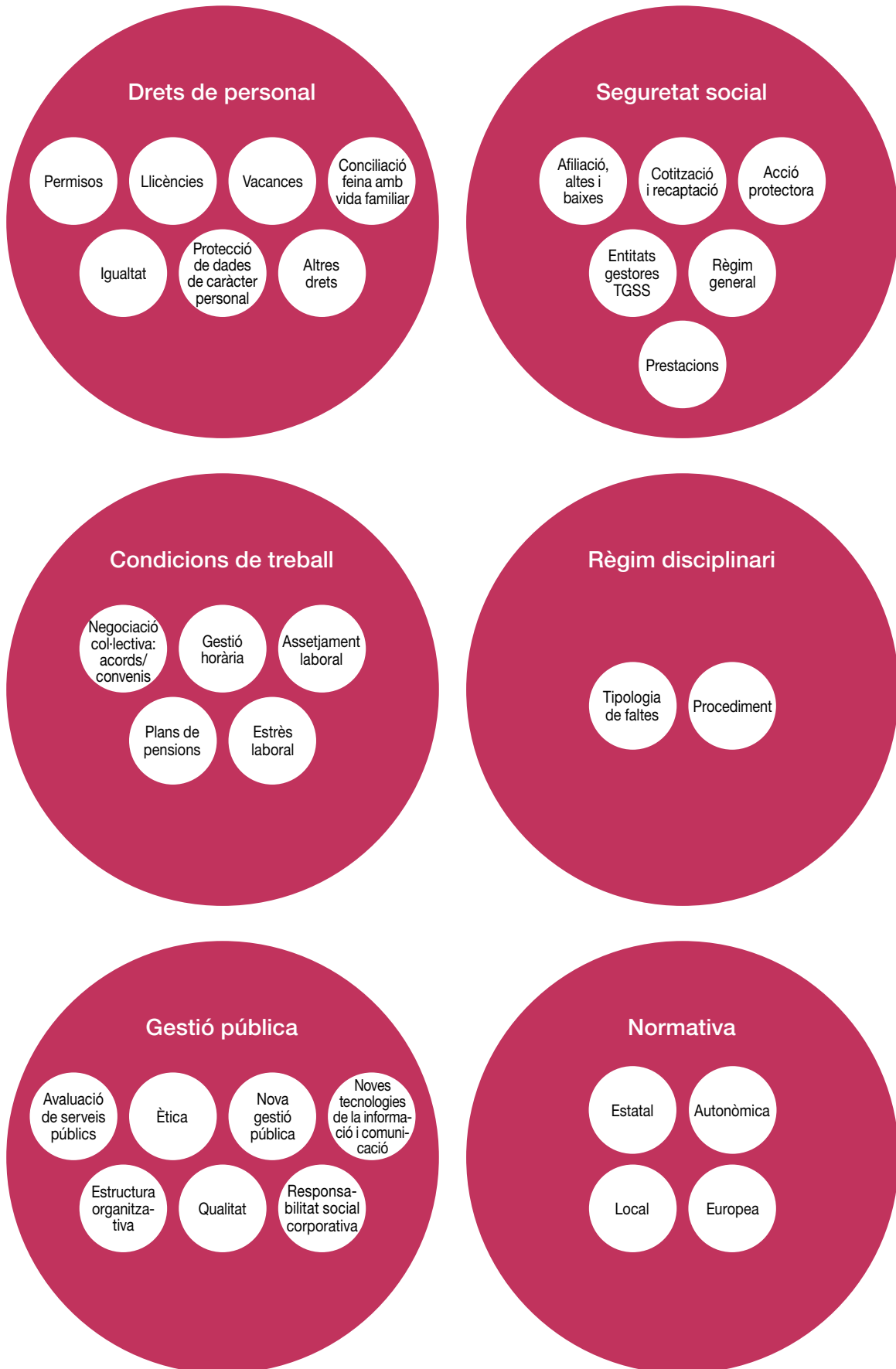
Els continguts dels diferents apartats del web (lleis, consultes, llibres, articles, notícies, procediments, etc.) estan classificats en subsistemes i processos. Es parteix de la concepció d'un sistema integrat de recursos humans que es classifica en dotze subsistemes, que, al seu torn, inclouen vuitanta-tres processos.



Així, el sistema integrat de recursos humans es classifica en dotze grans subsistemes, la qual cosa permet fer cerques més senzilles en el web. La característica principal dels subsistemes és que tenen entitat pròpia, encara que, en alguns casos, n'hi ha que són complementaris i, per tant, es poden agrupar. Cada subsistema es compon de processos que li atorguen contingut específic a l'hora de tractar-lo. Per exemple, el subsistema *Planificació de personal* es compon dels processos de *plantilla de personal*, *relació de llocs de treball*, *oferta d'ocupació*, *plans d'ocupació*, *registre de personal* i *pressupost de personal*. I així successivament per als dotze subsistemes.

Així, doncs, els dotze subsistemes diferenciats que s'identifiquen dins el gran sistema integrat de recursos humans són els següents:





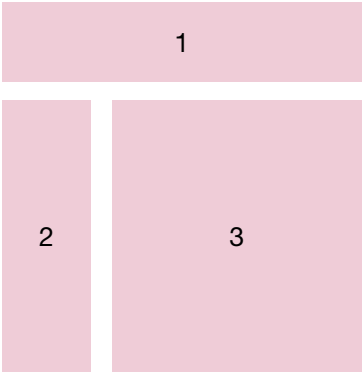


2.2 L'estructura de l'espai virtual

2.2.1 Els trets d'identitat

Una vegada descrita la gestió interna (*back office*) de producció de continguts, s'aborden ara les qüestions relatives a la gestió externa (*front office*) o lloc web de la CORH. Un aspecte clau d'aquest procés va ser el fet de crear un estil, una marca pròpia, que els usuaris reconeguessin immediatament quan es possessin en contacte amb alguna de les variants en les quals es projecta la CORH.

Alguns trets identitaris de la CORH són els següents:

Ítem	Descriptor	Observacions
Identificador		Qualsevol comunitat, correu electrònic o document porta aquesta abreviatura com a marca o motiu associat a la Comunitat de Recursos Humans.
Logotip		S'utilitza un únic logotip per identificar la CORH.
Adreça electrònica	corh@diba.cat	Qualsevol missatge de dubte, queixa o suggeriment es rep en aquest correu.
Pàgina principal	Mides de la zona de pantalla: 640 x 480 píxels	Els continguts ocupen el 100% de la pantalla.
Estructura de la informació	La jerarquia visual del web és la següent: 	<ol style="list-style-type: none"> 1. On sóc? Identificació del web a partir dels logotips de la Diputació de Barcelona i de la Comunitat de Recursos Humans. 2. Què hi ha aquí? Els usuaris tenen la seguretat de trobar allò que busquen: aquest espai comunica el que hi ha darrere l'espai virtual. 3. On puc anar? Una vegada situats, els usuaris poden buscar altres informacions disponibles en altres apartats.

2.2.2 La pàgina de benvinguda

En alguns casos, la portada o pàgina de benvinguda a un web¹⁰ és objecte de debat perquè els usuaris volen trobar directament un índex de continguts en la pàgina d'entrada. En el cas de la CORH, el filtre inicial és necessari, ja que cal identificar-se abans d'entrar en els continguts.

Els usuaris registrats han d'escriure el seu nom d'usuari i la seva contrasenya de seguretat per accedir al web. Les persones no registrades que hi vulguin accedir han d'emplenar un formulari d'admissió que trobaran en aquesta mateixa pàgina de benvinguda i que els responsables de la CORH sotmetran a estudi.¹¹ El formulari no és exigent pel que fa a la informació requerida: nom i cognoms, organització, departament i àmbit de treball (dins els RH), càrrec, telèfon de contacte i adreça electrònica. El compromís de resposta per als sol·licitants és de quinze dies.

Al marge del formulari de petició d'adhesió a la CORH i de registre per accedir-hi, hi ha tres apartats que destaquen en aquesta primera pàgina de benvinguda:

1. **Un passeig per la CORH.** Itinerari virtual pel web de la CORH en un format visual que permet navegar de forma guiada pel portal. En accedir-hi, es poden descobrir moltes de les funcionalitats que la Comunitat de Recursos Humans posa a l'abast dels usuaris.
2. **Contactar amb la CORH.** En el seu afany de comunicació permanent i de millora constant, el web de la CORH disposa d'un espai que, amb el nom Contactar amb la CORH, posa a l'abast de tothom un canal de comunicació bidireccional per tal de fer arribar comentaris, preguntes i suggeriments.
3. **Núvol de paraules.** Més enllà del seu gran impacte visual, aquest núvol de paraules conté una eina de cerca gràcies a la qual es pot recopilar la totalitat de continguts del web que fan referència a la paraula escollida que ofereix el núvol. Per accedir a aquesta informació, cal introduir les claus d'accés personalitzades.

10. *Splash screen*, en l'argot de programació web.

11. Els criteris d'admissió d'usuaris es descriuen en l'apartat 1.5.

Diputació de Barcelona

CORH | Comunitat de Recursos Humans

Català Castellano

Utilitats

- La CORH és l'Inici
- La CORH és favorita

Contactar amb la CORH

Tel: 934 049 180
 Fax: 934 922 115
 - corh@diba.cat
 - [Escriu-nos](#)

7 anys de CORH

Premio Technmap 2006

Benvingut / Benvinguda a la CORH!

Voleu formar-ne part?

La CORH és un espai virtual i presencial impulsat per la Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local de la Diputació de Barcelona que pren com a missió compartir i gestionar el coneixement entre els/les professionals dedicats/des al món de la gestió de recursos humans a les administracions públiques.

Per participar a la CORH, cal complir uns requisits d'accés: en el cas que hi estiguen interessats/ades, [empleneu el següent formulari](#)

Abans de quinze dies rebreu resposta.

Accés a la CORH

Usuari / Usuària:

Paraula clau:

- Obilit de paraula clau i/o nom d'usuari/ària
- Problemes d'accés al web: corh@diba.cat

Un passeig virtual per la CORH

Rendiment
 Llicències
 Permisos
 Organització
 Negociació
 Provisió
 Carrera
 Selecció

2.2.3 El portal d'entrada

La pàgina inicial (*home*) és el *centre d'operacions* de la resta de pàgines web que conté l'espai virtual. És la pàgina més visitada del web i, per tant, ideal per exposar-hi les notícies i les informacions més destacades o d'última hora.

La distribució de la informació en els blocs anteriorment esmentats i l'actualització de continguts de la CORH obliguen a modificar constantment l'estructura de la pàgina inicial. Els apartats que inclou la pàgina inicial de la CORH són els que es dedueixen d'aquesta pantalla:

Diputació Barcelona

CORH | Comunitat de Recursos Humans

Català Castellano

Inici

- ↳ CORH?
- ↳ Recull
- ↳ Legal
- ↳ Comunicacions
- ↳ Eines
- ↳ Comparant...
- ↳ Recursos
- ↳ XarxaCORH

Cerca a la CORH

- CercaCORH

Utilitats

- 0 missatges nous!
- 0 posts nous!
- 0 posts nous! bloc
- Quinzenals?
- Ja som 1749!
- La CORH és l'inici
- La CORH és favorita
- Canvi de paraula clau
- 0 Permutes noves
- Passeig per la CORH
- Corriol: 0 post nous

Sondejant...

- La mesura de l'Ajuntament de Pontvedra de pagar un complement de productivitat en compensació de l'extra de Nadal...

Darrers tweets

- De Comunitat RRHH CORH: Quadre comparatiu sobre Avantprojecte de Llei de Racionalització i Sostenibilitat de l'AP local. <http://t.co/1Qz07RWFk> @montsecariplo fa 6 hores

Benvinguda a la CORH Sílvia !

Al dia

- Planificació estratègica - 03/06/2013 de 09:30 a 14:00
- Jornada sobre el web 2.0: treballar en xarxa i col·laborativament ... - 04/06/2013 de 09:30 a 14:30
- Diseño y ejecución de las acciones de formación - 05/06/2013
- Liderazgo político y comunicación. Ed.2 - 06/06/2013 de 09:30 a 19:30

L'agenda data a data »

Proposeu activitats! »

Recull documental

- **675 llibres en préstec!**
Legislación básica del empleado público. Boletín Oficial del Estado. Ministerio de la Presidencia
- **2727 articles i monogràfics de revistes!**
La dispensa de titulació en la promoció interna de los cuerpos de policia local. Jurisprudencia constitucional reciente. Alejandro Ramón Antelo Martínez, oficial mayor del Ayuntamiento de A Coruña, professor de dret estatutari i local de l'Academia Gallega de Seguretat Pública
- **537 papers i materials dispersos!**
La gestión de las situaciones de aoso en la Administración Local
Carolina Gala Durán, profesora titular de dret del treball i de la Seguretat Social de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)

Corhneixement

- **274 consultes resoltes!**
Consulta sobre la jornada de 37,5 hores i el procés de negociació

En referència

- **405 normes i 651 sentències!**
Decret Llei 2/2013, de 19 de març, de modificació del règim de millores de la
STC núm. 61/2013 de 14 de març. Es declara "inconstitucional i nul" el sistema de
- **152 places amb índexs de temaris de processos selectius!**
Tècnic/a auxiliar d'esports.
- **398 ulls virtuals!**
Dret d'accés a la informació pública i transparència

En pràctica!

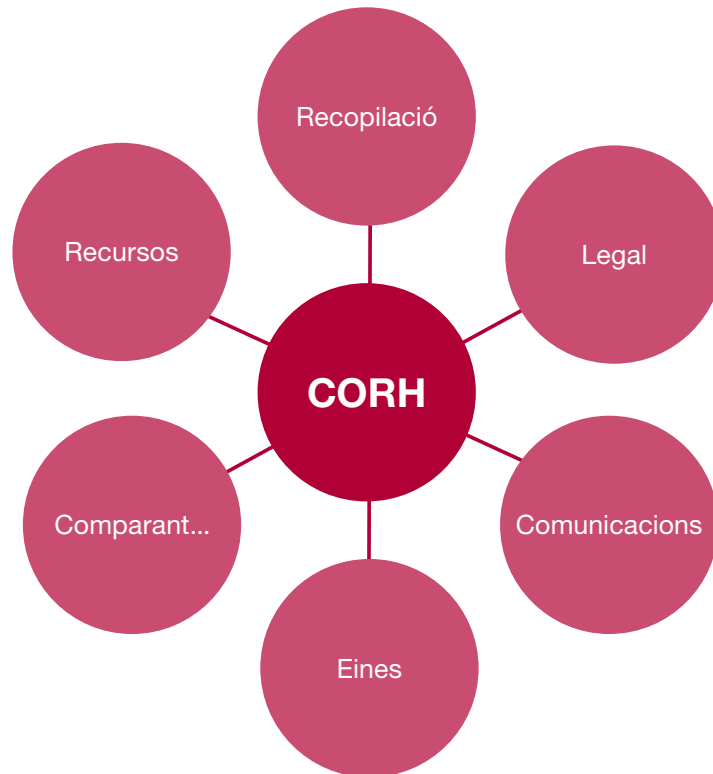
- **Eines de gestió**
48 procediments!: Permis per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat
- **151 models!**: Acta d'avaluació trimestral del funcionari en pràctiques (Policia Local)
- **190 instrumentals!**: Guia Práctica para el uso de las Redes Sociales en los Ayuntamientos.
- **351 bones pràctiques!**
Pla intern d'Igualtat. Ajuntament de Vilafranca del Penedès
- **34 perspectives!**
Els Grups de Millora. L'experiència del Grup Fundosa i l'Ajuntament de Leganés..

Els quatre blocs centrals de la pàgina principal de la CORH recopilen una part dels apartats que componen el *hard* dels continguts del web i són els que es repassen a continuació:

1. **Al dia.** És una secció amb un hipervincle directe a l'apartat *Agenda*, però amb la informació filtrada del dia en curs, és a dir, amb un extracte dels temes principals de l'Agenda. Cada esdeveniment té entitat pròpia en el sentit que constitueix alhora un vincle directe amb el contingut detallat de la cita de l'agenda; en clicar-hi, els usuaris accedeixen a la informació exhaustiva del titular.
2. **Recull documental.** El segon bloc també té un vincle amb l'apartat *Recull*, en el qual, sobre la base dels grans sistemes identificats per classificar els temes relacionats amb els recursos humans, la informació es divideix en revistes, llibres i altres materials de lectura. En aquest cas, les ressenyes s'actualitzen quinzenalment: en alguns casos, es reproduïx el contingut del text; en d'altres, se'n fa un resum complet, i en d'altres, es fa referència al lloc on es pot trobar tot el contingut.
3. **CORHneixement.** És un centre de recursos des del qual es pot accedir directament a altres recursos per mitjà d'hipervincles. Encara que alguns apartats són fixos, d'altres s'actualitzen en funció de les noves troballes en la xarxa. Els apartats *Al corrent*, *Novetats legals*, *Ull virtual*, *Consultes* i *Índexs* de temaris són fixos en aquest bloc. S'actualitza quinzenalment i, en cas que la novetat sigui important, el trasllat és automàtic.
4. **En pràctica!** En aquest apartat es recullen totes les novetats relatives a seccions menys teòriques del web. Un vessant més pràctic predomina en els apartats que trobem aquí, com, per exemple, *Eines de gestió* —amb apartats destacats de màxima utilitat, com la Guia de procediments, Modelari o Instruments—, *Bones pràctiques*, *Perspectiva*, *Indicadors de gestió*, *Nodes (webs)* o *Diccionari*.

2.3 Els apartats del web

El web de la CORH té una estructura que es podria emmarcar en sis grans apartats amb un únic tema de fons: la gestió de personal a les entitats públiques. Tots els apartats ofereixen mecanismes d'interacció amb els usuaris per satisfer les necessitats tècniques o tecnològiques que sorgeixen. Aquest apartats s'han classificat en sis grans blocs temàtics:



A continuació, es repassen aquests apartats:

1. CORH? En aquest apartat es recullen les respostes sobre el què, el qui, l'on, el com i els quants del projecte de la CORH.

1.1 Què. Síntesi dels orígens, missió i objectius del projecte de la CORH en el doble vessant d'espai virtual i presencial.

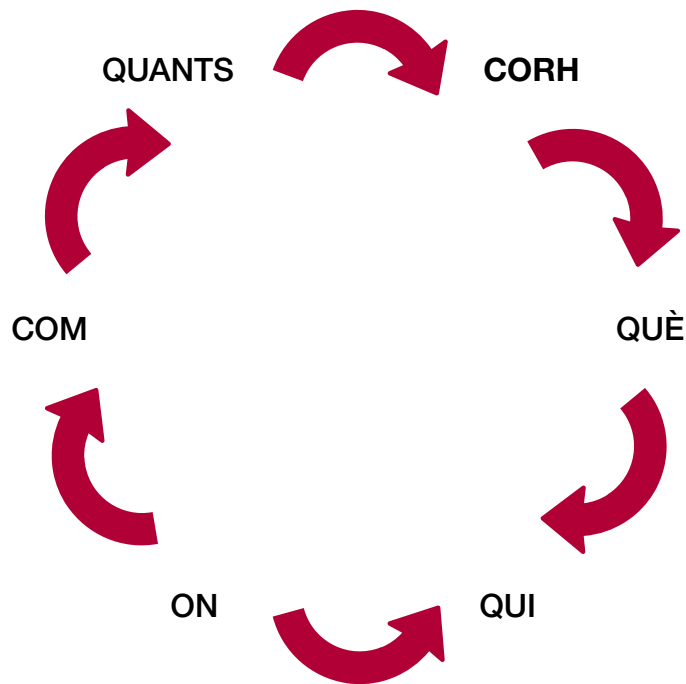
1.2 Qui. Espai per conèixer els responsables de dinamitzar i impulsar el projecte diàriament.


1.3 On. Aquest projecte s'impulsa des de l'Oficina de Projectes Transversals i de Suport a la Gestió que forma part de la Gerència d'Assistència al Govern Local de l'Àrea de Presidència de la Diputació de Barcelona.

1.4 Com. Descripció de la lògica organitzativa que ordena la totalitat de continguts del web de la CORH. El projecte pren forma seguint una classificació amb un doble criteri de subsistemes i processos amb l'objectiu últim d'estructurar la informació recopilada per tal de facilitar la cerca de recursos al web.

1.5 Quants. Espai per identificar tots els usuaris que formen part del projecte, inclosa una breu definició de la seva tipologia: socis, membres o convidats.¹²

12. Explicats en el punt 1.5 *Els usuaris i les usuàries*.




**Diputació
Barcelona**

🏠 👤 🔍

CORH | Comunitat de Recursos Humans

Català | Castellano

- ↳ Iníci
- ↳ CORH?
 - Què
 - On
 - Qui
 - Com
 - Quants
- ↳ Recull
- ↳ Legal
- ↳ Comunicacions
- ↳ Eines
- ↳ Comparant...
- ↳ Recursos
- ↳ XarxaCORH

Està a: Iníci » Corh?

CORH?

Però, què és això de la CORH? Qui són els seus impulsors? Com s'estructura la informació en el web? Qui forma la CORH, qui són els seus membres?

En aquest apartat trobareu les respostes als vostres neguits sobre el què, el qui, l'on, el com, i el quants. Si malgrat tot encara no ho veieu clar, plantegeu-nos els vostres dubtes.

Què
Espai virtual? Espai presencial?
Gestió de recursos humans? Què és la CORH?

On
Espai virtual? Espai presencial?
Gestió de recursos humans? Què és la CORH?

Qui
Qui impulsa la CORH? A quines persones l'has d'adreçar per qualsevol cosa?

Com
Com es classifica la informació a la CORH? Subsistemes? Processos?

Quants
Qui forma aquesta comunitat? Amb quants companys i companyes puc parlar? Membres? Convidats?

Cerca a la CORH 🔍

- CercaCORH

Utilitats 🌐

- 📧 1 missatges nous!
- 📄 0 posts nous!

2. **Recull.** L'objectiu d'aquest apartat és satisfer la demanda dels usuaris pel que fa a la bibliografia, el buidatge de revistes tècniques especialitzades i els articles i les monografies. Inicialment, es va definir aquest apartat com una manera d'aixecar els ulls de la taula de treball i disposar de ciència depurada prèviament. Es compon de tres subapartats:

2.1 *Llibres.* A més d'informar sobre les novetats bibliogràfiques en matèria de gestió de personal, es permet que els usuaris accedeixin al préstec de llibres, sense cap altre cost que el de les despeses d'enviament. En aquest sentit, la CORH va fer una aliança amb la Biblioteca General i de Referència de la Diputació de Barcelona per prestar aquest servei. Així mateix, la CORH està en contacte amb les llibreries i les biblioteques especialitzades més prestigioses de la província per actualitzar-ne constantment l'arxiu. Actualment, té 677 llibres en catàleg.

2.2 *Articles i monogràfics de revistes.* La CORH analitza i buida mensualment seixanta-una revistes tècniques especialitzades en el món de la gestió pública i dels recursos humans i en ressenya els articles i els treballs publicats o els publica en cas que la revista ho permeti.

2.3 *Papers i materials dispersos.* Qualsevol documentació dispersa en diferents webs i que tingui relació amb la CORH es depura i es classifica a partir dels paràmetres de subsistemes i processos a què s'ha fet referència en l'apartat 2.1.

The screenshot shows the website for the Comunitat de Recursos Humans (CORH) of the Diputació de Barcelona. The header includes the logo and name of the Diputació de Barcelona, the CORH logo, and the text 'Comunitat de Recursos Humans'. There are navigation icons and language options for 'Català' and 'Castellano'. A left sidebar contains a menu with items like 'Inici', 'CORH?', 'Recull', 'Legal', 'Comunicacions', 'Eines', 'Comparant...', 'Recursos', and 'XarxaCORH'. The main content area is titled 'Recull' and features a sub-header 'Està a: Inici » Recull'. Below this is a large heading 'Recull' and a promotional text: 'Aixequem el cap de la taula! Cerqueu, trobeu i deixeu-vos influir per la literatura, pels experts en la matèria. Mai no ho tindreu tan fàcil!'. A paragraph follows, explaining that the 'Recull' provides a structured and updated list of books, articles, monographs, and work papers. Below this are three columns of featured content: 'Llibres' (675 references), 'Articles i monogràfics de revistes' (61 specialized journals, 2727 articles), and 'Papers i materials dispersos' (classified network documents). At the bottom, there is a search bar 'Cerca a la CORH' and a 'Utilitats' section showing '1 missatges nous!' and '0 posts nous!'. A photograph of an open book is visible at the bottom of the page.

3. **Legal.** En aquest apartat, s'ofereix als usuaris poder accedir a la normativa competent en matèria de gestió de personal en tres subapartats:

3.1 *Legislació.* Per mitjà del sistema de classificació en subsistemes i processos, es pot buscar qualsevol norma relativa a la gestió de personal, amb la possibilitat d'accedir al seu contingut íntegre a través d'un sistema de descàrrega d'arxius.

3.2 *Jurisprudència.* Anàlogament al punt anterior, es recullen les sentències exemplars en matèria de gestió de personal. L'accés a aquestes sentències és possible mitjançant la descàrrega d'arxius, juntament amb els comentaris corresponents de revistes especialitzades, si és el cas.

3.3 *Butlletí e-dib@RH.* És un recull de tots els continguts publicats periòdicament en aquest butlletí amb el qual la Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local vol contribuir al coneixement i al suport en l'àmbit dels recursos humans al món local.

The screenshot shows the website for the Diputació de Barcelona's Comunitat de Recursos Humans (CORH). The page is titled 'Legal' and features a navigation menu on the left with options like 'Inici', 'CORH?', 'Recull', 'Legal', 'Comunicacions', 'Eines', 'Comparant...', 'Recursos', and 'XarxaCORH'. The main content area includes a breadcrumb trail 'Està a: Inici > Legal', a heading 'Legal', and a call to action: 'Ajusteu-vos a dret! Ara ja sabeu on trobar les referències legals i jurisprudencials que us afecten en la gestió diària de forma senzilla i gratuïta. I si trobeu a faltar quelcom, escriuiu-nos!'. Below this, there is a paragraph explaining that the legal section provides a comprehensive and organized database of laws and judgments. At the bottom, three columns highlight 'Legislació' (405 norms), 'Jurisprudència' (651 judgments), and 'Butlletí e-dib@RH' (periodic publication). A footer image shows several binders on a shelf with labels like '385 Un32ic v15' and '385 Un32ic v17'.

4. Comunicacions. Cal distingir cinc entorns de comunicació que responen a necessitats diferents:

4.1 *Enllestem-nos*. Les llistes de distribució són mecanismes de difusió d'informació basades en el correu electrònic que tenen com a objectiu fer arribar missatges a diversos usuaris a la vegada, de forma simultània, en lloc de fer-ho de forma individual. El seu ús té un caràcter restringit: només podran accedir-hi aquells usuaris del web que prèviament s'hi hagin subscrit de forma voluntària. Les llistes que actualment ofereix la CORH són les següents:

- llista *corh@llestes.diba.cat*, amb noranta-sis usuaris adherits.
- llista *aplicatiusnomina@llestes.diba.cat*, amb seixanta-quatre usuaris adherits.

Ambdues llistes tenen en comú un mateix objectiu: el fet de compartir informació, dubtes, suggeriments i propostes entre els usuaris. La primera, *corh@llestes.diba.cat*, tracta sobre una temàtica de caire més genèric, i la segona, *aplicatiusnomina@llestes.diba.cat*, sobre temes més específics relatius al món de les nòmines dels empleats públics.

Diputació Barcelona

CORH | Comunitat de Recursos Humans Català Castellano

Està a: Inicial » Comunicacions » Enllestem-nos

Enllestem-nos!

Voleu connectar-vos al 100%? Les llistes de distribució temàtiques us permeten contrastar dubtes i idees en un espai d'intercanvi al que hi tindreu accés mitjançant el vostre correu electrònic.

Les llistes de distribució són de subscripció voluntària i permeten, des de qualsevol lloc i moment, posar-vos en contacte amb professionals que desenvolupen les mateixes funcions que vosaltres.

Llista *corh@llestes.diba.cat*

La llista *corh@llestes.diba.cat* està destinada a la totalitat d'usuaris i usuàries de la CORH que vulguin contrastar qualsevol dubte o idea amb els seus companys i companyes de professió.

Per subscriure-us a aquesta llista, envieu aquest formulari:

Nom i cognoms:

Correu:

Vull donar-me d'alta a la llista *corh@llestes.diba.cat*

Enviar »

Algunes normes bàsiques per a l'ús de les llistes són:

- La CORH es reserva el dret a acceptar o denegar el pas d'un missatge a la llista.
- Des del moment en què un usuari o usuària envia un missatge a la llista i aquest correu és distribuït,

Utilitats

- 1 missatges nous
- 0 posts nous
- 2 posts nous/bloc
- Què és?
- Ja som 1747!
- La CORH es inicia

4.2 *El fòrum.* Integra socis, membres i convidats i impulsa el foment de la participació sobre qüestions relatives a la gestió de personal i sobre els diferents apartats del web (consultes, suggeriments, etc.). La participació no es limita a enviar missatges, sinó a fer-ne el seguiment i la dinamització: hi ha un reglament i un moderador.

El fòrum permet que els usuaris interactuïn a partir de temes concrets, com ara la producció de nous temes de treball del grup motor, opinions sobre articles publicats, aportació de bibliografia, etc.

Val a dir que els 1.756 membres de la CORH tenen accés al fòrum, i que aquest s'estructura d'acord amb la classificació temàtica en subsistemes i processos de recursos humans a la qual s'ha fet referència al llarg de tot el document: es tracta d'un espai de contacte perquè els seus membres comparteixin tota mena d'inquietuds i necessitats en el món dels recursos humans.

4.3 *Al parer de...* En aquest apartat, els usuaris de la CORH poden opinar lliurement sobre qüestions relacionades amb la gestió de persones en el nostre entorn. El format dels escrits té la forma d'article periodístic.

4.4 *El bloc de la CORH.* Aquest mecanisme de comunicació és un espai d'actualització diària, al qual els dinamitzadors del projecte traslladen totes les qüestions que els gestors de recursos humans consideren interessants: notícies, opinions, qüestions controvertides, etc. La recopilació de les diferents entrades (*posts*) es fa cronològicament i per temàtiques (subsistemes i processos), i els usuaris hi poden fer aportacions diverses.

The screenshot shows the website interface for the 'Comunitat de Recursos Humans' (CORH). The header includes the logo of the Diputació de Barcelona and the title 'CORH | Comunitat de Recursos Humans'. The main content area is titled 'El Bloc de la CORH' and contains a search bar, a list of categories, and a section for 'Els darrers tweets en directe!'. The sidebar on the left contains a navigation menu with items like 'Inici', 'CORH?', 'Recull', 'Legal', 'Comunicacions', 'Eines', 'Comparant...', 'Recursos', and 'XarxaCORH'. The sidebar on the right contains a search bar and a list of categories including 'Acció protectora', 'Actuacions successos previsibles', 'Assetjament laboral', 'Assistència mèdico-farmacèutica', 'Avaluació de riscos', 'Avaluació de serveis públics', and 'Avaluació del rendiment'.

4.5 *InterCORHneixement (LinkedIn)*. Es tracta d'un enllaç directe al grup CORH creat al LinkedIn constituït per tots aquells usuaris que formen part de la Comunitat de Recursos Humans i que demanen adherir-s'hi de manera voluntària. Aquesta xarxa social facilita la comunicació i la possibilitat de compartir el coneixement als seus usuaris, enfortint els vincles que uneixen professionalment: iniciar nous projectes o col·laborar-hi, contrastar idees i posar en comú interessos professionals. També permet construir xarxes de contactes, dissenyar un perfil professional propi amb l'objectiu de mostrar experiències de treball i habilitats professionals així com difondre informació d'interès (*posts*, *notícies*, *articles*...).



4.6 *El Twitter de la CORH*. La CORH també disposa d'un perfil al Twitter (@CORHdiba), en el qual es publiquen diàriament continguts que són d'interès a l'hora de gestionar els recursos humans i la gestió pública. El Twitter es configura com una eina de comunicació àgil que ofereix la possibilitat d'estar informat de manera instantània i en temps real de qualsevol notícia, article, norma, idea i *post* d'interès.

Així, en aquest apartat del web es poden consultar les darreres piulades i repiulades publicades per la CORH, i també els comentaris d'altres usuaris. D'altra banda, també conté un enllaç directe al perfil del Twitter que permet consultar de forma més exhaustiva i mitjançant una cronologia la informació que ha estat publicada.



- 4.7 *Quinzenals*. En aquest apartat es recullen, classificats i ordenats cronològicament, tots els butlletins tramesos. Aquests butlletins, que ofereixen les darreres novetats incloses al web, s'envien quinzenalment als usuaris de la CORH en una doble versió, català i castellà, mitjançant correu electrònic.
- 4.8 *Sondejant*. Aquest espai permet generar corrents d'opinió i d'influència en la presa de decisions, de forma anònima, sobre els aspectes més controvertits i actuals de la gestió de recursos humans en l'Administració pública.
5. **Eines**. En aquest apartat s'ofereixen diferents eines de treball que s'han analitzat i estandarditzat prèviament per poder-les adaptar. Es va concebre com l'apartat estrella del web, ja que no hi havia referències assimilables. Els seus continguts són els següents:
- 5.1 *Guia de procediments*. S'hi analitzen i s'hi redissenyen tots els procediments que es desenvolupen en un departament de personal municipal, després d'haver-los contrastat prèviament amb els grups de treball (socis), i es publiquen al web.¹³
- 5.2 *Modelari*. En aquest apartat s'agrupen tots aquells models de documents i annexos que acompanyen la *Guia de procediments* de forma classificada. S'hi poden trobar documents que van des d'un model de nòmina fins a una notificació de comissions de serveis, passant per un contracte en pràctiques o un decret d'alcaldia.
- 5.3 *Guia de llocs de treball*. S'hi descriuen la major part dels llocs de treball tipus d'un ajuntament per mitjà del seu contingut funcional (missió i funcions), la forma de provisió del lloc (requisits requerits, mèrits exigibles, sistema de provisió, etc.), les característiques (jornada, grup, complements salarials, etc.), les condicions de treball, etc.
- 5.4 *Instrumentals*. Són un seguit d'eines d'aplicació pràctica per a les diferents organitzacions. S'hi recullen des d'un protocol per a la confecció d'un pla d'igualtat fins a un qüestionari d'autoavaluació de l'organització, passant per guies de processos selectius.
- 5.5 *Indicadors de gestió*. Aquesta eina facilita una llista d'indicadors pràctics per definir i prioritzar els objectius i les actuacions que cal emprendre en una àrea de recursos humans. D'aquesta manera, s'ofereix la possibilitat de fer seguiments i avaluacions periòdiques de les variables de gestió clau de les diferents organitzacions.

13. S'especifiquen en el punt 3.4.4 *Edició d'un manual de procediments de gestió de recursos humans*.

The screenshot shows the website interface for the Comunitat de Recursos Humans (CORH) of the Diputació de Barcelona. The header includes the logo and name of the organization, along with language options for 'Català' and 'Castellano'. The main navigation menu on the left lists various sections: Inici, CORH?, Recull, Legal, Comunicacions, Eines (with sub-items like 'Guia de procediments', 'Modelari', 'Guia de llocs de treball', 'Instrumentals', and 'Indicadors de gestió'), Comparant..., Recursos, and XarxaCORH. Below the menu is a search bar for 'Cerca a la CORH' and a 'CercaCORH' button. A 'Utilitats' section shows statistics: 1 missatge nou!, 0 posts nous!, and 3 posts nous! bloc.

The main content area is titled 'Guia de llocs de treball' and contains the text: 'La missió i les funcions, la titulació, els requisits i mèrits, la forma de provisió, les competències, ...: tots els camps descriptius d'un perfil professional els trobaràs en aquesta guia. Aquesta eina recopila la totalitat de llocs de treball dels ens locals classificats segons els seu enquadrament funcional. En trobes a faltar algun?'. Below this text is a hierarchical diagram of job positions:

```

    graph TD
      A[Director d'àrees] --> B[Cap de Servei]
      B --> C[Cap d'Unitat]
      B --> D[Tècnic de suport]
      C --> E[Administratiu]
      E --> F[Auxiliar]
    
```

To the right of the diagram is a search form titled 'Cerca de llocs de treball'. It includes the instruction 'Selecciona entre la totalitat de llocs de treball o per tipologia de lloc:' and two dropdown menus: 'Per lloc de treball:' and 'Per tipologia de lloc:'. A 'Cercar »' button is located below the dropdowns. Below the search form is a section for 'Cerca per paraula clau'.

At the bottom of the main content area, there is a 'Novetats d'aquesta quinzena' section with two items: 'Tècnic/a d'inserció laboral' and 'Professor/a de música'.

6. **Comparant...** La CORH posa a disposició dels seus usuaris dades comparatives d'absentisme, de retribucions, de dotació d'efectius, de condicions de treball, de dimensionament de les plantilles, etc., per facilitar la comparació amb altres entitats de referència.

6.1 *Estudi de ràtios del cos de la policia local.* Consisteix en l'anàlisi de les variables de dedicació, dotació i retribució del cos de la policia local dels ajuntaments de la xarxaCORH.¹⁴ També s'hi poden trobar les edicions anteriors del mateix estudi, la primera de les quals data del 2007.

6.2 *Indicadors de Gestió de Recursos Humans.* S'hi agrupen les diferents edicions de l'estudi d'indicadors de gestió de recursos humans que conté dades comparades amb relació al temps de treball, les retribucions, la formació, les relacions laborals...¹⁵

14. La versió de l'estudi disponible en aquest apartat és un extracte, només amb dades mitjanes, d'un estudi més ampli fet en el marc de la xarxaCORH. Vegeu l'apartat 3.4.1.

15. La versió de l'estudi disponible en aquest apartat és un extracte, només amb dades mitjanes, d'un estudi més ampli fet en el marc de la xarxaCORH. Vegeu l'apartat 3.4.2.

6.3 *Anàlisi d'acords i convenis.* S'hi recullen les diferents edicions de l'estudi que compara els acords i convenis que regulen les condicions de treball dels ajuntaments de la xarxaCORH. S'hi poden trobar les dades comparades de règim de treball, drets econòmics i millores socials.¹⁶

6.4 *Observatori de plantilles de personal.* És un espai de contrast, a temps real, de les dades de les plantilles de personal de tots els ajuntaments de la província de Barcelona publicades en diaris oficials, incloses totes les modificacions a què són sotmeses al llarg de l'any.


La dimensió que adquireix cada entitat local respecte de la seva dotació i composició es controla per mitjà d'una anàlisi periòdica de les plantilles, mitjançant una bateria de variables que també permeten fer una anàlisi comparativa entre ajuntaments. Alguns exemples d'aquestes variables són: treballadors municipals per cada 1.000 habitants, funcionaris sobre el total de personal de plantilla, mitjana de personal eventual sobre el total, índex de tecnificació, etc.




The screenshot displays the CORH website interface. At the top, it features the logo of the Diputació de Barcelona and the title 'CORH | Comunitat de Recursos Humans'. The main navigation menu on the left includes links for 'Inici', 'CORH?', 'Recull', 'Legal', 'Comunicacions', 'Eines', 'Comparant...', 'Recursos', and 'XarxaCORH'. The 'Comparant...' section is highlighted, showing a breadcrumb trail 'Està a: Inici » Comparant...'. Below this, the main heading 'Comparant...' is followed by a descriptive paragraph: 'Ja disposeu de dades comparatives d'absentisme, de retribucions, de dotació d'efectius, de condicions de treball, de dimensionament de plantilles... Compareu-vos!'. Three key features are listed: 'Ràtios de la policia local' (Dotació, dedicació, retribució...), 'Indicadors de gestió de RRHH' (L'absentisme, les hores extres, el preu hora...), and 'Anàlisi d'acords i convenis' (L'anàlisi de les condicions de treball dels acords i convenis col·lectius de forma comparada). The 'Observatori de les plantilles de personal' section mentions '311 ajuntaments, 311 plantilles de personal classificades en diferents variables i actualitzades diàriament'. At the bottom, there is a search bar labeled 'Cerca a la CORH' and a 'Utilitats' section showing '1 missatges nous' and '0 posts nous'.

16. La versió de l'estudi disponible en aquest apartat és un extracte, només amb dades mitjanes, d'un estudi més ampli fet en el marc de la xarxaCORH. Vegeu l'apartat 3.4.3.

7. Recursos. En aquest apartat s'ofereixen solucions diverses i recursos útils per estar al dia:

- 7.1 *Agenda CORH.* Actualització diària de tots els esdeveniments (cursos, actes, presentacions, jornades, etc.) que se celebren a l'Estat sobre la gestió de recursos humans.
- 7.2 *Al corrent.* Reproducció de totes les notícies i informacions relacionades amb el món local i la gestió de recursos humans.
- 7.3 *Apunts locals.* Treball de temes controvertits i que són objecte de discussió (interpretació normativa, aplicació de la norma, etc.). Fruit d'aquest procés, s'elabora un document de treball a partir de l'anàlisi des de totes les perspectives possibles.
- 7.4 *Bones pràctiques.* Recopilació de totes aquelles experiències d'èxit desenvolupades per ens públics que poden ser exportades a altres organitzacions pel que fa a la gestió de persones.
- 7.5 *Convenis i acords publicats.* Enllaç al cercador d'informació de diaris oficials (CIDO) de la Diputació de Barcelona que permet trobar aquells convenis col·lectius i acords de condicions de treball publicats pels ajuntaments de la província de Barcelona.
- 7.6 *Diccionari CORH.* Glossari de termes relacionats amb el món de la gestió de recursos humans. Actualment, hi ha més de 1.000 conceptes descrits.
- 7.7 *Guia de titulacions.* Relació de la totalitat de titulacions oficials universitàries i de formació professional existents segons la normativa vigent al nostre entorn educatiu.
- 7.8 *Índexs de temaris de processos selectius.* Selecció de les millors referències per al disseny de temaris generals i específics classificats per tipologia de plaça.
- 7.9 *La consulta del dia.* Espai que permet plantejar dubtes relacionats amb la gestió de recursos humans, veure la resposta a qüestions formulades, les quals estan recollides i emmagatzemades de manera classificada, i discutir la resolució de cada cas.
- 7.10 *Perspectiva.* Recull de monografies en què es tracten tècniques i conceptes propis del sector privat que poden ser extrapolats al sector públic.
- 7.11 *Nodes.* Recopilació dels webs de referència per a la gestió de recursos humans amb una descripció precisa dels continguts més destacats.
- 7.12 *Permutes.* Eina que permet intercanviar destins entre els socis i membres de la xarxaCORH. Es fan mitjançant la consulta, la publicitat i el contacte entre els socis i membres, veritables gestors de l'apartat.
- 7.13 *Ull virtual.* Recopilació de troballes de diferents portals web que són d'interès per als usuaris de la CORH tenint en compte el seu contingut temàtic. Podem trobar-hi des de projectes de llei fins a avantprojectes, passant per estadístiques d'interès i altres recursos en format electrònic.


Diputació
Barcelona

CORH | Comunitat de Recursos Humans

Català Castellano

Està a: [Inici](#) » [Recursos](#) » [La consulta del dia](#)

La consulta del dia

L'espai on plantejar dubtes de forma anònima, veure la resposta de qüestions de forma classificada i discutir la resolució de cada cas.

Noves consultes

- 17/04/2013
Consulta sobre la jornada de 37,5 hores i el procés de negociació
- En referència a l'aplicació de ... [Seguir llegint](#) »
- 03/04/2013
Consulta sobre estabilització de personal precari i funcioarització de personal laboral fix
- Davant la dificultat normativa existent ... [Seguir llegint](#) »

Realitzar una consulta

Per realitzar una consulta cal omplir els següents camps.
(En cap cas es publicaran les vostres dades)


Consulta:

Nom:

Silvia Busquets

Email:

busquetms@diba.cat



2322d

* Introdueix el codi de la imatge:

Cerca per paraula clau

Paraula clau:

[Cercar »](#)

Cerca de referències per temàtica

- [Accés i provisió](#)
- [Condicions de treball](#)
- [Desenvolupament de persones](#)
- [Drets del personal](#)
- [Gestió pública](#)
- [Normativa](#)
- [Planificació de personal](#)
- [Prevenió de riscos laborals](#)
- [Règim disciplinari](#)
- [Seguretat Social](#)
- [Sistema retributiu](#)
- [Situacions administratives](#)

Cerca per subsistemes i processos

1. Escull el Subsistema:

Planificació de personal ▼

2. Escull el Procés:

Selecciona procés... ▼

[Cercar »](#)

Cerca a la CORH

- [CercaCORH](#)

Utilitats

- 1 missatges nous!
- 0 posts nous!
- 3 posts nous! bloc
- Quinzenaris?
- Ja som 1747!
- La CORH és l'inici
- La CORH és favorita
- Canvi de paraula clau
- 0 Permutes noves
- Passeig per la CORH
- Correll: 0 post nous

Administració CORH

- Administració

8. **XarxaCORH.** És l'espai restringit des del qual els setanta-un gestors de recursos humans (socis) interactuen virtualment entre les sessions presencials de treball. El seu format parteix dels subapartats següents:

8.1 *Coneguem-nos.* Dades concretes de tots els membres per poder localitzar-los ràpidament (és la carta de presentació dels socis).

8.2 *Comuniquem-nos.* Recull històric dels missatges que s'han enviat a les llistes de distribució de la xarxaCORH, classificats per temàtiques. És un dels recursos de més èxit de la xarxaCORH, ja que permet accedir a una font d'informació molt valuosa d'intercanvi entre els socis a través d'un sistema de cerca per paraula clau o data.

A banda de les dues llistes de distribució temàtiques obertes a tots els usuaris de la CORH,¹⁷ als responsables de recursos humans dels ajuntaments més grans de la província, quan adquireixen la condició de soci, se'ls habilita l'accés a aquesta eina de comunicació, la llista de distribució de la xarxaCORH: *xarxacorh@llistes.diba.cat*. A partir d'aquest moment, poden utilitzar aquesta eina tan potent, que permet la comunicació interpersonal entre els setanta-un socis de la xarxa.

Els socis de la xarxaCORH s'organitzen en set grups de treball, cada un dels quals té assignada una llista de distribució. La comunicació a través de cada llista grupal es limita als integrants del grup. Així, doncs, a més de la llista genèrica entre els socis de la xarxaCORH, trobem aquestes altres set llistes de distribució: *corh1@llistes.diba.es*, *corh2@llistes.diba.es*, *corh3@llistes.diba.es*, *corh4@llistes.diba.es*, *corh5@llistes.diba.es*, *corh6@llistes.diba.es* i *corh7@llistes.diba.es*.

8.3 *Compartim.* Apartat restringit als socis d'aquesta comunitat en què es recull tota la documentació i els projectes que es treballen en les sessions presencials, com també altres documents que no transcendeixen més enllà de la xarxaCORH. Consta dels subapartats següents:

- *Sessions de treball.* S'estableix un calendari anual amb la convocatòria de totes les sessions de treball. Si es clica sobre les dates, es pot accedir als ordres del dia, les actes i altres documents que hi estan relacionats.
- *L'hora jurídica.* S'agrupen i es classifiquen els correus més destacats enviats a través de la llista de distribució *xarxacorh@llistes.diba.cat* amb un vessant jurídic i amb la resposta final dels assessors jurídics del Servei d'Assistència en Recursos Humans de la Diputació de Barcelona.
- *Anàlisi d'acords i convenis.* Versió d'accés exclusiu per als socis. S'hi fan comparacions actualitzades amb relació al règim de treball, els drets econòmics i les millores socials dels ajuntaments de la xarxaCORH.¹⁸
- *Els premanuais de la CORH.* Abans de l'edició definitiva de les diferents guies de treball, els grups de la xarxaCORH proposen, contrasten i desenvolupen les guies per a la seva posterior difusió a tots els membres de la Comunitat.

17. Vegeu la descripció de l'apartat *Enllestem-nos*, pàg. 38

18. Vegeu l'apartat 3.4.3 per a més informació de l'estudi.

- *Estudi de ràtios del cos de policia local.* Versió restringida que compara dades dels cossos de la policia local dels ajuntaments de la xarxaCORH relatives a la dotació d'efectius, la dedicació horària i les retribucions.¹⁹
- *Indicadors de gestió de recursos humans.* Versió d'accés restringit amb comparacions actualitzades de diferents indicadors de gestió de recursos humans relatius al dimensionament, l'absentisme, la formació, etc., dels diferents ajuntaments que formen part de la xarxaCORH.²⁰
- *Procediments en esborrany.* Abans de la seva publicació a la *Guia de procediments*, la xarxaCORH proposa, aporta, esmena, discuteix, valida i consensua els procediments que formaran part del manual de gestió de recursos humans.
- *Sistema d'informació de recursos humans.* Recopilació de tot un conjunt d'informació útil que permet visualitzar les dades relatives a un ajuntament pel que fa al programa de gestió de la nòmina, el control horari, el registre de personal, els plans de pensions o les actuacions en prevenció de riscos laborals.
- *Miscel·lània.* Recull de qualsevol contingut informal o no classificable en els apartats anteriorment esmentats, com ara fotografies de les sessions de treball, material d'interès, estudis en esborranys...
- *CORHoci.* Eina que permet penjar qualsevol tema «extralaboral» que es vulgui compartir amb els companys de la xarxa.

8.4 *El bloc de la xarxaCORH.* Espai d'actualització diària amb informació adreçada de forma exclusiva als socis de la xarxaCORH.

9. Altres utilitats

9.1 *CercaCORH.* En webs amb una gran capacitat de dades, les eines de recerca són bàsiques si es té en compte l'actualització constant de continguts. Tanmateix, aquesta actualització no s'ha de considerar el substitut d'una organització clara de la navegació per mitjà de menús i submenús. Els dos sistemes —recerca per subsistemes i processos o per paraules clau— es complementen:

- Les recerques per subsistemes i processos permeten que els usuaris accedeixin a tota la documentació que recull el web sobre una matèria determinada (consultes, lleis, sentències, notícies, etc.).
- Les recerques per paraules clau ofereixen als usuaris una llista d'enllaços específics per continuar la navegació, però no aporten una visió global del caràcter i la naturalesa de la informació a la qual remet cada un d'aquests enllaços ni tampoc l'estructura que s'ha utilitzat.

19. Vegeu l'apartat 3.4.1 per a més informació de l'estudi.

20. Vegeu l'apartat 3.4.2 per a més informació de l'estudi.

Diputació Barcelona

CORH | Comunitat de Recursos Humans

Està a: Inici » CercaCORH

CercaCORH

Aquest apartat us permet fer cerques al web de la CORH mitjançant dos sistemes: per paraula clau, mitjançant cerques generals; i per tema, mitjançant el sistema de classificació de continguts en **subsistemes i processos**.

Cerca per sistemes i processos

1. Escull el Subsistema:
Planificació de personal

2. Escull el Procés:
Seleccions proc...


Cerca per paraula clau

Paraula clau:

Cercar »

Utilitats

- 1 missatges nous!
- 0 posts nous!
- 3 posts nous/bloc
- Quinzenals?
- Ja som 1747!
- La CORH és l'inici
- La CORH és favorita
- Canvi de paraula clau
- 0 Permutes noves
- Passeig per la CORH
- Corhodi: 0 post nous

9.2 **RSS.**  Tecnologia que, de forma molt senzilla, permet rebre, directament a l'ordinador o a altres dispositius personals, informació actualitzada dels continguts del web de la CORH, sense que calgui visitar el portal. Aquesta informació s'actualitza automàticament. Per rebre les novetats RSS del web de la CORH, s'ha de disposar d'un lector RSS o lector de notícies que permet estar automàticament informat sobre les novetats en el web de la CORH.

9.3 **Canvi de paraula clau.** El web de la CORH és una pàgina de caràcter restringit que requereix unes claus personals per poder-hi accedir. En cas que l'usuari vulgui canviar-les, pot fer-ho a través d'aquest apartat, que posa a la seva disposició un formulari i les instruccions necessàries per garantir la seguretat que aquest canvi requereix.

9.4 **La CORH, també en castellà.** La CORH ha anat guanyant territori. A dia d'avui són moltes les entitats públiques de fora de Catalunya que integren la Comunitat de Recursos Humans, fet que ha creat, entre d'altres, la necessitat de traduir al castellà el web de la CORH. Actualment, el web ofereix un 80% dels seus continguts traduïts a aquesta llengua. L'opció «castellà / català» permet que l'usuari pugui escollir entre un idioma o l'altre.

3. L'espai presencial

3.1 La xarxaCORH

La xarxaCORH és una plataforma formada pels responsables de personal dels ajuntaments de més de 12.000 habitants de la província de Barcelona des de la qual comparteixen informació, coneixements i eines de treball per al benefici mutu.

La missió, la visió i els objectius de la xarxaCORH són els següents:

Missió

- La xarxaCORH és una plataforma formada pels responsables de recursos humans de setanta-un ens públics locals que comparteixen informació, coneixements i eines de treball per al benefici mutu.

Visió

- La xarxaCORH s'erigeix en una xarxa de relació de gestors de personal que promou el sentiment de pertinença i la confiança dels seus membres per compartir informació real, fidedigna i útil amb vista a la gestió diària de personal.

Objectius

- Facilitar que els seus membres es coneguin, interactuin i coincideixin per resoldre els problemes de la gestió diària per tal que el gestor de personal no es trobi *sol davant l'adversitat*.
- Possibilitar a qualsevol hora i des de qualsevol lloc l'accés a una llista de distribució en la qual es pugui trobar suport tècnic o informatiu de qualsevol dels setanta-un membres o de l'equip impulsor de la CORH.
- Treballar en grups de treball constituïts per dissenyar eines de gestió de recursos humans pràctiques i aportar valor afegit a les que ja s'han dissenyat.
- Desenvolupar un sistema d'indicadors que permeti tractar conjuntament aquestes eines i actuar amb informació contrastada i fiable.
- Prendre decisions col·lectives entre tots els membres de la xarxaCORH per millorar la gestió dels recursos humans als ajuntaments.

La restricció a un nombre limitat de gestors no ha d'excloure necessàriament la possibilitat de compartir eines o informacions amb la resta de membres de la CORH. La mateixa evolució i consolidació de la xarxaCORH porta implícitament a definir vies de comunicació entre totes dues opcions. Així, la xarxaCORH impulsa els continguts i les temàtiques de la CORH, ja que els seus membres són els veritables especialistes i directius de les àrees de personal dels ens locals.

3.2 Els grups de treball

Hi ha set grups de treball formats per setanta-una entitats locals de la província, agrupades a partir de tres criteris: geogràfic; dimensió de la plantilla de personal, pressupostària i censal; i problemàtiques comunes. La distribució dels ajuntaments és la següent:

Grup 1	<ul style="list-style-type: none"> • Barcelona • L'Hospitalet de Llobregat • Badalona • Terrassa • Sabadell • Mataró • Santa Coloma de Gramenet • Diputació de Barcelona 	Grup 2	<ul style="list-style-type: none"> • Sant Cugat del Vallès • Manresa • Rubí • Granollers • Cerdanyola del Vallès • Mollet del Vallès • Vic • Manlleu • Berga • Torelló
Grup 3	<ul style="list-style-type: none"> • Cornellà de Llobregat • Sant Boi de Llobregat • Viladecans • El Prat de Llobregat • Castelldefels • Esplugues de Llobregat • Gavà • Sant Feliu de Llobregat 	Grup 4	<ul style="list-style-type: none"> • Sant Joan Despí • Sant Vicenç dels Horts • Martorell • Sant Andreu de la Barca • Molins de Rei • Sant Just Desvern • Vallirana • Corbera de Llobregat • Castellbisbal
Grup 5	<ul style="list-style-type: none"> • Ripollet • Montcada i Reixac • Sant Adrià de Besòs • Barberà del Vallès • Premià de Mar • Pineda de Mar • Santa Perpètua de Mogoda • Castellar del Vallès • El Masnou • Calella • Malgrat de Mar • Tordera • Arenys de Mar 	Grup 6	<ul style="list-style-type: none"> • Vilanova i la Geltrú • Igualada • Vilafranca del Penedès • Sant Pere de Ribes • Sitges • Olesa de Montserrat • Esparreguera • Cubelles • Vilanova del Camí • Sant Sadurní d'Anoia
Grup 7	<ul style="list-style-type: none"> • Les Franqueses del Vallès • Sant Quirze del Vallès • Parets del Vallès • Cardedeu • Caldes de Montbui • Sant Celoni • Montornès del Vallès • Canovelles • La Garriga • Lliçà d'Amunt • Palau-solità i Plegamans • La Llagosta • Badia del Vallès 		

3.3 Les sessions de treball

Les sessions de treball són trimestrals, quatre per grup distribuïdes al llarg de l'any (vint-i-quatre en total), a les quals es convoca rotatòriament els diferents municipis. Els assistents sempre són les persones responsables de recursos humans de les entitats locals convocades, i l'ordre del dia, prèviament establert, assegura la transversalitat dels temes tractats en les sessions dels set grups de treball.

La mecànica de treball dels grups és la següent:

- Se celebren quatre sessions de treball a l'any, una per estació. En total, es fan vint-i-quatre sessions anuals.
- Totes les sessions estan conduïdes per l'equip de la CORH a partir d'un ordre del dia.
- Les sessions són multigrupals, per tal que tots els grups de treball es coneguin i per tractar necessitats compartides.
- Es convoca una sessió plenària anual per a tots els socis.
- Després de les sessions, l'equip de la CORH redacta una acta amb els temes tractats i els acords adoptats, als quals es pot accedir a través del portal web, juntament amb altres materials tractats en la sessió.



3.4 Els projectes

Una de les finalitats principals que persegueix la CORH és crear eines de treball pràctiques per facilitar la presa de decisions en la gestió diària dels recursos humans. No obstant això, el seu disseny es reserva al seu *alter ego*, la xarxaCORH, per les dificultats que comportaria diversificar entorns de treball per a tots els membres de la CORH.

Els projectes que estan completament consolidats i que s'actualitzen exercici per exercici són els següents:

Projecte	Execució	Calendari de publicació
Estudi de ràtios del cos de policia local	Anual	2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013...
Indicadors de gestió	Bianual	2007, 2009, 2011...
Condicions de treball	Cíclica	2008, 2010, 2011...
Guia de procediments	Periòdica	Trimestral
Gestió diària de recursos humans	Contínua	Segons les novetats

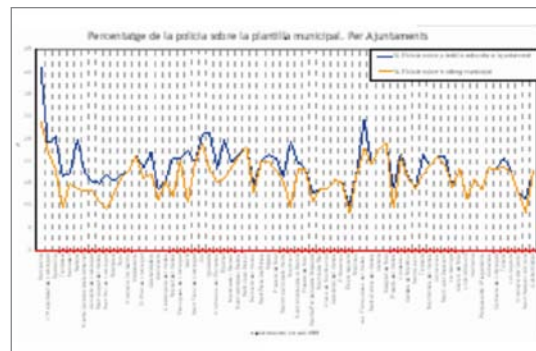
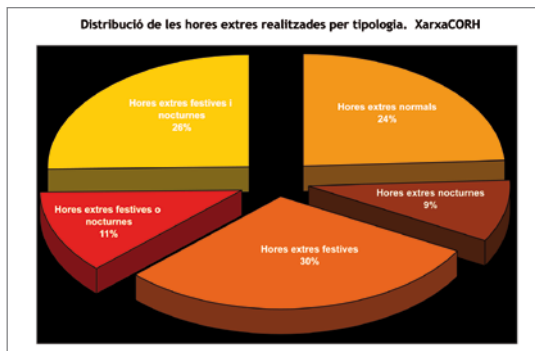
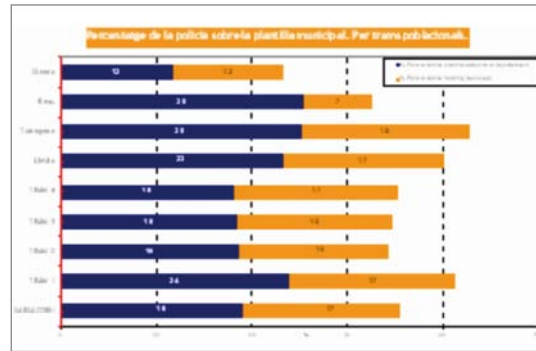
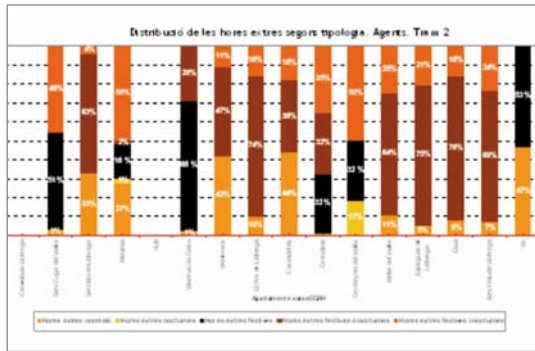
3.4.1 Estudi de ràtios del cos de policia local

Durant l'any 2006, es va considerar que calia disposar d'un estudi complet i fiable de dades relatives al cos de la policia local pel que fa a la retribució, la dedicació i la dotació d'efectius. Les dades es van contrastar prèviament de manera individual, en entrevistes personalitzades amb els responsables de recursos humans, i col·lectivament, per mitjà de sessions presencials amb els set grups de treball de la xarxaCORH. L'objectiu d'aquest treball no és cap altre que, d'una banda, proporcionar eines als gestors de personal per prendre decisions i, de l'altra, fer un diagnòstic global i detallat de la manera com les entitats locals de més de 12.000 habitants tracten un col·lectiu que, per dimensions i preponderància, és clau per entendre el rumb que prenen determinades polítiques de recursos humans municipals.

Amb la voluntat d'adaptar-se a la realitat més pràctica de la gestió dels cossos de la policia local, s'ha anat reformulant l'estudi en cada nova edició i s'hi han anat incorporant noves variables. Els indicadors i les ràtios d'anàlisi a l'edició d'enguany²¹ són els següents:

21. Setena edició de l'*Estudi de ràtios del cos de policia local*. Dades de 2012.

- Ràtios de dotació d'efectius:
 - Nombre d'efectius per cada 1.000 habitants.
 - Quilòmetres quadrats coberts per cada policia local.
 - Dimensionament de la plantilla policial.
 - Comandaments sobre el total d'efectius.
 - Efectius de la policia local sobre la plantilla municipal.
 - Funcionaris en pràctiques sobre el total d'efectius.
 - Places vacants sobre el total de la plantilla policial.
 - Efectius de la plantilla no policial que fa tasques de suport a la policia.
 - Efectius policials dedicats a tasques no policials.
 - Efectius en segona activitat i regulació.
 - Índex de mobilitat anual.
- Ràtios de dedicació horària:
 - Jornada anual.
 - Hores extres per efectiu i percentatge d'efectius que fa hores extres.
 - Distribució de les hores extres segons la tipologia.
 - Jornada efectivament treballada.
 - Indicadors d'absentisme.
 - Organització horària.
- Ràtios de retribucions:
 - Retribució total per efectiu: fixa, plusos i productivitat.
 - Retribució fixa anual per efectiu: sou, complement de destinació i complement específic.
 - Preu de l'hora per efectiu.
 - Preu de l'hora extra per efectiu.
 - Import anual destinat a retribuir hores extres per efectiu.
 - Retribució total anual incorporant-hi hores extres.
 - Factor de nocturnitat, festivitat, festivitat especial i prolongació de jornada.
 - Preu per assistència a un judici.
 - Retribucions dels funcionaris en pràctiques.
 - Retribució anual de la plantilla policial per habitant.
 - Pes dels conceptes salarials sobre el total.
 - Oscil·lació dels nivells de complement de destinació.
 - Comparativa retributiva amb altres cossos policials.



3.4.2 Projecte d'anàlisi dels indicadors de la gestió de recursos humans

Es tracta d'un estudi d'edició bianual que pretén posar en marxa un sistema d'informació amb dades, ràtios i mesures que ajudi els gestors de personal a desenvolupar les seves estratègies comparant entre diferents entitats locals.

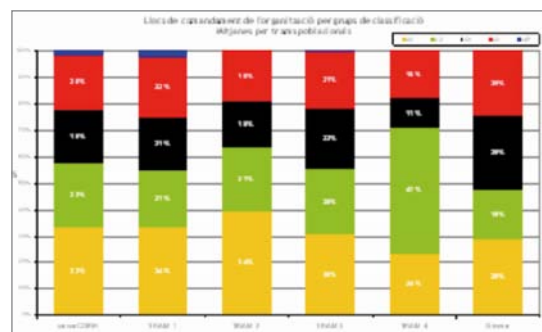
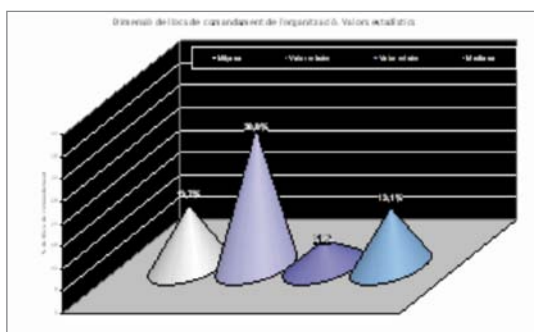
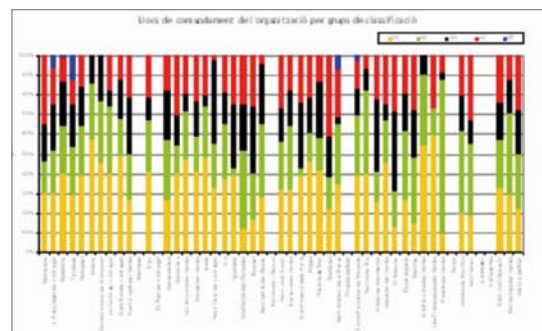
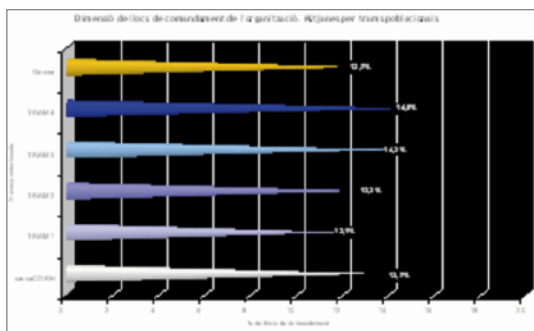
L'anàlisi comparada dels indicadors permet identificar els punts forts i febles de l'activitat per facilitar la presa de decisions dels gestors de personal i també per informar altres actors o usuaris que hi puguin estar interessats. Els indicadors de gestió són útils, en primer lloc, per aclarir objectius organitzats mitjançant instruments quantitatius i qualitatius. Així mateix, els indicadors permeten obtenir una informació objectiva sobre l'exercici de les activitats que duu a terme cada ajuntament, amb la qual cosa s'aconsegueixen també dades sobre els resultats d'aquestes activitats. Actuar estratègicament requereix conèixer amb anterioritat i de manera correcta el rendiment actual respecte dels factors crítics de la política de personal en organitzacions homòlogues.

Amb la voluntat d'adaptar-se a les noves necessitats dels ajuntaments, s'han anat introduint nous indicadors i variables d'anàlisi. En l'última edició d'aquest estudi, editada l'any 2011, es va presentar una bateria de vint-i-set indicadors, distribuïts en sis grans categories —dimensionament, temps de treball, absentisme, formació, relacions laborals i retribució—, que presenten les característiques següents:

- Dimensionament:
 - Empleats públics per cada 1.000 habitants:
 - Empleats públics per cada 1.000 habitants segons la plantilla directament adscrita a l'Ajuntament.
 - Empleats públics per cada 1.000 habitants segons tot el *holding* municipal.²²
 - Dimensió de l'àrea de recursos humans:
 - Dimensió de l'àrea de recursos humans sobre el total d'efectius de plantilla.
 - Dimensió de l'àrea de recursos humans sobre el total de treballadors municipals.
 - Composició del departament de recursos humans per grups de classificació professional.
 - Dimensió dels llocs de treball de comandament:
 - Percentatge de llocs de comandament sobre el total de llocs.
 - Percentatge de llocs de comandament per grups de classificació.
 - Dimensió de determinats llocs sobre l'estructura organitzativa.
- Temps de treball:
 - Jornada anual:
 - Jornada ordinària anual efectiva.
 - Jornada ponderada ordinària anual efectiva.
 - Serveis extraordinaris per efectiu:
 - Nombre d'hores anuals de serveis extraordinaris per efectiu.
 - Percentatge d'efectius que fan serveis extraordinaris.
 - Percentatge de serveis extraordinaris per grups de classificació.
 - Cost dels serveis extraordinaris per efectiu.
 - Serveis extraordinaris en hores compensades per efectiu.
 - Serveis extraordinaris sobre la massa salarial global.
- Absentisme:
 - Índex general d'absentisme.
 - Índex d'absentisme per incapacitat temporal.
 - Índex d'absentisme per visites mèdiques.
 - Incidència de la incapacitat temporal sobre l'absentisme global.
 - Incidència de les visites mèdiques sobre l'absentisme global.
- Formació:
 - Cost de la formació per efectiu:
 - Cost de la formació per efectiu.
 - Percentatge d'efectius que han fet formació.

22. El *holding* municipal incorpora els organismes autònoms, les entitats públiques empresarials i les societats mercantils amb capital íntegrament públic.

- Abast intern o extern de la formació.
- Relacions laborals:
 - Hores sindicals anuals.
 - Alliberats sindicals per ajuntament.
 - Temps mitjà de negociació.
- Retribució:
 - Ventall salarial:
 - Ventall salarial general.
 - Ventall salarial parcial.
 - Despeses retributives sobre el pressupost:
 - Despeses retributives sobre el pressupost inicial.
 - Despeses retributives sobre el pressupost executat.
 - Despeses retributives sobre les despeses corrents:
 - Despeses retributives sobre les despeses corrents inicials.
 - Despeses retributives sobre les despeses corrents executades.
 - Despeses retributives executades sobre les inicials.
 - Cost mitjà per treballador.
 - Pes del complement de productivitat sobre la massa retributiva global.
 - Pes de la part variable del complement de productivitat sobre el total dels complements de productivitat.
 - Preu hora de determinats llocs de treball.

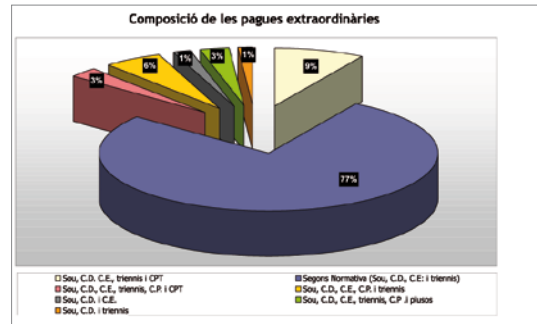
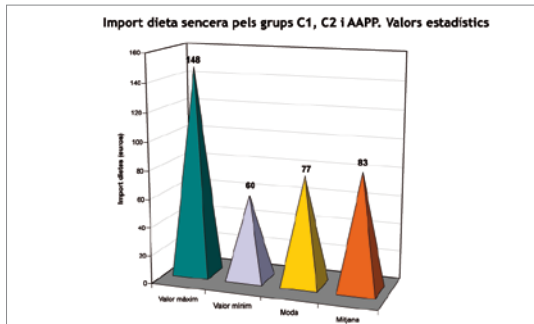
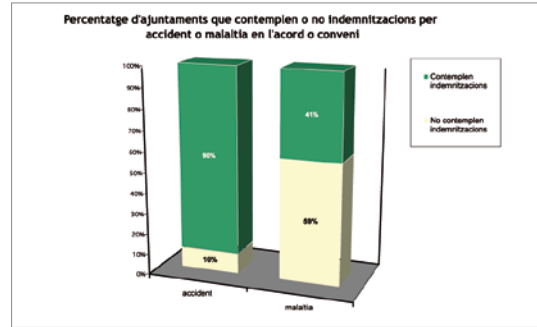
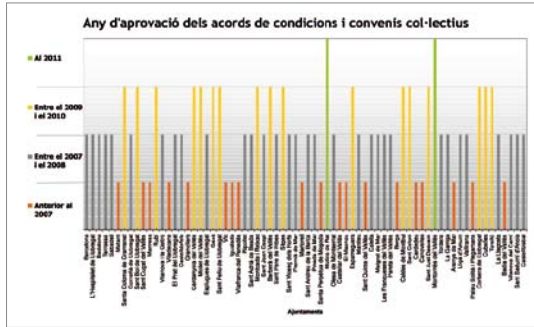


3.4.3 Anàlisi de les condicions de treball

La xarxaCORH analitza periòdicament els acords de les condicions de treball i els convenis col·lectius dels ajuntaments que en formen part per tal de cercar informació comparativa que s'erigeixi en una veritable eina de gestió per als responsables de recursos humans. Les variables analitzades i comparades s'estructuren en tres blocs: règim de treball, drets econòmics i millores socials.

- Règim de treball:
 - Permís per intervenció quirúrgica d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat amb hospitalització.
 - Permís per intervenció quirúrgica d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat sense hospitalització.
 - Permís per accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
 - Permís per mort d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
 - Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
 - Permís per trasllat de domicili.
 - Permís per assumptes personals.
 - Permís per paternitat.
 - Permís per naixement, adopció o acolliment.
 - Vacances anuals.
 - Permís de flexibilitat horària.
 - Regulació de les visites mèdiques.
 - Reducció de jornada per l'atenció de familiars.
- Drets econòmics:
 - Composició de les pagues extraordinàries.
 - Complement de productivitat.
 - Indemnitzacions per raó de servei.
 - Preu de les hores extraordinàries.
 - Hores extraordinàries compensades en temps de descans.
 - Fons anual assignat a les seccions sindicals.
 - Factors del complement específic relatiu a la tipologia de la jornada de treball.
 - Regulació de la carrera professional.
- Millores socials:
 - Jubilació anticipada.
 - Premi per jubilació.
 - Premi per antiguitat.
 - Pla de pensions.

- Ajuts per a despeses escolars per a fills menors de divuit anys.
- Fons social.
- Indemnització o assegurança per accident o malaltia.
- Ajuts per tenir cura de familiars amb discapacitat.



3.4.4 Edició d'un manual de procediments de gestió de recursos humans

L'objectiu d'aquest projecte no és cap altre que dissenyar un manual pràctic de procediments d'una àrea de recursos humans municipal en xarxa. El procés de com s'ha dut a terme cada procediment, la descripció escrita de la manera com es duen a terme les competències d'un àmbit funcional, inclou l'anàlisi i les propostes dels directius de les àrees de recursos humans dels ens locals de la província. Fins avui, els procediments contrastats i publicats en el web són els següents:

Guia de procediments

Abonament de la nòmina mensual

Acollida de personal de nova incorporació

Adscripció de funcionaris en comissió de servei a una altra administració

Adscripció en comissió de serveis de personal funcionari d'una altra corporació

Aprovació i/o modificació de la plantilla de personal

Aprovació i/o modificació de la relació de llocs de treball

Autorització de permuta

Confeció i aprovació d'oferta pública d'ocupació

Confeció i/o modificació del registre de personal

Constitució de borses de treball per a la contractació de personal

Contractació de personal laboral

Contractació temporal de foment de treball per a persones amb discapacitats

Contracte d'interinitat per a substitució de treballadors amb dret o reserva de lloc de treball

Contracte de relleu per a la substitució d'un treballador jubilat parcialment

Contracte de treball en pràctiques

Control de presència dels empleats/des públics

Convocatòria de proves de selecció de personal

Declaració de compatibilitat o d'incompatibilitat

Elaboració dels capítols 1 i 2 del pressupost

Excedència forçosa del personal funcionari

Excedència per violència de gènere

Excedència voluntària per tenir cura d'un familiar

Excedència voluntària per tenir cura dels fills

Excedència voluntària per interès particular

Expedient disciplinari per comissió de falta lleu, greu o molt greu

Investigació d'accidents de treball

Guia de procediments *(continuació)*

Jubilació voluntària del personal funcionari

Llicència per assumptes propis

Permís de lactància

Permís de paternitat

Permís per concórrer a exàmens i altres processos selectius

Permís per defunció, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat

Permís per maternitat

Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat

Pla anual de prevenció de riscos laborals

Presca de possessió del personal funcionari

Provisió d'un lloc de treball per concurs de mèrits

Provisió d'un lloc de treball per lliure designació

Reconeixement de treballadors en situació de segona activitat

Reconeixement de triennis

Reconeixement del grau personal

Reducció de jornada per tenir cura de fills menors de divuit anys afectats per càncer o una malaltia greu

Reducció de jornada per tenir cura de fills menors de sis anys

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Reingrés al servei actiu

Remoció d'un funcionari d'un lloc de treball proveït per concurs de mèrits

Situació administrativa i serveis especials

Situació de serveis en altres administracions

Tramitació d'accidents de treball

Vigilància de la salut


Diputació
Barcelona





CORH | Comunitat de Recursos Humans

Català Castellano

↳ Inici

↳ CORH?

↳ Recull

↳ Legal

↳ Comunicacions

↳ Eines

- Guia de procediments
- Modelari
- Guia de llocs de treball
- Instrumentals
- Indicadors de gestió

↳ Comparant...

↳ Recursos

↳ XarxaCORH

Cerca a la CORH 

- CercaCORH

Utilitats 

- 0 missatges nous!
- 0 posts nous!
- 0 posts nous/bloc
- Quinzanals?
- Ja som 1749!
- La CORH és l'inici
- La CORH és favorita 
- Canvi de paraula clau
- Canal Municipal
- 0 Permutes noves

Està a: [Inici](#) » [Eines](#) » Guia de procediments

Guia de Procediments

Estem dissenyant, en xarxa, un manual de procediments pràctic d'una àrea de recursos humans municipal!. El procés de confecció de cada procediment, descripció escrita de com es duen a terme les competències d'un àmbit funcional, compta amb l'anàlisi i propostes dels comandaments d'àrees de recursos humans dels ens locals de la província. Participa en aquest procés!



Novetats d'aquesta quinzena

- Permís per defunció, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat
- Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat
- Permís per concórrer a exàmens finals i altres proves selectives

Cerca de procediments

Selecciona entre la totalitat de procediments:

Procediment:

Abonament de la nòmina mensual

[Cercar »](#)

Cerca per paraula clau

Paraula clau:

[Cercar »](#)

Cerca per subsistemes i processos

1. Escull el Subsistema:

3.4.5 Anàlisi de la gestió diària de recursos humans

Finalment, la xarxaCORH controla una bona part de les variables que gestiona un departament de recursos humans per mitjà d'una comparativa periòdica. Així, es tracta, d'una manera actualitzada, la gestió diària de les setanta-una entitats locals que formen part de la CORH en els àmbits següents:

- Nòmina:
 - Programa utilitzat.
 - Temps d'elaboració (en dies).
 - Nombre de persones que hi intervenen.
 - Data de tancament (dia del mes).

- Registre de personal:
 - Control informatitzat o control amb expedients. Programa utilitzat.
 - Actes registrats en els expedients.
 - Protecció de dades de caràcter personal.
- Control horari:
 - Programa utilitzat.
 - Possibilitat de fixar des del lloc de treball.
 - Periodicitat de les dades de temps de dedicació diària (persones/hores) i tipus d'acció derivada.
- Prevenció de riscos laborals:
 - Servei propi o contractat.
 - Especialitats contractades.
 - Cost total del servei aliè (en euros).
 - Nombre de delegats de prevenció.
- Pla de pensions:
 - Existència.
 - Entitat gestora.
 - Entitat dipositària.

3.4.6 Altres projectes

Una de les prioritats de l'equip de la CORH és observar i detectar les necessitats canviants dels setanta ajuntaments que conformen la xarxaCORH. És per aquest motiu que, actuant de forma proactiva, s'han dut a terme, a banda dels estudis d'edició periòdica, diversos projectes amb l'objectiu de donar resposta a aquesta demanda. D'entre tots els projectes, destaquen els següents:

- *Taller monogràfic sobre plans de carrera.* Davant les inquietuds dels ajuntaments de la xarxaCORH respecte al disseny i l'aplicació concreta d'un pla de carrera professional, l'any 2010 la CORH va impulsar el desenvolupament d'un seguit de tallers de treball, eminentment pràctics, centrats en aquest tema. En concret, van servir per contrastar models de carrera aplicats en diferents administracions públiques i també l'adaptabilitat dels diferents models a cada organització i, en definitiva, per crear un full de ruta per dissenyar i aplicar un pla de carrera segons les especificitats de cada ajuntament.
- *Acord de condicions de treball i conveni col·lectiu tipus dels ajuntaments de la xarxaCORH.* Aquest projecte va néixer amb l'objectiu d'establir les bases per definir una estratègia compartida de negociació col·lectiva entre els ajuntaments de la xarxaCORH. Es concreta en l'elaboració i l'aprovació conjunta de dos textos —l'acord de condicions de treball i el conveni col·lectiu tipus— que, fruit del con-

sens, estableixen uns mínims comuns necessaris que han de facilitar els processos de negociació col·lectiva de les condicions de treball dels empleats públics. Els autors d'aquesta eina —els socis de la xarxaCORH— es comprometen, voluntàriament, a aplicar les condicions consensuades a les seves organitzacions i adaptar-les a cada realitat municipal particular. Es presenta com una eina «viva» que s'anirà modificant en funció de les novetats normatives que es vagin publicant i de les diferents interpretacions que es vagin fent, sempre des del consens dels ajuntaments de la xarxaCORH.

S'estableixen uns continguts mínims que van des de les condicions de treball (jornada de treball i calendari laboral, dedicacions horàries, descans, vacances, permisos i llicències, excedències, reduccions de jornada o controls horaris) fins a les condicions retributives (increment de les retribucions o conceptes retributius), passant per aspectes relacionats amb les millores socials, seguretat i salut laboral, drets sindicals i de representació o plans d'igualtat. El seu contingut es desglossa en els apartats següents:

- Disposicions generals:
 - Àmbit personal.
 - Àmbit temporal.
 - Comissió paritària.
- Condicions de treball:
 - Jornada de treball i calendari laboral.
 - Dedicacions horàries ordinàries.
 - Dedicacions horàries no ordinàries.
 - Descans dins de la jornada laboral.
 - Descans entre jornades.
 - Descans setmanal.
 - Vacances.
 - Permisos i llicències retribuïdes:
 - Permisos retribuïts.
 - Llicències retribuïdes.
 - Permisos i llicències no retribuïdes.
 - Excedències.
 - Reduccions de jornada.
 - Control horari i justificació d'absències.
- Condicions retributives:
 - Increment de les retribucions.
 - Conceptes retributius.
 - Retribucions bàsiques.
 - Retribucions complementàries.
 - Altres retribucions.
- Millores socials.
- Seguretat i salut laboral.
- Drets sindicals i de representació.



- Pla d'igualtat.
- Annex: condicions d'aplicació i llocs de treball sotmesos a les diferents modalitats horàries no ordinàries.
- **Guia d'horaris i jornades extraordinàries.** És un document que parteix de l'anàlisi dels acords de condicions de treball i dels convenis col·lectius dels ajuntaments de la xarxaCORH i que planteja una definició clara, concisa i consensuada de les jornades i tipologies horàries de treball. És una eina que pot ser útil per a aquells que estan en procés de revisió o definició formal d'aquests conceptes o per a aquells que tinguin com a objectiu redefinir alguns aspectes dels acords o convenis col·lectius. Es concep com un manual o una guia de les tipologies horàries i jornades, ordinàries i extraordinàries, que inclou el mapa de llocs corresponent a cada dedicació, així com una proposta de quantificació econòmica de les diferents tipologies horàries.

El seu contingut inclou:

- Horari i jornada.
- Abast de l'estudi i anàlisi de l'escenari actual.
- Proposta de regulació de les dedicacions horàries no ordinàries «pures»:
 - Autoregulació horària.
 - Disponibilitat.
 - Més dedicació.
- Proposta de regulació de les dedicacions horàries no ordinàries «combinatòries»:
 - Plena dedicació.
 - Dedicació exclusiva.
- Mapa dels llocs de dedicacions horàries no ordinàries.
- Quantificació econòmica de les dedicacions extraordinàries:
 - Anàlisi retributiva d'horaris i jornades extraordinàries en acords i convenis.
 - Proposta d'assignació retributiva als horaris i jornades extraordinàries:
 - Sobre com arribem a la retribució total i desglossada d'un lloc de treball.
 - Sobre com arribem a desglossar els factors de dedicació del complement específic.
 - Sobre com arribem a desglossar els subfactors del factor dedicació del complement específic.
 - Quantificació econòmica del factor de dedicació extraordinària per lloc de treball.



4. El futur de la CORH

El projecte transversal, de gestió del coneixement i de creació d'una xarxa de professionals dedicats a la gestió dels recursos humans en l'àmbit públic, que es va materialitzar fa set anys en la Comunitat de Recursos Humans o CORH, és ja una realitat plenament consolidada.

Al llarg d'aquests anys, ni l'espai virtual ni el presencial han deixat de créixer i expandir-se, tant en termes quantitius com qualitius. Així, en termes quantitius, l'espai presencial ho fa fet amb l'ampliació de socis, estudis i altres eines, i l'espai virtual, amb el creixement del nombre d'usuaris, apartats i materials referenciats. En termes qualitius, l'espai presencial ha crescut i s'ha expandit amb la millora dels continguts tractats i l'aprofundiment del sentiment de «pertinença» a una comunitat; i l'espai virtual, amb la incorporació de noves funcionalitats del web.

Ara bé, en el context actual i en l'entorn en què ens movem, és evident que les necessitats dels usuaris de la CORH són canviants. I aquest fet implica una adaptació constant del projecte i una recerca de la millora contínua. I és precisament aquesta necessitat de perseguir la millora contínua i d'adaptar-se a les necessitats dels nostres usuaris, intrínseca al projecte de la CORH, la que no permet afirmar que els objectius de la CORH s'hagin assolit.

Així, doncs, les necessitats canviants dels usuaris de la CORH són les que marquen el destí i els objectius immediats que ens fixem com a impulsors del projecte. Entre d'altres, es poden destacar:

En l'àmbit presencial:

- Avançar en la codecisió o la presa de decisions col·lectiva en el marc de la xarxa-CORH. Un cop es comparteix informació i es disposa d'eines i instruments que ajuden a prendre decisions, cal que la xarxa-CORH, com a plataforma de professionals, actuï estratègicament, decidint de forma conjunta en relació amb unes problemàtiques que són compartides.
- Reforçar el caràcter pràctic i participatiu de les sessions de treball. Tot i que ja fa un temps que es treballa en aquesta línia, fent que els socis de la xarxa participin cada vegada més en els continguts de les sessions, és important «empoderar» els responsables de recursos humans com a veritables motors de la Comunitat.

En l'àmbit virtual:

- Ampliar la presència «geogràfica» de la CORH fora del territori català. La CORH, a través dels professionals que en formen part, és present en sis-centes administra-

cions públiques tant de dins i fora de la província com també de fora de Catalunya, sobretot des que el portal web ofereix la versió castellana. Tanmateix, encara li queda molt recorregut per fer.

- Disposar del 100% del contingut del web de la CORH en castellà, precisament per facilitar l'ampliació d'usuaris de parla castellana (actualment el 80% dels continguts estan traduïts al castellà).
- Repensar i adaptar apartats i continguts ja existents al web a les noves necessitats i tendències, incorporant, per exemple, la possibilitat de descarregar-se llibres en format electrònic o reforçant la presència de la CORH en les xarxes socials de caràcter professional.
- Fomentar i incentivar l'ús de les nombroses possibilitats d'interacció i participació activa que ofereix el web als seus usuaris, com ara proposar materials que es poden incloure, recomanar continguts o esmenes, fer suggeriments, etc.

Fa set anys que es va iniciar un projecte concebut entorn de tres conceptes bàsics: la gestió del coneixement, el treball en xarxa i la gestió de recursos humans. La Comunitat de Recursos Humans (CORH) disposa d'un espai presencial i virtual que té com a missió compartir i gestionar el coneixement entre els professionals dedicats al món de la gestió de recursos humans en l'Administració pública, de manera que esdevé una xarxa relacional que promou el sentiment de pertinença i la confiança dels seus membres amb la finalitat de compartir informació real, fidedigna i útil per a la gestió diària.

L'edició d'aquest dossier té com a objectiu presentar l'evolució del projecte i analitzar-ne els resultats i les perspectives de futur.



**Diputació
Barcelona**
xarxa de municipis

Diputació de Barcelona
Àrea de Presidència
Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local
Oficina de Projectes Transversals i de Suport a la Gestió
Recinte Escola Industrial. Edifici 14, 2n
Comte d'Urgell, 187 · 08036 Barcelona
Tel. 934 049 180
corh@diba.cat
<http://corh.diba.cat/>